

УЛУЧШЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
1 ЧТО МЫ ПОНИМАЕМ ПОД ТЕРМИНОМ «МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ»?	5
2 ФАКТОРЫ, УГРОЖАЮЩИЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ЗДОРОВЬЮ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ	6
2.1 Специфичные для молодых работников факторы риска	6
2.2 Производственные опасности, которым чаще всего подвергаются молодые работники	8
2.3 Молодые работники в опасных секторах экономики	11
3 МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНУ ЗДОРОВЬЯ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ	13
3.1 Нормы в области охраны труда, обеспечивающие защиту молодых работников	13
3.2 основополагающие нормы, касающиеся искоренения детского труда	15
4 ОСНОВЫ ДЛЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ	16
4.1 Совершенствование процесса сбора и анализа данных об охране труда и молодых работниках	17
4.2 Разработка, доработка и ввод в действие законов, норм, политических мер и руководящих документов для обеспечения безопасности и охраны здоровья молодых работников	18
4.3 Нарращивание потенциала в целях оказания помощи правительствам, работодателям, работникам и их организациям в удовлетворении потребностей в области охраны труда, существующих у молодых работников	22
4.4 Интеграция вопросов охраны труда в программы общего образования и профессиональной подготовки в целях формирования нового поколения здоровых и соблюдающих нормы безопасности работников	23
4.5 Усиление пропагандистской, информационно-разъяснительной и научно-исследовательской работы по вопросу уязвимости молодых людей перед опасностями и рисками в области охраны труда	26
5. УЧАСТИЕ МОЛОДЕЖИ В ФОРМИРОВАНИИ КУЛЬТУРЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	27

Введение

По последним данным, опубликованным Международной организацией труда (МОТ), ежегодно из-за несчастных случаев на производстве и связанных с работой заболеваний гибнут 2,78 млн работников.¹ Из них 2,4 млн (86,3 процента) погибают в результате связанных с работой заболеваний, а 380 тыс. (13,7 процента) – в результате несчастных случаев на производстве. Ежегодное число несмертельных производственных травм почти в тысячу раз превышает число травм со смертельным исходом. По оценкам, каждый год несмертельные травмы получают 374 млн работников, причем во многих случаях эти травмы имеют весьма серьезные последствия для трудоспособности работников в долгосрочном плане (Hämäläinen et al., 2017).

Молодые работники получают травмы на производстве гораздо чаще, чем взрослые. По последним европейским данным, уровень несмертельного производственного травматизма среди молодых работников в возрасте от 18 до 24 лет более чем на 40 процентов превосходит аналогичный показатель среди работников взрослого возраста (EU-OSHA, 2007). В США вероятность несмертельной производственной травмы среди молодых работников в возрасте от 15 до 24 лет примерно в два раза выше, чем среди тех работников, чей возраст составляет 25 и более лет (CDC, 2010).

Несмотря на вышеизложенное, как это ни парадоксально, статистические данные свидетельствуют о том, что частота профессиональных заболеваний среди молодых работников ниже, чем среди взрослых. Но это объясняется не их повышенной сопротивляемостью таким заболеваниям. На самом деле молодые работники подвержены профессиональным заболеваниям в большей степени, потому что они еще продолжают развиваться, как физически, так и психически, и это делает их более восприимчивыми к вредному воздействию опасных химических и других веществ. Невысокая частота профессиональных заболеваний среди молодых работников объясняется, скорее всего, тем, что такие заболевания проявляются лишь после кумулятивного воздействия и (или) латентного периода. Ко всему прочему, получать точные данные о профессиональных заболеваниях довольно сложно, в особенности когда речь идет о заболеваниях, возникающих в результате воздействия вредных производственных факторов, которому работники подвергаются в юном возрасте (EU-OSHA, 2007).

Помимо того, что они становятся причиной неисчислимых человеческих страданий, несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания наносят значительный экономический ущерб – из-за них мировой ВВП ежегодно теряет 3,94 процента (ILO, 2017c). Для общества издержки, связанные с тяжелыми травмами молодых работников и последующим долговременным расстройством здоровья, могут быть гораздо существеннее, чем издержки,

Какова цель настоящего доклада МОТ?

МОТ подготовила настоящий доклад к Всемирному дню охраны труда – 2018, который посвящен безопасности и здоровью нового поколения работников. Цель доклада – рассказать о существующих рисках для здоровья и безопасности молодых работников и инициировать глобальную дискуссию о необходимости улучшения их охраны труда. В докладе анализируются факторы, усиливающие связанные с работой риски для молодых работников, и описываются шаги, которые можно предпринять в правовой, политической и практической сферах для улучшения существующей ситуации.

¹ В 1987 году Объединенный комитет МОТ/ВОЗ предложил использовать термин «связанные с работой заболевания» для обозначения не только общепризнанных профессиональных заболеваний, но и других расстройств здоровья, развитию которых в значительной степени способствуют производственная среда и выполняемая работа. (Профессиональное заболевание – это заболевание, развившееся в результате воздействия факторов риска, обусловленных трудовой деятельностью.) Дополнительную информацию о методике подготовки глобальных данных и о критериях учета связанных с работой заболеваний см. в публикации *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-Related Illnesses 2017* (Hämäläinen et al., 2017).

связанные с аналогичными травмами взрослых. Последствия производственной травмы оказываются более серьезными, если ее получает молодой человек в начале своей трудовой жизни. Молодой работник с долговременным расстройством здоровья может перестать быть активным членом общества и никак не использовать полученное образование и профессиональную подготовку.

Многие страны вкладывают значительные средства в обеспечение занятости молодежи, в ее образование, профессиональную подготовку, в развитие ее профессиональных навыков и в создание для нее рабочих мест. Крайне важно, чтобы в этих программах учитывались и вопросы охраны труда. Чтобы обеспечить это, необходимо понимать и учитывать факторы риска в сфере охраны труда, с которыми сталкиваются молодые работники в возрасте от 15 до 24 лет. В законодательных актах и программных документах молодые работники младше 18 лет признаются уязвимой группой и обеспечиваются особой защитой в соответствии с нормами, касающимися детского труда и запрещенных опасных видов работ, однако те, чей возраст составляет от 18 до 24 лет, сопоставимого правового признания и защиты на рабочем месте не получают несмотря на то, что постоянно подвергаются повышенному риску травмирования.

Международную организацию труда (МОТ) отличает давнее стремление продвигать достойный труд и обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для всех работников на протяжении всей их трудовой жизни. Она обращает внимание на необходимость улучшения охраны труда молодых работников – как в целях содействия достойной занятости молодежи, так и в целях поддержки усилий, направленных на борьбу с опасными видами детского труда.² Опасными видами детского труда во всем мире занимается почти половина (72,5 млн) из 151,6 млн детей, вовлеченных в сферу применения детского труда. Примерно 24 процента из вовлеченных в эту сферу детей (более 37 млн) находятся в возрасте от 15 до 17 лет (ILO, 2017b). Серьезные меры по улучшению охраны труда молодежи приносят двойную пользу – обеспечивают безопасность и сохранность здоровья молодых работников и сокращают число детей, занимающихся опасными видами детского труда.

Для того, чтобы вырастить поколение здоровых работников, соблюдающих нормы безопасности и гигиены труда, необходимы заблаговременные подготовительные действия, и начинать надо с проведения информационно-разъяснительной работы среди родителей и общественности. Чтобы молодые люди знали о рисках и могли выступать от собственного имени, их знакомство с опасными производственными факторами и рисками, а также с правами работников должно начинаться еще в школе и продолжаться в рамках программ профессиональной подготовки и ученичества. Работодатели, в том числе предприятия формальной и неформальной экономики, а также семейные предприятия, нуждаются в методических рекомендациях относительно факторов риска, с которыми сталкиваются молодые работники, и относительно соответствующих их возрасту рабочих обязанностей и условий труда. И наконец, для того, чтобы молодые работники, впервые вступающие в сферу труда, могли осуществлять свои права и высказывать собственное мнение, им требуется поддержка и представительство со стороны организаций работников.

Меры по улучшению охраны труда молодежи будут способствовать достижению Цели в области устойчивого развития (ЦУР) № 8, касающейся достойного труда и экономического роста. Они помогут нам выполнить Задачу 8.8 – обеспечить надежные и безопасные условия работы для всех трудящихся к 2030 году, а также Задачу 8.7 – покончить с детским трудом во всех его формах к 2025 году. Для выполнения этих задач требуются совместные действия государственных органов, работодателей, работников и их организаций, а также других заинтересованных сторон по формированию культуры профилактики, нацеленной на обеспечение охраны труда нового поколения мировой рабочей силы.

² К наихудшим формам детского труда – в соответствии с определением в Конвенции МОТ № 182 – относится «работа, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей».

1 Что мы понимаем под термином «молодые работники»?

Для целей статистики в Организации Объединенных Наций (ООН) под термином «молодежь» понимаются лица в возрасте от 15 до 24 лет. Данная группа насчитывает примерно 541 млн чел. и составляет более 15 процентов мировой рабочей силы (ILO, 2016b). Молодежь часто называют тех, кто в силу своего возраста заканчивает обязательное образование и впервые приступает к трудовой деятельности.

При переходе от учебы к трудовой деятельности и при поиске стабильной работы, на которой обеспечивается защита от воздействия вредных факторов и достойная заработная плата, молодые работники сталкиваются со множеством проблем. Впервые соприкоснувшись со сферой труда, свою трудовую жизнь они начинают по-разному, например:

- ✓ в качестве учащихся, работающих в свободное от учебы время (до или после занятий в школе, а также во время каникул, праздников и выходных);
- ✓ в качестве учащихся, определяемых на работу для приобретения трудового опыта (ученичество, стажировка, учебная практика);
- ✓ в качестве молодых людей, завершивших полностью или частично курс обязательного образования и приступивших к трудовой деятельности;
- ✓ в качестве молодых работников семейных предприятий (оплачиваемых или неоплачиваемых);
- ✓ в качестве молодых работодателей и молодых самозанятых лиц.

Молодые работники демонстрируют разные уровни когнитивного, психосоциального и физического развития. В соответствии с международными нормами в возрасте 18 лет человек перестает считаться ребенком и становится взрослым. Следовательно, молодые работники разделяются на две основные группы:

- ✓ **Молодые работники старше минимального возраста для приема на работу, но младше 18 лет.** Такие работники считаются детьми даже несмотря на то, что закон разрешает им выполнять определенные виды работ. Для их защиты нередко предусматриваются конкретные ограничения, касающиеся разрешенных видов работ, воздействия опасных факторов и продолжительности рабочего времени. Эти ограничения призваны защищать здоровье и безопасность детей и снижать среди них риск производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Данные ограничения устанавливаются с учетом быстрого роста детей, их уровня развития, отсутствия у них опыта и их особой незащищенности от эксплуатации (IPEC, 2009).
- ✓ **Молодые работники в возрасте от 18 до 24 лет.** Эти работники считаются взрослыми, и на них распространяются общие законы и нормы в области занятости и условий труда, действующие в отношении всех взрослых работников. Несмотря на то, что они практически не имеют трудового опыта, продолжают умственно и физически развиваться и отличаются особой уязвимостью для вреда на рабочем месте, такие работники зачастую уже не защищены ограничениями, касающимися использования детского труда, в том числе запретами на выполнение опасных видов работ и специальными положениями нормативных актов в области охраны труда. Соответственно, они могут быть приняты на законных основаниях почти на любую работу, не имея при этом защиты в виде ограничений по видам работ и продолжительности рабочего времени, действующим в отношении молодых работников старше минимального возраста для приема на работу, но младше 18 лет.

2 Факторы, угрожающие безопасности и здоровью молодых работников

Молодые работники – это неоднородная группа, и риск несчастных случаев и профессиональных заболеваний, которому они подвергаются, зависит от многих факторов. Сюда относятся стадия физического психосоциального и эмоционального развития, уровень образования, профессиональная квалификация и опыт работы. Повышенный риск, которому подвергаются безопасность и здоровье молодых работников, часто объясняется этими индивидуальными факторами, однако важную роль здесь способна играть и производственная культура, которая может ограничивать их желание и способность заявлять о проблемах в области охраны труда или, наоборот, создавать благоприятную среду, способствующую улучшению охраны здоровья молодых работников. Молодые люди, являясь работниками, зачастую бывают не осведомлены о своих правах, а являясь работодателями – о своих обязанностях в области охраны труда и не проявляют особого желания сообщать о существующих в этой области рисках. Кроме того, у молодых работников отсутствует переговорный потенциал, которым обладают более опытные работники. Все это приводит к тому, что молодые люди соглашаются на опасные виды работ, на плохие условия труда и на другие условия, характерные для нестабильной занятости. В силу того, что они в довольно значительной степени присутствуют в опасных отраслях экономики и подвергаются воздействию существующих в этих отраслях опасных факторов, риск производственного травматизма и профессиональной заболеваемости среди них возрастает еще больше.

Риски в области безопасности и гигиены труда молодых работников в странах Северной Европы

В докладе под названием «Риски в области безопасности и гигиены труда молодых работников в странах Северной Европы» (*Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries*) (Kines et al., 2013) представлена важная информация, которая позволяет понимать и предотвращать те риски в области БГТ, которым подвергаются молодые работники в возрасте от 15 до 24 лет в скандинавских странах. В докладе анализируются четыре основные категории факторов, способствующих возрастанию данных рисков:

- ✓ характерные особенности молодых работников (например, разные уровни физической, когнитивной и эмоциональной зрелости; относительная неопытность; склонность к рискованному поведению, зачастую влекущая за собой высокий уровень риска; отсутствие квалификации, профессиональной подготовки, понимания и осознания рисков в области БГТ; социальные и межличностные характеристики; состояние перехода от учебы к работе, из юности во взрослую жизнь);
- ✓ характер работы (например, посменная работа, работа на условиях неполного рабочего времени, а также краткосрочная, сезонная работа и работа по вызову);
- ✓ характерные особенности рабочего места (например, принимаемые меры в области охраны труда, в том числе организация соответствующего обучения и контроля, культура охраны труда и управление охраной труда);
- ✓ характерные особенности работы (например, работа, связанная с воздействием физических, химических, биологических, механических и психосоциальных факторов риска).

2.1 Специфичные для молодых работников факторы риска

Из-за различных факторов риска, характерных именно для молодых работников, вероятность того, что они могут пострадать от присутствующих на рабочих местах опасностей, возрастает. Эти факторы риска могут быть присущи их возрасту (например, уровень физического, психосоциального и эмоционального развития) или зависеть от него (например, относительное отсутствие квалификации, малоопытность, низкий уровень образования).

Уровень физического развития. Вероятность производственных травм и профессиональных заболеваний среди молодых работников, особенно подростков, высока в силу того, что их организм

(в том числе мозг)³ все еще находится в стадии развития. Их репродуктивная система и функции мозга особенно восприимчивы к воздействию опасных факторов, затрагивающих соответствующие органы. Кроме того, если говорить о подростках, из-за повышенной частоты дыхания и интенсивности обмена веществ на единицу веса тела их организм поглощает больше токсинов и реагирует на их воздействие более экстремальным образом. Особое внимание следует обратить на молодых работников, испытывающих воздействие пестицидов, нейротоксинов, эндокринных деструкторов, аллергенов и канцерогенов. В особенности это относится к работникам подросткового возраста, организм которых еще продолжает формироваться на клеточном уровне. Наконец, используемые на производстве инструменты, машины, оборудование и сами рабочие места обычно рассчитаны на взрослых и могут требовать от подросткового организма большего напряжения сил (IPEC, 2011).

Уровень психосоциального и эмоционального развития. Молодые работники обычно не вполне понимают последствия своих действий и не умеют правильно оценивать риски, связанные с различными ситуациями. Они в большей степени подвержены социальному и мотивационному давлению, в том числе стремлению быть «своими», считаться привлекательными, стать независимыми. Эти характерные черты молодых людей отражаются на процессах принятия ими решений и могут приводить к рискованным действиям. Из-за них молодые работники не хотят говорить о трудностях на работе и об опасных физических и психологических условиях (European Parliament, 2011). Тем не менее, следует иметь в виду, что на поведение человека в молодом возрасте (как и на протяжении всей остальной жизни) влияет множество взаимодействующих факторов, включая такие, как уровень интеллектуального развития, имеющийся опыт, воспитание, социально-экономический статус, культура, психологическое благополучие, социальные отношения и взаимодействия и т.д. (Johnson et al., 2009).

Профессиональная квалификация и опыт работы. Для выполнения порученной им работы молодым работникам часто не хватает необходимой квалификации и опыта, в том числе понимания связанных с этой работой опасностей и рисков для их безопасности и здоровья. В первый месяц нахождения на новой работе вероятность травмирования в четыре раза выше, чем по истечении 12 месяцев, при этом среди молодых работников такая вероятность в первые месяцы работы выше, чем среди работников старшего возраста (Smith & Breslin, 2013).

Уровень образования. Для стабильного и достойного трудоустройства молодого работника важную роль, как представляется, играет уровень его образования. При более высоком уровне образования и профессиональной подготовки и при наличии приобретенного во время учебы опыта работы молодому человеку легче закрепиться на рынке труда. Образованная молодежь реже устраивается на работу в неформальной экономике (ILO, 2017a). Малообразованные работники по большей части продолжают трудиться на одном и том же рабочем месте несмотря на сложные условия труда (EU-OSHA et al., 2017). Образованность также, как представляется, положительно сказывается на понимании проблем охраны труда. Работники с более высоким уровнем образования, в отличие от малообразованных, лучше разбираются в вопросах охраны труда, соблюдают правила техники безопасности и реже становятся жертвами несчастных случаев (Gyekye & Salminen, 2009).

Другие сопутствующие факторы, влияющие на риски в области охраны труда молодых работников. Риск несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которому подвергаются молодые работники, увеличивается из-за сочетания их возраста с рядом других факторов. Сюда относятся гендерная принадлежность, инвалидность и миграционный статус. Юноши, как представляется, чаще, чем девушки оказываются занятыми на опасной работе и становятся жертвами производственного травматизма, однако в соответствующих данных может присутствовать определенная погрешность, потому что девушки, как правило, чаще трудятся в

³ К числу тех участков мозга, которые формируются позже всех, относятся лобные доли, которые полностью развиваются лишь к 24-26 годам. Расположенная в лобных долях префронтальная кора отвечает за координацию когнитивных процессов высшего порядка и исполнительных функций (навыки, необходимые для целенаправленного поведения, в том числе планирование, оттормаживание ответных реакций, кратковременная память и внимание) (Johnson et al., 2009).

неформальной экономике, нередко в качестве неоплачиваемых работников семейных предприятий, вследствие чего становятся «невидимыми» для официальной статистики и, следовательно, никак в ней не фигурируют (ILO, 2016b). Молодые люди с инвалидностью обычно подвергаются повышенному риску отчуждения, изоляции, издевательств и несправедливого обращения и при этом располагают меньшими возможностями в плане образования и экономической деятельности (UNICEF, 2013). Трудящиеся-мигранты отличаются одним из самых высоких показателей частоты несчастных случаев на производстве. Международные миграционные потоки⁴ во всем мире на 70 процентов состоят из лиц в возрасте до 30 лет (ILO, 2004). Для трудящихся-мигрантов риск несчастных случаев и профессиональных заболеваний может возрастать и из-за языковых барьеров. Если трудовой мигрант не владеет ни устным, ни письменным языком страны пребывания, у него могут возникать трудности с соблюдением правил и порядка охраны труда, он может не понимать предупредительные и информационные надписи на контейнерах с химическими веществами. Выражать беспокойство по поводу охраны труда трудовым мигрантам не позволяют культурные традиции и особенности поведения, их статус в сфере занятости (большинство трудящихся-мигрантов заняты на временных и сезонных работах) и вынужденная необходимость всегда ставить во главу угла заработок (EU-OSHA, 2013a).

2.2 Производственные опасности, которым чаще всего подвергаются молодые работники

Термины «опасность» и «риск» иногда используются как синонимы, однако на самом деле у них разные значения. «Опасность» - это нечто, способное причинить вред (например, пыль, химические вещества, шум, работа на высоте, перемещение грузов вручную, оборудование без защитного ограждения, чрезмерная или непредсказуемая продолжительность рабочего времени и т.д.), а «риск» - сочетание (а) вероятности наступления опасного события и (б) тяжести причиненного этим событием вреда, включая долговременные последствия. Например, при постоянном использовании машин без защитного ограждения их операторы подвергаются повышенному риску получения серьезной и, возможно, смертельной травмы, а работники, которые часто поднимают и перемещают тяжелые и громоздкие предметы, - риску повреждения опорно-двигательного аппарата (позвоночные боли).

Чтобы предотвратить причинение вреда работникам, необходимо идентифицировать существующие на рабочем месте опасности и оценить риски, а также принять соответствующие меры контроля рисков путем создания комплексной системы управления охраной труда.⁵

Первый шаг – это идентификация опасностей. Он предполагает, что работодатели при активном участии работников должны выявлять опасные факторы и ситуации, способные причинить вред работникам, и определять, какие работники могут подвергаться каждой из выявленных опасностей. Система управления охраной труда должна особым образом учитывать тех работников, для которых характерны специфические факторы риска, например, молодых работников (см. раздел 2.1). При идентификации опасностей основное внимание необходимо обращать на взаимосвязь между работником, выполняемой работой, условиями труда, организацией работы и производственной средой. В случае со взрослыми идентифицировать опасные ситуации помогают существующие нормативные ограничения. Что же касается молодых работников, особенно подростков, то поскольку они в физическом и психологическом плане еще продолжают развиваться, определить те

⁴ В 2015 году более 51 млн международных мигрантов находились в возрасте от 15 до 29 лет (UNDESA, 2015).

⁵ В соответствии с изданным МОТ «Руководством по системам управления охраной труда» (МОТ-СУОТ 2001) предупредительные и защитные меры следует принимать в следующей очередности: (i) устранение опасности; (ii) управление риском в его источнике (путем использования технических средств контроля или организационных мер); (iii) минимизация риска путем разработки безопасных методов работы (включая административные меры контроля рисков); (iv) там, где оставшиеся риски не могут контролироваться мерами коллективной защиты, работодатель должен бесплатно предоставить соответствующие средства индивидуальной защиты (СИЗ) и обеспечить их использование и техническое обслуживание (ILO, 2001).

пределы воздействия, которые способен выдерживать их организм и ум, весьма сложно. Определение этих пределов крайне затруднено еще и из-за отсутствия знаний о воздействии опасных производственных факторов на здоровье молодых работников.

На каждом рабочем месте может присутствовать несколько разных видов опасностей с различными последствиями для безопасности и здоровья работников. Ниже перечислены те виды физических и психосоциальных опасностей, которые представляют особую угрозу для молодых работников ввиду того, что последние отличаются повышенной восприимчивостью к воздействию и наличием специфических факторов риска.

Опасность травмирования при отсутствии соответствующих мер контроля риска таит в себе возможность непосредственного получения травмы (например, ожоги, растяжения, рваные раны, ушибы, переломы костей, повреждения внутренних органов, травмы головы, асфиксия). Опасность травмирования существует, например, в следующих случаях: при работе на высоте; при использовании опасных машин, оборудования и инструментов; при управлении автотранспортными средствами, езде на них и работе рядом с ними; при рытье траншей; при ходьбе по скользкой поверхности и неприбранной территории; при нахождении рядом или работе с горючими или взрывоопасными материалами и веществами. Молодые работники бывают особенно уязвимы перед опасностью травмирования из-за своего ограниченного опыта работы, слабой профессиональной подготовки, отсутствия информации и инструкций по технике безопасности, а также бесконтрольности (IPEC et al., 2002).

К **физическим опасностям** относится воздействие целого ряда различных физических факторов, способных причинить вред здоровью, таких как шум, вибрация, некоторые виды освещения, экстремальные температуры (как тепло, так и холод) и радиация (в том числе воздействие ультрафиолетового излучения от солнца и от сварки). У работников, подвергавшихся УФ-облучению в молодом возрасте, в дальнейшем возрастает вероятность развития рака кожи – просто в силу долговременного характера этого воздействия (поскольку человек начинает подвергаться ему с раннего возраста). Молодые работники также в большей степени, чем взрослые подвержены нарушениям слуха из-за чрезмерного шума. Предельно допустимые уровни шумов, установленные для взрослых, не подходят для защиты молодых работников (Forastieri, 2002). Значительному воздействию чрезмерного шума подвергаются молодые работники, работающие в гостиничном бизнесе, в сфере производства и строительства.

К **биологическим опасностям** относятся контакты с различными бактериями, паразитами, вирусами, а также с опасными животными, насекомыми и растениями. Такие контакты могут приводить к множеству различных заболеваний – кожных, желудочно-кишечных, респираторных. Биологические опасности широко присутствуют в тех секторах экономики, где трудится большое количество молодежи, например, в сельском хозяйстве (контакты с животными), в пищевой промышленности и ресторанном бизнесе (работа с продуктами питания), в здравоохранении (контакты с людьми, кровью и другими жидкими субстанциями организма) и в сфере обработки и удаления отходов (мусора).

К **химическим опасностям** относятся газы, пыль, дымы, пары и жидкости. Химические вещества присутствуют на большинстве рабочих мест и во всех секторах экономики. Например, в сельском хозяйстве используются пестициды и удобрения, в промышленности – краски и растворители, в строительстве – асбест, кремнезем, разбавители, клеи и сварочные аэрозоли, а в сфере обслуживания – чистящие средства. Токсическое действие вещества зависит от дозы и продолжительности воздействия, а также от других способствующих факторов, таких как индивидуальная чувствительность и прочие отличительные черты (например, пол и возраст). Воздействие опасных химических факторов в молодом возрасте может стать причиной серьезных нарушений репродуктивной системы и гормонального баланса (Gerry, 2005).

К **эргономическим опасностям** относятся перемещение тяжелых грузов, быстрые или повторяющиеся движения, а также неудачно спроектированные машины, оборудование и рабочие процессы, которые вынуждают работников принимать неудобные позы. Обычными результатами

воздействия опасных эргономических факторов являются нарушения опорно-двигательного аппарата, такие как позвоночные боли, тендинит, грыжа межпозвоночного диска и кистевой туннельный синдром. Подростки, которые поднимают и перемещают тяжести, подвергаются повышенному риску скелетных повреждений и задержки роста, потому что их организм еще продолжает расти и развиваться. Ко всему прочему, все методы работы, инструменты и оборудование, как правило, рассчитаны на взрослых, а это означает, что молодые работники, организм которых еще окончательно не сформировался, подвергаются повышенному риску утомления, травмирования и повреждения опорно-двигательного аппарата (IPEC et al., 2002).

Психосоциальные опасности – это результат планирования и управления трудовым процессом и его социальными и организационными аспектами, каждый из которых способен причинить психологический или физический вред. Обычной реакцией на психосоциальные опасности является стресс. Связанный с работой стресс может приводить к кратковременной рассеянности, к ошибкам суждения и к нарушению обычной деятельности, тем самым повышая вероятность несчастных случаев на производстве. Он может способствовать развитию душевных расстройств (нервное истощение, депрессия) и других соматических проблем (заболевания сердечно-сосудистой системы и опорно-двигательного аппарата), а также негативному поведению, направленному на совладание с ситуацией (злоупотребление алкоголем, курение). Таким образом, для работников стресс оборачивается неблагополучием и снижением качества жизни (ILO, 2016a). Поскольку молодые люди в умственном, эмоциональном и социальном плане продолжают развиваться вплоть до 24-26 лет, воздействие опасных психосоциальных факторов может быть для них особенно губительным.

Психосоциальные опасности обычно разделяют на две основные группы:

- ✓ содержание работы: условия труда, например, характер поставленных задач; рабочая нагрузка и темп работы; рабочий график;
- ✓ контекст работы: организация труда и трудовые отношения, в том числе, к примеру, организационная культура (культура, сформировавшаяся вокруг вопросов безопасности), стиль руководства и управления, роль в организации, возможности карьерного роста, полномочия на принятие решений, баланс между работой и семейной жизнью; а также межличностные взаимоотношения на работе (в том числе насилие и домогательства на рабочем месте).

Когда рабочие обязанности не совсем ясны и работники не имеют возможности в достаточной степени повлиять на результаты труда, все это в сочетании с другими факторами может приводить к снижению мотивации и к неудовлетворенности работой.

В силу сочетания различных факторов, в том числе таких как характер работы, форма занятости и низкий переговорный потенциал, молодые работники, как представляется, оказываются менее защищенными от насилия и домогательств на рабочих местах, включая проявляемый по отношению к ним излишний сексуальный интерес. Повышенное внимание привлекает к себе такая проблема, как буллинг (издевательства) в отношении молодых работников,⁶ который способствует развитию сердечно-сосудистых заболеваний, депрессии, нервному истощению, беспокойству, нервозности, неудовлетворенности работой и неблагополучию. Стрессовая и плохо организованная производственная среда в сочетании со слабым руководством создают негативную рабочую атмосферу, в которой риск буллинга возрастает. Распространенной проблемой среди молодых работников является и отсутствие гармоничного баланса между работой и семейной жизнью – отчасти в силу того, что они часто работают посменно, на сезонной основе, в выходные дни и сверхурочно (Kines et al., 2013).

⁶ В соответствии с исследованием под названием «*Риски в области безопасности и гигиены труда молодых работников в странах Северной Европы*» (*Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries*) в последние годы в центре внимания находятся три проблемы – буллинг (издевательства), благополучие и «работоспособность». Под работоспособностью понимается баланс между внутренними ресурсами отдельного работника и менеджментом и требованиями, существующими на рабочем месте. Благополучие зависит от физических, психологических, организационных и психосоциальных факторов, а также от перемен в обществе и технологиях.

2.3 Молодые работники в опасных секторах экономики

Поскольку молодые работники обычно не обладают высокой профессиональной квалификацией, рабочим опытом и переговорным потенциалом, им чаще всего удается устраиваться лишь на должности начального уровня или те, которые остаются невостребованными из-за низкой заработной платы, чрезмерной продолжительности рабочего времени, ненадежности и опасного характера работы. Это положение усугубляется еще и тем, что уровень безработицы среди молодежи в настоящее время в три раза выше, чем среди взрослых (ILO, 2018). К тому же, многие из молодых людей трудятся в неформальной экономике (78,7 процента работников в возрасте от 15 до 29 лет), где рискуют стать жертвами несчастных случаев и профессиональных заболеваний еще больше, потому что подвергаются значительному воздействию опасных производственных факторов и не имеют полноценной социальной защиты (ILO, 2017a). Среди молодых работников, по сравнению со взрослыми, намного выше вероятность нестандартных форм занятости,⁷ которые характеризуются нестабильностью рабочих мест и отсутствием гарантий их сохранности. Те, кто занят на временной работе, из-за ее краткосрочного характера, как правило, не имеют полноценного доступа к возможностям профессиональной подготовки и развития профессиональных навыков и обычно плохо осведомлены о присутствующих на рабочем месте опасностях и рисках (EU-OSHA, 2007). Им приходится часто менять место работы, и поэтому практически всегда, не успев и не сумев как следует ознакомиться с правилами охраны труда на одном месте, они вынуждены переходить на другое.

Такие условия труда, характеризующиеся неформальным характером, нестабильностью и нестандартными формами занятости, присутствуют во всех нижеперечисленных секторах экономики, способствуя еще большей уязвимости молодых работников.

Сельское хозяйство. Во всем мире из всех подростков в возрасте от 15 до 17 лет, занятых на опасных работах, 49,3 процента трудятся в сельском хозяйстве (ILO, 2017b). Сельское хозяйство считается одним из наиболее опасных секторов экономики для работников всех возрастов. Среди сельскохозяйственных работников наблюдается высокий уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, потому что они сталкиваются с множеством разнообразных опасных факторов, в числе которых следующие: работа с различными машинами, транспортными средствами, инструментами и животными; высокие уровни шума и вибрации; скольжение, спотыкание и падение с высоты; необходимость поднимать тяжести, совершать повторяющиеся движения и выполнять работу в неудобных позах, что приводит к нарушениям опорно-двигательного аппарата; воздействие пыли, других органических веществ, химикатов и возбудителей инфекции; а также прочие условия, характерные для сельской местности, такие как работа на солнце, при экстремальных температурах и в неблагоприятную погоду. И хотя количество занятых в сельском хозяйстве работников как молодого, так и старшего возраста снижается, во всем мире аграрный сектор в развивающихся регионах продолжает оставаться для молодых людей крупнейшим работодателем. В развитых странах, где этот сектор отличается высоким уровнем механизации, число занятых в нем работников относительно невелико, тогда как в развивающихся странах он характеризуется в основном низким техническим уровнем и является местом работы большого количества малоквалифицированных работников (ILO, 2017a).

Промышленность. Множество молодых людей, начинающих свою трудовую деятельность, устраиваются на работу в промышленности. Несмотря на то, что в последнее время доля занятых в этом секторе во многих регионах снижается, в нем продолжает трудиться значительное количество молодых работников (так, в странах Африки молодые работники составляют 9,7 процента всех работников промышленности, а в странах Восточной Европы, Центральной и Западной Азии – 20,7

⁷ В соответствии с определением, принятым в МОТ, существуют четыре группы нестандартных форм занятости: (а) временная занятость (в отличие от занятости на основе бессрочного трудового договора); (б) занятость на основе неполного рабочего времени и по вызову (в отличие от полной занятости); (в) многосторонние трудовые отношения (в отличие от прямых отношений подчинения с конечным пользователем); (г) скрытая занятость и зависимая самозанятость (не являются частью трудовых правоотношений).

процента) (ILO, 2017a). Во многих развитых странах промышленный сектор отличается наибольшей долей несчастных случаев на производстве с участием молодых работников. Промышленность включает в себя множество различных отраслей, в числе которых такие, как автомобильная, текстильная, швейная, электронная, химическая, металлургическая, пищевая и легкая. В этих отраслях присутствует большое количество угроз для здоровья и безопасности работников, например, связанных с использованием химических веществ, машин, механизмов, транспортных средств и электроинструмента, а также с воздействием опасных физических факторов, таких как недостаточная вентиляция, повышенный уровень шума, высокие температуры и плохое освещение.

Строительство. Данный сектор привлекает все большее число молодых работников в развивающихся регионах и регионах с формирующимся рынком (Африка, Азия и Тихий океан, Латинская Америка и Карибский бассейн) (ILO, 2017a). Во многих странах запрещается использовать на строительных площадках труд детей, тем не менее опасный детский труд в строительстве продолжает оставаться распространенным явлением (IPEC, 2011). Строительство отличается одним из самых высоких уровней производственного травматизма и профессиональной заболеваемости – в основном в силу весьма опасного характера многих видов работ. Например, строительным рабочим приходится использовать представляющие опасность механизмы и материалы, работать на высоте, испытывать воздействие опасных веществ, в том числе пыли. Кроме того, высокий уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости объясняется некоторыми особенностями строительного сектора, такими как большое количество мелких фирм и длинные цепочки субподрядчиков; наличие нескольких работодателей на одном производственном объекте; высокая текучесть рабочей силы и широкое применение труда неопытных, сезонных работников и работников-мигрантов.

Добыча полезных ископаемых. Из-за таких факторов, как подъем и перемещение тяжелых и неудобных грузов, напряженный физический труд, неустойчивость подземных сооружений, использование тяжелых инструментов и оборудования, наличие токсичной пыли и химических веществ, а также воздействие экстремальных жары и холода, данная отрасль является опасной для всех работников, но в особенности для молодых. Работа в этой отрасли может представлять опасность в психологическом плане ввиду того, что разработка полезных ископаемых зачастую ведется в отдаленных районах, где доступ к системам правосудия, школьного образования и социального обеспечения крайне ограничен, а поддержка со стороны семьи и общества может полностью отсутствовать (IPEC, 2011). В силу этих причин работа на горнорудных предприятиях повсеместно считается опасным видом детского труда, и детям до 18 лет работать в сфере добычи полезных ископаемых запрещается.

Сфера услуг. Во всем мире наблюдается рост числа молодых людей, занятых в сфере услуг, куда входит гостинично-ресторанный бизнес и сектор здравоохранения и социальных услуг (ILO, 2017a). Важной отличительной чертой работников этой сферы является необходимость частого взаимодействия с клиентами и пациентами. В силу этого возрастает вероятность воздействия на них опасных психосоциальных факторов, включая такие, как словесные оскорбления, угрозы, уничижительное и издевательское поведение, буллинг, домогательства, физическое насилие и излишний сексуальный интерес. Среди наиболее распространенных причин невыхода на работу в данной сфере следует назвать проблемы с психическим здоровьем и нарушения опорно-двигательного аппарата.

Гостинично-ресторанный бизнес. В гостинично-ресторанном бизнесе, который входит в сферу услуг, также наблюдается рост численности молодых работников. Последним приходится выполнять там работу, требующую больших физических и психических усилий, зачастую сопряженную с однообразным повторением одних и тех же операций, для которых не нужны ни творческий подход, ни инициатива. К распространенным опасностям и рискам, которым могут подвергаться молодые работники, относятся следующие: продолжительное стояние на ногах; подъем и перемещение тяжестей; использование опасных машин, механизмов и инструментов; риск ожогов, аллергических реакций и инфекционных

заболеваний; плохое освещение (например, в клубах, барах и казино); употребление алкоголя; физическое насилие и домогательства (Kines et al., 2013).

Здравоохранение и социальные услуги. Количество рабочих мест в секторе здравоохранения и социальных услуг во всем мире увеличивается, и многие из этих рабочих мест занимает молодежь. Данный сектор растет в равной степени как в развитых, так и в развивающихся странах (ILO, 2017a). Медицинские работники часто подвергаются воздействию опасных эргономических и психосоциальных факторов, в том числе насилию на рабочем месте. Кроме того, они испытывают воздействие опасных физических, механических, химических, а также биологических факторов (контакты с кровью, с прочими жидкими субстанциями организма и с переносимыми по воздуху контаминантами, способными вызывать инфекционные заболевания).

Домашний труд. Значительная доля молодых людей трудится в качестве домашней прислуги и неоплачиваемых работников семейных предприятий, в особенности в развивающихся странах (ILO, 2016b). Сфера домашнего труда постоянно недооценивается и плохо регулируется, и домашние работники по-прежнему перерабатывают, получают низкую заработную плату и не пользуются защитой. Самыми распространенными опасностями, которым подвергаются домашние работники, являются чрезмерная продолжительность рабочего времени и изоляция. Кроме того, они становятся практически «невидимыми», когда речь заходит об общении с властями. Труд в домашнем хозяйстве нередко предполагает подъем и перемещение тяжестей, нахождение рядом с огнем и раскаленной плитой, обращение со средствами бытовой химии и острыми ножами (IPEC, 2013). Работающие в качестве домашней прислуги молодые девушки и мигранты особенно незащищены перед насилием и прочими злоупотреблениями – отчасти из-за отсутствия механизмов подачи жалоб, ограниченной правовой защиты и изолированного характера труда. Молодым домашним работникам нередко приходится отказываться от возможности получения образования, из-за чего риск причинения им вреда только возрастает.

3 Международные трудовые нормы, обеспечивающие безопасность и охрану здоровья молодых работников

3.1 Нормы в области охраны труда, обеспечивающие защиту молодых работников

Право на охрану труда признается за всеми работниками, в том числе за молодыми и взрослыми. Устав МОТ (1919 г.) установил принцип, в соответствии с которым все трудящиеся должны обеспечиваться защитой от болезней, профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве. Данный принцип был подтвержден Филадельфийской декларацией (1944 г.) и другими декларациями, принятыми впоследствии на различных форумах.⁸

Стремление МОТ к продвижению достойного, безопасного и здорового труда подтверждается ее вкладом в разработку более 40 международных трудовых норм, специально посвященных вопросам охраны труда. Основные нормы МОТ, касающиеся охраны труда, устанавливают важные принципы, которые служат ориентиром при разработке политики, систем и программ в области охраны труда на национальном уровне и уровне отдельных предприятий.

⁸ Например, Сеульская декларация по безопасности и гигиене труда (2008 г.) констатировала, что право на безопасную и здоровую производственную среду следует признавать в качестве основополагающего права человека, а не только в качестве одного из трудовых прав.

Основные НОРМЫ МОТ, КАСАЮЩИЕСЯ ОХРАНЫ ТРУДА

- ✓ Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и сопровождающая ее Рекомендация (№ 164) устанавливают базовые принципы для разработки национальной и корпоративной политики и стратегии, направленных на продвижение охраны труда и улучшение условий труда. Кроме того, в конвенции определяются обязанности работодателей, права работников и их представителей, а также требования относительно предоставления информации, программ образования и профессиональной подготовки. Протокол 2002 года (№155) содержит конкретные положения, касающиеся уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации.
- ✓ Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) и сопровождающая ее Рекомендация (№ 171) предусматривают создание на предприятиях служб гигиены труда, отвечающих за консультирование работодателей, работников и их представителей по вопросам поддержания безопасной и здоровой производственной среды.
- ✓ Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187), и сопровождающая ее Рекомендация (№ 197) способствуют продвижению культуры профилактики в области охраны труда путем разработки и внедрения соответствующих национальной политики, систем и программ. В соответствии с положениями Рекомендации № 197 национальная система должна предусматривать надлежащие меры защиты для всех работников, в частности для работников, занятых в секторах повышенного риска, а также для уязвимых категорий работников, таких как работники неформальной экономики, трудящиеся-мигранты и молодые работники. Данная рекомендация также способствует тому, чтобы при разработке национальных систем применялся гендерно-ориентированный подход и таким образом обеспечивалась защита как мужчин, так и женщин.

Хотя конвенции МОТ, касающиеся охраны труда, предусматривают защиту от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для всех работников, все же в некоторых из них говорится о конкретных мерах защиты для молодых работников. Ниже приведено несколько примеров.

Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184) содержит раздел, посвященный молодым работникам и опасным видам работ, и гласит в Статье 16, что минимальный возраст для направления на работу в сельском хозяйстве, которая в силу своего характера или условий, в которых она выполняется, может представлять угрозу для безопасности и здоровья молодых работников, устанавливается на уровне не ниже 18 лет (в виде исключения при соблюдении строгих условий может допускаться работа с 16-летнего возраста).⁹ В соответствующей Рекомендации (№ 192) предусматривается принятие мер по контролю за состоянием здоровья молодых работников (п. 4.3).

Рекомендация 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (№ 175) требует установления минимального возраста (в соответствии с национальными законами и нормами) для водителей и операторов подъемно-транспортных механизмов (п. 29).

Рекомендация 1986 года об асбесте (№ 172) требует уделять особое внимание тем случаям, когда к выполнению работ, где присутствует риск воздействия асбеста, привлекаются лица моложе 18 лет (п. 1.3).

Рекомендация 1965 года об условиях труда молодых людей на подземных работах (№ 125) требует принимать меры, направленные на охрану жизни и здоровья молодых людей, принятых на подземные работы или работающих под землей в шахтах и рудниках.

Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков в промышленности (№ 77), Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах (№ 78) и Конвенция 1965 года о медицинском освидетельствовании молодых людей для

⁹ Статья 16 (п. 3) гласит, что национальное законодательство или компетентный орган может, после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и трудящихся, разрешать выполнение работ, о которых говорится в пункте 1, лицам в возрасте от 16 лет при условии проведения предварительного профессионального обучения и всемерного обеспечения безопасности и гигиены труда молодых работников.

подземных работ (№ 124) требуют, чтобы дети и молодые люди в возрасте до 18 лет подвергались медицинскому осмотру перед приемом на работу с целью проверки их пригодности к соответствующему труду, а также чтобы такие работники находились под медицинским наблюдением до достижения ими 18 лет. В случае работ, связанных с серьезной опасностью для здоровья, подобные медицинские осмотры и наблюдение требуется проводить до достижения работниками возраста 21 года. Кроме того, в Рекомендации 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков (№ 79) признается, что защита необходима и после достижения 18-летнего возраста, поскольку в большинстве случаев юношеский этап развития к 18 годам не заканчивается (п. 7).¹⁰

В Рекомендации 1956 года о бытовом обслуживании работников (№ 102), а именно в п. 16 (1), говорится, что на предприятиях, где работники, в особенности женщины и подростки, имеют в ходе работы возможность присесть без ущерба для работы, им должны предоставляться сиденья.

Меры по обеспечению безопасности, охране здоровья и благополучия молодежи предусматриваются и в других конвенциях МОТ. Соответствующие положения можно найти в документах, касающихся инспекции труда, продолжительности рабочего времени, еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков и ночного труда. Кроме того, положения, относящиеся к молодым работникам, содержатся в конвенциях о защите моряков и в конвенциях о рыболовстве и портовых работах.

3.2 Основополагающие нормы, касающиеся искоренения детского труда

Молодой работник в возрасте до 18 лет еще считается ребенком и подпадает под защиту положений о детском труде (IPEC, 2011). Многие страны, руководствуясь нормами МОТ, приняли законодательство, запрещающее или строго ограничивающее прием на работу детей и использование их труда.

Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) устанавливает минимальный возраст для допуска к различным видам работ в странах с разным уровнем развития. В статье 3 этой конвенции говорится, что минимальный возраст для приема на любую работу, которая в силу своего характера или условий, в которых она выполняется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности молодых людей, не должен быть ниже 18 лет. При этом данная статья предусматривает некоторые исключения. Тем не менее, в Конвенции № 138 не отмечается необходимость усиления защиты работников в возрасте 18 лет и старше.

В Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) опасная работа классифицируется как одна из четырех наихудших форм детского труда,¹¹ искоренение которых считается главным приоритетом в действиях на национальном и международном уровне. Конвенция требует, чтобы национальные компетентные органы после консультаций с организациями работодателей и работников составляли перечни опасных видов работ с учетом положений Рекомендации о наихудших формах детского труда (№ 190). В этой рекомендации перечислены следующие виды опасных работ:

- ✓ работы, при которых ребенок подвергается физическому, психологическому или сексуальному насилию;

¹⁰ В Рекомендации 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков (№ 79), говорится о том, что желательно увеличить возрастной предел для обязательного медицинского освидетельствования всех молодых работников, занятых в промышленности или на непромышленных работах, по крайней мере до 21 года. Такое увеличение возрастного предела должно касаться, не ограничиваясь ими, всех работников шахт, больниц, а также работников культурно-развлекательной сферы, таких как танцоры и акробаты.

¹¹ Статья 3 Конвенции № 182 содержит определение наихудших форм детского труда и в пункте (d) отмечает, в частности, работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей. Конкретные виды работы, отмеченной в пункте (d) статьи 3, должны определяться национальным законодательством или компетентным органом после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников и с учетом соответствующих международных норм.

- ✓ работы, выполняемые под землей, под водой, на опасной высоте или в замкнутом пространстве;
- ✓ работы с опасными механизмами, оборудованием и инструментами или работы, требующие подъема и перемещения тяжестей вручную;
- ✓ работы во вредных для здоровья условиях, при которых дети могут подвергаться, например, воздействию опасных веществ, процессов, а также воздействию температур, уровней шума или вибрации, наносящих вред их здоровью;
- ✓ работы, которые выполняются в особо трудных условиях, например, за пределами установленной продолжительности рабочего времени или в ночное время, а также работы, которые не позволяют работнику каждый день возвращаться домой.

Благодаря согласованным глобальным усилиям, направленным на искоренение опасных видов детского труда, численность детей в возрасте от 15 до 17 лет, занятых на опасных работах, снизилась с 47,5 млн в 2012 году до 37,15 млн в 2016 году. Тем не менее, в 2016 году на опасных работах было по-прежнему занято 42 процента работающих подростков в возрасте от 15 до 17 лет, то есть примерно 25 процентов всех детей, вовлеченных в сферу детского труда. (ILO, 2017b)

4 Основы для национальных и региональных действий в области охраны труда молодых работников

Добиться улучшения охраны труда молодых работников можно только объединенными усилиями многих сторон, в числе которых должны быть государственные учреждения, работодатели, работники и их организации, организации гражданского общества и, самое главное, сама молодежь и ее организации.

Таким образом, для эффективного решения проблемы улучшения охраны труда молодых работников необходимо сосредоточить внимание по крайней мере на следующих пяти главных направлениях:

- совершенствование процесса сбора и анализа данных об охране труда и молодых работниках;
- разработка, доработка и ввод в действие законов, норм, политических мер и руководящих документов для обеспечения безопасности и охраны здоровья молодых работников;
- наращивание потенциала в целях оказания помощи правительствам, работодателям, работникам и их организациям в удовлетворении потребностей в области охраны труда, существующих у молодых работников;
- интеграция вопросов охраны труда в программы общего образования и профессиональной подготовки в целях формирования нового поколения здоровых и соблюдающих нормы безопасности работников;
- усиление пропагандистской, информационно-разъяснительной и научно-исследовательской работы по вопросу уязвимости молодых людей перед опасностями и рисками в области охраны труда.

Деятельность МОТ, ориентированная на охрану труда МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

В целях сокращения связанных с работой смертности, травматизма и заболеваемости и продвижения культуры профилактики в 2015 году МОТ приступила к реализации флагманской программы под названием «Охрана труда – глобальные действия в целях профилактики» (Occupational Safety and Health - Global Action for Prevention (OSH GAP)). Среди первых проектов, осуществляемых в рамках этой программы, имеются два, направленных на улучшение охраны труда молодых работников.

- Проект *SafeYouth@Work* («Молодежи – безопасный труд») (финансируется Министерством труда США) призван способствовать улучшению условий труда молодых работников за счет наращивания потенциала в масштабах всей страны, а также продвигать устойчивую культуру профилактики в

области охраны труда. В основе проекта – усиление работы по четырем стратегическим направлениям: (1) данные об охране труда; (2) законодательство и политика в области охраны труда; (3) потенциал в области охраны труда; (4) знания и информированность об охране труда.

- Проект *Youth4OSH* («Молодежь и охрана труда») ориентирован на молодых работников и работодателей, занятых в глобальных цепочках поставок во Вьетнаме, Индонезии, Мьянме и на Филиппинах. Данный проект предполагает разработку и апробирование ряда инструментов и стратегий для повышения информированности о мерах безопасности на рабочем месте и для усиления общественного спроса на совершенствование национальных систем охраны труда.

4.1 Совершенствование процесса сбора и анализа данных об охране труда и молодых работников

Для создания эффективно действующей системы охраны труда на уровне страны и предприятия требуются соответствующие достоверные данные. Трудности со сбором точных, сопоставимых и своевременных данных об охране труда не позволяют надлежащим образом анализировать масштабы, характер, причины и последствия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При отсутствии своевременных, точных и исчерпывающих данных усилия по улучшению охраны труда на уровне страны и предприятия могут быть направлены или приложены не в том направлении. Таким образом, эффективный процесс сбора и анализа информации имеет крайне важное значение для идентификации опасных производственных факторов, опасных секторов и уязвимых групп работников.

Соответствующие данные необходимы также для разработки актуальных и эффективных мер профилактики. Достоверная информация об охране труда служит своего рода «доказательной базой» для расстановки приоритетов и оценки прогресса. Следовательно, такая информация крайне важна для разработки и реализации политики, стратегии и программ, нацеленных на снижение уязвимости молодых работников перед рисками для их безопасности и здоровья. Надежные данные об охране труда молодых работников играют существенную роль в разработке ориентированных на таких работников профилактических мер. Соответствующая информация способна стимулировать спрос на крайне необходимые политические меры и программы, например такие, которые предполагают включение вопросов охраны труда в курсы общего образования и профессиональной подготовки или которые нацелены на выявление потребностей молодых работников в процессе разработки систем управления охраной труда.

В преддверии Всемирного дня охраны труда – 2017 МОТ уже говорила о настоятельной необходимости улучшить сбор и анализ национальных данных об охране труда. Для того, чтобы подчеркнуть важность таких данных и поддержать усилия государств-членов по оптимизации их сбора и использования, МОТ издала специальную методическую подборку (*ILO Toolbox*), в которой перечисляются полезные ресурсы и источники информации.

Национальные системы сбора данных об охране труда

Первый шаг в создании национальной системы уведомления и учета – это оценка всех актуальных данных об охране труда, которые нередко хранятся в архивах различных национальных органов, отвечающих за охрану труда, здравоохранение и социальное обеспечение. Правительствам следует также установить конкретный порядок уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и обеспечить его соблюдение работодателями, страховыми учреждениями, службами охраны труда, больницами и другими поставщиками медицинских услуг, а также прочими организациями и структурами, осуществляющими сбор таких данных. Во многих странах система уведомления и учета в отдельных секторах экономики отсутствует и охватывает далеко не всех работодателей и работников.

Правительства отвечают за разработку и внедрение национальной системы уведомления и учета при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Эффективная система должна обеспечивать предоставление своевременных, исчерпывающих и достоверных данных о производственном травматизме и заболеваемости. Она должна охватывать все секторы экономики,

все предприятия и всех работников независимо от их статуса занятости. Молодые работники нередко трудятся в неформальной экономике и на временной работе – и в том, и в другом случае национальные системы уведомления и учета чаще всего не действуют. Кроме того, во многих странах эти системы не действуют в таких секторах, как домашние услуги и сельское хозяйство, где работает много молодежи. Опираясь на информацию, получаемую с помощью национальной системы уведомления и учета, правительства должны регулярно публиковать национальные статистические данные с разбивкой по возрастным категориям, полу, миграционному статусу и секторам, разрабатывать превентивные меры и стратегии в области охраны труда, а также приемлемые и реально действующие программы выплаты компенсаций работникам.

Работодатели отвечают за учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и за уведомление о них соответствующих органов. В отношении тех работодателей, которые не соблюдают эти требования по учету, следует применять санкции, потому что из-за их действий (бездействия) нарушается работа всей национальной системы охраны труда. Правительства и организации работодателей должны предоставлять работодателям четкие рекомендации относительно соблюдения этих важных требований и обеспечивать их обучение. Рекомендации должны содержать указания относительно корпоративного, отраслевого и национального уровней.

Работники могут предоставлять информацию о собственном здоровье и здоровье своих коллег. В случае успешной реализации программы работники способны получить довольно много выгод, но если программа окажется неудачной, именно они потеряют больше всех. Работники, как правило, лучше других осведомлены о потенциальных опасностях, связанных с их работой. Поэтому поступающая от них информация зачастую служит своего рода «системой раннего предупреждения», позволяющей работодателям принимать соответствующие меры до того, как опасные условия на рабочем месте приведут к подлежащему учету несчастному случаю или заболеванию работника.

Молодых работников следует в первую очередь призывать к участию в регистрации не только несчастных случаев на рабочем месте, но и опасных инцидентов и происшествий без последствий. Если их не поощряют и не поддерживают, молодые работники зачастую не сообщают о производственных травмах, опасаясь неблагоприятных последствий со стороны работодателя. Из-за такого отношения тот важный вклад, который они могут вносить в обеспечение охраны труда, оказывается под угрозой. Все работники должны понимать необходимость информирования работодателя о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и должны иметь возможность делать это, не опасаясь наказания.

ЕС-ULAT: СИСТЕМА ИНФОРМАЦИИ О НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ НА ФИЛИППИНАХ

На Филиппинах в Регионе VI (Западные Висайи) Департамент труда и занятости и Комиссия по компенсациям работникам проводят пилотные испытания проекта под названием «ЕС-Ulat: система информации о несчастных случаях на производстве» (ЕС-Ulat: A Work Accident Reporting System). Цель данного проекта – усовершенствовать процесс уведомления и учета при несчастных случаях на производстве и обеспечить предоставление незамедлительных ответов на запросы с помощью инновационной системы, позволяющей работодателям, а также работникам и прочим лицам сообщать о несчастных случаях, свидетелями которых они стали. Всем лицам предлагается передавать информацию о несчастных случаях на производстве на специальном веб-сайте (ec-ulat.me) или с помощью текстовых сообщений, отправляемых на специально предназначенный для этого телефонный номер. При получении информации о несчастном случае сотрудники регионального отделения Комиссии по компенсациям работникам вместе с представителями Департамента труда и занятости и Центра охраны труда проверяют ее и принимают соответствующие меры.

4.2 Разработка, доработка и ввод в действие законов, норм, политических мер и руководящих документов для обеспечения безопасности и охраны здоровья молодых работников

Конвенция МОТ № 187 требует, чтобы правительства на основе консультаций с организациями работодателей и работников разрабатывали национальную политику для продвижения базовых принципов охраны труда. Национальная политика должна предусматривать оценку

профессиональных рисков или опасностей, борьбу с профессиональными рисками или опасностями в месте их возникновения, а также формирование национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, которое предполагает соответствующее информирование, консультирование и профессиональную подготовку. При разработке подобной политики необходимо определять приоритетные направления деятельности. Пристальное внимание следует уделять тем группам работников, которые подвергаются повышенному риску, например молодежи.

СТРАТЕГИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА, ПРИНЯТАЯ В ИСПАНИИ НА ПЕРИОД 2015–2020 ГГ.

В документе под названием «Испанская стратегия охраны труда на период 2015-2020 гг.» (*Spanish Strategy on OSH for 2015-2020*) признается, что молодые работники отличаются повышенным уровнем производственного травматизма. Документ придает первостепенное значение улучшению охраны труда молодых работников, поиску примеров передового опыта и обмену ими (INSHT, 2015). В целях содействия реализации данной стратегии Конфедерация работодателей Наварры (*Confederación de Empresarios de Navarra, CEN*) разработала специальное *руководство*, призванное помогать владельцам малых и средних предприятий налаживать управление охраной труда и предотвращать риски, которым подвергаются все молодые работники. В руководстве приводятся конкретные требования в отношении работников младше 18 лет (CEN, 2015).

Законы и нормативные правовые акты должны отражать положения международных норм, касающихся улучшения охраны труда и искоренения детского труда. Почти все государства-члены МОТ ратифицировали *Конвенцию № 182*, которая предусматривает, что каждое из них «немедленно принимает эффективные меры, обеспечивающие в срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда» (статья 1). В конвенции перечислены четыре наихудшие формы детского труда. Под четвертым пунктом в списке значится работа, «которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей». Подобную работу выполняет большинство детей, вовлеченных в сферу применения детского труда. Один из способов достичь поставленных целей – искоренить опасные виды труда и обеспечить охрану здоровья, безопасность и защиту нравственности детей заключается в создании эффективно функционирующих систем охраны труда на уровне страны и предприятия. Государства-члены МОТ обязуются идентифицировать те виды работ, выполнение которых должно быть запрещено для лиц моложе 18 лет из-за того, что они – ввиду своего характера или условий, в которых выполняются, – могут нанести вред здоровью, безопасности или нравственности молодых работников. Результатом идентификации таких видов работ нередко становится перечень опасных видов детского труда.

В базе данных МОТ *NATLEX*, где собрана информация о национальном законодательстве о труде, социальном обеспечении и соответствующих правах человека, недавно появилась новая категория поиска – «опасные виды детского труда».¹² Благодаря этому пользователи теперь могут быстро находить национальные нормы, существующие в данной области, и ссылки на соответствующие правовые документы.

В стремлении обеспечить охрану труда молодежи не следует ограничиваться заботой лишь о лицах моложе 18 лет. Эта забота должна охватывать всех молодых работников и находить свое выражение в национальных законах, нормативных правовых актах и политических мерах, направленных на устранение факторов риска, в результате действия которых молодые работники могут пострадать от присутствующих на рабочем месте опасностей.¹³

¹² В базе данных NATLEX имеется более 88 тыс. записей, охватывающих 196 стран и свыше 160 территорий и административно-территориальных единиц. В записях приводятся полные тексты законодательных актов или выдержки из них и соответствующие ссылки, с классификацией по темам.

¹³ Для того, чтобы помочь государствам-членам в организации и проведении трехсторонних консультаций для составления новых или пересмотра старых национальных перечней опасных видов детского труда, МОТ подготовила руководство под названием «Трехсторонний процесс определения опасных видов детского труда». Это руководство содержит указания о порядке планирования и организации упомянутого процесса таким образом, чтобы обеспечить проведение трехсторонних консультаций в соответствии с положениями конвенций № 138 и № 182. Оно также обеспечивает удобный и практичный доступ к справочным материалам в помощь трехсторонним участникам консультаций.

«АКТ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА» АНДСКОГО СООБЩЕСТВА (2004 г.)

«Акт об охране труда» Андского сообщества запрещает нанимать детей и подростков на работу, связанную с опасной или вредной для здоровья деятельностью, которая может отразиться на их физическом и умственном развитии. Каждое государство-член сообщества в своем национальном законодательстве должно устанавливать минимальный возраст для приема на такую работу, и этот возраст не может быть менее 18 лет. Документ требует, чтобы работодатели производили оценку условий труда перед допуском детей и подростков к работе; определяли характер, степень и продолжительность воздействия факторов риска; а также принимали предупредительные меры, необходимые для устранения или снижения производственных рисков. Работодатели обязаны проводить медицинские осмотры детей и подростков перед приемом на работу и после окончания трудовых отношений, а также периодически в процессе работы. Если молодые работники старше 18 лет, но младше 21 года выполняют работу, которая считается опасной или вредной для здоровья, они должны проходить ежегодные медицинские осмотры до достижения ими возраста 21 года. Такие осмотры должны проводиться специалистом по гигиене труда, а их результаты – предоставляться родителям или опекунам молодых работников (Comunidad Andina, 2004).

Конвенция МОТ № 155 требует от работодателей обеспечивать, чтобы работники и их представители получали надлежащую подготовку в области охраны труда. Во многих странах требования о проведении соответствующей подготовки включены в национальное законодательство об охране труда, которое нередко содержит конкретные требования по начальной подготовке новых работников. Конвенция также требует, чтобы ратифицировавшие ее государства принимали меры для включения вопросов охраны труда в программы образования и профессиональной подготовки на всех уровнях, в том числе в программы высшего образования.

ЗАКОН ШТАТА ОКЛАХОМА «О ВКЛЮЧЕНИИ ОХРАНЫ ТРУДА В ЧИСЛО ОСНОВНЫХ УЧЕБНЫХ ПРЕДМЕТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ»

Штат Оклахома первым в США принял закон «О включении охраны труда в число основных учебных предметов образовательных программ» ("mainstreaming OSH into education" law) (2015 г.). Этот закон требует, чтобы местные органы, отвечающие за сферы труда и образования, организовывали в школах соответствующее обучение учащихся 7-12 классов (т.е. учащиеся в возрасте от 12 до 18 лет) по вопросам охраны труда. Недавно аналогичный закон был принят в штате Техас, и в настоящее время законодательство, разработанное по примеру Оклахомы, находится в стадии рассмотрения еще в двух штатах – в Калифорнии и Арканзасе.

Законодательство об охране труда должно обеспечивать защиту физического и психического здоровья всех работников, в том числе многочисленных молодых работников неформальной экономики. Распространение этого законодательства на таких работников – важный шаг для их защиты, в равной степени как и стратегия, направленная на содействие переходу от неформальной к формальной занятости. Отвечая на вызовы, возникающие в сфере неформальной экономики, государство-члены и социальные партнеры могут руководствоваться Рекомендацией о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204), принятой МОТ в 2015 году.

Важнейшая роль в обеспечении безопасности и охраны здоровья молодых работников принадлежит инспекции труда. К числу ее задач относятся обеспечение применения законодательства и норм в области охраны труда, предоставление работодателям и работникам технической информации и рекомендаций по соблюдению законодательства, а также выявление недостатков и злоупотреблений, не подпадающих под действие положений существующего законодательства. Весьма полезными в плане улучшения охраны труда молодежи могут оказаться инициативы инспекций труда, направленные на искоренение детского труда и обеспечение безопасности и охраны здоровья молодых работников, занятых на опасных работах и в опасных секторах.

РЕЙД ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В ПРОВИНЦИИ ОНТАРИО (КАНАДА)

В период с июля по сентябрь 2016 года инспекторы труда в провинции Онтарио провели рейд по проверке соблюдения законодательства в промышленном секторе, сосредоточив внимание на молодых работниках в возрасте от 14 до 24 лет и на новых работниках, проработавших менее шести месяцев (Ontario Ministry of

Labour, 2016).

Цели рейда заключались в следующем:

- ✓ обеспечить надлежащее информирование работодателями своих новых и молодых работников об опасностях, присутствующих на рабочем месте;
- ✓ повысить осведомленность новых и молодых работников об их правах и обязанностях в области охраны труда;
- ✓ стимулировать работодателей к выявлению и контролю источников опасности, в частности тех, которые касаются молодых работников;
- ✓ обеспечить выявление и устранение нарушений законодательства и норм в области охраны труда.

Конечная ответственность за соблюдение законодательства и норм в области охраны труда лежит на работодателях. Именно они обязаны заботиться о безопасности и охране здоровья своих работников. Многие нормативно-правовые документы, касающиеся охраны труда, требуют, чтобы работодатели принимали методы и системы управления охраной труда, предусматривающие такие нацеленные на профилактику действия, как оценка и контроль рисков, подготовка и информирование работников, наблюдение за состоянием здоровья работников, планирование действий в чрезвычайных ситуациях, расследование несчастных случаев, учет и уведомление при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Многие страны также приняли законодательство, которое предусматривает создание комитетов по охране труда и назначение представителей работников по вопросам охраны труда. Работодатели должны с помощью таких методов и систем управления обеспечивать выявление и устранение специфических для молодых работников факторов риска. Необходимо также специально привлекать молодежь к участию в работе механизмов консультаций и сотрудничества с работниками по вопросам охраны труда.

Правительствам и другим национальным учреждениям, таким как организации работодателей и работников, необходимо разрабатывать методические рекомендации и руководства, способствующие соблюдению требований по охране труда, улучшению условий труда и предотвращению рисков на рабочем месте. В этих рекомендациях и руководствах особое внимание должно уделяться потребностям молодых работников.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РУКОВОДСТВА, ПОДГОТОВЛЕННЫЕ АВСТРАЛИЙСКИМ ОМБУДСМЕНОМ ПО ВОПРОСАМ СПРАВЕДЛИВОЙ ЗАНЯТОСТИ

В Австралии омбудсмен по вопросам справедливой занятости подготовил два методических руководства, касающиеся молодых работников:

- ✓ «Руководство для работодателей по найму молодых работников» (*Employer's guide to employing young workers*), в котором рассказывается, что именно должен с самого начала объяснять молодому работнику его работодатель, подчеркивается значение охраны труда молодых работников и говорится о недопущении буллинга (издевательств) на рабочем месте (Fair Work Ombudsman, 2013);
- ✓ «Руководство для молодых работников» (*Guide for young workers*), в котором рассказывается о льготах, правах и обязанностях молодых работников и имеется специальный раздел, посвященный охране труда (Fair Work Ombudsman, 2017).

МОТ также разрабатывает руководства, призванные помогать работодателям и работникам защищать подростков от опасных видов детского труда. Сюда относятся «Опасные виды детского труда: справочник для работодателей и работников» (*Employers' and Workers' Handbook on Hazardous Child Labour*) (2011) и комплект материалов под названием «Молодежи – безопасный труд» (*Safe work for youth Kit*) (2009). Существуют и другие публикации МОТ, в которых приводятся более общие рекомендации относительно продвижения охраны труда для всех категорий работников. Так, в публикации под названием «Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001)» (*Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)*) содержатся рекомендации, адресованные государственным учреждениям, работодателям, работникам и их организациям, относительно создания, применения и совершенствования систем управления

охраной труда в целях сокращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости среди всех работников.¹⁴

4.3 Нарращивание потенциала в целях оказания помощи правительствам, работодателям, работникам и их организациям в удовлетворении потребностей в области охраны труда, существующих у молодых работников

Для устойчивого прогресса в области обеспечения охраны труда молодежи требуются не только достоверные данные и эффективные законы и политические меры, соответствующие потребностям молодых работников. Для этого необходимо совместное наращивание потенциала всеми трехсторонними участниками и заинтересованными сторонами.

Для того, чтобы работодатели выполняли свои обязанности по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников, они должны, как минимум, хорошо знать процесс управления рисками и иметь серьезный стимул к внедрению систем управления охраной труда, оптимизированных для их предприятий. Работодатели должны идентифицировать производственные опасности, оценивать риски, учитывать конкретные факторы уязвимости работников, выявлять детей, занимающихся опасными видами детского труда, и принимать эффективные меры по предотвращению и контролю рисков. Выводы, сделанные в ходе оценки производственных рисков, необходимо учитывать при обучении новых и молодых работников, а также при периодической и текущей подготовке всех остальных работников. Важнейшая роль принадлежит организациям работодателей, помогающим своим членам приобретать соответствующие навыки и осознавать значение управления рисками.

Для устранения опасных факторов, уменьшения рисков и улучшения условий труда необходимо сотрудничество с работниками. Сотрудничать следует с представителями работников по вопросам охраны труда и с совместными комитетами по охране труда. Для того, чтобы первые могли надлежащим образом представлять интересы молодых работников, они должны знать о тех факторах риска, с которыми сталкивается молодежь, и располагать информацией и рекомендациями относительно решения проблем, связанных с уязвимостью молодых работников. Среди профсоюзов растет понимание необходимости вовлечения молодых работников в состав своих членов, а также необходимости их привлечения к организации кампаний и мероприятий, направленных на продвижение их прав в сфере труда, однако многое в этом плане еще предстоит сделать.

БРОШЮРА БРИТАНСКОГО КОНГРЕССА ТРЕД-ЮНИОНОВ, ПОСВЯЩЕННАЯ ПРОБЛЕМАМ УЧЕНИЧЕСТВА

В Соединенном Королевстве Британский конгресс тред-юнионов (Trade Union Congress – TUC) и Совет по обучению и профессиональным навыкам (Learning and Skills Council – LSC) совместно подготовили брошюру под названием «Ученичество: краткая памятка для профсоюзных представителей по охране труда» (*Apprenticeships: A short guide for union safety representatives*). Брошюра содержит адресованные представителям по охране труда советы относительно того, как добиваться, чтобы работодатели обеспечивали для учеников и других проходящих обучение лиц безопасную и безвредную для здоровья производственную среду, а также соответствующую поддержку и руководство. Авторы брошюры рекомендуют целый ряд возможных подходов, например, поощрять вступление молодых работников и учеников в профсоюзы; постоянно включать вопрос о молодых работниках в повестку дня на заседаниях

¹⁴ MOT разработала практические и простые в использовании инструментальные средства для оценки рисков и управления ими. К ним относятся «Проведение оценки производственных рисков в 5 этапов: руководство для работодателей, работников и их представителей» (*A 5-Step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments*) и «Комплект учебных материалов по оценке производственных рисков и управлению ими на малых и средних предприятиях» (*Training package on workplace risk assessment and management for small and medium-sized enterprises*).

комитетов по охране труда; добиваться обеспечения защиты молодых работников в соответствии с требованиями законодательства; удостоверяться в том, что молодые работники имеют необходимую подготовку по вопросам охраны труда, располагают возможностью проходить обучение по этим вопросам в текущем порядке и находятся под соответствующим контролем; обеспечивать, чтобы с представителями по охране труда проводились консультации по вопросам найма и трудоустройства молодых работников (LSC & TUC, 2005).

Правительства, организации работодателей и профсоюзы должны играть важную роль во внедрении охраны труда в неформальную экономику и сельское хозяйство, где трудится большое количество молодежи и детей и где часто присутствуют опасные условия труда. Для улучшения навыков и знаний работников неформальной экономики и сельского хозяйства (в том числе молодых) в области охраны труда необходимо организовывать их подготовку и информирование по различным каналам. Поскольку в этих двух сферах работает большое количество девушек и девочек, следует использовать гендерный подход, чтобы молодые работницы также были охвачены проводимыми учебными и информационно-разъяснительными мероприятиями.

ПРОФСОЮЗ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ РАБОТНИКОВ ГАНЫ: РУКОВОДСТВО ДЛЯ ОБЩИН-ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ КАКАО

Профсоюз неквалифицированных сельскохозяйственных работников (General Agricultural Workers' Union – GAWU) – самая многочисленная в Гане организация фермеров и аграрных работников. В состав ее членов входят наемные и ненаемные работники предприятий формальной экономики и сельских общин, в том числе молодые. В 2014 году этот профсоюз совместно с Международной программой МОТ по упразднению детского труда (МОТ-ИПЕК) подготовил публикацию под названием «Искоренение опасных видов детского труда и устранение рисков в области безопасности и гигиены труда и экологии: Руководство для проводников перемен в общинах-производителях какао Ганы» (*Eliminating hazardous child labour and Occupational Safety, Health and Environmental risks - A Manual for agents of change in cocoa communities in Ghana*). Это практическое руководство предназначено для фермеров, и в нем рассказывается о незащищенности детей и подростков от последствий опасной работы в сфере производства какао (IPEC & GAWU, 2014).

4.4 Интеграция вопросов охраны труда в программы общего образования и профессиональной подготовки в целях формирования нового поколения здоровых и соблюдающих нормы безопасности работников

Для устойчивого прогресса на пути к формированию культуры профилактики на рабочем месте требуется сосредоточить усилия на наращивании потенциала молодых работников, которые могут быть заинтересованы в разработке предупредительных мер.

Включение вопросов охраны труда в программы общего и профессионального образования – весьма эффективный способ распространения информации, знаний и навыков в области охраны труда среди молодых работников и работодателей. Поскольку молодежь – это будущее любого общества и важная движущая сила культурных перемен, необходимо включать базовые сведения об охране труда в программы школьного и профессионально-технического образования, а также в образовательные программы, разрабатываемые организациями гражданского общества. Благодаря этому молодые люди поймут необходимость обеспечивать свою безопасность и охрану здоровья и будут знать о том, что они имеют на это право.

В одних странах базовая подготовка по вопросам предотвращения рисков предусматривается в программах для начальных школ. В других специалистами разрабатываются подходы, при которых акцент делается не только на содержании учебных материалов, но и на обстановке, в которой происходит обучение. В рамках учебного процесса ученикам и студентам предлагается играть активную роль в тех аспектах школьной жизни, которые связаны с обеспечением безопасности и охраны здоровья.

В ходе исследования на тему предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведенного недавно во Франции Национальным институтом исследований и безопасности (*Institut National de Recherche et de Sécurité, INRS*), было установлено, что среди молодых работников, прошедших в школе обучение по вопросам охраны труда, уровень производственного травматизма на 50 процентов ниже, чем среди остальной молодежи (INRS, 2018). Благодаря эффективному обучению по этим вопросам у молодых людей, чем бы они ни занимались – учились в школе, работали или осуществляли иную деятельность на благо общества, формируются ориентированные на профилактику поведенческие модели и стереотипы, вырабатываются навыки и умения, необходимые для идентификации опасностей и рисков, а также способность находить эффективные решения в области охраны труда. Существует немало примеров удачных инициатив, связанных с включением охраны труда в школьные программы, и эти инициативы следует дополнить исследованием их эффективности и результативности.

ПРИМЕРЫ ПРОГРАММ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ ПОДРОСТКОВ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

Канадский центр охраны труда (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, CCOHS) разработал комплект методических материалов под названием «Здоровье + безопасность» (*Health + Safety Teaching Tools*) в помощь преподавателям, объясняющим своим ученикам, как сохранить здоровье и уберечься от несчастных случаев в самом начале трудовой деятельности. Эти материалы предназначены главным образом для учеников средних и старших классов, но их легко можно адаптировать и для более молодой аудитории.

Национальный институт охраны труда в США (U.S. National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH) разработал специальный учебный курс под названием «Работающая молодежь – поговорим о безопасности» (*Youth@Work—Talking Safety*) для обучения молодых людей основам охраны труда в нескудной развлекательной манере. Этот бесплатный курс имеет оптимизированные версии для всех штатов, учитывающие действующие в каждом из них собственные нормы и правила, касающиеся детского труда. В учебном курсе рассказывается об опасностях, с которыми сталкивается молодежь на самых разных местах работы, и способах их предотвращения. Недавно к этому курсу был добавлен инструментальный для проверки и оценки знаний учащихся в области охраны труда. Учащиеся, успешно прошедшие тестирование, получают соответствующий цифровой сертификат.

Калифорнийское партнерство по вопросам охраны труда молодых работников (California Partnership for Young Worker Health and Safety) объединяет правительственные учреждения и действующие в пределах штата организации, представляющие преподавателей, работодателей, родителей, работников системы профессиональной подготовки и других заинтересованных лиц. Партнерство занимается разработкой стратегий защиты молодых работников. Один из его проектов заключается в создании в Калифорнии специальных *ресурсных центров для молодых работников*, которые предоставляют информацию, учебные материалы, проводят обучение, оказывают техническое содействие и дают необходимые справки и рекомендации, помогая просвещать молодежь, работодателей и общественность по вопросам охраны труда и защиты молодых работников. На веб-сайте партнерства (Youngworkers.org) представлена информация для подростков, их родителей, учителей, преподавателей системы профессиональной подготовки и работодателей.

«ОБЩЕШКОЛЬНЫЙ» ПОДХОД Европейского Союза

Европейский Союз (ЕС) предпринимает шаги для включения предмета охраны труда в программы общего образования. Так, соответствующее обучение предусматривалось Стратегией Европейского сообщества в области охраны труда на период 2002–2006 гг., а также аналогичной стратегией на период 2007–2012 гг. В Стратегических основах охраны труда ЕС на период 2014–2020 гг. отмечается, что информационно-разъяснительная работа по вопросам охраны труда должна начинаться еще в школе.

В докладе Европейского агентства по охране труда (EU-OSHA) под названием «Включение предмета охраны труда в программы образования: примеры положительного опыта в школах и учреждениях профессиональной подготовки» (*Mainstreaming occupational safety and health into education. Good practice in school and vocational education*) (2004 г.) содержится обширный обзор примеров положительного опыта из всех стран Европы и излагаются шаги по формированию системной стратегии, нацеленной на интеграцию учебного курса по охране труда в программы образования на общеевропейском уровне. В другом докладе

агентства, озаглавленном «Охрана труда и образование: общешкольный подход» (*Occupational safety and health and education: a whole-school approach*) (2013 г.), рассказывается об упомянутом подходе и представлено несколько конкретных примеров.

«Общешкольный» подход к охране труда подразумевает следующее:

- ✓ сочетание обучения риск-менеджменту с управлением охраной труда в школах – как для учеников, так и для преподавательского состава;
- ✓ сведение воедино таких аспектов, как обучение риск-менеджменту, санитарное просвещение, управление охраной труда и концепция здоровой школы;
- ✓ активное привлечение преподавательского состава и учеников к управлению охраной труда в школе;
- ✓ обучение преподавателей и их привлечение к управлению охраной труда в школах, повышение их информированности в области охраны труда и развитие их практических навыков (благодаря этому повышается их уровень преподавания риск-менеджмента);
- ✓ более глубокое понимание учениками охраны труда и ее значения (благодаря конкретным примерам);
- ✓ привлечение учеников к процессу выявления опасностей и поиска решений в целях развития у них необходимых навыков и формирования чувства причастности к разработке правил безопасности в своей школе;
- ✓ интеграцию обучения риск-менеджменту и охраны труда во все школьные системы и виды деятельности с тем, чтобы эти два аспекта стали неотъемлемой частью школьной жизни, а не чем-то привнесенным в нее извне.

Европейское агентство по охране труда и консорциум «Напо» (Napo Consortium) совместно разрабатывают специальные методические материалы для учителей (*Napo for teachers*). Эти материалы помогают в игровой, развлекательной манере знакомить с вопросами охраны труда учеников начальной школы – с помощью короткометражных мультфильмов о персонаже по имени Напо и в процессе интересных упражнений.

Европейская сеть по вопросам образования и подготовки в области охраны труда (*European Network Education and Training in Occupational Safety and Health, ENETOSH*) создала интернет-платформу для обмена соответствующими знаниями. Ее цель – обеспечить систематическое включение вопросов охраны труда в программы образования и профессиональной подготовки. Основываясь на идее о том, что охрана труда должна стать неотъемлемым элементом процесса обучения в течение всей жизни, эта сеть старается охватить своей деятельностью все этапы и сферы образования – от детского сада до старших классов средней школы, начальное профессиональное образование и подготовку, высшее образование и непрерывную профессиональную подготовку. Европейская сеть, взаимодействуя со своими членами, собирает и оценивает примеры положительного опыта и различные материалы для образования и подготовки в области охраны труда (см. [соответствующий раздел на веб-сайте ENETOSH](#)) и затем размещает информацию о них на своем веб-сайте. Кроме того, она выпускает ежегодный [информационный бюллетень](#) по своей теме.¹⁵

В 2015 году программа Европейского Союза «ЭРАЗМУС+» (ERASMUS+) (совместно с Европейской сетью по вопросам образования и подготовки в области охраны труда и Европейским агентством по охране труда) приступила к реализации проекта под названием «ПОМНИ О БЕЗОПАСНОСТИ – ЭТО ВАЖНО!» (*MIND SAFETY – SAFETY MATTERS!*), чтобы обеспечить сотрудничество и инклюзивность в вопросах изучения охраны труда. Данный проект призван помогать преподавателям и подросткам приобретать навыки и знания в области охраны труда и предполагает использование для этой цели Интернет-платформы, различных пользовательских руководств и других материалов. В реализации проекта участвуют партнеры из пяти стран (Испания, Нидерланды, Португалия, Румыния и Чехия).

¹⁵ В Финляндии вопросы охраны труда включены в программу обучения на рабочем месте под названием «Знакомство с трудовой жизнью (Työelämään tutustuminen, TET)». В рамках этой программы ее участники изучают такие вопросы, как опасные производственные факторы, трудовые договоры, продолжительность рабочего времени и способы уведомления об отпуске. Дополнительную информацию см. на веб-сайте: www.oph.fi/english.

В Румынии система образования предусматривает курсы по охране труда в основном на последипломном уровне. Тем не менее, недавно там была учреждена сетевая структура для содействия обучению правилам безопасного поведения с самого раннего возраста, а также для продвижения преподавания охраны труда в школах на регулярной основе. В 2014 и 2015 годах инспекция труда провела в стране конкурсы по охране труда, по результатам которых были вручены призы лучшим школьным командам, состоявшим из учеников и учителей.

4.5 Усиление пропагандистской, информационно-разъяснительной и научно-исследовательской работы по вопросу уязвимости молодых людей перед опасностями и рисками в области охраны труда

Весьма важное значение имеет постоянная поддержка исследований в области охраны труда молодежи и распространение результатов этих исследований. Число учреждений и организаций по охране труда, занимающихся изучением молодежи, непрерывно растет. Как показал опрос, проведенный МОТ в 2017 году в 78 специализирующихся на охране труда учреждениях, организациях, исследовательских центрах и университетах, 62,8 процента опрошенных считают охрану труда молодежи актуальной темой для исследований. Более 20 процентов полагают, что эта тема имеет первостепенную важность (ILO, готовится к печати). Исследования в области здравоохранения сейчас все чаще фокусируются не на подростках, а на детях более младшего возраста, не на развивающихся, а на развитых странах и не на рабочих местах, а на школах и общественной жизни.

Рекомендуемые темы для будущих исследований

Молодые работники в переходной стадии и риски в области охраны труда: анализ взаимосвязи между молодостью и повышенным риском в области безопасности и гигиены труда с учетом того, что многие молодые люди находятся в стадии перехода от школы к труду, от детства к взрослой жизни.

Многоплановый и многосторонний подход: исследование путей преодоления традиционного одностороннего подхода, ориентированного исключительно на характеристики молодых работников, и изучение способов взаимодействия различных факторов, способствующих повышению уязвимости молодых работников перед рисками в области охраны труда. Например, изучение специфических характеристик молодого человека вместе с условиями труда, организацией производства и характеристиками рабочего места.

Социальные, эмоциональные и мотивационные аспекты: исследование социальных, эмоциональных и мотивационных аспектов в конкретном производственном контексте, поскольку они способны оказывать значительное влияние на поведение молодых работников и их желание обсуждать проблемы в области охраны труда. К числу таких аспектов могут относиться следующие: поддержка и давление со стороны коллег, нормы и ценности на рабочем месте, культура охраны труда и стиль руководства. Дополнительные исследования необходимы для более глубокого понимания связи между возрастом и культурой безопасности, а также последствий для охраны труда молодых работников.

Подготовка и контроль в области охраны труда: исследование отдачи от качественных и эффективных (а) способов знакомства с основами охраны труда; (б) мероприятий по подготовке молодых работников в области охраны труда и по организации контроля за ними; (в) стратегий, направленных на обеспечение подготовки и контроля в области охраны труда, в частности при нестандартных формах занятости.

Адаптация систем управления охраной труда с учетом особенностей молодых работников: изучение способов совершенствования систем управления охраной труда и оценки рисков для более детального учета специфических факторов риска, с которыми сталкиваются молодые работники.

Информационно-разъяснительные кампании по вопросам охраны труда и использование реального практического опыта при обучении молодых работников – весьма эффективные способы распространения важной информации и просвещения работников, родителей, работодателей, школьных учителей и представителей общественности в том, что касается прав и уязвимости работающей молодежи. Такие кампании могут организовываться правительствами, государственными учреждениями, организациями работодателей, профсоюзами, молодежными объединениями, НПО и другими организациями гражданского общества.

ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ КАМПАНИЯ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА ДЛЯ ПОДРОСТКОВ В ГОНКОНГЕ

Совет по охране труда Гонконга инициировал специальную пиар-кампанию (*Youth Occupational Safety and Health Promotional Campaign*), чтобы содействовать охране труда подростков, устраивающихся на работу на

неполный рабочий день или в летний период. Кампания состоит из ряда мероприятий, таких как распространение информационных буклетов об охране труда, организация семинаров и трансляция радиопередач, в которых рассказывается о значении охраны труда молодых работников. В рамках этой кампании среди подростков организован конкурс на лучший GIF-дизайн 2017-2018 гг. (Teen power 2017–18 GIF Design Competition), цель которого – привлечь учащихся к распространению сообщений на тему охраны труда в привлекательной для молодежи форме (Hong Kong OSHC, 2017).

МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ В ПРОФСОЮЗАХ

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) понимает важность вовлечения молодежи в профсоюзное движение и необходимость расширения ее возможностей в нем. В своей деятельности и политике МКП стремится отражать потребности и надежды молодых работников, и с этой целью она приняла в 2017 году «Экономическую и политическую повестку дня для молодых трудящихся» (*Economic and Political Agenda for Young Workers*). В рамках этой повестки дня молодые члены профсоюзов обязуются проводить различные мероприятия, в том числе кампании, посвященные специфическим для молодых работников темам (ITUC, 2017).

В Австралии Совет профсоюзов штата Виктория (Victorian Trades Hall Council) недавно создал Центр молодых работников (*Young Workers Centre*) с целью вовлечения молодежи в профсоюзное движение и вооружения ее знаниями и навыками, необходимыми для борьбы за безопасный и надежный труд. Этот центр также является площадкой, где молодые люди могут контактировать друг с другом и обмениваться опытом в области преодоления проблемных ситуаций на рабочем месте.

Масштабы и размах информационно-разъяснительных кампаний по вопросам охраны труда можно значительно расширить при участии и поддержке средств массовой информации и социальных сетей. Необходимо, чтобы журналисты знали о проблемах охраны труда молодежи и обладали информацией и навыками, необходимыми для освещения этой темы. Оперативное освещение различных историй о молодых работниках и охране их труда поможет распространять знания, повышать информированность общества и усиливать его спрос на улучшение состояния дел в области безопасности и гигиены труда на рабочих местах.

5. Участие молодежи в формировании культуры профилактики в области охраны труда

Там, где сформировалась культура профилактики, существует и уважительное отношение к праву на безопасную и здоровую производственную среду на всех уровнях, а правительства, работодатели и работники принимают активное участие в ее обеспечении благодаря системе четко определенных прав и обязанностей. Принципу профилактики придается первостепенное значение. При формировании устойчивой культуры профилактики в области охраны труда необходимо уделять особое внимание опасным отраслям и уязвимым работникам, например, молодым работникам на тех рабочих местах, где велик риск причинения им вреда.

Непосредственное привлечение молодых работников и их организаций к разработке и реализации профилактических мер имеет крайне важное значение, поскольку позволяет решать вызывающие их озабоченность вопросы в процессе дискуссий о том, как воспитать поколение здоровых работников, соблюдающих нормы безопасности и гигиены труда. Организациям гражданского общества, традиционным учреждениям по охране труда и их социальным партнерам зачастую не хватает знаний и средств для эффективного отстаивания интересов молодежи. Ко всему прочему, поскольку очень многие молодые люди охвачены нестандартными формами занятости и трудом в неформальной экономике, они оказываются «невидимыми», лишенными переговорных

возможностей и эффективного представительства. Относительное отсутствие у них надлежащих полномочий и права голоса способствует созданию неудачной ситуации, при которой молодые работники, как группа, игнорируются в правовых и политических основах охраны труда, а также при планировании соответствующих учебно-информационных кампаний и определении приоритетных направлений исследовательской деятельности. Государственные учреждения должны быть готовы оказать молодым людям поддержку в их усилиях по определению своего будущего и предоставить соответствующие ресурсы и возможности, которые необходимо активно задействовать.

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ ОХРАНЫ ТРУДА МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

В сентябре 2017 года Международная организация труда при содействии Министерства трудовых ресурсов Сингапура организовала Молодежный конгресс по охране труда (*SafeYouth@Work Congress*). Он проводился в рамках проекта МОТ «Молодежи – безопасный труд» (*SafeYouth@Work*) и был приурочен к XXI Всемирному конгрессу по охране труда, проходившему в Сингапуре. На Молодежный конгресс съехались 125 молодых работников, работодателей, профсоюзных деятелей и учащихся, чтобы сформировать глобальное движение молодых сторонников охраны труда. Представителей молодежи пригласили поделиться своим мнением о тех препятствиях, с которыми сталкиваются молодые работники в области обеспечения охраны труда, и высказать собственные предложения по поводу продвижения безопасности и гигиены труда на рабочем месте. Участникам Молодежного конгресса представилась возможность обсудить эти вопросы и пообщаться с международными экспертами в области охраны труда, представителями правительств, организаций работодателей и работников, НПО и прочих организаций гражданского общества. В результате такого обмена мнениями были выработаны основы для действий на последующие несколько лет и определен в общих чертах **План действий по улучшению охраны труда молодых работников (*SafeYouth@Work Action Plan*)**.

После завершения Всемирного конгресса был организован ряд консультативных форумов для обсуждения и согласования вышеупомянутого Плана действий. Эти форумы проходили во время Международной конференции МОТ А+А (октябрь 2017 г., Дюссельдорф); во время IV Всемирной конференции по устойчивому искоренению детского труда (ноябрь 2017 г., Буэнос-Айрес); а также во время азиатских субрегиональных консультаций по вопросам Плана действий по улучшению охраны труда молодых работников (январь 2018 г., Джакарта).

Для того, чтобы подытожить высказанные предложения и составить окончательный вариант Плана действий, в январе 2018 года было проведено заседание Редакционного комитета, состоящего из экспертов в области охраны труда, представителей работодателей и работников и пяти представителей молодежи. К настоящему времени этот комитет разработал окончательный **План действий по улучшению охраны труда молодых работников**, который призван направлять усилия государств-членов МОТ и трехсторонних участников МОТ по совершенствованию охраны труда молодежи. В Плате действий указаны основные стороны, которые должны играть важную роль в устойчивом сокращении числа молодых работников, страдающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и к числу которых относятся правительства, организации работодателей и работников, молодежь и ее организации, а также члены гражданского общества, стремящиеся улучшить охрану труда. План действий определяет пять важнейших областей, в которых необходимо предпринять шаги, чтобы добиться перемен в охране труда молодежи: научные исследования, образование, соблюдение норм, информационно-разъяснительная работа и создание сетевых структур. В каждой из этих областей План действий стремится определить приоритеты и способствовать инновациям. Все эти усилия призваны задействовать молодежь и включить ее в более обширное сообщество сторонников охраны труда. Они призваны также обеспечить стремление всех заинтересованных сторон к созданию более безопасного и здорового будущего для молодых работников и помочь им в воспитании поколения здоровых работников, соблюдающих нормы безопасности и гигиены труда.

Проект МОТ «Молодежи – безопасный труд» (*SafeYouth@Work*) анонсирует **План действий по улучшению охраны труда молодых работников** в рамках кампании по проведению Всемирного дня охраны труда – 2018.

Библиография

- Centers for Disease Control and Prevention, CDC. (2010). "Occupational Injuries and Deaths Among Younger Workers: United States, 1998--2007" in *Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR)*, vol. 59, no. 15, pp. 449-455, April 2010.
- Confederacion de Empresarios de Navarra, CEN. (2015). *Guía: Gestión de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores más jóvenes*. CEN.
- Comunidad Andina. (2004). *Decision 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA. (2004). *Mainstreaming occupational safety and health into education: good practice in school and vocational education*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- . (2007). *OSH in figures: Young workers - Facts and figures. European risk observatory report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- . (2013a). *Cultural diversity in OSH Leadership and Worker Participation*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- . (2013b). *Occupational safety and health and education: a whole-school approach*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ; Cedefop; Eurofound; & EIGE. (2017). *Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Parliament, Directorate General for Internal Policies. (2011). *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers*. Bruxelles.
- Fair Work Ombudsman. (2013). *Best Practice Guide. An employer's guide to employing young workers*. Commonwealth of Australia.
- . (2017). *Best Practice Guide. A guide for young workers*. Commonwealth of Australia.
- Forastieri, V. (2002). *Children at work: Health and safety risks (2nd edition)*. Geneva: International Labour Office.
- Gerry, E. (2005). "An Introduction to the Topic" in *GOHNET Newsletter. Topic: Child labor & adolescent workers*, Issue 9, Summer 2005.
- Gyekye, S. A.; & Salminen, S. (2009, January). "Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers' perceptions of workplace safety?" in *Safety Science*, vol. 47, no. 1, pp. 20-28, January 2009.
- Hämäläinen, P.; Takala, J.; & Boon Kiat, T. (2017). *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017*. XXI World Congress on Safety and Health at Work. Singapore: Workplace Safety and Health Institute.
- Hong Kong Occupational Safety & Health Council, OSHC. (2017). "Youth Occupational Safety and Health Promotional Campaign" [Интернет-версия]. См. на сайте: http://www.oshc.org.hk/eng/main/awards_campaigns/ [Последний просмотр 06 февраля 2018 г.].
- Institut National de Recherche et de Sécurité, INRS. (2018). "Synthèse étude INRS Accidentologie des jeunes travailleurs. Recevoir un enseignement en santé et sécurité au travail réduit le risque d'accidents du travail chez les moins de 25 ans." INRS.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT. (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT.
- International Labour Organization, ILO. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)*. Geneva: International Labour Office.
- . (2004). *Toward a fair deal for migrant workers in the global economy, Report VI, Sixth item on the agenda*. Geneva: International Labour Office.
- . (2011). *Employers' and workers' handbook on hazardous child labour*. Geneva: International Labour Office, Bureau for Employers' Activities, Bureau for Workers' Activities.
- . (2013). *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*. Geneva: International Labour Office.
- . (2016a). *Workplace stress: A collective challenge*. Geneva: International Labour Office.
- . (2016b). *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for youth*. Geneva: International Labour Office.

- . (2017a). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: International Labour Office.
- . (2017b). *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*. Geneva: International Labour Office.
- . (2017c). "Safety and health at work" [Интернет-версия]. См. на сайте: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>. [Последний просмотр 06 февраля 2018 г.].
- . (2018). *World Employment Social Outlook: Trends 2018. Executive Summary*. Geneva: International Labour Office.
- . (зотовится к печати). *Technical Report on OSH Knowledge Agencies, Institutions and Organizations*. Geneva: International Labour Office.
- International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC. (2009). *Safe Work for Youth kit*. Geneva: International Labour Office.
- . (2011). *Children in hazardous work: What we know, what we need to do*. Geneva: International Labour Office.
- . (2013). *Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions*. Geneva: International Labour Office.
- ; & General Agricultural Workers Union of Ghana, GAWU. (2014). *Eliminating hazardous child labour and Occupational Safety, Health and Environmental risks - A Manual for agents of change in cocoa communities in Ghana*. Geneva: International Labour Office.
- ; InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment, SafeWork; & International Association of Labour Inspection, IALI. (2002). *Combating child labour. A handbook for labour inspectors*. Geneva: International Labour Office.
- International Trade Union Confederation, ITUC. (2017). *Our Economic and Political Agenda for Young Workers*.
- Johnson, S.B.; Blum, R.W.; & Giedd, J.N. (2009). "Policy, Adolescent Maturity and the Brain: The Promise and Pitfalls of Neuroscience Research in Adolescent Health" in *J Adolesc Health*, vol. 45, no. 2, pp. 216-221, September 2009.
- Kines, P.; Framke, E.; Salmi, A.; & Bengtsen, E. (2013). *Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Learning and Skills Council, LSC; & Trade Union Congress, TUC. (2005). *Apprenticeships: A short guide for union safety representatives*. Coventry: LSC.
- O'Higgins, N. (2017). *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*. Geneva: International Labour Office.
- Ontario Ministry of Labour. (2016). "Results: New and Young Workers Blitz 2016" [Интернет-версия]. См. на сайте: https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/sawo/blitzes/blitz_report79.php. [Последний просмотр 06 февраля 2018 г.].
- Shehu, E.; & Nilsson, B. (2014). *Informal employment among youth: Evidence from 20 school-to-work transition surveys*. Geneva: International Labour Office.
- Smith, P.; & Breslin, C. (2013). "A Review of the Research on How Work-Based Injury Risks are Distributed Across Youth's jobs in Canada" in *Health and Safety of Young Workers Proceedings of a U.S. and Canadian Series of Symposia*. NIOSH.
- Tucker, S.; Diekrager, D.; Turner, N.; & Kelloway, E. (2014). "Work-related injury underreporting among young workers: prevalence, gender differences, and explanations for underreporting" in *Journal of Safety Research*, vol. 50, pp. 67-73, September 2014.
- United Nations Children's Fund, UNICEF. (2013). *The State of the World's Children: Children with Disabilities*. New York: UNICEF.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, UNDESA . (2015). *Trends in international migrant stock: The 2015 Revision*. New York.