

ПОСІБНИК

КЕРІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ:

ПРОФІЛАКТИКА ВІЛ/СНІДУ
НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ



Керівникам підприємств, установ та організацій: профілактика ВІЛ/СНІДу на робочих місцях. Посібник. – К., 2008.

Упорядник: Шарко В.П.

Рецензенти: Єленева І.І., Лях Д.О.

Даний посібник підготовлено спеціально для управлінців різноманітних підприємств та організацій, інспекторів праці, профспілкових лідерів та широкого кола діячів у сфері праці. Він містить інформацію стосовно профілактичної діяльності з питань ВІЛ/СНІДу на робочих місцях, рекомендації та алгоритм впровадження необхідних політик та програм з профілактики ВІЛ/СНІДу на підприємствах і в організаціях. Посібник буде корисним усім тим, хто з розумінням ставиться до проблеми і допоможе знизити у конкретних трудових колективах економічні та соціальні ризики, пов'язані з епідемією ВІЛ/СНІДу.



Продукцію видано в рамках проекту «Посилення координації та розробка політики профілактики ВІЛ/СНІДу» за фінансової підтримки ВБО «Всеукраїнська Мережа ЛЖВ» у рамках реалізації проекту «Підтримка профілактики ВІЛ/СНІДу, лікування та догляду для найуразливіших груп населення України», підтриманого Глобальним Фондом для боротьби зі СНІДом, туберкульозом і малярією.

Викладені погляди й точки зору є поглядами й точками зору організації, що видала дану продукцію, і не можуть розглядатися як погляди або точки зору Глобального Фонду для боротьби зі СНІДом, туберкульозом і малярією та Всеукраїнської мережі людей, що живуть з ВІЛ/СНІДом.

Глобальний Фонд для боротьби зі СНІДом, туберкульозом і малярією та Всеукраїнська мережа людей, що живуть з ВІЛ/СНІДом, не брали участь у схваленні та затвердженні як безпосередньо опублікованого матеріалу, так і висновків, що можуть впливати з нього.

ЗМІСТ

1. ВІЛ/СНІД як проблема у сфері праці	5
2. Соціально-економічні наслідки епідемії.....	6
3. Політика та програми профілактики як основний інструмент протидії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі.....	7
4. Подолання стигми та дискримінації ВІЛ-інфікованих	9
5. Алгоритм профілактичної діяльності на підприємствах та в організаціях	10

ДОДАТКИ

Контраргументи до проявів дискримінуючої чи безвідповідальної позиції.....	11
Нормативно-правова база, стосовно ВІЛ/СНІДу на робочих місцях.....	12
Обов'язки керівництва підприємств та організацій регламентовані вітчизняним законодавством.....	14
Діяльність державних інспекторів праці щодо відповіді на епідемію ВІЛ/СНІДу на робочому місці	15
Як попередити дискримінацію на робочих місцях	16
Типова форма програми з профілактики ВІЛ/СНІДу для підприємств України	17

ЛІТЕРАТУРА:

1. Генеральна угода між Кабінетом міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки (від 15 квітня 2008 року). – Доступний на: <http://www.kmu.gov.ua>
2. Загальнодержавна цільова програма забезпечення профілактики ВІЛ-інфікування, лікування, догляду та підтримки ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2008-2013 рр. (Проект). – Доступний на: <http://www.rada.gov.ua>
3. Кунцевська А.В., Лось В.А., Лях Д.О. Реалізація програм профілактики ВІЛ/СНІД на підприємствах та в організаціях /Посібник для тренерів. — К., 2008.
4. Посібник для підприємств, орієнтований на керівників і профспілкових лідерів: Програми та політика щодо ВІЛ/СНІДу /Видання проекту СМАРТ. – К., 2004.
5. Практичний посібник МОП «ВІЛ/СНІД та сфера праці». – Женева: Міжнародне бюро праці, 2005.
6. Практичний посібник із проблем ВІЛ/СНІДу у сфері праці для державних інспекторів праці / Видання проекту СМАРТ. – К., 2005.

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ЩОДО ВІЛ/СНІДУ

ВІЛ-інфекція, або ВІЛ – це вірус імунодефіциту людини. Потрапляючи в людський організм, він пригнічує діяльність імунної системи, призначення якої – захищати організм від вірусів, бактерій, грибків та інших мікроорганізмів. Уражена ВІЛ, імунна система вже не здатна ефективно боротися із захворюваннями, в результаті чого може настати остання стадія захворювання – СНІД.

СНІД – це аббревіатура захворювання «Синдром набутого імунодефіциту».

Набутий – означає, що цей стан не передається генетично, а виникає внаслідок зараження.

Імунний – оскільки він уражає імунну систему організму, яка бореться з хворобами.

Дефіцит – оскільки імунна система припиняє працювати належним чином.

Синдром – виражається в тому, що в інфікованих людей виникає багато різних симптомів та опортуністичних хвороб (себто хвороб, які розвиваються, внаслідок послаблення імунної системи).

Дискримінація – у Посібнику цей термін вживається відповідно до визначення, наданого Конвенцією МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.), у тому числі на підставі ВІЛ-інфікування. До дискримінації можуть зараховуватися скринінг (перевірка, профогляд) із метою звільнення з роботи ВІЛ-інфікованих/хворих на СНІД працівників або перешкоджання їхньому службовому зростанню; порушення конфіденційності; відмова в адаптації умов праці та робочого місця до потреб працівників з ВІЛ/СНІДом. Цей термін також позначає дискримінацію на підставі приписуваного ВІЛ-інфікування/захворювання на СНІД та на підставі сексуальної орієнтації.

Скринінг – процедура ідентифікації захворювання. Вона може бути пряма (тест на ВІЛ) і непряма (оцінка поведінки людей, яких відносять до групи ризику) або проводиться шляхом розпитування про вже пройдені тести (аналізи) чи медичне лікування.

Стигма – певна характерна риса людини, яка дискредитує її в очах оточуючих. Це фізична чи соціальна ознака (наприклад, інвалідність або кримінальна репутація), знак, який сприймають у даному суспільному середовищі як щось принизливе. Стигматичними, не вартими поваги і т.д. можуть вважатися такі характеристики людини, як, скажімо, колір шкіри, манера говорити, хвороби – залежно від конкретного середовища або культури.

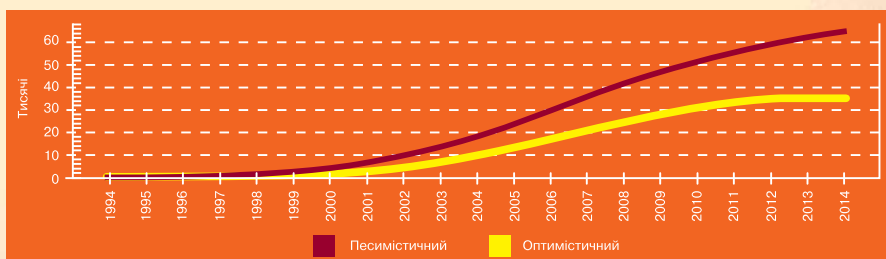
ІПСШ – інфекції, що передаються статевим шляхом. До них належить сифіліс, шанкер, хламідії, гонорея.

1. ВІЛ/СНІД ЯК ПРОБЛЕМА У СФЕРІ ПРАЦІ

Сьогодні ВІЛ/СНІД став вже не тільки загально визнаною медичною, а й соціальною і трудовою проблемою. ВІЛ/СНІД негативно впливає на сферу праці, вражаючи найбільш продуктивну частину робочої сили і зменшує прибутки. Він спричиняє колосальні витрати для підприємств усіх галузей економіки – через зниження продуктивності праці, збільшення виробничих витрат і числа випадків втрати кваліфікації та виробничого досвіду.

За даними дослідження „Соціально-економічний вплив епідемії ВІЛ/СНІДу в Україні: прогнозування, моделювання, оцінка”, проведеного на замовлення Світового банку, загальна кількість ВІЛ-інфікованих складатиме у 2014 році 479 тисяч (або 1,9% населення у віці 15-49 років) за умови розвитку епідемії за т.з. «оптимістичним» сценарієм та 820 тисяч (або 3,5% осіб у віці 15-49 років) згідно «песимістичного» шляху розвитку епідемії. Тривалість життя до 2014 року внаслідок епідемії скоротиться на 2-4 роки – чоловіки та 3-5 років у жінок. За період з 2005 по 2014 роки згідно оптимістичного сценарію Україна втратить внаслідок смертей від СНІДу 274 тисячі осіб, або ж 470 тисяч, якщо події будуть розвиватися за песимістичним сценарієм.

Щорічна смертність від СНІДу



Загальними негативними наслідками впливу епідемії на суспільство є:

- а** Зростання смертності серед молодих людей та пов'язане з ним зростання попиту на кваліфіковану робочу силу.
- б** Розвиток та поширення інших небезпечних захворювань, які пов'язані з ВІЛ/СНІДом (у першу чергу – туберкульозу).
- в** Значне навантаження на систему охорони здоров'я та занепад системи соціального захисту внаслідок її перевантаження.
- г** Збільшення кількості дітей-сиріт та бездоглядних дітей і зростання соціальної напруги у суспільстві.
- д** Значне збільшення видатків держави та зупинка економічного розвитку.

2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ЕПІДЕМІЇ

Сьогодні близько 2/3 ВІЛ-інфікованих складають молоді люди у віці від 20 до 34 років, – найбільш активна та працездатна частина населення. За прогнозами у 2014 році СНІД може стати причиною смерті третини чоловіків у віці від 15 до 49 років та близько 60% смертей жінок такого ж віку.

Згідно песимістичного сценарію розвитку епідемії у 2014 році загальні видатки на лікування СНІДу можуть скласти 630 млн. гривень, несплачені податки та збори – 418 млн. гривень, додаткові бюджетні видатки (у зв'язку із втратою працездатності, пенсії, допомоги дітям, тощо) складуть 255 млн. грн..

Спричинений епідемією дефіцит фінансових ресурсів та зменшення капіталовкладень здатний значно знижувати чи навіть призупиняти темпи економічного розвитку країни.

Негативними наслідками епідемії є:

Для макроекономіки

- Падіння рівня валового внутрішнього продукту на 1- 6 %
- Падіння загального добробуту населення на 2-8 %
- Зниження рівня інвестицій на 1-9 %
- Зменшення загального експорту на 3-9%

Для ринку праці

- Скорочення робочої сили
- Нерівномірний перерозподіл робочої сили між секторами
- Пряма та опосередкована втрата робочого часу
- Зниження продуктивності праці
- Обмеження працездатності частини робочої сили
- Якісна зміна робочої сили

Для підприємств та організацій

- Додаткові видатки на пошук, найм та підготовку персоналу
- Втрата кваліфікованих кадрів
- Скорочення кількості працюючих
- Психологічна напруга у колективі, пов'язана з нетолерантним ставленням до ВІЛ-інфікованих працівників
- Вірогідна дискримінація ВІЛ-інфікованих працівників



Сфера праці сьогодні розглядається як один з основних майданчиків протидії поширення епідемії. Беручи до уваги такі фактори, як масовість робочих колективів, кількість часу, який доросла людина проводить на роботі, а також зростання кількості хворих на ВІЛ/СНІД серед працюючих людей, виробниче середовище є стратегічним плацдармом боротьби зі СНІДом. Відповідальні особи на робочих місцях, як роботодавці, так і лідери трудових колективів — мають величезні можливості й могутній потенціал, який можна протиставити страшній навалі ВІЛ/СНІДу.

3. ПОЛІТИКА ТА ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ЯК ОСНОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПРОТИДІЇ ВІЛ/СНІДУ У ВИРОБНИЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Досвід країн, які найбільше потерпають від епідемії, засвідчив, що саме системна профілактична робота є одним із найдієвіших механізмів протидії поширення епідемії ВІЛ/СНІДУ. Різноманітні наробки у цій сфері були систематизовані, доповнені кращими практиками та сформовані у систему ефективного захисту працівника на робочому місці. Таку систему профілактичних дій на підприємствах та в організаціях називають політикою профілактики ВІЛ/СНІДУ.

Політика з профілактики ВІЛ/СНІДУ у виробничому середовищі визначає позицію організації та передбачає розробку програми, – ряду практичних заходів щодо протидії поширення ВІЛ та контролю за випадками захворювання на ВІЛ/СНІД серед працівників. Керівники та профспілкові лідери, які мають досвід попередження ВІЛ/СНІДУ у виробничому середовищі, усвідомили, наскільки важливо мати таку політику, що озвучила би позицію роботодавців та окреслила лінію поведінки керівників, профспілкових лідерів і працівників на всіх рівнях. *В ідеалі політика повинна бути оформлена письмово і її має формально затвердити вище керівництво і профспілкові лідери;* вона включає поведінку та діяльність у виробничому середовищі з профілактики та лікування ВІЛ/СНІДУ і про її зміст постійно слід повідомляти працівникам усіх рівнів. Роботодавці, працівники, профспілкові органи повинні обов'язково дотримуватися національного законодавства (див. Додаток 2) і практики у веденні переговорів щодо умов зайнятості та праці з урахуванням питань, пов'язаних із ВІЛ/СНІДОМ, а також опікуватися тим, щоб *положення про захист, політику та профілактику ВІЛ/СНІДУ були включені до генеральної й галузевої угоди та колективних договорів.*

Всебічна стратегія/політика з профілактики та протидії ВІЛ/СНІДУ:

- пропонує основу для здійснення на виробництві постійних практичних заходів;
- містить стандарти поведінки для всіх працівників, приділяючи особливу увагу проблемам стигми та дискримінації;
- інформує всіх працівників про доступну допомогу для них та/або їхніх родин, інших членів громади, а також про шляхи її отримання;
- інструктує керівників і менеджерів щодо боротьби з ВІЛ/СНІДОМ у їхніх підрозділах;
- почасти формує основу колективних трудових угод та/або забезпечує узгодженість із ними;
- дозволяє дотриматися відповідності до місцевих і національних законів та норм;
- створює базу для програм профілактичної освіти у сфері ВІЛ/СНІДУ, охорони здоров'я, підтримки;
- гарантує конфіденційність інформації про працівників.

Програмам з профілактики, догляду і підтримки на виробництві належить провідна роль у регуванні організації на проблему ВІЛ/СНІДУ. Ефективні програми передбачають не одноразові заходи, а широкий спектр скоординованих і постійних дій та послуг. Програма з ВІЛ/СНІДУ, як правило, містить значну кількість додаткових складових. Основними з них є такі типи заходів та методи профілактики, догляду та підтримки:

ТИП ЗАХОДУ	МЕТОДИ ТА СУТЬ
<p>А. Формальні та неформальні освітні заходи щодо профілактики ВІЛ/СНІДу для всіх працівників.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ інформаційно-освітня робота, що провадиться шляхом <i>розповсюдження друкованих інформаційних видань</i> (плакатів, буклетів, листівок, брошур тощо) та оформлення інформаційних стендів; ▲ інформаційно-освітня робота через проведення <i>формальних</i> лекцій, тренінгів, на які запрошуються кваліфіковані фахівці з питань ВІЛ/СНІДу; семінарів за участю сімейних пар; інтерактивних сесій; презентацій з використанням наочних матеріалів, відеокасет тощо; ▲ <i>неформальне</i> інформування персоналу підприємства щодо методів профілактики і передачі ВІЛ/СНІДу шляхом спілкування з навченими колегами у повсякденному житті. Такий метод профілактики називають «рівний – рівному», або ж «кураторське навчання».
<p>Б. Підтримка профілактики ВІЛ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ розвиток системи соціального захисту та створення умов для культурного і фізичного розвитку працівників. ▲ розповсюдження презервативів (доступ до презервативів як запобіжного способу проти інфікування є надзвичайно важливим. Презервативи можна класти до аптечки, поміщати їх у санітарних приміщеннях або у спеціальних апаратах на території підприємства). ▲ заходи, спрямовані на зменшення кількості випадків передачі ВІЛ, пов'язаних із вживанням наркотиків та ризикованою поведінкою.
<p>В. Діагностика та лікування інфекцій, які передаються статевим шляхом (ІПСШ).</p>	<p>Направлення та перенаправлення працівників на діагностику. (Наявність ІПСШ посилює ризик інфікування ВІЛ. Тож, працівники підприємств повинні отримувати інформацію про те, де вони можуть пройти діагностику на ІПСШ).</p>
<p>Г. Доступ до добровільного консультування і тестування (ДКТ) на ВІЛ.</p>	<p>Направлення та перенаправлення на діагностику та консультування на виробництві або поза ним. (Працівники підприємств мають бути поінформовані про місце, час і умови, за яких вони можуть пройти тестування на ВІЛ.)</p>
<p>Д. Програми консультування, догляду та інші програми підтримки для ВІЛ-позитивних працівників і/або членів їхніх родин.</p>	<p>Якщо на підприємстві працюють люди з ВІЛ, то вони мають право брати участь у різних програмах підтримки. Надзвичайно важливим є інформування працівників про те, де вони можуть отримати послуги з догляду та підтримки для осіб, що живуть із ВІЛ.</p>
<p>Е. Якщо можливо, – забезпечення сучасними методами лікування для працівників і членів їхніх сімей, що живуть із ВІЛ/СНІД.</p>	<p>Зокрема, доступ до антиретровірусної терапії (АРТ), яка здатна значно подовжити життя ВІЛ-позитивній людині і повернути її на робоче місце.</p>

Усі перераховані заходи сприятимуть не лише профілактиці інфікування працівників, але й, у випадку існування ВІЛ-позитивних працівників на підприємстві, – профілактиці стигматизації та дискримінації цих людей.

4. ПОДОЛАННЯ СТИГМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ ВІЛ-ІНФІКОВАНИХ

Стигма (дослівно «ярлик», «тавро») – надзвичайно сильний соціальний стереотип, котрий повністю змінює відношення до інших людей і до самих себе, змушуючи відноситися до людини тільки як до носія небажаної ознаки.

У більшості випадків, пов'язаних із ВІЛ/СНІДом, розвивається на основі сформованих негативних уявлень і зміцнює їх. Зазвичай вважають, що люди з ВІЛ/СНІДом «zasлужили» те, що з ними сталося, своїми вчинками, і найчастіше цю «погану поведінку» пов'язують чи то з сексом, чи з ін'єкційним уживанням наркотиків. Стигму у зв'язку з ВІЛ/СНІДом можна також описати як процес дискредитації людей, що асоціюються з ВІЛ/СНІДом, викликаючи при цьому в інших почуття власної переваги. Результатом упередження і стигматизації можуть бути такі дії людей (або така відмова діяти), які виключають можливість одержання іншою людиною певних послуг чи ущемляє її права. Наприклад, через стигму людині, що живе з ВІЛ/СНІДом, можуть завадити в доступі до медичного обслуговування або звільнити її з роботи на підставі ВІЛ-статусу. Все це – прояви дискримінації.

Дискримінацією прийнято вважати дії по ізолюванню чи відторгненню людини іншими людьми, внаслідок сформованого по відношенню до нього несправедливого чи принижуючого ставлення.

У людей, що живуть із ВІЛ, *стигма* і *дискримінація* можуть спричинити депресію, втрату почуття власної цінності, навіть розпач. Причому ті, хто живе з захворюванням, не єдині, кому загрожує такий страх та упередження. Від того самого ставлення можуть потерпати також і родичі людей із ВІЛ/СНІДом.

Негативне ставлення через ВІЛ-статус створює клімат, у якому люди починають більше боятися стигми і дискримінації, пов'язаної з захворюванням, аніж самої хвороби. Тому шляхом просвітницьких заходів необхідно знижувати рівень стигматизації та підвищувати толерантність оточення до ВІЛ-позитивних людей. Якщо в цьому оточенні склалося чітке уявлення про шляхи передачі ВІЛ і доколишні розуміють, що стратегія відштовхування від себе інших – несхожих/відмінних – людей травмує їх, то це дозволить позитивно вплинути на загальний рівень толерантності (терпимості) суспільства.

На сьогодні не існує методу, який би гарантував стовідсотковий результат подолання стигматизації і дискримінації у колективі. Але, ефективними методами, які допоможуть зменшити стигму і її наслідки, можна назвати освіту і так званий «емпаурмент».

Освіта допоможе зробити те, що не спроможне ніяке антидискримінаційне законодавство – змусити людей переглянути свої побоювання і нелогічні уявлення. При цьому важливо, щоби члени колективу отримували знання не тільки про шляхи передачі вірусу, але й про права людей, що живуть з ВІЛ/СНІДом, про групи людей уразливих до ВІЛ, і про самі поняття стигми і дискримінації у зв'язку з ВІЛ.

«Емпаурмент» – у перекладі з англійської «набуття сили» – це процес, коли самі люди, яких торкнулася епідемія, набувають знання і навички, які дозволяють їм побороти внутрішню

стигму і відстоювати свої права, безпосередньо брати участь у прийнятті рішень, що стосуються питань ВІЛ/СНІДу, представляти свої інтереси у різних структурах і, в першу чергу, у своєму колективі на підприємстві.

Отже, знання вищенаведених методів профілактики ВІЛ/СНІДу та подолання стигматизації і дискримінації у трудовому колективі дозволяє власникам та керівникам підприємств, інспекторам з охорони праці, профспілковим лідерам, а також іншим учасникам не тільки контролювати виконання заходів профілактики, але й ефективно направляти профілактичну роботу у необхідне русло, тим самим підвищуючи її дієвість і результативність.

5. АЛГОРИТМ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТА В ОРГАНІЗАЦІЯХ



Контраргументи до проявів дискримінучої чи безвідповідальної позиції

Хибна думка	Контраргументація для менеджменту
«ВІЛ/СНІД – хвороба наркоманів, проституток, геїв, ним не хворіють «нормальні люди»	В Україні хвороба вже вийшла за рамки соціально-уразливих груп. За підрахунками фахівців ЮНЕЙДС та Всесвітнього Банку в Україні інфіковано приблизно 1,4% населення.
«Серед моїх працівників немає людей, які інфіковані чи можуть інфікуватися»	Ви не можете достеменно знати про особисте життя кожного, ви на вигляд не зможете відрізнити людину інфіковану, але ще не хвору – ви повинні ставитися до кожного співробітника як до потенційно інфікованого; якщо серед працюючих багато молоді, яка в силу активної сексуальної практики найбільш уразлива щодо інфікування.
«Якщо я дізнаюся, що серед працівників є хворі, я їх звільню, щоб вони не стали джерелом інфікування інших»	За чинним законодавством, ви не маєте права звільнити людину через її ВІЛ-статус. У процесі роботи, за умови дотримання правил безпеки праці, практично не можливо заризитися ВІЛ.
«Мені не вигідно нести додаткові витрати на профілактичні заходи»	У разі невживання профілактичних заходів вами або іншими роботодавцями багато працездатних людей змушені будуть брати лікарняні або залишити роботу через інфікування, а вам доведеться нести значні витрати на виплату лікарняних, на навчання персоналу, їх включення в трудовий процес. Вам потрібні здорові, працездатні, досвідчені працівники. Особливо дезорганізуюче на ваше підприємство/фірму/установу може вплинути втрата керівників середньої та вищої ланки.
«Я не маю часу займатися цим»	Ви можете доручити це: <ul style="list-style-type: none"> ▲ заступникові директора з загальних питань; ▲ заступникові директора з кадрових питань; ▲ голові профкому; ▲ керівникові медичної служби/медсанчастини або ▲ лікарю/фельдшеру медкабінету.
«Мене ніхто не примусить це робити»	Українська держава взяла на себе зобов'язання щодо профілактики на робочих місцях, і ви повинні виконувати її як роботодавець, який діє в Україні має виконувати домовленості, регламентовані у тому числі й Генеральною угодою. Крім того, ваше підприємство може бути включене до переліку підприємств, на яких буде збиратися інформація щодо національного показника. І дані про ваше підприємство можуть вагомо вплинути на національний показник.

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА,
СТОСОВНО ВІЛ/СНІДУ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ**

Міжнародне законодавство

- Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, 1958 р.
- Конвенція № 259 про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів, 1983 р.
- Конвенція №158 та Рекомендації №164 про припинення трудових відносин, 1982 р.
- Конвенція №98 про право на об'єднання і ведення колективних переговорів, 1949 р.
- Конвенція №154 про колективні переговори, 1981 р.
- Конвенція №155 і Рекомендація №164 про безпеку та гігієну праці, 1981 р.
- Конвенція №161 і Рекомендація №171 про служби гігієни праці, 1985 р.
- Конвенція №121 про допомогу у випадках виробничого травматизму, 1964 р.
- Конвенція №102 про мінімальні норми соціального забезпечення, 1952 р.
- Конвенція №149 про сестринський персонал, 1977 р.
- Конвенція №97 про працівників-мігрантів (переглядна), 1949 р.
- Конвенція №143 про працівників-мігрантів (додаткові положення), 1975 р.
- Конвенція №175 про роботу на умовах неповного робочого часу, 1994 р.
- Конвенція №182 і Рекомендація №190 про найтяжчі форми дитячої праці, 1999 р.

Національне законодавство:

- Конституція України
- Закон України «Про запобігання захворюванням на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» (№ 1972-XII від 12.12.1991 р.)
- Кодекс законів про працю України (№322-VIII від 10.12.1971 р.)
- Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 41-1 – 41-3) (№ 8073-X від 07.12.1984 р.)
- Закон України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» (№ 4004 від 24.02.1994 р.)
- Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» (№ 1645-III від 06.04.2000 р.)
- Закон України «Про колективні договори і угоди» (статті 17-20, № 36 від 01.07.1993 р.)
- Закон України «Про охорону праці» (№ 229-IV від 21.11.2002 р.)
- Указ Президента України від 01.11.2000 р. № 1182/2000 «Про невідкладні заходи щодо запобігання поширенню ВІЛ-інфекції та СНІДу»
- Указ Президента України від 30.11.2005 р. № 1674/2005 «Про вдосконалення державного управління у сфері протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу в Україні»
- Постанова КМУ від 16.10.1998 р. № 1642 «Про затвердження Порядку та умов обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування ВІЛ....»

- Постанова КМУ від 18.12.1998 р. № 2026 «Перелік і нормативи використання індивідуального захисту працівників установ охорони здоров'я, які проводять діагностичні дослідження на ВІЛ-інфекцію, надають меддопомогу ВІЛ-інфікованим і хворим на СНІД, а також контактують з кров'ю і іншими біологічними матеріалами від ВІЛ-інфікованих осіб»
- Закон України «Про колективні договори і угоди» (статті 17-20, № 36 від 01.07.1993 р.)
- Закон України про охорону праці» (№ 229-IV від 21.11.2002 р.)
- Указ Президента України від 01.11.2000 р. № 1182/2000 «Про невідкладні заходи щодо запобігання поширенню ВІЛ-інфекції СНІДу»
- Указ Президента України від 30.11.2005 р. № 1674/2005 «Про вдосконалення державного управління у сфері протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу в Україні»

ВИПАТКИ З ГЕНЕРАЛЬНОЇ УГОДИ

між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008 – 2009 роки від 15 квітня 2008 року (витяги):

«...Розділ III. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я, УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

... 3.4. Забезпечити безпосередньо на виробництві систематичне підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДом, його впливом на здоров'я та економіку, а також підвищення ефективності профілактичних заходів...

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

... 3.22. Забезпечити фінансування в повному обсязі, передбаченому Законом України про Державний бюджет України на відповідний рік, державних цільових медичних програм профілактики та боротьби із захворюванням на туберкульоз, СНІД та цукровий діабет...

Сторона профспілок зобов'язується:

... 3.44. Наполягати на включенні до колективних договорів та угод заходів щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі. Не допускати дискримінації працівників за ВІЛ-статусом...»

ОБОВ'ЯЗКИ КЕРІВНИЦТВА ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ РЕГЛАМЕНТОВАНІ ВІТЧИЗНЯНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

*Керівники, представники профспілки та інші співробітники,
які працюють із колективом, повинні:*

- Пам'ятати, що будь-які особові дані про працівника, у тому числі медичні, є особистими та конфіденційними, а тому слід вживати заходів щодо захисту інформації, яка стосується особових даних і даних про стан здоров'я.
- Якщо ви вважаєте, що вам або іншому працівникові потрібна інформація про невиліковні хвороби або про якусь конкретну загрозу для життя недугу; якщо ви потребуєте поради щодо вирішення певної ситуації з працівником, хворим на смертельно небезпечну хворобу, звертайтеся до відділу кадрів.
- Якщо вас непокоїть питання про те, що хвороба вашого товариша по роботі може мати інфекційний характер, зверніться до відділу кадрів.
- У розумних межах забезпечити працівникам із загрозовими для життя хворобами доступ до відповідних послуг, якщо нагальність цього засвідчена, відповідно до потреб відділу або підрозділу виробництва.
- Подбати, по можливості, переходу працівників із загрозовими для життя хворобами на іншу службу, якщо вони звернулися з таким проханням, оскільки відчувають надмірні навантаження.
- Чуйно та відповідально ставитися до питань, які непокоять ваших товаришів по роботі, звертати їхню увагу на організовані відділом кадрів освітні заходи. Заяви працівників, які вважають, що тяжка хвороба колеги загрожує їхньому здоров'ю, і просять у зв'язку з цим перевести їх на іншу службу, повинні розглядатися лише на загальних засадах.
- Не забувати, що для особи зі смертельно небезпечною хворобою подовження на роботі дає можливість матеріально забезпечувати себе й отримувати допомогу, тому має для неї терапевтичне значення і може сприяти процесу ремісії чи одужання, або подовжувати тривалість життя.
- Заохочувати працівників до отримання належної медичної допомоги та консультаційних послуг. За інформацією про такі послуги можна звертатися до відділу кадрів.

**ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ ІНСПЕКТОРІВ ПРАЦІ
ЩОДО ВІДПОВІДІ НА ЕПІДЕМІЮ ВІЛ/СНІДУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

Під час перевірок роботодавців державний інспектор праці може:

1. Нагадати, що ВІЛ/СНІД відноситься до трудових проблем.
2. Поінформувати про заходи з протидії ВІЛ на робочих місцях, які включені до «Національної програми забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції, допомоги та лікування ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2004-2008 роки».
3. Надати консультативну допомогу в розробці колективного договору, угоди в частині, що стосується попередження ВІЛ/СНІДУ на робочих місцях.
4. Перевірити виконання положень колективного договору (за наявністю частини, що стосується ВІЛ/СНІДУ), а у випадках його порушень і невиконання або ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору, угод, скласти протоколи про адміністративні правопорушення, відповідальність за які передбачені частиною 1 статті 41, статтями 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП, відповідно до статті 230-1 КУпАП скласти протоколи про адміністративні правопорушення, розглянути справи і накладити адміністративні стягнення на підставі статті 188-6 КУпАП.
5. Перевірити зміст документів (інструкцій, наказів), які затверджені роботодавцем, на відповідність чинному законодавству, а саме: переконатися в тому, що в них відсутні статті, які є дискримінаційними по відношенню до ВІЛ-інфікованих працівників.

ЯК ПОПЕРЕДИТИ ДИСКРИМІНАЦІЮ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ.

Напрямки	Відповідальний	Види діяльності
Контроль за дотриманням чинного законодавства.	Державні інспектори праці.	Аналіз наказів, інструкцій тощо, підписаних роботодавцем, які стосуються кадрових питань, функціонування медичної служби.
Відповідно до Статей 17, 18, 19 Закону України (3356-12) про колективні договори і угоди, Статей 41-1, 42-1, 43-1 Кодексу України (80731-10) про адміністративні порушення (КУпАП): Притягнення до відповідальності роботодавців, профспілок або уповноваженими ними органи за ухилення від участі в переговорах, протоколи про порушення або невиконання колективного договору, угоди, у т.ч. що стосується ВІЛ/СНІДу, за ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору, угоди.	Державні інспектори праці.	Згідно з частиною першою пункту 1 статті 255 КУпАП державні інспектори праці мають право складати протоколи про адміністративні правопорушення, відповідальність за які передбачені частиною 1 статті 41, статтями 41-1, 41-2, 41-3-КУпАП, відповідно до статті 230-1 КУпАП складати адміністративні правопорушення, розглядати справи і накладати адміністративні стягнення на підставі статті 188-6 КУпАП.
Внесення окремого розділу до колективного договору, угоди, в якому викладається антидискримінаційні принципи (політика роботодавця) в сфері праці та заходи профілактики щодо ВІЛ на рівні підприємства.	Лідери, активісти профспілкових організацій, відділ кадрів, персонал медсанчастини за підтримки роботодавця.	Ініціювання та розробка відповідних статей колективного договору, їх підписання усіма сторонами, участь в їх реалізації, контроль за їх виконанням.
Ініціювання додаткових інформаційних заходів на рівні підприємства.	Лідери, активісти профспілкових організацій, відділ кадрів, персонал медсанчастини за підтримки роботодавця.	Розповсюдження інформації про те, яким чином ВІЛ передається і не передається, про загальні права людини в контексті епідемії, права ВІЛ-інфікованих, що гарантуються чинним законодавством підтримкою роботодавця.
Ініціювання певних соціальних гарантій для персоналу на випадок ВІЛ-інфікування.	Лідери, активісти профспілкових організацій за підтримки роботодавця.	Гарантована соціальна допомога для ВІЛ-інфікованих, закріплена в колективній угоді або доповненнях до неї або програмі, підписаної роботодавцем.

**Типова форма програми з профілактики ВІЛ/СНІДу
для підприємств України
(ПРИКЛАД)**

Розроблена згідно з доповненням
до колективного договору
від 25.07.06 р., затверджена на
спільному засіданні Правління
компанії «Х» та профспілкового
комітету 30.07.2008 р.
Голова Правління
_____ ПІБ
Голова профкому
_____ ПІБ

ПРОГРАМА

**профілактики у виробничому середовищі ВІЛ/СНІДу та ХПСШ;
проведення профілактичної освіти з охорони здоров'я;
впровадження здорового способу життя на виробництві, в побуті, в сім'ї.**

Передмова.

Епідемія ВІЛ/СНІДу вже стала глобальною кризою сьогодення і становить одну з найсерйозніших загроз для соціального прогресу та розвитку. У країнах із найбільшим поширенням хвороби, епідемія, підриваючи економіку, загрожуючи безпеці та стабільності суспільства, руйнує все те, чого було досягнуто за десятки років поступу.

ВІЛ/СНІД став також і проблемою виробничого середовища. Хвороба одного з членів сім'ї означає втрату цією особою роботи й доходу, збільшує медичні витрати та позбавляє інших членів родини, змушених доглядати за хворим, можливості працювати чи навчатися.

Втрата здоров'я працівника через хвороби призводить до зниження продуктивності й досвіду, втрати навичок і декваліфікації, спричиняє зниження рентабельності виробництва, підвищення плинності кадрів.

Через смерть хворого родина може втратити постійний дохід й опинитися в тяжкому стані, діти можуть припинити навчання в школі; смерть хворих загострює проблему нестачі кваліфікованих

кадрів, призводить до зростання витрат на професійне навчання, прийом працівників, забезпечення їхнього добробуту. Наступ епідемії особливо небезпечний для жінок – через низький рівень їхньої економічної захищеності, зумовлений ґендерною нерівністю.

Ця програма розроблена у відповідності з наступними принципами:

1. Визнання ВІЛ/СНІДу та інфекцій, що передаються статевим шляхом, трудовою проблемою.

Вказані захворювання є трудовою проблемою і повинні розглядатися як будь-які інші питання, пов'язані з умовами праці. Це важливо не лише тому, що дана проблема стосується кожного працівника, але й через те, що робоче середовище, як частина суспільства, відіграє свою роль у загальній боротьбі з хворобами та їхніми наслідками.

2. Відсутність дискримінації.

Згідно з принципами забезпечення гідних умов праці та дотримання прав людини, особистої гідності інфікованих ВІЛ/СНІДом або постраждалих від епідемії, стосовно таких працівників не повинно бути ніякої дискримінації. Дискримінація та дискредитація ВІЛ/ХПСШ-інфікованих перешкоджає діям, які спрямовані на попередження цієї епідемії.

3. Ґендерна рівність.

Слід визнати важливість ґендерної специфіки ураження ВІЛ/СНІДом. Із біологічних, соціально-культурних та економічних причин жінки швидше можуть стати жертвами інфекції та більшою мірою постраждати від епідемії, ніж чоловіки. Чим значнішою є ґендерна дискримінація в суспільстві, чим нижчим – соціальне становище жінки, тим жінка безправніша в цьому суспільстві. Рівноправні ґендерні відносини сприяють боротьбі з ВІЛ/СНІДом та інфекціями, що передаються статевим шляхом.

4. Безпечні умови праці.

Усі зацікавлені сторони повинні, наскільки це можливо, сприяти створенню безпечних умов праці задля протидії поширенню ВІЛ, відповідно до положень Конвенції № 155 1981 р. про безпеку та гігієну праці у виробничому середовищі.

Безпечні умови праці передбачають збереження в оптимальному стані фізичного та розумового здоров'я на виробництві для виконання робіт, а також адаптацію роботи до фізичного та морального здоров'я працівника.

5. Соціальний діалог.

Успішна реалізація політики і програм боротьби з ВІЛ/СНІДом та захворюваннями, що передаються статевим шляхом, потребує об'єднання зусиль і довіри між роботодавцями, працівниками, профспілкою та урядом.

6. Скринінг з метою вилучення зі сфери зайнятості або з трудового процесу.

Особи, що подали заяву про прийом на роботу, а також працюючі, не повинні підлягати обов'язковому тестуванню на ВІЛ/СНІД.

7. Конфіденційність.

Не є припустимим вимагати від осіб, що подали заяву на роботу, надання відомостей стосовно власного ВІЛ – статусу. Також не можна зобов'язувати працівників надавати такі відомості про своїх колег по роботі. Доступ до інформації про ВІЛ-статус або інші хвороби працівників повинен визначатися правилами конфіденційності відповідно до посібника МОП про захист приватної інформації про працівників від 1997 року.

8. Продовження трудових відносин.

ВІЛ – інфікованість не є підставою для припинення трудових відносин. Особи з ВІЛ повинні мати змогу продовжувати виконання своїх службових обов'язків, якщо ці обов'язки не мають медичних протипоказань.

9. Профілактика.

Ураження ВІЛ та іншими інфекціями можна попередити. Усі способи передачі вірусу піддаються профілактиці за допомогою ряду стратегій, належним чином пристосованих до національних умов і культурних особливостей. Запобіжні заходи можна також посилити через відповідні зміни в поведінці, освітню діяльність, лікування, створення здорового оточення. Соціальні партнери мають унікальну можливість ужити профілактичних заходів, особливо стосовно зміни ставлення до хворих та поведінкових аспектів – надаючи інформацію та освітні послуги, а також вирішуючи соціально-економічні завдання.

10. Догляд і підтримка.

Солідарність, догляд і підтримка мають спонукати до вжиття заходів проти ВІЛ/СНІДу та інших захворювань у сфері праці. Усі працівники, включаючи хворих і носіїв ВІЛ, повинні мати доступ до медичної допомоги. Не повинно бути ніякої дискримінації у забезпеченні таких працівників і їхніх сімей допомогою в межах чинних програм соціального забезпечення та охорони здоров'я на виробництві.

ЗАХОДИ З ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ

№ п/п	Зміст заходів	Термін виконання	Відповідальний
1.	Впроваджувати у виробництво безпечні (не шкідливі) для здоров'я працівників технології та роботи, у тому числі ті, що виключають можливість передачі інфекції (хвороби) при травмуванні.	Постійно.	Петренко П.П.
2.	Атестувати робочі місця за умовами праці згідно з Постановою КМ України від 01.08.1992 р. №442.	1 раз на 5 років або при зміні характеру та умов праці.	Петренко П.П.
3.	Здійснювати комплексні заходи для забезпечення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам професійних захворювань (п.22.2 Колдоговору та Додаток № 10 до нього).	2008 – 2010 рр.	Петренко П.П.
4.	Безоплатно забезпечити працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, а також миючими знежелювальними засобами, відповідно до ст. 163, ст. 165 КЗпП України, Закону України "Про охорону праці" (п.22.4 Колдоговору, Додатки № 11, 12 до нього).	2008 – 2010 рр.	Петренко П.П.
5.	За рахунок коштів підприємства забезпечити проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на шкідливих роботах, працівників віком до 21 року, відповідно до ст. 169 КЗпП України, наказу МОЗ України №45 від 31.03.94 р., а також виконання рекомендацій медичної комісії за результатами огляду працівників (п.22.8 Колдоговору). Включити добровільне консультування і тестування на ВІЛ у структуру медичних оглядів.	Постійно.	Петренко П.П.
6.	Надавати можливість і сприяти в проходженні позапланових медоглядів працівникам із ВІЛ за їхнім бажанням при підозрі на прогресування хвороби.	Постійно.	Петренко П.П.
7.	Не допускати працівників підприємства з ВІЛ до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичного огляду та може зашкодити їхньому здоров'ю (п.22.9 Колдоговору).	Постійно.	Петренко П.П.


№ п/п	Зміст заходів	Термін виконання	Відповідальний
8.	Забезпечити належне утримання та фінансування за кошти підприємства (відповідно до кошторису) цехових медичних аптек. Укомплектувати аптечки ліками та презервативами у міру їх використання та термінів їхньої придатності (п.22.13 Колдоговору).	Постійно.	Петренко П.П.
9.	Профспілковому комітету:		Петренко П.П.
9.1.	Організувати роботу громадських інспекторів праці, створити комітет із питань ВІЛ/СНІДу, спільно з роботодавцем проводити освітні заходи для зниження стигматизації ВІЛ-позитивних працівників.		Петренко П.П.
9.2.	Брати участь у розробці комплексних заходів із питань охорони праці, в укладанні та прийнятті локальних нормативних актів про охорону праці, в оцінюванні умов праці на робочих місцях.	Щоквартально.	Петренко П.П.
9.3.	Забезпечувати зниження рівня простудних, серцево – судинних захворювань та їхнього негативного впливу на інші захворювання, підтримуючи необхідний температурний режим, добрі санітарно-побутові умови та належний виробничий мікроклімат у колективі. Виконати заходи щодо підготовки підрозділів до роботи в осінньо-зимовий період (п.22.2 Колдоговору).	Щоквартально.	Петренко П.П.
9.4.	Виконати капітальний ремонт санітарно-побутових приміщень.	2009 р.	Петренко П.П.
9.5.	Забезпечувати ВІЛ-позитивних працівників і, у разі можливого, членів їхніх сімей путівками на санаторно-курортне лікування за ціною, що складає 10%, 30% або 50% актуальної вартості путівок, за рахунок коштів підприємства.	При необхідності.	Петренко П.П.
9.6.	Оформити в кабінеті охорони праці стенд із профілактики ВІЛ/СНІДу, туберкульозу та інших захворювань. Сприяти проведенню оздоровчого відпочинку, в тому числі сімейному (п.25.5 Колдоговору).		Петренко П.П.

№ п/п	Зміст заходів	Термін виконання	Відповідальний
10.	У сфері політики на робочих місцях представникам роботодавця проводити консультації з працівниками, членами профкому для розробки і реалізації відповідних заходів на робочих місцях, спрямованих на запобігання поширенню інфекції та захист усіх працівників від дискримінації у зв'язку з ВІЛ/СНІДом.	Постійно.	Петренко П.П.
11.	У сфері кадрової роботи не проводити, ані допускати вчинення будь-яких заходів дискримінаційного характеру стосовно працівників, інфікованих ВІЛ або постраждалих від СНІДу. Зокрема: – не відмовляти у прийомі на роботу ВІЛ-позитивним особам через їхній статус; – не звільняти з роботи ВІЛ – позитивних осіб через їхній статус; – не проводити обов'язкове тестування на ВІЛ при прийомі на роботу.	Постійно.	Петренко П.П.
12.	Надавати ВІЛ інфікованим працівникам, що страждають від захворювань, пов'язаних зі СНІДом, можливість для виконання відповідної роботи, не протипоказаної медичними висновками.	Постійно.	Петренко П.П.
13.	Забезпечити конфіденційність інформації щодо ВІЛ – статусу та інших захворювань працівників, згідно з рекомендацією МОП № 171 від 1985 р. щодо гігієни праці та відповідно до національного законодавства.	Постійно.	Петренко П.П.
14.	У цілях освіти й інформування з приводу ВІЛ/СНІДу, запровадити кураторську програму “рівний – рівному”.		Петренко П.П.
15.	Надавати юридично-консультативну допомогу працівникам із ВІЛ та членам їхніх сімей щодо захворювань, які згадуються у цій програмі; за фінансової можливості, надавати матеріальну (грошову) допомогу для лікування й на поховання у випадку смерті працівника або смерті близьких родичів (подружжя, матері, батька, дітей) внаслідок СНІДу (п.24.1.4 Доповнення до Колдоговору від 25.07.03 р.).	Постійно.	Петренко П.П.

№ п/п	Зміст заходів	Термін виконання	Відповідальний
16.	Сприяти працівникам, які з власної ініціативи бажають пройти консультування і тестування на ВІЛ у медичних пунктах/частинах підприємства; дотримуватись при цьому принципів етики, захисту прав людини та конфіденційності.	На прохання працівників.	Петренко П.П.
17.	Запрошувати родичів до участі в інформаційно-просвітних програмах.	На прохання працівників.	Петренко П.П.
18.	Сприяти проведенню освітніх кампаній з ВІЛ/СНІДу, спрямованих на молодих працівників і жінок. Надавати інформацію про ін'єкційні шляхи передачі ВІЛ (при вживанні наркотиків), а також про можливості зменшення ризику такої передачі.	Постійно.	Петренко П.П.
19.	Приділяти значну увагу питанню незахищеності жінок від ВІЛ, а також профілактичним заходам, що можуть знизити ступінь цієї незахищеності.	Постійно.	Петренко П.П.
20.	З метою зниження дискримінації та стигматизації, пояснювати, що ВІЛ не може передаватися побутовим шляхом і що людей з позитивною реакцією на ВІЛ не потрібно уникати чи дискредитувати, а навпаки, підтримувати їх і допомагати у влаштуванні режиму праці на робочому місці. Пояснювати, що вірус послаблює організм людини і що всі члени колективу повинні виявляти співчуття і терпимість до працівників, інфікованих ВІЛ/хворих на СНІД.	Постійно.	Петренко П.П.
21.	Вести просвітницьку роботу щодо профілактики та лікування ІПСШ і туберкульозу – не лише у зв'язку з супутнім ризиком інфікування ВІЛ, але й через те, що такі хвороби піддаються лікуванню і це загалом позитивно впливає на стан здоров'я та імунної системи працівників.	Постійно.	Петренко П.П.
22.	Проводити відповідні акції для пропагування безпечного сексу, включно з розповсюдженням презервативів та інструкцій із використання чоловічих і жіночих презервативів.	Щоквартально.	Петренко П.П.

Менеджер з персоналу _____ (Підпис)

Менеджер з охорони праці _____ (Підпис)



Національна лінія
телефону довіри
з проблеми ВІЛ/СНІДу

8 800 500 45 10

www.helpme.com.ua



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я»

Київ, 03039, Україна, вул. Голосіївська, 13, офіс 2

(044) 220 13 23, (067) 234 83 97

office@lhsi.org.ua

www.lhsi.org.ua

