

Пособие для работодателей по проблеме ВИЧ/СПИДа

Руководство к действию

Международная Организация Работодателей

Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу
ЮНЭЙДС

ЮНИСЕФ • ПРООН • ЮНФПА • ЮНДКП
МОТ • ЮНЕСКО • ВОЗ • Всемирный Банк

Данное пособие было разработано на основе информации, предоставленной членами Международной Организации Работодателей из следующих стран, отраслевых ассоциаций и отдельных компаний:

Члены Международной Организации Работодателей:

Африка: Гана, Зимбабве, Камерун, Кения, Демократическая Республика Конго, Малави, Мали, Мозамбик, Намибия, Нигерия, Свазиленд, Уганда и Южная Африка

Америка: Барбадос, Бразилия и Соединенные Штаты Америки.

Азия: Малайзия, Таиланд, Филиппины и Япония,

Европа: Германия, Италия, Норвегия и Швейцария.

Отраслевые ассоциации: **Кения:** Кенийская Ассоциация Производителей Чаю. **Южная Африка:** Палата Горнодобывающей Промышленности.

Отдельные компании: **Камерун:** Alucam, **Малайзия:** Regent Kuala Lumpur, **Норвегия:** Veidekke, **США:** Chevron Corporation, Levi Strauss & Co., Rohm & Haas Company, UNOCAL Thailand, **Филиппины:** Philacor Corporation, **Франция:** Pechiney Aluminium, **Южная Африка:** AngloGold, Anglo Platinum, BMW SA(PTY)Ltd, BP Africa Region, Caltex, Goldfields, Harmony Gold Mining, Nedcor Bank, Old Mutual, Pg Group, SAPPI, Woolworths..

© Данный документ не является официальной публикацией ЮНЭЙДС и Международной Организации Работодателей, и все права сохраняются за вышеназванными организациями. Разрешается свободное обозрение, цитирование, воспроизведение или перевод его частей или целого текста с указанием на источник. Не разрешается продажа этого документа или его использование в коммерческих целях без предварительного письменного согласия ЮНЭЙДС (Контакт: Информационный центр ЮНЭЙДС).

Ответственность за взгляды, выраженные в документах названными авторами, ложится целиком на этих авторов.

Используемые названия и форма презентации материалов в данном пособии не выражают какого-либо мнения со стороны ЮНЭЙДС относительно юридического статуса какой-либо страны, территории, города, области или их властей или относительно их границ и пределов.

Упоминание конкретных компаний или продуктов определенных производителей не означает, что ЮНЭЙДС поддерживает или рекомендует их, а не другие сходные, но не упомянутые компании или продукты. За исключением ошибок и упущений, названия фирменных продуктов выделяются заглавными буквами.

Пособие для работодателей по проблеме ВИЧ/СПИДа

Руководство к действию

Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу
ЮНЭЙДС

ЮНИСЕФ • ПРООН • ЮНФПА • ЮНДКП
МОТ • ЮНЕСКО • ВОЗ • Всемирный Банк

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	
ВВЕДЕНИЕ.....	7
Основные факты о ВИЧ/СПИДе.....	7
Региональные тенденции распространения ВИЧ/СПИДа.....	8
ГЛАВА 1: Надо ли работодателям и их организациям вовлекаться в борьбу с ВИЧ/СПИДом?.....	11
Макроэкономическое воздействие: Последствия ВИЧ/СПИДа для деловой среды	12
Микроэкономическое воздействие: Последствия ВИЧ/СПИДа для отдельных компаний.....	13
ГЛАВА 2: Реакция на воздействие ВИЧ/СПИДа на рабочем месте: Действия работодателей .	17
Основные направления действий для организаций работодателей.....	17
Основные направления деятельности для компаний.....	20
Разработка политики предприятия по вопросу ВИЧ/СПИДа.....	20
Обеспечение ознакомления с методами профилактики ВИЧ на рабочем месте.....	21
Обеспечение заботы, поддержки и лечения.....	22
Осуществление практики справедливого принятия на работу.....	23
Привлечение местного сообщества.....	23
ГЛАВА 3 Примеры инициатив, предпринятых организациями работодателей и отдельными компаниями.....	25
Инициативы организаций работодателей.....	27
Инициативы, предпринимаемые компаниями.....	37
ИЗБРАННАЯ БИБЛИОГРАФИЯ.....	Error! Bookmark not defined.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Эпидемия ВИЧ/СПИДа породила глобальный кризис, влияющий на все уровни общества. Воздействию все больше подвергается мир бизнеса, который страдает не только от растущих расходов на рабочую силу, но также от потери прибылей и снижения производительности труда, что порождает много новых вызовов, как для работодателей, так и для работников.

По всему миру СПИД оказывает прямое и косвенное воздействие на бизнес. По оценкам в Южной Африке, например, более 20 процентов экономически активного населения в возрастной группе от 15 до 49 лет инфицированы ВИЧ.

Работодатели сталкиваются с падением производительности труда на рабочем месте из-за отсутствия работников по болезни или смерти. А это значит, что работодателям приходится справляться с реальными последствиями ВИЧ/СПИДа на рабочем месте и заниматься вопросами стигматизации и дискриминации, меняющихся потребностей по выплате пособий на здравоохранение, подготовки замены отсутствующих работников и восполнения утрачиваемых в рабочей среде навыков и знаний.

Одной из миссий Международной Организации Работодателей (ИОЕ) является посредничество в передаче организациям работодателей информации и опыта в социальной и трудовой сфере. Мы надеемся, что данное пособие послужит организациям работодателей и их членам руководством к действию по смягчению последствий ВИЧ/СПИДа в их компаниях и деловой среде. Пособие закладывает основу действий организаций работодателей и их членов, предоставляя им примеры инновационных ответов на пандемию, использовавшихся их коллегами в разных частях света. Конструктивные и про-активные действия по борьбе с ВИЧ на рабочих местах помогут улучшить производственные отношения и способствовать поддержанию непрерывности производства

Данное пособие разработано на основе информации, предоставленной членами Международной Организации Работодателей, отраслевыми ассоциациями и отдельными компаниями, которые перечислены на внутренней стороне обложки. Создание данного пособия было бы невозможным без дополнительных предпринятых ими усилий по документированию и фиксированию инициатив, предпринимаемых в их странах и их компаниях.

Пропагандой глобальных действий в ответ на ВИЧ/СПИД занимается Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС). В ней объединяются экспертные знания и навыки восьми организаций системы ООН, занимающихся борьбой с эпидемией. В силу своей глубокой убежденности в том, что деловой мир может внести свой фундаментальный вклад в это дело, секретариат ЮНЭЙДС одобрил и поддержал и данный проект Международной Организации Работодателей.

Мы с большой теплотой признаем значимость технических экспертных знаний, легших в основу Глобальной Программы по ВИЧ/СПИДу, разработанной Международной Организацией Труда как ведущим ко-спонсором ЮНЭЙДС в вопросах, относящихся к рабочим местам.

Только мобилизовав всех социальных партнеров, мы остановим распространение СПИДа. Мы убеждены, что усилия работодателей, поощряемые и поддерживаемые данным пособием, внесут неоценимый вклад в нашу борьбу.

Франсуа Периго,
Международная Организация Работодателей

Д-р Питер Пиот,
Исполнительный директор, ЮНЭЙДС
Объединенная Программа ООН по ВИЧ/СПИДу

ВВЕДЕНИЕ

Основные факты о ВИЧ/СПИДе

Что такое СПИД? Слово СПИД обозначает приобретенный синдром иммунодефицита – набор разрушительных инфекций, вызываемых вирусом иммунодефицита человека, или ВИЧ, который атакует и разрушает определенные белые кровяные тельца, играющие существенную роль в иммунной системе организма.

Когда ВИЧ поражает клетку, он соединяется с ее генетическим материалом и может оставаться бездеятельным в течение многих лет. Большинство людей, инфицированных ВИЧ, остаются здоровыми и могут жить годами безо всяких симптомов или только с незначительными недомоганиями. Они инфицированы ВИЧ, но у них нет СПИДа.

По оценкам ЮНЭЙДС, 90 процентов всех людей, инфицированных ВИЧ в мире не знают, что они носители вируса.

Через неопределенный период времени вирус активизируется, и тогда инфицированный человек становится уязвимым для серьезных инфекций и болезненных состояний, характерных для заболевания СПИДом. Хотя существуют терапевтические процедуры, продляющие срок жизни больного, СПИД остается смертельной болезнью. Продолжаются исследования и поиски возможных вакцин и, в конечном счете, способов излечения от СПИДа. Однако, на данный момент единственным способом контроля остается профилактика инфицирования.

ВИЧ распространяется четырьмя основными путями, а именно:

- Через все **незащищенные половые сношения** (вагинальные, анальные, оральные), которые сопряжены с риском передачи ВИЧ поскольку при них жидкости организма, выделяемые во время акта, напрямую соприкасаются с обнаженными слизистыми оболочками;
- Через переливание непроверенной крови;
- От инфицированной женщины к ее ребенку во время беременности, родов и кормления грудью;
- Через зараженные иглы (наиболее часто употребляющиеся для инъекций наркотиков).

ВИЧ НЕ передается через:

- рукопожатия, объятия, поцелуи;
- кашель или чихание;
- совместную работу с другими людьми;
- совместное принятие пищи или использование столовых приборов;
- пользование туалетами или душами;
- укусы комаров или иных насекомых.

Положительная реакция на ВИЧ означает, что человек инфицирован сам и заразен для других на протяжении всей своей жизни. Даже если он выглядит и чувствует себя здоровым, он может передавать вирус другим.

Защитить себя можно:

- Пользуясь презервативом во время полового акта;
- Используя чистые иглы при введении лекарств или иных веществ;
- Удостоверясь, что кровь для переливания прошла анализ на ВИЧ.

От ВИЧ к СПИДу. Лица, живущие с ВИЧ, инфицированы пожизненно и возможно умрут от оппортунистической инфекции, с которой не может бороться ослабленная иммунная система. Лечение с помощью антиретровирусных препаратов может замедлить развитие ВИЧ, а регулярное лечение от оппортунистических инфекций может существенно продлить срок жизни человека с ВИЧ. У тех, кто не подвергается антиретровирусной терапии, срок между инфицированием и развитием серьезных недугов, определяемых как СПИД, составляет около восьми лет. С момента проявления симптомов СПИДа большинство пациентов выживает немногим более двух лет.

Источник: UNAIDS (Отчет ЮНЭЙДС, 1999; СПИД и ВИЧ-инфекция, 2000; Global Business Council, 2001).

Региональные тенденции распространения ВИЧ/СПИДа

Взрослые и дети, предположительно живущие с ВИЧ/СПИДом, на конец 2001 г.

<i>Северная Америка</i> 940000	<i>Западная Европа</i> 560000	<i>Восточная Европа и Центральная Азия</i> 1 миллион
<i>Карибский бассейн</i> 420000	<i>Северная Африка и Ближний Восток</i> 440000	<i>Восточная Азия и Тихий океан</i> 1 миллион
<i>Латинская Америка</i> 1,4 миллиона	<i>Страны к югу от Сахары</i> 28,1 миллиона	<i>Южная и Юго-Восточная Азия</i> 6,1 миллиона
<i>Австралия и Новая Зеландия</i> 15000		

20 лет спустя после появления сообщений о первых засвидетельствованных проявлениях синдрома приобретенного иммунодефицита, СПИД стал самым разрушительным заболеванием, с которым когда-либо сталкивалось человечество. С начала эпидемии, вирусом инфицировано более 60 миллионов человек. В африканских странах к югу от Сахары ВИЧ/СПИД в настоящее время стал ведущей причиной смертности. Во всем мире это четвертый крупнейший убийца.

По состоянию на конец 2001 г. в мире насчитывалось около 40 миллионов человек живших с ВИЧ. Во многих частях развивающегося мира большинство новых случаев инфицирования приходится на взрослых людей молодого возраста; особо уязвимы молодые женщины. Почти треть людей, живущих в настоящее время с ВИЧ/СПИДом, относится к возрастной группе от 15 до 24 лет. Большинство из них не знают, что они - носители вируса. А еще миллионы людей

не знают о ВИЧ ничего или слишком мало, чтобы надежно защищаться от вируса.

Восточная Европа и Центральная Азия: регион, где эпидемия все еще распространяется сверхбыстрыми темпами

Восточная Европа, в особенности Российская Федерация, остается регионом, где эпидемия распространяется самыми высокими темпами в мире, а число новых случаев инфицирования ВИЧ продолжает резко возрастать. По оценкам в 2001 г. в этом регионе происходило 250 тысяч первичного инфицирования, что довело численность людей, живущих с ВИЧ, до 1 миллиона. Притом, что в данном регионе высок и уровень других инфекций, передающихся половым путем, а среди молодежи высок уровень инъекционного употребления наркотиков, эпидемия, вероятней всего, будет и дальше расти устойчивыми высокими темпами.

Азиатско-Тихоокеанский регион: закрывающееся окно возможностей

В Азиатско-Тихоокеанском регионе, оценочная численность людей, живущих с ВИЧ/СПИДом, достигла 7,1 миллиона. В 2001 г. эпидемия в этом регионе убила 435 тысяч человек. Опасно обманчивы относительно низкие национальные уровни заболеваемости во многих странах региона. За ними скрываются локализованные очаги эпидемии, в том числе в некоторых из наиболее густонаселенных стран мира. Существует серьезная угроза вспышки крупных эпидемий общего плана. Однако, как показывает опыт Камбоджи и Таиланда, оперативные крупномасштабные программы профилактики могут сдерживать распространение эпидемии. В Камбодже скоординированные усилия, поощряемые сильным политическим руководством и общественной поддержкой, снизили распространенность ВИЧ среди беременных женщин к концу 2000 года до 2,3 %, что почти на треть ниже уровня, зафиксированного в 1997 г.

Африка к югу от Сахары: кризис нарастает

В 2001 году СПИД убил 2,3 миллиона африканцев. По оценкам, в странах к югу от Сахары за последний год имели место 3,4 миллиона новых случаев инфицирования ВИЧ, а это означает, что сейчас насчитывается 28,1 миллиона африканцев, живущих с вирусом. При отсутствии должного лечения и ухода большинство из них не протянет и десяти лет. Последние данные клинических обследований женщин до родов показывают, что некоторые территории в Южной Африке уже сравнялись с Ботсваной, где уровень распространенности вируса среди беременных превосходит 30 %. В Западной Африке как минимум пять стран переживают серьезную эпидемию, а уровень распространенности ВИЧ среди взрослого населения превосходит 5 %. Однако в Уганде распространенность ВИЧ среди взрослых продолжает снижаться, и имеются свидетельства того, что уровень распространенности среди молодежи (особенно женщин) сокращается и в других частях континента.

Ближний Восток и Северная Африка: медленный, но заметный рост

На Ближнем Востоке и в Северной Африке число людей, живущих с ВИЧ, достигает в настоящее время 440000. Распространение эпидемии наиболее заметно в тех странах (таких как Джибути, Сомали и Судан), которые уже переживают сложную ситуацию. Хотя уровень распространенности ВИЧ продолжает оставаться низким в большинстве стран этого региона, в нескольких из них наблюдается растущее количество новых случаев инфицирования ВИЧ, как, например, в Исламской Республике Иран, Ливийской Арабской Джамахирии и Пакистане.

Страны с высоким уровнем доходов: угроза возобновляющейся эпидемии

Более широкомасштабная эпидемия угрожает и странам с высоким уровнем доходов, где в 2001 г. свыше 75 тысяч человек были инфицированы ВИЧ и общее число индивидов, живущих с ВИЧ/СПИДом, дошло до 1,5 миллионов. В этих странах новейшие успехи в области терапии и ухода за больными не сочетается последовательно с соответствующим прогрессом на фронте профилактики. Появляются новые свидетельства растущего уровня инфицирования ВИЧ в Северной Америке и некоторых частях Европы и Австралии. Небезопасный секс, находящий отражение во вспышках инфекций, передающихся половым путем (ИППП), и широко

распространенное инъекционное употребление наркотиков ускоряют распространение эпидемии, которая в то же самое время все больше смещается в сторону обездоленных сообществ.

Латинская Америка и Карибский бассейн: различные эпидемии

По оценкам, в Латинской Америке и Карибском бассейне в настоящее время 1,8 миллиона взрослых и детей живут с ВИЧ. Но в этом регионе виды эпидемии различаются. Притом, что средний уровень распространенности ВИЧ среди взрослых достигает приблизительно 2 %, Карибский бассейн считается вторым из наиболее пострадавших регионов мира. Относительно низкие общенациональные уровни распространенности ВИЧ в большинстве Южно и Центральноамериканских стран скрывают тот факт, что эпидемия уже твердо укоренилась среди определенных групп населения. Эти страны могут воспрепятствовать дальнейшему распространению эпидемии путем интенсификации ответных мер в настоящее время.

Источник: UNAIDS Epidemiological update, 2001.

ГЛАВА 1:

Надо ли работодателям и их организациям вовлекаться в борьбу с ВИЧ/СПИДом?

Вопрос о том, существует ли необходимость для работодателей втягиваться в борьбу с ВИЧ/СПИДом, имеет критическое значение для членов Международной Организации Работодателей во всем мире. Повсюду работодатели задаются вопросом, оказывает ли ВИЧ/СПИД отрицательное воздействие на бизнес. Ответ – да.

ВИЧ/СПИД – это пандемия с далеко идущими последствиями. Это не только вызов сфере общественного здравоохранения, переплетающийся со сложными социальными проблемами, СПИД – это угроза экономической катастрофы. При нарастающей глобализации экономическое воздействие ВИЧ/СПИДа в равной степени ощущают как многонациональные компании, так и малые и средние предприятия.

Что касается работодателей, ВИЧ/СПИД оказывает негативное воздействие как на деловую среду (макроэкономическое воздействие), так и непосредственно на предприятие (микроэкономическое воздействие).

Рис. 1.: Воздействие ВИЧ/СПИДа на работодателей: обзор

- 1 – Растущие потери рабочего времени
- 2 – Растущая текучесть кадров
- 3 – Утрата навыков
- 4 – Утрата накопленного на работе знания
- 5 – Ухудшение морального климата
- 6 – Страховка
- 7 – Пенсионные фонды
- 8 – Здоровые и безопасные условия труда
- 9 – Медицинская помощь
- 10 – Расходы на похороны
- 11 – Растущие потребности в профессиональной подготовке и подборе кадров
- 12 – ВИЧ/СПИД при принятии на работу
- 13 – Сужение рынков, предложения рабочей силы, численности поставщиков
- 14 – Сокращение интеллектуального капитала
- 15 – Сокращающиеся прямые зарубежные инвестиции
- 16 – Расходы на похороны
- 17 – Сокращающиеся реинвестиции
- 18 – Снижающаяся надежность
- 19 – Сокращающаяся производительность
- 20 – Сокращение прибылей

Источник: ЮНЭЙДС (На основе *The Business Response to HIV/AIDS: impact and lessons learned, 2000*).

Макроэкономическое воздействие: последствия ВИЧ/СПИДа для деловой среды

Основательное исследование пандемии СПИДа в африканских странах к югу от Сахары показало, что основной жертвой вируса становится население в трудоспособном возрасте. Поражая людей в наиболее продуктивные годы их жизни, заболевание приводит к снижению заработков, а также к увеличению потребности в уходе, более высоким затратам на здравоохранение и к преждевременной смерти. Снижаются накопления, поскольку большая часть доходов расходуется, а не накапливается. С течением времени сжимается потребительский рынок, а затем и ресурсы для производства и инвестиций. Сокращение же потребительского спроса, а, следовательно, ресурсов и возможностей для инвестирования напрямую влияет на экономический рост. По прогнозным оценкам Всемирного Банка к 2020 году макроэкономические последствия ВИЧ/СПИДа могут стать достаточными, чтобы на треть сократить рост национального дохода в странах, где уровень распространенности заболевания среди взрослых достигает 10 %.

В развивающихся странах, где объем физического капитала нередко невелик, наиболее важным экономическим активом является человеческий капитал. ВИЧ/СПИД в них глубоко влияет на соотношение числа иждивенцев и работников и дальнейшую нагрузку на рабочую силу. Это воздействие отражается не только в показателях численности рабочей силы, но и в показателях ее качества. По прогнозам МОТ численность населения в 29 странах с уровнем распространенности инфекции равном 2 % в 1997 г., сократится к 2020 году на 8 % за счет смертности, вызванной СПИДом. Многие из инфицированных ВИЧ/СПИДом люди – это опытные работники, занятые на управленческих и неуправленческих должностях.

Потеря работников из-за СПИДа порождает сиротское поколение, которое в некоторых африканских странах к 2010 году сможет составить до 10 % населения. Из-за этих сирот все больше будет расти нагрузка на экономику, не имеющую социальной подстраховки. Это означает, что даже лица, которые избежат инфицирования вирусом, ощутят его негативное воздействие, поскольку расширенным семьям, их близким и их сообществам придется обеспечивать сирот вместо скончавшихся родителей. Потеря опытных работников и появление на рынке труда сирот, которым придется содержать самих себя, может снизить как средний возраст работников, так и уровень их навыков и умений в целом. Все это может привести к широкому распространению детского труда и его неизбежных последствий. Руководством к действию для работодателей в подобной ситуации может служить опубликованное для них Международной Организацией Работодателей руководство по детскому труду.

Из-за растущей смертности среди населения ни один сектор экономики не может избежать последствий пандемии в странах со значительной распространенностью ВИЧ/СПИДа. Все отрасли страдают от сокращения как численности производительных и опытных трудовых ресурсов, так и возможностей для инвестирования. В своей совокупности для бизнеса это означает увеличение издержек производства и обслуживания, особенно из-за потери работников в сфере транспорта и коммунального хозяйства, роль которых существенна для большинства видов рыночной деятельности. Различные виды деловой активности осуществляются не в изоляции друг от друга, и таким образом воздействие ВИЧ/СПИДа ощущается по всем деловым цепям вложений и общества в более широком смысле. Глава Всемирного Банка Джеймс Вульфенсон заявил: «ВИЧ/СПИД – это крупный вызов развитию, если не самый важный вызов, с которым сегодня сталкивается Африка».

Деловое сообщество зависит и от образовательной сферы, которая готовит будущих работников, менеджеров и лидеров бизнеса. А сфера образования испытывает жесткое воздействие со стороны ВИЧ/СПИДа. Она страдает от потерь опытных преподавателей, вызванных смертностью и заболеваниями, связанными со СПИДом. К примеру, исследование, проведенное в Замбии, показало, что смерть косит учителей быстрее, чем система образования успевает вырастить им замену. Да к тому же численность детей, посещающих школу, уменьшается под воздействием многих факторов, среди которых и сокращающиеся доходы домохозяйств. Кроме того, дети вынуждены больше времени отдавать уходу за заболевшими

членами семьи, занятию с младшими братьями и сестрами или даже борьбе с ВИЧ-инфекцией в самих себе.

Влияние на пенсионное обеспечение и пособия из фондов социального страхования

Поскольку все меньше работников будет доживать до пенсионного возраста, будут сокращаться их взносы в системы пенсионного и социального страхования. В результате возрастет давление на государство и корпорации. В то же время выплаты пособий по болезни и смерти и пенсии по потере кормильца увеличатся в долевого соотношении государственного фонда заработной платы. При растущих социальных расходах на увеличивающееся число сирот и перед лицом сокращающихся налоговых сборов, у правительств окажется еще меньше ресурсов для инвестирования в экономическое развитие.

Сбережения, инвестиции и сравнительные преимущества

В то время, как государственные и частные сбережения будут сокращаться из-за растущих расходов на лечение от ВИЧ/СПИДа, будет уменьшаться также инвестиционный и физический капитал. Анализ макроэкономических последствий СПИДа в Малави и Южной Африке приводит к выводу, что из-за пандемии ежегодные темпы роста ВВП могут сократиться на 1-2 %. Если ничего не делать, то со временем эти тенденции приведут к макроэкономической нестабильности, поскольку будет ухудшаться фискальное положение, а это в свою очередь может потенциально деструктивно влиять на экономические и социальные отношения.

Эмпирические данные, собранные Всемирным Банком, указывают, что правительственные и частные сбережения тают под влиянием эпидемии ВИЧ/СПИДа. Правительственные сбережения сокращаются из-за более низких налоговых сборов и более высоких затрат, связанных с эпидемией, в то время как сбережения в частном секторе сокращаются из-за растущих расходов на здравоохранение. Снижающаяся производительность предприятий может подтолкнуть компании к перемещению в страны, менее пораженные эпидемией, что приведет к сокращению прямых иностранных инвестиций.

При росте стоимости единицы труда сравнительное преимущество экономик с высоким уровнем распространенности ВИЧ/СПИДа все больше будет зависеть от их опоры на природные ресурсы. В целом заболеваемость и смертность, связанные с ВИЧ/СПИДом, послужат причиной сокращения численности рабочей силы и способности обеспечивать приток работников в будущем при одновременном отрицательном воздействии на возможности их образования и профессиональной подготовки.

Микроэкономическое воздействие: последствия ВИЧ/СПИДа для отдельных компаний

Прямая связь между ВИЧ/СПИДом, снижением производительности, ростом производственных затрат и сокращением прибылей была осознана конкретными предприятиями в странах с высоким уровнем распространенности инфекции. Исследование, проведенное на базе транспортной компании в Зимбабве при финансовой поддержке АМР (Агентство США по международному развитию) привело к выводу, что общие затраты компании, связанные с ВИЧ/СПИДом, равнялись 20 % ее прибылей. В этом конкретном случае более половины понесенных затрат связывалось с более высокими расходами на здравоохранительные мероприятия.

Сокращающаяся производительность

Снижение уровня производительности из-за растущих потерь рабочего времени и вызванных ими организационных неполадок приводит к сокращению прибылей, если только производственные затраты не сокращаются еще более быстрыми темпами. Снижающаяся и колеблющаяся производительность осложняет деятельность компании, направленную на

удовлетворение потребительского спроса на ее продукцию, что, в свою очередь, отрицательно сказывается на общем росте и развитии компании.

Потери рабочего времени из-за заболеваний самих работников или необходимости заботиться о больных членах семьи, пораженных ВИЧ/СПИДом, приводят к нарушению производственного цикла, неполному использованию оборудования и вынужденному привлечению временных работников, что может напрямую влиять на качество товаров и услуг. В Кении фирма, занимающаяся производством и переработкой сахара, отметила рост времени отсутствия на рабочем месте из-за заболеваний, связанных с ВИЧ: пропуски составили 8000 рабочих дней за период с 1995 по 1997 годы.

Заболееваемость и смертность такого рода ведут к увеличивающейся дезорганизации рабочей силы в конкретной компании из-за растущей текучести кадров, утраты навыков и знаний, накапливаемых вместе с опытом работы в корпоративной среде, ухудшения морального климата и увеличения затрат на замену выбывающих работников. Эти затраты не сразу становятся очевидными и их нелегко перевести в точные цифры. Хотя почти каждый человек слышал о ВИЧ/СПИДе, даже в развитых странах сохраняется недопонимание ВИЧ-инфекции. Там, где сотрудники не владеют точной информацией о ВИЧ и СПИДе, следующие факторы могут влиять на ровное ведение дел:

- боязнь инфицирования, приводящая к отказу работать вместе с сотрудником, о котором известно или о котором ходят слухи, что инфицирован ВИЧ или болен СПИДом;
- неправильные представления или стигматизация, которые могут приводить к недостойному обращению с сотрудником, и
- дискриминация при принятии кадровых решений – например, относящихся к неоправданному увольнению работника, инфицированного ВИЧ.

При высокой текучести кадров затрудняется передача знаний и навыков, а потеря товарищей по работе резко ухудшает моральный климат в среде штатных сотрудников. На моральный климат также отрицательно воздействуют дискриминация по отношению к людям, живущим со СПИДом, и обрыв трудовой деятельности. Если они накапливаются в течение долгого времени, эти не столь заметные организационные факторы обретают критическое значение для существования более эффективной и продуктивной рабочей силы. Воздействие таких потерь еще более значительно в малых компаниях.

Растущие затраты

Растущие производственные затраты предприятия отрицательно действуют не только на его текущие, но и будущие прибыли так как они сокращают возможности инвестирования в целях наращивания производительности, расширения предприятия, его научно-исследовательской и конструкторской деятельности, профессиональной подготовки и поддержки рабочей силы.

ВИЧ/СПИД увеличивает издержки в нескольких направлениях:

Подбор и профессиональная подготовка кадров

Затраты на подбор и профессиональную подготовку возрастают из-за увеличивающейся текучести кадров и утраты опытных работников. Компаниям приходится нанимать дополнительных работников для компенсирования потерь кадров или их текучести. Исследование, проведенное в африканских странах к югу от Сахары, показывает, что в некоторых из них уровень инфицирования наиболее высок среди проживающих в городах опытных мужчин с высокими доходами и их партнерш. В экономике с низкими уровнями образования, предприятия, зависящие от высокообразованных сотрудников, могут сталкиваться с более высокими затратами на их замену по сравнению с предприятиями, чьи сотрудники менее квалифицированы. Кроме того, недостаток опытной рабочей силы не только увеличивает расходы на профессиональную подготовку, но и приводит к требованиям более высокой заработной платы с их стороны.

Страхование и пенсии

Страховые премии компаний по страхованию жизни и взносы в пенсионные фонды увеличиваются в результате ранних уходов в отставку или смертей. Это создает особые проблемы для продвинутых экономик, где подобные пособия являются всеобъемлющими. Например, в Зимбабве отчисления на страхование жизни увеличились из-за ВИЧ/СПИДа в четыре раза за двухлетний период.

Затраты на здравоохранение

Там, где компании берут на себя расходы на здравоохранение, затраты на эту услугу значительно возрастают с подъемом уровня ВИЧ/СПИДа. Изучение сельскохозяйственного коммерческого сектора в Кении показало, что медицинские расходы, связанные со СПИДом, возросли более, чем на 400 % сверх планировавшейся суммы, поскольку план не учитывал последствия СПИДа. Эти растущие расходы в конце концов сказываются на размере пособий, которые предприятия в состоянии обеспечить своим работникам. Конечно, предоставление услуг здравоохранения является не только затратой, но и инвестицией, поскольку оно может предотвратить или ограничить заболеваемость и потери рабочего времени, а также риски для здоровья рабочей силы. Это имеет особое отношение к тем странам, где предоставление услуг государственного здравоохранения ограничено, а услуги частного сектора здравоохранения дороги.

Затраты на похороны

Предприятия, которые оплачивают расходы на похороны своих сотрудников, сталкиваются со значительными затратами. Такая практика превалирует во многих африканских регионах к югу от Сахары. Увеличение расходов на похороны является в значительной степени результатом высокого уровня смертности из-за ВИЧ/СПИДа. Например, в Замбии Барклай Банк (Barclays Bank) за один год вынужден был оплатить похороны 36 жертв СПИДа, притом, что общая численность его рабочей силы составляла 1600 сотрудников.

Выводы

Своевременные (чем раньше, тем лучше) инвестиции в просветительские и профилактические кампании могут помочь значительно снизить уровень распространенности эпидемии среди работников, их семей и местных сообществ.

Предоставление услуг здравоохранения, таких как лечение от ИППП, может способствовать сокращению уровня инфицирования. Предоставление антиретровирусной терапии, хотя и обходится недешево, может способствовать продлению жизни сотрудников и тем самым обеспечить долгосрочные прибыли компании. А не принятие должных мер может привести к экспоненциальному росту соответствующих затрат.

В заключение следует сказать, что деловому сообществу совершенно необходимо искать ответные меры на вызов ВИЧ/СПИДа ради собственного блага и блага своих акционеров. ВИЧ/СПИД стал фундаментальным вопросом как для отдельных компаний, так и для более широкой предпринимательской среды. Там, где в ряде стран и регионов сохраняются возможности предотвращения перерастания отдельных случаев ВИЧ/СПИДа в масштабную эпидемию, важно, чтобы отдельные предприятия как можно раньше вовлекались в многоотраслевые ответные меры. Своевременные действия принесут огромный урожай сбережений как в экономическом, так и в гуманитарном смысле.

ГЛАВА 2:

Реакция на последствия ВИЧ/СПИДа на рабочем месте: действия работодателей

Большинство работодателей озабочены тем, как защитить свою рабочую силу от инфицирования ВИЧ и как поступать с теми, кто уже инфицирован. Реальные инициативы, предпринимаемые работодателями в качестве ответа на ВИЧ/СПИД в своей компании, будут зависеть от следующих двух ключевых факторов:

- ▶ от уровня распространенности ВИЧ в пределах компании и в местном сообществе; и
- ▶ от уровня знаний руководства компании о реальных и потенциальных последствиях пандемии и осознания необходимости ответных действий.

В промышленных странах с низким уровнем распространенности инфекции, там, где хорошо и устойчиво обеспечены благосостояние рабочей силы и услуги здравоохранения для нее и где имеется эффективное законодательство, работодатели могут и не осознавать необходимости принятия масштабных действий. В Италии, например, большинство из опрошенных работодателей заявили, что вполне достаточно тех инициатив, которые в борьбе с ВИЧ/СПИДом принимает правительство. Их собственное вмешательство представлялось им ненужным. В Северной Америке и в Австралии, однако, работодатели всерьез относятся к проблеме ВИЧ/СПИДа, как продемонстрировала компания Levi Strauss & Co. в Соединенных Штатах. Активно вовлечены в борьбу с пандемией многонациональные европейские корпорации, работающие в области предпринимательства в развивающихся странах.

В самих же развивающихся странах, где уровень распространенности инфекции высок, работодатели подвергаются растущему давлению в отношении того, как поступать с работниками, живущими с ВИЧ/СПИДом. Одна компания – британская Standard Chartered Bank – ощущает такое давление на своих предприятиях, расположенных в Африке. Банк разработал очень эффективную программу проведения в жизнь своей политики в области просвещения относительно ВИЧ/СПИДа. До осуществления этой программы Банк не располагал региональной или местной политикой компании в отношении человеческих ресурсов, которой руководствовались бы менеджеры при найме, профессиональной подготовке и поддержке сотрудников в связи с ВИЧ/СПИДом.

Другая причина, по которой компании в развивающихся странах испытывают давление, заключается в том, что правительства таких стран не обладают достаточными ресурсами, чтобы сделать многое. Кроме того, уровни распространенности инфекции настолько высоки, что для борьбы с пандемией потребовалась бы всеобщая социальная мобилизация, при которой деловые круги оказались бы включенными в общие действия в качестве ключевых деятелей общества.

Основные направления действий организаций работодателей

Организации работодателей находятся в идеальном положении для принятия всесторонних многоотраслевых действий против ВИЧ/СПИДа. Их положение определяется тем, что у них есть:

- существующие и эффективно действующие организационные рамки, связывающие все компании-члены;
- четко определенная целевая группа сотрудников;
- способность обеспечить руководство мобилизацией компаний-членов на действия по ряду касающихся их вопросов;

- существующие механизмы для решения вопросов здравоохранения и безопасности на рабочих местах; и
- возможность выступать от имени членов по вопросам такой остроты, как ВИЧ/СПИД, и представлять деловые круги на других форумах, занимающихся вопросами ВИЧ/СПИДа (таких, как тематические группы ООН в большинстве развивающихся стран).

Ряд организаций работодателей всерьез отнесся к вызову ВИЧ/СПИДа и разработал инновационные методы реагирования на пандемию. В Африке, Карибском бассейне и Азии проводились субрегиональные семинары по обмену опытом эффективного реагирования организаций работодателей на вызов ВИЧ/СПИДа.

Для выработки политики или программы для конкретной организации работодателей могут быть использованы в качестве проверочного списка следующие «шаги», опирающиеся на практический опыт организаций работодателей в Восточной, Центральной и Южной Африке.

Проверочный список для разработки политики и программы для организации работодателей:

- Провести исходный обзор социально-экономических последствий ВИЧ/СПИДа и инициатив, предпринимаемых членами организаций работодателей в качестве ответа на проблему.
- Провести презентацию результатов обзора для усиления осознания членами советов организаций работодателей и руководства компаний необходимости принятия мер по предотвращению распространения вируса.
- Разработать национальную или отраслевую стратегию путем создания на широкой основе рабочей группы с привлечением соответствующих заинтересованных сторон таких, как организации работников, организации людей, живущих с ВИЧ/СПИДом, государственные департаменты, отвечающие за борьбу с ВИЧ/СПИДом, и ассоциации практикующих медицинских работников.
- Собрать вместе социальных партнеров для выработки национальных или отраслевых сводов практических правил по борьбе с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте.
- Провести анализ знаний, эмоционального отношения и практических действий в целевых группах для определения уровня общего осознания проблемы ВИЧ/СПИДа, отношения к ней и поведенческих стереотипов.
- Осуществить на рабочем месте программу действий, включающих информирование и просвещение относительно методов профилактики, политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа, добровольного консультирования и тестирования на ВИЧ/СПИД.
- Провести мониторинг результатов осуществления программ с использованием таких показателей, как уровень заболеваемости, использования презервативов и перемен в эмоциональном отношении и поведении работников.
- Установить партнерство с органами ООН и другими стратегическими партнерами для мобилизации технических и финансовых ресурсов.

Национальные и субрегиональные организации работодателей, выступающие как объединительные центры, принимали участие в усилиях по повышению осознания проблемы и лоббированию в пользу выработки и принятия национальной политики по СПИДу и разработки основных направлений противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте. Примером таких инициатив на субрегиональном уровне может служить конфедерация работодателей Карибского бассейна, которая подготовила заявление под заглавием "Побудка для работодателей Карибского бассейна". На национальном уровне, компании в Таиланде объединились для создания Таиландского Делового Совета по СПИДу. В Камеруне Национальная Федерация Работодателей (GICAM) сотрудничает с правительством в осуществлении программы повышения осознания проблемы ВИЧ/СПИДа и просвещения для своих компаний-членов. Эта программа предусматривает использование лиц, живущих с

ВИЧ/СПИДом, в просветительской работе среди сотрудников на фирмах, в которых они работают.

Что касается создания партнерств, целый ряд организаций работодателей в сотрудничестве с социальными партнерами разрабатывает национальные или региональные своды правил по ВИЧ/СПИДу на рабочем месте. Примерами таких инициативных действий могут быть «Малазийский Свод Правил по Профилактике и Контролю над ВИЧ/СПИДом на Рабочем Месте», «Свод Правил по Вопросам ВИЧ/СПИДа и Трудовой Занятости Южно-Африканского Сообщества Развития (SADC)»; и «Положение по ВИЧ и СПИДу в Трудовых Отношениях в Зимбабве». На международном уровне МОТ разработала Свод практических правил по вопросу: ВИЧ/СПИД и сфера труда, который стал результатом трехсторонних обсуждений с участием представителей работников, работодателей и правительств. Все эти своды правил служат руководством по смягчению последствий ВИЧ/СПИДа на рабочем месте. С помощью этих сводов правил был достигнут консенсус по вопросу, как следует действовать в отношении таких деликатных вопросов, как тестирование на ВИЧ/СПИД перед приемом на работу, обращение с уже инфицированными работниками и обращение с конфиденциальной информацией, относящейся к ВИЧ-статусу работников.

Свод практических правил МОТ по вопросу: ВИЧ/СПИД и сфера труда.

МОТ разработала свод правил, касающихся ВИЧ/СПИДа и сферы труда, который образует отправную точку для усилий МОТ по противодействию ВИЧ/СПИДу. Свод был разработан в ходе трехсторонних консультаций, проводившихся в 2001 г. при активном участии 12 представителей работодателей и Международной Организации Работодателей. Свод получил поддержку Генерального Секретаря ООН и системы организаций ООН на Специальной Сессии Генеральной Ассамблеи по ВИЧ/СПИДу в Нью-Йорке 25-27 июня 2001 г., а также корпораций, профсоюзов и неправительственных организаций.

Свод правил МОТ был выработан в ответ на многочисленные просьбы о разработке руководящих указаний, особенно со стороны работодателей. Свод правил был выработан с намерением оказать помощь в сокращении распространения ВИЧ и смягчения его воздействия на рабочую силу и предприятия. Он содержит основополагающие принципы для выработки политической линии и практического руководства к действию, на основе которых могут выработываться конкретные мероприятия на уровне предприятий, местных сообществ и на национальном уровне в следующих ключевых областях:

- профилактика через просвещение и практическую поддержку изменений в поведении;
- недискриминация и защита прав работников, включая обеспечение права на занятость, на получение пособий и на гендерное равенство;
- забота и поддержка, включая конфиденциальное добровольное консультирование и тестирование, а также лечение там, где местные системы здравоохранения являются неадекватными.

Так как свод правил является добровольно применяемым инструментом, он может адаптироваться к различным условиям и различным уровням ресурсообеспечения.

Ключевые принципы включают:

- отсутствие дискриминации, связанной с ВИЧ-статусом (действительным или предполагаемым) при приеме на работу
- продолжение трудовой деятельности работника независимо от его ВИЧ-статуса
- обеспечение конфиденциальности в условиях здоровой и безопасной рабочей среды
- гендерное равенство как основу для вмешательства ради профилактики и моральной поддержки
- добровольное тестирование с консультированием, но без обязательной проверки на ВИЧ/СПИД, как условия приема на работу
- необходимость социального диалога и профилактических программ; забота и поддержка

как основа для борьбы с эпидемией на рабочем месте.

Основные направления деятельности для компаний

Вызовы, стоящие перед компаниями, отвечающими на ВИЧ/СПИД.

Четыре проблемы, стоящие перед компаниями, реагирующими на ВИЧ/СПИД, таковы:

- ▶ недостаток финансирования и опыта, особенно в случае малых и средних предприятий;
- ▶ болезненное восприятие проблемы ВИЧ/СПИДа: как поступать с эмоциональной реакцией работников на проблемы, относящиеся к сексу и сексуальному поведению, а также к стигматизации, связанной с инфекцией;
- ▶ готовность всех заинтересованных лиц согласиться с необходимостью действовать;
- ▶ как обеспечить инфицированным лицам заботу и поддержку (медицинский уход, консультирование, альтернативные условия работы).

Несмотря на эти проблемы, рабочее место – это весьма подходящая зона для распространения информации о профилактике ВИЧ благодаря следующим его характеристикам:

- Рабочее место оказывает мощное воздействие на социальные и эмоциональные отношения людей, на их ценности и даже сексуальное поведение.
- Работники в цеху, офисе или на шахте не только зарабатывают на жизнь, но и взаимодействуют в социальном плане, обмениваясь знаниями и опытом, и таким образом влияя на мнение и поведение друг друга. Давление со стороны группы сотрудников в таком случае становится ключевым фактором для мышления и поведения индивидов.
- Рабочее место также связывает людей друг с другом, формируя у них чувство разделяемого с другими самоопределения и принадлежности к коллективу.
- Многие рабочие места также связаны с уже существующими структурами, такими, как комитеты по охране труда, рабочие комитеты и представители работников, которые могут быть мобилизованы на поддержку мероприятий по повышению осознания и по профилактике ВИЧ/СПИДа.
- Некоторые рабочие места связаны с отличными медицинскими клиниками и лечебницами, которые могут снабдить их не только информацией, но и обеспечить качественный уход и поддержку как самим работникам с ВИЧ/СПИДом, так и членам их семей.

Реагирование на ВИЧ/СПИД на рабочем месте

В своем реагировании на проблему ВИЧ/СПИДа на рабочем месте компания может предпринять пять основных инициативных действий:

- ▶ разработать корпоративную политику по вопросу ВИЧ/СПИДа;
- ▶ обеспечить ознакомление с методами профилактики ВИЧ на рабочем месте;
- ▶ обеспечить заботу и поддержку на рабочем месте;
- ▶ осуществлять практику справедливого приема на работу; и
- ▶ вовлечь местное сообщество в ответные действия.

Разработка политики предприятия по вопросу ВИЧ/СПИДа

Политика по вопросу ВИЧ/СПИДа содержит определение позиции и практики компании по предотвращению передачи ВИЧ и по работе с ВИЧ-инфекцией среди служащих. Такая

политика, как правило, определяет последовательность действий внутри компании в соответствии с местными и национальными законами, а также устанавливает нормы поведения, ожидаемого от всех сотрудников. Кроме того, такая политика имеет целью послужить руководством к действию для сотрудников: как подходить к проблеме ВИЧ/СПИДа и куда обращаться за помощью в случае необходимости.

Такая политика должна:

- разрабатываться с участием работников;
- доводиться до сведения всех заинтересованных лиц в простой и ясной форме;
- пересматриваться и обновляться в свете новейших эпидемиологических данных, в свете конкретной динамичной терапевтической практики ответа на пандемию, а также в свете иной научной информации;
- подвергаться мониторингу в целях успешности ее проведения; и
- оцениваться с точки зрения ее выполнения и эффективности.

Политика по вопросу ВИЧ/СПИДа на рабочем месте должна быть нацелена на решение существенных вопросов, таких как:

- соответствие законам и культуре страны;
- предотвращение дискриминации людей с ВИЧ или СПИДом;
- обеспечение ожидаемого поведения штатных сотрудников по отношению к ВИЧ-позитивному коллеге;
- обеспечение предоставления медицинских и просветительских услуг;
- конфиденциальность и уважение к личной жизни;
- пособия и льготы, получения которых сотрудник может ожидать (пособие на затраты по лечению, оплачиваемый отпуск по болезни и т. п.);
- обустройство служащих с ВИЧ и применение приемлемых норм трудовой деятельности;
- практика первой помощи и "универсальных предосторожностей";
- соответствие другим существующим решениям по политике и практике организации;
- соблюдение баланса потребностей компании, менеджмента, сотрудников и отдельных индивидов; и
- внутренние и внешние ресурсы компании для получения информации и услуг, а также просвещения, касающегося профилактики ВИЧ на рабочем месте.

Обеспечение мероприятий по ознакомлению с методами профилактики ВИЧ на рабочем месте

Цель образовательной программы по профилактике ВИЧ на рабочем месте – помочь сотрудникам избежать инфицирования вирусом иммунодефицита человека и, в то же самое время, научить сотрудников принять инфицированного коллегу. Просвещение и обучение приводят к тому, что штатные сотрудники становятся менее склонными к дискриминации инфицированного сотрудника. Подобные занятия по программе также предоставляют и менеджерам и служащим возможность обсуждать и узнавать больше о ВИЧ/СПИДе. В соответствии со Сводом практических правил МОТ по вопросу: ВИЧ/СПИД и сфера труда, эффективное просвещение обеспечивает работникам способность предохраняться от ВИЧ инфекции. Просвещение может также помочь снизить уровни беспокойства и стигматизации, связанные с ВИЧ/СПИДом, оно вносит значительный вклад в изменение эмоционального отношения к ВИЧ/СПИДу и связанного с этим поведения. Целесообразно, чтобы подобные просветительские программы учитывали разнообразие уровней культуры работников и другие факторы, такие как возраст, гендер, сексуальную ориентацию, факторы профессионального и поведенческого риска, с которым сталкиваются работники, а также факторы, способные увеличивать их уязвимость по отношению к ВИЧ-инфекции. Рекомендуется, чтобы подобные программы проводились в жизнь сослуживцами работников. У Федерации Работодателей Уганды, например, имеются свидетельства долгосрочных и устойчивых результатов проведения просветительских программ в форме обучения равных равными.

Просветительская программа по профилактике ВИЧ на рабочем месте должна:

- предоставлять базовую информацию о ВИЧ и СПИДе, о справедливом отношении к людям, живущим с ВИЧ или СПИДом, и о политике предприятия;
- предусматривать проведение обсуждения и пропаганды методов профилактики;
- подчеркивать правильное и регулярное использование презерватива как существенного средства профилактики ВИЧ и других инфекций, передающихся половым путем (ИППП); если доступ к надежным и доступным по цене презервативам затруднен, компания может рассмотреть возможность обеспечения своих служащих презервативами (бесплатно или по низкой цене) через автоматы и магазины, принадлежащие компании или клинике;
- способствовать повышению осознания значения безопасности;
- содержать ясные ответы на беспокойство штатных сотрудников необходимостью работать с людьми с ВИЧ/СПИДом, обращая особое внимание на тот факт, что обычные контакты на рабочем месте не сопряжены с риском инфицирования ВИЧ; и
- обсуждать профессиональные опасности, существующие для работников группы повышенного риска, таких как медсотрудники и лаборанты, регулярно работающие с человеческой кровью или продуктами крови; они должны быть подготовлены к осуществлению первой медицинской помощи при риске инфицирования, подробно ознакомлены с особенностями общих мер предосторожности и средств защиты.

Для успешного осуществления программы строго рекомендуется, чтобы она:

- проводилась в рабочее время;
- охватывала высшее руководство;
- проводилась в ходе встреч групп с малым числом участников;
- являлась обязательной для всех штатных сотрудников;
- была структурирована так, чтобы оставалось время для обсуждений и вопросов;
- закреплялась в ходе периодически повторяющихся регулярных встреч; и
- предусматривала проведение пред- и пост-программных опросов с целью оценки -уровня знаний сотрудников.

При проведении просветительских мероприятий следует принимать во внимание следующее:

- объяснение всем работникам руководящих установок компании;
- использование штатных сотрудников в качестве наставников или инструкторов по принципу обучения «равные среди равных»;
- распространение среди сотрудников брошюр или материалов о ВИЧ/СПИДе;
- демонстрацию учебного видеофильма с последующим обсуждением;
- приглашение лица с ВИЧ/СПИДом или специалиста из местного отдела здравоохранения или из организации, занимающейся вопросами ВИЧ/СПИДа, для выступления перед сотрудниками;
- поощрение сотрудников к самостоятельному получению знаний о ВИЧ/СПИДе; и
- приглашение представителей других компаний для обмена опытом с предоставлением сотрудникам возможности задавать им вопросы.

Обеспечение заботы, поддержки и лечения

Забота, поддержка и лечение являются основополагающими элементами эффективного реагирования на ВИЧ/СПИД. Для смягчения воздействия эпидемии ВИЧ/СПИДа на рабочем месте для сотрудников могут организовываться консультирование и другие формы социальной поддержки. В том случае, если услуги здравоохранения доступны непосредственно на рабочем месте, могут предоставляться и соответствующие формы лечения, в особенности от оппортунистических инфекций. Некоторые компании обеспечивают своих сотрудников лечением от ЗППП в целях снижения уровня инфицирования ВИЧ, другие компании, такие как Дебсвана в Ботсване и Центр Здравоохранения Компании СМІ на Берегу Слоновой Кости, обеспечивают своих сотрудников со СПИДом антиретровирусным лечением, тем самым помогая продлить их жизнь. Там же, где услуги здравоохранения недоступны на рабочем месте, работников следует информировать об адресах служб, расположенных вне предприятий. У

такого подхода есть преимущество в том, что информация и помощь доходят не только до работников, но и до членов их семей (особенно их детей).

Осуществление практики справедливого приема на работу

Поддержание практики справедливого предоставления работы обеспечит создание такой свободной от дискриминации среды на рабочем месте, которая представляется разумной всем сотрудникам и обеспечивает поддержку лицам с ВИЧ. Некоторые из этих принципов таковы:

- соответствие существующим законам, регулирующим деловую практику по отношению к лицам, живущим с ВИЧ, или общим законам, применимым к ВИЧ, таким как законы о занятости, относящиеся к инвалидам;
- принятие мер, создающих альтернативные рабочие условия для служащих с ВИЧ/СПИДом;
- такое же отношение к инфекции ВИЧ/СПИДа, как и к другим видам инвалидности или угрожающим жизни заболеваниям;
- уважение конфиденциальности медицинской информации; и
- предоставление возможности добровольного тестирования на ВИЧ/СПИД для поощрения работников к определению их статуса и принятию соответствующих мер.

Проверочный список для разработки корпоративной политики и программы по ВИЧ/СПИДу на рабочем месте:

- создание комитета по ВИЧ/СПИДу с участием представителей высшего управленческого звена, руководителей, работников, профсоюзов, отделов кадров, отделов обучения, подразделений по трудовым отношениям, служб гигиены труда, комитета по охране и безопасности труда, и людей, живущих с ВИЧ/СПИДом, при согласии последних;
- определение сферы компетенции комитета, его руководящих органов и круга обязанностей;
- изучение национального законодательства применительно к предприятию;
- оценка степени влияния эпидемии ВИЧ/СПИДа на рабочие места, а также потребности работников, инфицированных или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, через осуществление базового конфиденциального исследования;
- определение медицинских и информационных служб, которые уже существуют как на рабочих местах, так и на местном уровне;
- разработка проекта политики, обсуждение, переработка и утверждение;
- планирование бюджета, при необходимости поиск средств из внешних источников и оценка ресурсов, имеющихся на местном уровне;
- утверждение рабочего плана реализации политики с указанием сроков исполнения и ответственных за исполнение;
- доведение политики и рабочего плана до сведения самых широких кругов через доски объявлений и вкладыши к квитанциям, по почте, на специальных собраниях, вводных лекциях и учебных занятиях;
- проведение мониторинга;
- регулярный пересмотр политики в свете результатов внутреннего мониторинга и внешней информации о вирусе и его воздействии на рабочие места.

Источник: Свод практических правил МОТ по вопросу: ВИЧ/СПИД и сфера труда.

Вовлечение местного сообщества

Как указывалось выше, пандемия ВИЧ/СПИДа является проблемой для общества и его развития. Это означает, что все слои общества должны работать в партнерстве для искоренения "чумы". Южноафриканский проект Леседи, который объединяет усилия горнодобывающих компаний и окружающих их местных сообществ, продемонстрировал, что программы

профилактики ВИЧ/СПИДа с опорой на рабочие места, более эффективны, если они выходят за пределы компаний и вовлекают во взаимодействие местные сообщества. Компании осознали, что для эффективной защиты своих работников им необходимо защищать их повсюду - и на рабочем месте, и в местном сообществе. Более того, предприятия, лидирующие в местных сообществах по проведению просветительской работы, касающейся ВИЧ и СПИДа, вполне могут повысить свою репутацию как ответственных корпоративных граждан, и таким образом выступить в качестве моделей для других предприятий и общественных институтов (среди которых религиозные группы, школы и правительственные учреждения).

Ряд действий, которые могут быть осуществлены предприятиями за пределами рабочего места, включает:

- предоставление клиентам, поставщикам и т. д. услуг и информации, относящихся к ВИЧ/СПИДу;
- просвещение членов семей работников относительно ВИЧ и СПИДа;
- вовлечение предприятия в усилия местного сообщества по замедлению распространения ВИЧ; и
- предоставление ресурсов, делового опыта и экспертных знаний для использования в инициативных действиях местного сообщества в области просвещения, касающегося ВИЧ/СПИДа, заботы и поддержки.

ГЛАВА 3

Примеры инициатив, предпринятых организациями работодателей и отдельными компаниями

Многие компании и организации работодателей достигли определенного прогресса в борьбе с ВИЧ/СПИДом. Лидеры делового сообщества разработали эффективные и успешные меры для борьбы с заболеванием, тем самым укрепляя здоровье работников, обеспечивая лучшую защиту их местных сообществ и делая свои компании более эффективными.

Данная глава представляет несколько конкретных случаев деятельности, предпринятой организациями работодателей и отдельными компаниями. Эти случаи освещают целый ряд важных тем.

Нет необходимости в том, чтобы эти виды деятельности были дорогостоящими. Например, улучшение осознания проблемы ВИЧ/СПИДа достигается лучше всего, когда нужные для этого усилия интегрируются в существующие программы профессиональной подготовки и других видов кадровой деятельности. Инновационные подходы стремятся к использованию уже существующих программ и учреждений. В Таиланде, например, организация работодателей сотрудничает с бизнес-школой с тем, чтобы тема управления вопросами ВИЧ/СПИДом вошло в их учебные планы. Определенные виды деятельности оказываются наиболее эффективными, если приверженность им демонстрируется на самом высоком управленческом уровне. Чтобы ограничиться всего одним примером, можно указать, что Федерация Работодателей Кении провела специальные мероприятия с тем, чтобы убедить президентов компаний в необходимости действовать и проявлять лидерство в своих фирмах. В отношениях с президентами фирм до них доводится целое послание, состоящее из двух частей: 1. Эпидемия может нанести вред бизнесу; 2. Занятие проблемой ВИЧ/СПИДа окупается.

Как только становится ясно, что руководители компании настроены решительно на борьбу с ВИЧ/СПИДом, подъем осознания проблемы осуществляется лучше всего по формуле «равный учит равных». Убеждать людей изменить их сексуальное поведение – это деликатное занятие, и легче всего достигнуть поставленной задачи, используя форму «обучение равного равным». Привлечение к таким занятиям людей, живущих со СПИДом, не только обеспечивает правильность сообщаемых фактов, но и многократно усиливает воздействие самих сообщений. Подобно многим другим, Корпорация Филакор на Филиппинах обратилась к организациям местного сообщества, занимающимся проблемами ВИЧ/СПИДа, за помощью в получении экспертных знаний, необходимых для подготовки тех работников, которые, в свою очередь, будут работать со своими коллегами.

Классической отправной точкой является разработка основных направлений работы, относящейся к СПИДу. Производится ли такая разработка для компании или для организации работодателей, сам процесс составления проекта основных направлений может помочь повернуть многих лицом к проблеме и является необходимым первым шагом в борьбе со стигмой и дискриминацией, которые являются ключевыми препятствиями для эффективной борьбы со СПИДом. Такие основные направления политики предприятий становятся еще более эффективными, если их разработка ведется в партнерстве с работниками.

Приведенные ниже примеры показывают, как можно бороться с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте. Конкретные примеры не только описывают предпринимаемые действия, но также служат исходной мотивацией таких действий и высвечивают заложенные в них уроки.

Конечно, необходима и дальнейшая работа. Нужен мониторинг запущенных в действие программ для определения, доходят ли они до целевых аудиторий, меняют ли они поведение людей и снижается ли уровень инфицирования ВИЧ в конкретной компании или обществе в целом. Также важно увеличивать охват проводимых мероприятий. Есть надежда, что передовые представители бизнеса, описываемые ниже, послужат в качестве примеров для подражания и вдохновят большое число компаний на совершение простых шагов, необходимых для борьбы с ВИЧ/СПИДом.

Международная Организация Работодателей разослала своим членам циркуляр с просьбой предоставить МОТ информацию о тех видах их деятельности, которые связаны с ВИЧ/СПИДом. Большинство ответов было получено из развивающихся стран, где воздействие ВИЧ/СПИДа на деятельность компаний достигает самого высокого уровня. Получены несколько ответов и из развитых стран, в которых ВИЧ/СПИД представляет собой особую проблему в плане дискриминации на рабочем месте. Из предоставленной информации явствует, что многонациональные компании, действующие в развивающихся странах, считают ВИЧ ключевой проблемой. Был произведен отбор некоторых случаев из различных географических регионов, чтобы показать, каким образом организации работодателей и их члены справляются с этой проблемой. Секретариат Международной Организации Работодателей в Женеве располагает этой и дополнительной информацией, касающейся этих и других инициатив, предпринимаемых организациями работодателей, отраслевыми ассоциациями и отдельными компаниями.

Инициативы организаций работодателей

Федерация Работодателей Кении (ФКЕ)

О Федерации Работодателей Кении (ФКЕ)

Федерация Работодателей Кении, зарегистрированная в 1959 г., состоит из 2800 работодателей. Миссией ФКЕ является "постоянное повышение социального осознания проблемы ВИЧ/СПИДа, а также защита интересов работодателей Кении с помощью пропаганды современной политики менеджмента, поддержки общественной политики, справедливой трудовой практики и здоровых промышленных отношений с тем, чтобы они могли способствовать развитию свободного предпринимательства, развивать культуру предпринимательства, влиять на деловую среду и контролировать ее, создавать осознание вопросов качества и производительности, улучшать прибыльность и стимулировать рост и занятость".

Причины принятия действий против ВИЧ/СПИДа

Федерация начала предпринимать действия против ВИЧ/СПИДа на рабочем месте, осознав отрицательное воздействие эпидемии на производительность и прибыльность. ВИЧ/СПИД наносит ущерб основам деятельности членов Федерации работодателей через утрату квалифицированной рабочей силы, высокие медицинские затраты и высокую стоимость замещения работников. Борясь с пандемией, ФКЕ не только может улучшить деловое благосостояние своих членов, но также будет способствовать поддержанию на хорошем уровне здоровья рабочей силы. При том, что на национальном уровне количество случаев инфицирования поднялось за 17-летний период до приблизительно 2200000, каждое отдельное рабочее место испытывает сейчас такие же отрицательные последствия, как и нация в целом. Поскольку развитие бизнеса является двигателем экономического роста, рабочее место оказывается наиболее важной областью, требующей внимания в ходе борьбы с ВИЧ/СПИДом в Кении.

Виды деятельности/проделанная работа

ФКЕ начала борьбу с ВИЧ/СПИДом в 1988 г., когда Федерация выпустила для своих членов свои первые "Основные направления деятельности по ВИЧ/СПИДу на рабочем месте". В октябре 2000 г. Правительство и Программа Развития ООН (ПРООН) назвали Федерацию ключевым центром по борьбе с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте. ПРООН и правительственный Национальный Совет по Борьбе со СПИДом (НАСС) обеспечили первоначальное финансирование усилий по разработке и исполнению конкретных программ.

С тех пор ФКЕ провела общенациональную оценку потребностей в обучении, дабы обеспечить увязку программ с реальными потребностями работодателей. Кадровики и президенты компаний-членов Федерации положительно оценили результаты этого мероприятия. Следом за этим ФКЕ провела занятия по повышению осознания опасности для 680 исполнительных директоров и глав отделов кадров. Была проведена дополнительная подготовка кадровиков как людей, способствующих осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу на рабочем месте. Федерация подготовила и выпустила «Пособие для подготовки активистов и ведущих занятий по программам» (*Animator's/Facilitators' Training Manual*), которое будет использоваться в работе по будущим программам подготовки ведущих. Федерация организует проведение открытых для всех членов занятий по усилению осознания проблемы, в дополнение к программам, осуществляемым в своих пределах компаниями, желающими получить индивидуальную помощь.

В 2000 г. Федерация подготовила свой собственный *Кодекс поведения по отношению к ВИЧ/СПИДу на рабочем месте* (новая редакция 2001 г.). Свой вклад в разработку Кодекса внесли президенты компаний, кадровики и заинтересованные общественные институты, включая профсоюзы. Кодекс поведения – это документ, основывающийся на правах человека и дружелюбно настроенный по отношению к профсоюзам, который освещает основные направления деятельности работодателей и других заинтересованных организаций, стремящихся к решению проблем ВИЧ/СПИДа на рабочем месте. Кодекс широко используется членами Федерации. Работодатели применяли Кодекс при выработке политики отдельных

компаний. Результатами своих усилий они делились с работниками через профсоюзы и включали их в пособия для персонала. При разработке корпоративной политики за помощью к Федерации обращались крупные компании.

В конце концов, Федерация создала Консультативный Комитет по ВИЧ/СПИДу, состоящий из 28 членов. Комитет, возглавляемый бывшим национальным председателем ФКЕ, проводит ежемесячные заседания для обсуждения прогресса в осуществлении программной деятельности и для выработки рекомендаций Управляющему Совету Федерации.

Достигнутые результаты

Успех усилий видится в широком приятии Кодекса работодателями и профсоюзами по всей стране. С помощью специальных программ с использованием во многих из них радио- и телевизионных передач и печатных СМИ, работодатели Кении (члены и не-члены Федерации) усилили свое собственное осознание важности борьбы с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте параллельно с борьбой против пандемии с опорой на местные сообщества. Программа Федерации также помогла выработке уз солидарности между работниками и работодателями в их совместных усилиях по борьбе с пандемией на рабочем месте.

Извлеченные уроки

Федерация Работодателей Кении планирует провести с помощью работодателей, работников и других заинтересованных лиц и организаций опрос общественного мнения для определения реального воздействия ее деятельности на данный момент. Ясно, однако, что члены Федерации более чем готовы предоставить материалы и финансовую поддержку, равно как и участвовать в долгосрочном планировании стабильных программ для рабочих мест. Федерация также осознала, что корпоративная решимость, особенно на уровне старших менеджеров, имеет критическое значение для успеха. Отчасти благодаря программам Федерации, работодатели, которые прежде не осознавали в полной мере отрицательных последствий ВИЧ/СПИДа для производительности и прибыльности, к настоящему времени осознали существующие риски и оценили необходимость сотрудничества в борьбе с ними.

Палата Горнодобывающей Промышленности Южной Африки**О Палате Горнодобывающей Промышленности**

Палата Горнодобывающей Промышленности Южной Африки, добровольная ассоциация финансово-промышленных компаний и шахт, работающих в области добычи различных ископаемых, является основной организацией, выступающей в поддержку основных политических позиций, одобряемых работодателями горнодобывающей промышленности. Она предлагает политическое руководство различным институтам, формирующим общественное мнение в Южной Африке и за рубежом. Палата - активный член организации "Бизнес - Южная Африка", которая входит в Международную Организацию Работодателей от этой страны.

Причины принятия действий по ВИЧ/СПИДу

В качестве отрасли, интенсивно использующей человеческие ресурсы, горнодобывающая промышленность рано, еще в середине 1980-х годов, осознала угрозу ВИЧ/СПИДа. Рост уровня инфицирования ВИЧ на протяжении многих лет означал, что проблема ВИЧ/СПИДа перестала быть проблемой только для сферы здравоохранения, а вошла составной частью в зону корпоративной социальной ответственности. Социо-экономические, юридические, этические и иные аспекты заболевания заставляют деловое сообщество рассматривать занятия вопросами ВИЧ/СПИДа как императив для делового сообщества.

Проделанная работа

Горнодобывающая промышленность оказалась одной из первых отраслей, проводивших изучение уровня распространенности ВИЧ/СПИДа. Успех просветительских и иных программ, созданных промышленностью, был признан в 1989 году, когда было подтверждено, что 94 % шахтеров знали о ВИЧ/СПИДе.

Следом за этим на шахтах были проведены в жизнь интегрированные программы по ВИЧ/СПИДу, освещавшие вопросы профилактики и ухода. В рамках этих программ обеспечивались конфиденциальные, информированные, добровольные консультирование и тестирование, просветительские и образовательные кампании, консультирование до и после взятия крови на анализ, анонимное обследование на ВИЧ, раздача презервативов, лечение от ЗППП и профилактическая терапия против сопутствующих инфекций. Компании определяли свою политику по отношению к ВИЧ/СПИДу и регулярно пересматривали ее.

В настоящее время их деятельность проводится не только на рабочих местах, она распространяется и на местные сообщества. Так, например, Африканское Бюро Занятости (организация, тесно связанная с Палатой) использует проект Амбисанани, осуществляющийся в Кокстаде на Восточном Мысе, как основу для выработки модели предоставления ухода на дому за лицами, живущими с ВИЧ/СПИДом, в тех местных сообществах, из которых они происходят. Осложненный ВИЧ/СПИДом туберкулез является крупной проблемой для сферы общественного здравоохранения в горнодобывающих областях, где шахтеры подвергаются особому риску из-за постоянного воздействия силиконовой пыли. Горнодобывающая промышленность реагирует на эту проблему с помощью активной программы обнаружения и профилактики случаев заболевания туберкулезом.

Достигнутые результаты

Иные программы, разработанные в ответ на СПИД, нацелены на борьбу с ИППП. К примеру, вмешательство компании Леседи в Вирджинии, шахтерском сообществе провинции Фристейт, снизило уровень ЗППП среди шахтеров и женщин групп высокого риска в этом сообществе. В рамках такого вмешательства проводятся ежемесячные медосмотры, консультирование и лечение. Уровень ЗППП среди местных шахтеров сократился на 43 % для сложных случаев заболевания одновременно гонореей и хламидиозом и на 77 % для заболеваний генитальной язвой. В настоящее время эта модель дублируется в других областях.

Извлеченные уроки

- Соотношение стоимость/эффективность улучшается при интегрировании стратегий профилактики и ухода.

- Целевые действия по отношению к группам населения с высоким риском не только в рамках компании, но также и в местных сообществах, усиливают эффективность программ вмешательства.
- Необходимо осуществлять стабильные усилия по активному лечению сопровождающих инфекций для снижения общих последствий заболевания.
- Участие заинтересованных лиц и организаций в выработке корпоративной политики и соглашений по ВИЧ/СПИДу имеет критическое значение для обеспечения притяжения такой политики и соглашений как своих собственных.
- Высшее руководство должно демонстрировать свою приверженность таким усилиям путем демонстрации одобрения соответствующей политики и программ.
- Необходимо собирать соответствующие данные для прогнозирования последствий заболевания и для оценки эффективности мер вмешательства.
- Сотрудничество заинтересованных лиц и органов дает возможность всем социальным партнерам пользоваться ограниченными ресурсами.

Конфедерация Работодателей Таиланда (ЕСОТ)

О Конфедерации Работодателей Таиланда (ЕСОТ)

Конфедерация Работодателей Таиланда, основанная в 1976 г., это организация работодателей частного сектора, целями которой являются:

- ▶ Пропаганда хороших отношений между работодателями и работниками, поддержка и усиление настроя на ведение переговоров;
- ▶ Пропаганда достижения понимания и сотрудничества между работодателями частного сектора и правительством;
- ▶ Представление интересов работодателей частного сектора в различных правительственных и международных органах; и
- ▶ Пропаганда, поддержка и помощь членам Конфедерации в принятии на вооружение лучших образцов практических отношений в сфере труда.

Причины принятия действий по ВИЧ/СПИДу

Своей основной целью Конфедерация считает распространение лучших образцов рабочих отношений среди своих членов. ВИЧ/СПИД не является новой проблемой для Таиланда, и на тайской экономике и предпринимательстве уже давно сказываются их последствия в виде потерь квалифицированного персонала, снижения производительности, сокращения рынка и увеличения затрат на социальное обеспечение. ВИЧ/СПИД также породил различные семейные и социальные проблемы в этой стране. Каждый год свыше 50000 тайцев умирают от СПИДа, причем более 90 % из них принадлежат к возрастной группе от 15 до 49 лет, то есть к наиболее производительной части трудовых ресурсов. Вследствие этого Конфедерация решила посвятить себя повышению уровня осознания проблемы, просвещению работодателей и работников и пропаганде примеров хорошей практики на рабочем месте, включающей профилактические меры и искоренение дискриминации.

Проделанная работа

При технической помощи со стороны МОТ, Делового Совета Таиланда по СПИДу и Организации Care International Конфедерация Работодателей Таиланда организовала и провела 29 июня 2001 г. семинар "ВИЧ/СПИД на рабочем месте" в Районге, быстро индустриализирующейся провинции с высоким уровнем инфицирования ВИЧ. Этот семинар, нацеленный на подъем осознания серьезности эпидемии и ее воздействия на предприятия, посетили 40 кадровиков. Свод Практических Правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и Сфера Труда» был представлен на семинаре в качестве инструмента практических действий на рабочем месте. С целью включения вопросов ВИЧ/СПИДа в учебную программу высшей школы Конфедерация Работодателей Таиланда поддерживает успешные контакты с Национальным Институтом Развития и Администрации (NIDA), ведущим высшим учебным заведением Таиланда.

Достигнутые результаты

Сразу после семинара ряд компаний составил проекты своей политики на рабочих местах и начал осуществлять соответствующие программы, что указывает на то, что семинару удалось убедить компании в серьезности угрозы СПИДа и побудить их к действию.

Кроме того, Конфедерация начала осуществлять программу, нацеленную на обеспечение сотрудничества компаний, уже имеющих соответствующие политические установки, с другими членами Конфедерации, которые могли бы повторить и даже превзойти успешные усилия первых. Например, компании Sony Semiconductor и Rohm Apollo Electronics поделились своим практическим опытом в области борьбы с ВИЧ/СПИДом с другими компаниями-членами Конфедерации. Их опыт был наиболее успешно применен компаниями Pranda Jewelry и Delta Electronics.

Извлеченные уроки

Конфедерация Работодателей Таиланда усвоила, что обмен опытом между предприятиями дает хорошие результаты, и она будет продолжать пользоваться этим подходом при контактах с

другими работодателями. Эти усилия могут осуществляться теперь более эффективно благодаря принятию свода Практических Правил МОТ по ВИЧ/СПИДу.

Окончательной целью Конфедерации является разработка и проведение в жизнь Национальной политики по ВИЧ/СПИДу на рабочем месте, направленной на профилактику эпидемии, сохранение достойных условий труда и защиту прав и достоинства работников, живущих с ВИЧ/СПИДом.

Для достижения этой цели сотрудничество, доверие, поддержка и приверженность делу разнообразных партнеров имеют критическое значение. Партнерами при этом выступают правительство, работодатели, профсоюзы, работники и иные национальные и международные агентства. Конфедерация Работодателей Таиланда уже заявила о своей приверженности и будет продолжать работу по достижению объявленных целей.

Конфедерация Работодателей Барбадоса (ВЕС)

О Конфедерации Работодателей Барбадоса (ВЕС)

Сформированная в 1967 г., Конфедерация Работодателей Барбадоса снабжает своих членов рекомендациями в области производственных отношений, трактовкой текущего законодательства о труде, положениями и рекомендациями, касающимися хорошей практики занятости, и советами, касающимися обеспечения безопасных и здоровых условий труда. Конфедерация представляет интересы работодателей на правительственном и сетевом уровне, а также на уровне региональных и международных организаций для выработки лучших образцов деятельности работодателей.

Причины принятия действий по ВИЧ/СПИДу

В качестве единственной организации, представляющей интересы работодателей в Барбадосе, Конфедерация сочла необходимым предпринять действия по просвещению своих членов и их служащих по вопросам последствий ВИЧ/СПИДа для промышленности и общества в целом. Усилия Конфедерации нацелены в основном на повышение осознания работодателями их ответственности за просвещение своих служащих по вопросам здравоохранения и безопасности с целью создания лучшего понимания сотрудниками того, кто может быть инфицирован ВИЧ.

Проделанная работа/виды деятельности

Конфедерация выпустила документ под названием *"Как поступать со СПИДом на рабочем месте"*, предназначенный как для управленцев, так и для общего персонала. Работодателям этот документ предоставляет основной набор указаний по разработке программ для тех служащих, для которых результаты тестирования на ВИЧ оказались положительными или которые утратили трудоспособность из-за проявлений СПИДа. Эти программы не должны противоречить соответствующим законам в области политики работодателей в сфере образования, управления трудовыми ресурсами и кадрами. Второй по значимости конгломерат на острове уже воспользовался руководящими указаниями Конфедерации при выработке своей политики по обращению со служащими, возможно страдающими от болезни. Таким же образом поступают в настоящее время еще пять крупных компаний.

Конфедерация представляет работодателей в Национальном Консультативном Комитете по СПИДу (НАСА). В сотрудничестве с этим Комитетом и Министерством труда Конфедерация Работодателей Барбадоса внесла свой вклад в осуществление программ подъема общественного осознания проблемы через общественные центры по всему острову. В ходе подобных мероприятий штатные сотрудники Конфедерации распространяли вопросники, касающиеся того, следует ли работодателям проводить обязательное тестирование вновь поступающих на работу. Штатные сотрудники Конфедерации постоянно подчеркивают принятую ООН на вооружение политику, констатирующую, что обязательное тестирование не должно иметь места в борьбе с эпидемией, поскольку оно порождает дискриминацию, стигматизацию и отчуждение тех, для кого результаты тестирования на ВИЧ оказались положительными.

Кроме того, Конфедерация совместно с профсоюзами Барбадоса выполнила программы подготовки своих членов, а также рабочей силы в целом, к борьбе с ВИЧ/СПИДом.

Достигнутые результаты

Пока еще рано замерять показатели эффективности этих программ, однако можно сказать, что в целом отмечается рост общественного осознания проблемы, увязываемый с большей толерантностью и пониманием со стороны работодателей и служащих. Широкое освещение в печатных и электронных СМИ получили те виды деятельности, которые Конфедерация проводила совместно с Национальным Консультативным Комитетом по СПИДу и Министерством труда для повышения уровня осознания проблемы в местных сообществах. Ряд компаний в стране воспользовался руководящими указаниями Конфедерации для разработки своей политики на рабочем месте и программ по ВИЧ/СПИДу.

Извлеченные уроки

Первоначальные показатели приводят к мысли, что успех наиболее вероятен для программ, проводимых совместно с правительством, организациями работников и другими "заинтересованными участниками".

Организация «Социальные Услуги Промышленности» (SESI), Бразилия

Об Организации SESI

Организация SESI была основана в 1946 году Национальной Конфедерацией Промышленности Бразилии - членом Международной Организации Работодателей для того, чтобы заботиться о социальном благосостоянии своих работников и членов их семей. Организация обеспечивает помощь промышленным работникам в области здравоохранения, образования, отдыха и т. д. В настоящее время SESI имеет активные отделения в каждом из 27 бразильских штатов.

Причины принятия действий по ВИЧ/СПИДу

Ощущая свою активную ответственность за благосостояние работников, Организация SESI с 1988 года активно участвует в борьбе против ВИЧ/СПИДа, прежде всего с целью защиты работников от инфицирования. SESI и раньше, до того, как она перешла к активным действиям, отмечала наличие многочисленных жертв ВИЧ/СПИДа среди экономически активного населения. Эти факты побуждали Организацию и компании, являвшиеся ее членами, переходить к оперативным действиям для предотвращения дальнейшего распространения инфекции

Проделанная работа

С 1988 года Организация начала проводить на предприятиях просветительские мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа и ЗППП. При поддержке со стороны Министерства здравоохранения Бразилии и ее Национальной программы по СПИДу, Организация SESI провела анализ ЗОП (знания, отношение, практика), чтобы установить уровень знаний, касающихся передачи ВИЧ/СПИДа и ЗППП, определить эмоциональное отношение к инфицированным сотрудникам, охарактеризовать сексуальное поведение, использование презервативов и т. д. Анализ показал, что 99 % работников верили в то, что использование презервативов может предотвратить инфицирование ВИЧ, но только 18,5 % мужчин и 22,6 % женщин действительно пользовались презервативами.

Вторая фаза состояла из программы подготовки инструкторов в 27 отделениях Организации, которые, в свою очередь, готовили работников для распространения по принципу «равные среди равных» в компаниях-членах SESI знаний о методиках профилактики. Подготовленные инструкторы могли также помогать предотвращению дискриминации и пропаганде на рабочем месте нужного понимания и поддержки инфицированным сотоварищам. По завершении этой программы SESI провела повторный ЗОП-анализ с тем, чтобы удостовериться, произошли ли изменения в поведении работников, участвовавших в проекте.

В дополнение к программе подготовки инструкторов SESI активно участвует в мероприятиях по повышению осознания проблемы ВИЧ/СПИДа и ЗППП, организуемых по случаю Международного Дня Борьбы со СПИДом, Карнавала в Рио и Дня Святого Валентина. Эта деятельность позволила Организации дойти до одного миллиона работников и раздать 800.000 презервативов.

Достигнутые результаты

Проект профилактики ВИЧ/СПИДа и ЗППП позволил организации подготовить 300 инструкторов для работы по схеме «равный среди равных» на пяти тысячах предприятий в 27 бразильских штатах с общим числом наемных работников на этих предприятиях в 300.000 человек. В результате не только повысилось осознание проблемы ВИЧ, но повторный ЗОП-анализ показал, что реально изменилось сексуальное поведение работников, у которых снизился уровень готовности рисковать.

Извлеченные уроки

Сотрудничество с правительственной Национальной Программой по СПИДу позволяет частному сектору действовать совместно с другими проектами и достигать до большего количества людей. Методология сопричастности при использовании инструкторов, работающих по схеме «равный среди равных» может приводить к лучшим результатам, чем простое распространение информации.

Инициативы, предпринимаемые компаниями

Levi Strauss & Co.

О Levi Strauss & Co (LS&CO)

Основанная эмигрантом из Баварии Леви Страусом в 1853 г., компания LS&CO в настоящее время является одним из крупнейших мировых участников рынка легкой промышленности, реализующим более, чем в восьмидесяти странах товары под торговыми марками Levi's, Dockers и Slates. Компания является активным членом Американского Совета Международного Бизнеса и членом Международной Организации Работодателей в США.

Причины принятия действий по ВИЧ/СПИДу

LS&CO имеет долгую историю преданности своим служащим и тем местным сообществам, в которых она имеет деловое присутствие. Вовлеченность LS&CO в борьбу против ВИЧ/СПИДа характеризуется усилиями по просвещению служащих и членов их семей с помощью инновационных рискованных программ, которые повышают уровень осознания проблемы ВИЧ/СПИДа и обеспечивают как просвещение, так и непосредственный уход за лицами, пораженными заболеванием.

Проделанная работа

Инициативы по повышению уровня осознания проблемы служащими

Одна из первых ведущих компаний в этой области, LS&CO запустила в 1982 г. образовательную программу по СПИДу для целевой аудитории служащих и членов их семей. Добровольные усилия служащих поощрялись с помощью программы "Группы, работающие в местном сообществе". Хороший пример подает Азиатско-Тихоокеанское подразделение LS&CO, которое осенью 2001 г. провело для служащих в каждом из своих представительств один-два семинара продолжительностью в половину рабочего дня. В некоторые представительства компания пригласила партнеров (подрядчиков и рекламные агентства). Семинары проводились неправительственными организациями, имеющими опыт в этой области.

Программа глобальной поддержки

Более, чем в 40 странах LS&CO и Фонд Леви Страуса осуществляют программу глобальной поддержки инициатив местных сообществ. Совокупные вложения в эту программу превышают 24 миллиона американских долларов. Начатая в 1985 г. программа поддерживает просветительские и профилактические проекты для бедных и недостаточно обслуживаемых людей с тем, чтобы обеспечить:

- ▶ прямую поддержку лицам со СПИДом и лицам, заботящимся о них;
- ▶ образовательные мероприятия по снижению рисков для лиц, склонных к поведению с высоким уровнем риска; и
- ▶ услуги целевым группам населения, серьезно пострадавшим от СПИДа (т. е. инъекционным наркоманам, цветным, мужчинам-гомосексуалам и бисексуалам и обездоленным группам).

Осуществляется гибкая система предоставления грантов с учетом региональных различий в уровне распространенности ВИЧ, состояния пострадавших групп населения, уровня образованности относительно ВИЧ/СПИДа, использования презервативов, правительственной политики и возможностей неправительственных организаций. Часто как одна из первых корпораций в стране, LS&CO направляет большую часть средств на помощь группам высокого риска или лицам с ограниченным доступом к информации (т. е. гомосексуальным сообществам, сексуальным работницам, эмигрантам и сообществам людей, не имеющих гражданства). Хотя финансирование проектов для молодежи и женщин уже является весьма значительным, происходит его дальнейшее наращивание.

Мультимедиа: «Наркомир», «Позитивная жизнь» и Международный День Борьбы со СПИДом

«Наркомир» (Drugworld) – это пробуждающий мысли анимационный видеофильм, предназначенный для просвещения молодежи относительно опасностей, связанных со злоупотреблением наркотиков и ведущих к ВИЧ/СПИДу. Подготовленный при финансовой поддержке со стороны LS&CO и британского правительства и в сотрудничестве с благотворительной организацией "Turning Point" (Поворотный пункт), этот видеофильм предназначен для детей от 14 до 18 лет. Он был выпущен в прокат одновременно с появлением в Лондоне соответствующего веб-сайта в 1998 г., а затем текст был переведен на испанский и венгерский языки и демонстрация в этих странах началась с помощью местных неправительственных организаций и школ.

Фотожурналистская выставка "Позитивная жизнь" способствовала повышению публичного осознания проблемы и обеспечила доведение просветительских программ до молодежи в Европе, США, Африке и Азии. Выставка была разработана в Соединенном Королевстве при помощи Треста Терренса Хиггинса (Terrence Higgins Trust).

Наконец, каждый год LS&CO в партнерстве с ООН, организациями местных сообществ и известными знаменитостями создает программы, предназначенные для молодежи и служащих. Посетители могут просматривать просветительские видеофильмы и получать напоминание о "безопасном сексе", включающее информационные листовки, презервативы и красные ленточки.

Глобальный Деловой Совет по ВИЧ и СПИДу

Благодаря в значительной степени лидерству и поддержке со стороны LS&CO, в 1997 г. был создан Глобальный Деловой Совет по ВИЧ и СПИДу для того, чтобы расширить ответ на пандемию со стороны делового сообщества. Совет представляет собой международную группу ведущих представителей бизнеса, которая поощряет частный сектор к исполнению решающей роли в борьбе за победу над СПИДом.

Извлеченные уроки и планы действий на будущее

Многие уроки становятся очевидными из приведенных выше примеров. Крупные компании, выступающие как лидеры, могут оказывать огромное воздействие не только на работников и членов их семей, но и на деловые ассоциации и на деловой сектор в целом. Создание партнерских связей вне пределов компаний – будь то с неправительственными организациями, правительствами или агентствами по развитию, помогает дополнить и приумножить воздействие самой компании. Весьма эффективной может оказаться мобилизация возможностей СМИ для борьбы со СПИДом, особенно когда усилия СМИ направлены на ключевые целевые группы населения, такие как молодежь.

Поскольку ВИЧ/СПИД остается одной из основных проблем здравоохранения и социального благосостояния во всем мире, LS&CO сохраняет свою приверженность исполнению лидирующей роли. В соответствии с новыми стратегическими направлениями LS&CO в 2002 г. будет:

- Работать с наиболее пострадавшими группами населения, в особенности молодежью и женщинами;
- Поддерживать развитие креативных трансграничных просветительских кампаний;
- Поддерживать наращивание возможностей и коалиционной деятельности неправительственных организаций, работающих в данной области;
- Все в большей мере увязывать мероприятия Международного Дня Борьбы со СПИДом с другими относящимися к СПИДу видами деятельности LS&CO;
- Выступать за нарастающее вовлечение других участников с помощью обмена информацией, поддержки отношений со СМИ и создания коалиций; и
- Продолжать просветительную деятельность по ВИЧ/СПИДу среди своих сотрудников.

Корпорация PHILACOR

О корпорации PHILACOR

Корпорация PHILACOR является ведущим производителем морозильников и рефрижераторов на Филиппинах. Она – активный член Конфедерации Работодателей Филиппин и филиппинский член Международной Организации Работодателей. При начале проекта по ВИЧ/СПИДу в компании работало 1.500 служащих, из которых мужчины со средним возрастом 27 лет составляли 96 %. Половина из них были холосты.

Причины принятия действий по ВИЧ/СПИДу

Программа была начата в ответ на требование информации со стороны работников.

Проделанная работа

Компания начала с приглашения представителей местных неправительственных организаций и людей, живущих с ВИЧ/СПИДом, для проведения бесед со своими работниками. С помощью управленческого персонала и профсоюза, неправительственные организации разработали информационные, просветительские и коммуникационные материалы и подготовили шесть инструкторов из среды сотоварищей работников. Эти инструкторы приняли участие в двухнедельном семинаре, обеспеченном неправительственными организациями и департаментом здравоохранения. Они получили сертификаты инструкторов по вопросам ВИЧ/СПИДа. Инструкторы-сотоварищи, привлеченные с разных уровней деятельности корпорации, в свою очередь проводили краткие семинары во время перерывов в работе и иных перерывов в рабочем расписании.

PHILACOR включил разделы просвещения относительно ВИЧ/СПИДа в другие программы, такие как ее программа первой медицинской помощи, ориентационная программа для новых служащих, программа переориентации работников и тому подобное. Компания публикует ежеквартальную сводку, включающую статьи о ВИЧ/СПИДе, написанные на английском и местном языках.

В 1996 г. PHILACOR разработал свое собственное политическое заявление по ВИЧ/СПИДу, которое было одобрено менеджментом и профсоюзом. Это политическое заявление охватывает проблемы занятости, дискриминации, разумной аккомодации и просвещения на рабочих местах. Оно основывается на принципах уважения прав личности и достоинства лиц с ВИЧ/СПИДом, а также на принципах недискриминационной практики приема на работу вне зависимости от статуса по ВИЧ/СПИДу, полу и сексуальной ориентации.

Достиженные результаты

Согласно опросу, проведенному старшим медицинским сотрудником компании после проведения просветительских программ, 90 % работников получили точные знания относительно того, как передается ВИЧ/СПИД.

Извлеченные уроки

Рабочее место может быть крайне важным центром распространения знаний о профилактике ВИЧ/СПИДа. Во-первых, целевая аудитория в конкретной компании является достаточно гомогенной, большинство ее членов – это молодые мужчины в сексуально активном возрасте, холостые или женатые. Наличие относительно однородной рабочей силы или целевой аудитории может упростить задачу обеспечения их соответствующей информацией и просветительскими материалами.

Во-вторых, занятие проблемой ВИЧ/СПИДа на рабочем месте означает, что программы по ВИЧ/СПИДу могут добавляться к существующим программам подготовки, ориентирования и другим регулярным программам. Такие процедуры являются эффективным средством подачи информации при незначительном увеличении затрат работодателя.

Наконец, сотрудники проекта подчеркивают, что крайне важно и для профсоюзов, и для менеджмента осознавать важность проблемы ВИЧ/СПИДа. Это разделяемое знание является

ключом для пропаганды и расширения различных видов деятельности в рамках данной инициативы.

Группа ALUCAM (Камерун)**О группе ALUCAM**

Созданная в 1955 г. группа ALUCAM – это камерунская компания, производящая алюминий и перерабатывающая его в готовую продукцию с помощью своей фирмы SOCATRAL. Вместе с членами своих семей 650 работников компании образуют местное сообщество из 4.000 человек. Большинство проживают в Едеа, в 60 км от самого большого города Дуалы. Компания является членом организации GICAM и камерунским членом Международной Организации Работодателей.

Причины принятия действий по ВИЧ/СПИДу

Первая смерть, связываемая со СПИДом, случилась в компании в 1986 г., но только в 1994 г. ALUCAM осознала, что размах пандемии ВИЧ/СПИДа таков, что требуются оперативные меры противодействия. В результате в 1995 г. компания с помощью одного из своих акционеров, французской компании Pechiney Aluminium, произвела анализ воздействия пандемии.

Проделанная работа

В 1997 г. компания начала осуществление своей программы просвещения и профилактики ВИЧ на рабочих местах. Следующие действия были предприняты в сотрудничестве с Пан Африканской Организацией против СПИДа, министерством здравоохранения и религиозными организациями:

- ▶ Прием на штатную должность практикующего медика и его помощника по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- ▶ Подготовка тридцати инструкторов- сотоварищей;
- ▶ Проведение в жизнь для служащих и членов их семей ряда мероприятий по повышению осознания проблемы ВИЧ/СПИДа;
- ▶ Специальные просветительские и подготовительные мероприятия для сотрудниц;
- ▶ Специальные мероприятия для местных сообществ и членов семей во Всемирный День СПИДа; и
- ▶ Раздача бесплатных презервативов.

В 1999 г. компания сотрудничала с фармацевтическими фирмами Glaxo Welcome и Merck Squibb Dohme и Пастеровским Центром в запуске исследовательского проекта TRICAM. Целью проекта было получение оценки возможности предоставления работникам антиретровирусной терапии. В части этого проекта компания согласилась на лечение служащих с положительным результатом тестирования на ВИЧ с помощью антиретровирусных лекарств, предоставленных бесплатно фармацевтическими компаниями. ALUCAM взяла на себя обязанность продолжать, несмотря на его высокую стоимость, лечение и после завершения исследовательского проекта. Компания продолжила лечение служащих даже после завершения их работы в компании. В 2000 г. сорок служащих с диагнозом СПИД присоединились к программе и получили антиретровирусное лечение. Тем временем просветительские усилия были продолжены с помощью школ, местных ассоциаций и традиционных вождей племен.

Достигнутые результаты

Проект TRICAM в настоящее время завершен, хотя те, кто участвовал в программе, продолжают получать антиретровирусное лечение. Проект привел к следующим результатам:

- Сокращение благодаря программе случаев производственных срывов из-за ВИЧ/СПИДа. До начала этой программы служащие компании нередко умирали или подолгу болели. Те, кто был подвержен антиретровирусной терапии, вернулись на работу. В результате этого компания намерена обеспечить такого рода лечение для большего числа служащих.
- Больше число служащих добровольно обращается за тестированием и консультированием. В 2000 г. двести служащих добровольно прошли тестирование на ВИЧ.

- Использование презервативов широко распространено среди служащих.
- Уровень распространенности ВИЧ в компании (который, по оценкам, составляет 5 %) ниже, чем средний показатель для всей страны (равный, по оценкам, 11,5 %).
- Служащие с ВИЧ/СПИДом подвергаются меньшей стигматизации и не подвергаются дискриминации.

Извлеченные уроки

Использование корпоративных ресурсов и структур может быть эффективным в борьбе против ВИЧ/СПИДа среди служащих и окружающих сообществ.

Приверженность работе с ВИЧ/СПИДом среди высшего руководства компании и ее акционеров играет существенную роль, особенно в отношении обеспечения антиретровирусного лечения, которое может оказаться дорогостоящим для компании. Однако обеспечение антиретровирусной терапии в рамках интегрированной программы может снизить производственные срывы из-за ВИЧ/СПИДа, улучшить моральный климат и внести вклад в борьбу со СПИДом в тех местных сообществах, в которых живут работники.

Корпорация Woolworths (Южная Африка)**О Корпорации Woolworths (Южная Африка)**

Woolworths – это цепь фирменных розничных магазинов, специализирующихся на реализации пищевых продуктов и текстильных изделий. У корпорации 130 отделений в Южной Африке, дающих работу 16.000 человек. Woolworths – член организации Business South Africa. Она является членом Международной Организации Работодателей от этой страны. Компания ценит своих сотрудников и понимает, что, подвергая эрозии прибыльность компании, эпидемия ВИЧ/СПИДа приводит к сокрушительным последствиям для отдельных индивидов и членов их семей.

Причины принятия действий по ВИЧ/СПИДу

В 1996 г., когда проблема СПИДа была впервые поднята в компании, Woolworths не восприняла эту проблему как серьезную угрозу. Однако в 1997 г. непосредственный анализ показал, что компания почувствует воздействие болезни к 2010 г., когда, по оценкам, приблизительно 16 % служащих окажутся ВИЧ инфицированными, около 5 % работников будут больны СПИДом, а ожидаемый уровень смертности повысится на 5 % для возрастной группы от 30 до 44 лет. Согласно оценкам, производительность упадет на 2-3 %, что будет равно закрытию одного из крупных торговых центров. Влияние на пенсионный фонд, Группу страхования жизни и сферу здравоохранения показало, что доходы этих групп получат серьезные удары. Сходные результаты были получены и при повторном анализе в 1999 г.

Проделанная работа

В результате Совет директоров поручил департаментам людских ресурсов и здравоохранения разработать долгосрочную стратегию. Поскольку в то время существовало мало подобных программ, Woolworths обратилась к опыту Кении и Зимбабве и, в конечном счете, решила адаптировать и перенять пример проекта по профилактике СПИДа в Зимбабве. Была разработана всесторонняя программа просвещения с опорой на принцип "равные учат равных", что в конечном итоге привело к сокращению уровня инфицирования ВИЧ на рабочих местах на 34 %.

Презервативы и заболевания, передающиеся половым путем (ЗППП)

Программа Woolworths состоит из трех частей: раздача презервативов, повышение осознания важности ЗППП и просвещение. Во всех раздевалках и туалетах организации были установлены "condocans" – закрепленные на стенках автоматы по раздаче презервативов. Поставляемые местными властями и правительствами провинций, около 30.000 бесплатных презервативов раздаются каждый месяц. При наличии всего семи работающих посменно медицинских работников полная программа борьбы с ЗППП оказывается едва ли осуществимой. Однако медики систематически отсылают работников с симптомами ЗППП в местные клиники. Приоритетом их деятельности считается повышение осознания проблемы ЗППП. Медики сообщают, что ежемесячно возникает от 30 до 40 новых случаев ЗППП.

Просвещение

Просветительская программа уделяет основное внимание профилактике передачи ВИЧ. Масштаб этой программы в настоящее время расширяется путем включения мер по заботе о людях с положительными результатами тестирования на ВИЧ и симптомами СПИДа.

Большинство ресурсов расходуется на просвещение сотоварищей, и с 1997 г. уже подготовлены более 150 инструкторов, готовых работать по принципу «равный среди равных». За последние пять лет каждый фирменный магазин Woolworths завел такого инструктора, проводящего формальные сессии на основе полученной им подготовки. Кроме того, каждый инструктор легко доступен для своих сотоварищей в неформальной и конфиденциальной обстановке. Инструкторы-сотоварищи также поощряются заниматься повышением осознания проблемы ВИЧ/СПИДа в своих местных сообществах. И хотя просветительская программа такого рода нелегко поддается координации и управлению, она, тем не менее, осуществляется успешно благодаря поддержке и преданности делу высшего руководства. Менеджеров удалось убедить,

что, при всестороннем подходе к управлению ситуацией с ВИЧ/СПИДом, уровень распространенности ВИЧ может быть снижен на 20 % к 2010 г. Подсчеты показывают, что при затратах одного ранда в год на просвещение сотрудников по методу «равный среди равных» Woolworths могла бы сэкономить 10 рандов в течение десятилетнего периода.

Woolworths также занимается просвещением через свой Интранет, в котором выставляется специальная страничка, посвященная ВИЧ/СПИДу. Являясь одним из наиболее популярных сайтов компании, он привлекает около десяти вопросов в неделю от своих штатных сотрудников.

Терапия

Woolworths обеспечивает уход за здоровьем сотрудников с помощью своего внутреннего фонда Wooltru Healthcare. В 1999-2000 гг. корпорация осуществила пилотный проект с участием 11 пациентов, для которых было обеспечено финансирование антиретровирусной терапии. Были получены смешанные результаты. В ряде случаев отмечалось впечатляющее улучшение клинической картины и производительности. Но в других случаях побочные эффекты препятствовали успешному проведению лечения и привели к увеличению пропущенного рабочего времени. В ряде других случаев пациенты испытывали затруднения с оплатой, превосходившей по размеру средства, предоставленные Фондом здравоохранения.

В настоящее время Woolworths придерживается политики отказа от обеспечения антиретровирусной терапии. Хотя цена антиретровирусной терапии значительно снизилась, сопутствующие затраты, такие как затраты на тестирование, делают такую программу недоступной. Проблемными являются также вопросы соблюдения правил и раздачи медикаментов, особенно в силу того, что штатные сотрудники размещаются по всей стране. Однако эта политика подвергается постоянному пересмотру в отношении финансовых, кадровых проблем и проблем производительности. Woolworths продолжает обеспечивать альтернативное пособие по ВИЧ с тем, чтобы поддерживать здоровье ВИЧ-инфицированных лиц на должном уровне возможно дольше. Лица, зарегистрированные в Фонде здравоохранения, получают профилактические медицинские препараты, инъекции, проходят консультирование, а также пособия, достаточные для обеспечения стоматологических и общетерапевтических услуг.

Достиженные результаты

Недавно Корпорация Woolworths обратилась на факультет общественного здравоохранения Кейптаунского университета с просьбой провести оценку эффективности программы просвещения по принципу "равный среди равных". Результаты исследования показывают, что штатные сотрудники компании Woolworths обладают большими знаниями, имеют более подходящее эмоциональное отношение и следуют лучшим образцам использования презервативов, чем штатные сотрудники сходных компаний. Исследование также показало, что инструкторы, подготовленные по системе "равный среди равных", получили хорошую подготовку и были в состоянии убеждать своих сосоварищей приобретать дополнительные знания или менять свое эмоциональное отношение и поведение.

Информация о ВИЧ/СПИДе также предоставляется старшим менеджерам в виде ежегодных презентаций. Эти презентации концентрированно подают информацию по менеджменту на рабочих местах и по финансовым вопросам, относящимся к ВИЧ/СПИДу.

Извлеченные уроки

В настоящее время ВИЧ/СПИД рассматривается как проблема, несущая значительный риск для организаций, а координация связанных с ним вопросов осуществляется объединенным комитетом по контролю над рисками. Одной из тем на повестке дня является обеспечение цепи снабжения. В этом отношении используется подход, сходный с подходом к проблеме вируса 2000. Woolworths в настоящее время поощряет своих поставщиков к разработке их собственных программ по ВИЧ/СПИДу.

Корпорация Woolworths добилась многого с помощью своей программы по ВИЧ/СПИДу. Однако все еще сохраняются сферы, требующие улучшения. К примеру, в усилении нуждается координация на региональном уровне. Для компании Woolworths характерно понимание, что ситуация с ВИЧ/СПИДом управляема, и компания сохраняет оптимистический взгляд на свою способность минимизировать последствия заболевания. Однако она полагает, что борьбу такого рода нельзя вести в одиночку, и потому готовится к обмену опытом с другими компаниями, разделяющими ее взгляды.

ИЗБРАННАЯ БИБЛИОГРАФИЯ

Международная Организация Работодателей

Международная Организация Работодателей – это пользующаяся признанием организация, представляющая интересы работодателей в вопросах международной, социальной и трудовой политики. Это крупнейшая в мире деловая сеть, состоящая из 135 национальных организаций работодателей из 131 страны.

Международная Организация Работодателей:

- Пропагандирует и защищает интересы работодателей на международных форумах, особенно в Международной Организации Труда;
- Способствует созданию и укреплению национальных организаций работодателей и усилению их возможностей оказывать услуги своим членам;
- Способствует развитию свободного предпринимательства, его становлению и развитию; и
- Способствует обмену информацией, опытом и образцами лучшей практики среди своих членов.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (IOE)

26 chemin de Joinville
1216 Cointrin/Geneva
Switzerland
Telephone: (+41) 22 929-0000
Fax: (+41) 22 929-0001
E-mail: ioe@ioe-emp.org
Website: www.ioe-emp.org

Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС)

Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) является лидером в поддержке глобальных действий в борьбе с ВИЧ/СПИДом. Она объединяет восемь организаций системы ООН в совместных усилиях по борьбе с эпидемией: ЮНИСЕФ (Детский фонд ООН), ПРООН (Программу Развития ООН), UNFPA (Фонд населения ООН), UNDCP (Международную программу ООН по контролю за наркотиками), МОТ (Международную Организацию Труда), ЮНЕСКО (Организацию Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры), ВОЗ (Всемирную Организацию Здравоохранения) и Всемирный Банк.

ЮНЭЙДС мобилизует усилия восьми организаций-спонсоров в ответ на эпидемию и дополняет эти усилия специальными инициативами. Целью программы является исполнение ведущей и вспомогательной роли в расширении международной реакции на ВИЧ по всем фронтам, включая медицину, общественное здравоохранение, социальную, экономическую, культурную, политическую сферы и область прав человека. ЮНЭЙДС сотрудничает с широким кругом партнеров на правительственном, неправительственном, деловом, научном и мирском уровнях в трансграничном распространении знаний, навыков и образцов лучшей практики.

Более 60 миллионов людей во всем мире были инфицированы ВИЧ/СПИДом с момента появления 20 лет назад первого сообщения о клинических данных, касающихся вируса. Работодатели не оказались исключением, ведь СПИД наносит удары и по рабочей силе, и по производственным системам, рынкам и местным сообществам. В результате компании всех видов сталкиваются с растущими расходами на профессиональную подготовку, страхование, выплату пособий и компенсаций за пропущенное рабочее время и по болезни.

Основанное на материалах, предоставленных членами Международной Организации Работодателей и полученных по каналам широких деловых сетей Международной Организации Работодателей, данное пособие документирует отобранные инициативы на рабочих местах, предназначенные для сведения к минимуму воздействию ВИЧ/СПИДа и для достижения максимального эффекта профилактических действий. Инициативы этого рода включают программы профилактики ВИЧ/СПИДа, предоставление информации о вирусе широким кругам работников, стимулирование готовности оказать грамотную поддержку сосоварищам и пропаганду изменений в поведении и отношении к сексу. Некоторые работодатели создают программы ухода в целях лечения от сопутствующих инфекций среди работников и членов их семей для снижения уровня инфицирования ЗППП. Они даже предлагают антиретровирусные лекарства для активного воздействия на сам вирус.

Пособие также предлагает детальный отчет о достигнутых результатах и полученных уроках различных инициатив, предпринятых работодателями всего мира.