

დროებითი რეკომენდაციები IFC -ის კლიენტებისთვის თანამშრომლების დახმარებასთან დაკავშირებით COVID-19 -ის კონტექსტში

COVID-19 გლობალურად ბევრ გამოწვევას უქმნის დამსაქმებლებს, მათ შორის, IFC-ის კლიენტებს, როგორც თანამშრომლებისა და მათი ოჯახებისთვის სამუშაო ადგილების და საარსებო საშუალებების მიმწოდებლებს. ეს გამოწვევები მოიცავს: უსაფრთხო სამუშაო პირობების უზრუნველყოფას მათთვის, ვინც ჯერ კიდევ მუშაობს; ბიზნესის უწყვეტობის ხელშეწყობას თანამშრომლების არყოფნის დროს; თანამშრომლების მხარდაჭერას, როცა მათ მუშაობა არ შეუძლიათ ავადმყოფობის, უსაფრთხოების ან ეკონომიკური მიზეზების გამო კრიზისის განმავლობაში; და შრომით რეგულაციებში პოტენციური ცვლილებების შეტანას.

ბევრი ქვეყანა COVID-19-ით განპირობებული გამოწვევების საპასუხოდ ცვლის ეროვნულ კანონებს და პოლიტიკას, და IFC-ის კლიენტები ინფორმირებულნი უნდა იყვნენ ცვალებადი სამართლებრივი გარემოს შესახებ. მათ უნდა განაგრძონ შრომის ეროვნული კანონმდებლობის და წესების, ისევე როგორც, შრომის პირობების და ორგანიზაციის შესახებ IFC-ის საქმიანობის მე-2 სტანდარტის (PS2) შესრულება. რეკომენდაციების ეს დოკუმენტი განსაზღვრავს სასარგებლო ინფორმაციას თანამშრომლებზე და დასაქმებზე COVID-19 -ის ზემოქმედების საპასუხოდ გადაწყვეტილების მიღების მხარდასაჭერად. ის ფოკუსირებულია შემდეგზე:

- ჯანდაცვა და უსაფრთხოება, გადაცემის პრევენციის ღონისძიებების ჩათვლით;
- სამუშაო ადგილების დაცვა, მათ შორის, თანამშრომელთა მხარდაჭერა რთულ პერიოდში, ბიზნესის გაძლიერება უშუალოდ კრიზისის პერიოდში და კრიზისის შემდეგ ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით;
- პერსონალის პასუხისმგებლობიანი შემცირება როგორც ვარიანტი, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არ არსებობს სხვა ალტერნატივა, და, როგორც უნდა მოხდეს ამ მუშაკების ხელახლა დასაქმება შესაძლებლობის შემთხვევაში სიტუაციის გამოსწორების შემდეგ.

თითოეული თავი იძლევა შესაბამისი საკითხის, შემოთავაზებული მიდგომის და პრაქტიკული რეკომენდაციების მოკლე მიმოხილვას. კლიენტებმა ისინი შეიძლება გააზიარონ ორგანიზაციის შიგნით და ასევე მიაწოდონ კონტრაქტორებს, რომლებიც IFC -ის მიერ მხარდაჭერილ პროექტებზე მუშაობენ. იხ. პასუხისმგებლობის შეზღუდვა დოკუმენტის ბოლოს.

COVID-19-ის ზემოქმედების და რისკის გააზრება

COVID-19 -ის გავრცელების სიჩქარე და ვირუსის ბუნება შემოფოთებას იწვევს თანამშრომლების, ისევე როგორც საზოგადოების წევრების უსაფრთხოების თვალსაზრისით.

არსებობს თანამშრომლების წინაშე არსებული შემდგომი რისკები, რომლებიც ბიზნესებმა გულდასმით უნდა გაითვალისწინონ და მოამზადონ მათ მიმართ საპასუხო ღონისძიებების გეგმები. აღნიშნულ რისკებს შორისაა: თანამშრომლების მიერ შემოსავლის დროებითი ან გრძელვადიანი დაკარგვა, თანამშრომლების საერთო საცხოვრებლის თვითიზოლაციის საჭიროება ან სხვებზე ზრუნვა, პერსონალის ზოგადი გაურკვევლობა და დაუცველობის განცდა.

თანამშრომლების წინაშე არსებული ფიზიკური და ეკონომიკური რისკების უკეთ შესასწავლად, კომპანიებმა უნდა უზრუნველყონ აქ წარმოდგენილი მოსაზრებების სათანადო ინტეგრაცია საგანგებო საპასუხო ღონისძიებების დაგეგმვაში. დეტალებისთვის იხ. დროებითი რეკომენდაციები IFC -ის კლიენტებისთვის COVID-19-ის მიმართ საგანგებო მზადყოფნის და საპასუხო გეგმის შემუშავების შესახებ (EPRP).

COVID-19 -მა შეიძლება არაპროპორციული გავლენა იქონიოს თანამშრომლების მოწყვლად სეგმენტებზე. ქვევით წარმოდგენილია მაგალითები:

პოტენციურად მოწყვლადი ჯგუფები	მოწყვლადობის ფაქტორები
შემთხვევითი, დროებითი, გიგ-ეკონომიკის, სეზონური ან არაოფიციალური თანამშრომლები	შეიძლება გაიზარდოს სამუშაო ადგილის დაკარგვის რისკი, ნაკლებად იყოს შესაძლებელი სახელმწიფო დაცვის მექანიზმების გამოყენება და ადამიანები შეიძლება აღმოჩნდნენ გამოწვევების წინაშე COVID-19-თან დაკავშირებული ინფორმაციის აღქმის (ან სხვა) თვალსაზრისით.
ხანდაზმული მუშაკები, ქრონიკული დაავადებების მქონე პირები და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე თანამშრომლები	შეიძლება უფრო დაუცველნი იყვნენ დაავადებებისგან და შედარებით მაღალი რისკის ჯგუფს მიეკუთვნებოდნენ COVID-19 ინფექციისთვის და ასევე უკვე განიცდიდნენ სოციალურ სტიგმას.
მიგრანტი თანამშრომლები	შესაძლოა, უფრო მეტად მოწყვლადნი იყვნენ დამსაქმებელზე ძლიერ დამოკიდებულების გამო. სამუშაოს დაკარგვას შეიძლება თან ახლდეს შინ დაბრუნების, სახელმწიფო დაცვის მექანიზმებთან წვდომის ან ალტერნატიული დასაქმების მოთხოვნის შესაძლებლობის არქონა და შეიძლება მოჰყვეს საიმიგრაციო კანონის შესაძლო დარღვევა. მიგრანტი მუშაკები შეიძლება განიცდიდნენ სირთულეებს წიგნიერების ან გააზრების კუთხით, COVID-19-თან დაკავშირებული ინფორმაციის მიღებისას.
ქალები და გოგონები	შეიძლება განიცდიდნენ პირდაპირ ან არაპირდაპირ დისკრიმინაციას, როცა განიხილება თანამშრომლების რესტრუქტურისა ან თანამდებობიდან განთავისუფლება, მაგალითად, თუ ქალები ზედმეტად არიან წარმოდგენილნი არაარსებით სფეროებში. დამატებითი მოწყვლადობა შეიძლება მომდინარეობდეს ქალის არაანაზღაურებადი, ტრადიციულად დაკისრებული ზრუნვის პასუხისმგებლობებიდან, მათ შორისაა, გადაცემის რისკი ხანდაზმულთა მოვლისას. ასევე, შეიძლება ადგილი ჰქონდეს გენდერული ნიშნით ძალადობის ზრდას, მათ შორის ოჯახში და ინტიმური პარტნიორის მხრიდან, ზემოთ ჩამოთვლილი მიზეზების გამო.

ღონისძიება: უსაფრთხოების უზრუნველყოფა

მუშაკებისთვის უსაფრთხო სამუშაო ადგილის უზრუნველყოფა, ან რისკის ქვეშ მყოფი და ავადმყოფი თანამშრომლების სამსახურში არდაშვება მნიშვნელოვანი პირველი ნაბიჯია. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ დროებითი რჩევები IFC- ის კლიენტებისთვის COVID-19 რისკების პრევენციისა და მართვის შესახებ სამუშაო ადგილზე.

პრევენციისა და საპასუხო ღონისძიებების მოკლე და არაამომწურავი მიმოხილვა მოცემულია ქვემოთ:

შესაძლო ღონისძიებები	აღწერა
ინფორმაციის მიწოდება COVID-19 -ის შესახებ	ეს შეიძლება მოიცავდეს კამპანიას, ტრენინგს ან კონკრეტული საკომუნიკაციო არხების შექმნას (მაგალითად, WhatsApp ჯგუფი ან ელ-ფოსტა). არ უნდა ჰქონდეს ადგილი დისკრიმინაციას ან COVID-19 -ით დაავადებული ადამიანების ან მათი ოჯახების სტიგმატიზაციას.

შესაძლო ღონისძიებები	აღწერა
სთხოვეთ ავადმყოფებს ან პოტენციურად ინფიცირებულ თანამშრომლებს დარჩნენ სახლში ან იმუშაონ სახლიდან	თანამშრომელთა წახალისება, რომ დარჩნენ სახლში, თუ მათ აღენიშნებათ COVID-19-ის სიმპტომები, შეიძლება მოითხოვდეს ცნობიერების ამაღლებას (იხ. ზემოთ), ისევე როგორც მოკლე სამედიცინო კითხვარების გავრცელებას და კომპანიების ავადმყოფობის შვებულების პოლიტიკაში ცვლილების შეტანას.
დახველების ჰიგიენა	დახველების სათანადო ჰიგიენის შესახებ ცოდნის ამაღლებას თან უნდა ახლდეს სანიტარული წერტილების მომარაგება წყლით და საპნით.
სოციალური დისტანცირება	მუშაკთა უსაფრთხო მანძილზე 2 მეტრით (6 ფუტის) დისტანცირების უზრუნველყოფა შეიძლება მოითხოვდეს სამუშაო ადგილის რეორგანიზაციას, შეკრებების შეზღუდვას და ცვლის სტრუქტურების რეგულირებას საჭიროების შემთხვევაში.
ხელის სანიტარული დამუშავება	ისევე როგორც დახველების ჰიგიენის შემთხვევაში, თანამშრომლები უნდა იყვნენ ხელის დაბანის სწორი ტექნიკის შესახებ ინფორმირებულნი და ასევე უზრუნველყოფილნი ადეკვატური საშუალებებით.
დასუფთავება და დეზინფექცია	დაადგინეთ საჭიროა თუ არა სამუშაო ადგილის უფრო საფუძვლიანი გაწმენდა / დეზინფექცია და დაადასტურეთ, რომ ხელმისაწვდომია სათანადო საშუალებები.
საკვების მომზადება	დასუფთავების და სადეზინფექციო პროტოკოლები უნდა გავრცელდეს საკვების მომზადების ობიექტებზე, ხოლო სამზარეულოს პერსონალს უნდა ეკრძალებოდეს სამსახურში გამოცხადება თუ მათ აღენიშნებათ COVID-19 -ის სიმპტომები.
ჰაერის ხარისხის კონტროლი	ვენტილაციის ან ჰაერის ფილტრაციის გაუმჯობესებას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ისეთ ადგილებში, სადაც ხალხმრავლობაა და ძნელია ამის თავიდან აცილება (მაგალითად, ლიფტები და საკონტროლო ოთახი).
პირადი დაცვის ტექნიკა	ეს შეიძლება ითვალისწინებდეს ხელთათმანების ან სუნთქვის პროცესის დაცვას, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ მუშაკებს სავარაუდოდ კონტაქტი აქვთ ინფიცირებულ პირებთან.
თანამშრომელთა საერთო საცხოვრებელი	ყოველთვის უნდა გაითვალისწინოთ, თუ როგორ შეიძლება განივრცოს სამუშაო ადგილზე ჩატარებული პროფილაქტიკური ზომები მშრომელთა საცხოვრებლებზე ან ბანაკებზე, მათ შორის, შორეულ რაიონებშიც.

COVID-19–თან დაკავშირებული საპასუხო ღონისძიებები ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების მიმართულებით გამოყენებულ უნდა იქნეს ყველა მუშაკის, მათ შორის, კონტრაქტორების მიმართ. სადაც ეს შესაძლებელია, მოძიებულ უნდა იქნეს დარგობრივი სპეციფიკური რჩევები და განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს მოწყვლადი თანამშრომლების ჯანდაცვას და უსაფრთხოებას. ეს მოიცავს ჯანდაცვის და უსაფრთხოების შესახებ ნებისმიერი ინფორმაციის გავრცელების უზრუნველყოფას ისე, რომ ხელმისაწვდომი და გასაგები იყოს წერა-კითხვის არმცოდნე ან დროებითი მუშაკებისთვის.

ლონისძიება: სამუშაო ადგილების დაცვა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა

COVID-19-ის შედეგად მუშაკები შეიძლება დაუცველნი აღმოჩნდნენ როგორც პირადი უსაფრთხოების, ისე სამუშაო ადგილის დაკარგვის თვალსაზრისით. ამ მიმართულებით თანამშრომელთა წუხილების მაგალითებია:

- წუხილი, რომ უწყევს მუშაობის გაგრძელება სამსახურის დაკარგვის შიშის გამო, მიუხედავად იმისა, რომ კარგად არ გრძნობს თავს ან ჰყავს ოჯახში ავადმყოფი ან იზოლირებული წევრები;
- წუხილი სამსახურის დაკარგვის გამო, თუ კომპანია „ლოკდაუნის“ მდგომარეობაშია ან თუ პირი ექვემდებარება გადაადგილების შეზღუდვას;
- წუხილი სამსახურიდან გათავისუფლების გამო, რაც გამოწვეულია დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობით;
- წუხილი, რომ აღარ დაასაქმებს მას კომპანია თუ ის დროებით დაიხურება (ანუ თუ დროებით გაათავისუფლებენ);
- მცდელობა სამუშაოსთან დაკავშირებული და ზრუნვის პასუხისმგებლობების გასაერთიანებლად, მაგალითად, თუ ბავშვთა სააღმზრდელო ცენტრები და სკოლები დახურულია, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ისინი ეწევიან ისეთ აუცილებელ სერვისებს, რომელთა დისტანციურად შესრულება შეუძლებელია;
- შიში, რომ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ხელფასსა და შეღავათებს ვერ მიიღებს და
- წუხილი, რომ თუ ისინი მოძებნიან ალტერნატიულ მოკლევადიან სამუშაოს ან შემოსავლის სხვა წყაროებს, ეს საფრთხეს შეუქმნის მომავალში სამსახურში მათ დაბრუნებას.

თანამშრომლებისთვის სამუშაო ადგილის შენარჩუნება ან სხვა მხარდაჭერა - გარკვეული მიდგომები

იმისათვის რომ ბიზნესმა მდგრადობა უზრუნველყოს და კრიზისიდან უმტკივნეულოდ გამოვიდეს, აუცილებელია უნარებისა და გამოცდილების, ისევე როგორც თანამშრომლების, მომხმარებლებისა და საზოგადოების კეთილგანწყობის შენარჩუნება. ბიზნესი, რომელსაც სწრაფად შეუძლია საკუთარი შრომითი რესურსების აღდგენა, უფრო კარგად შეძლებს რეაგირებას ეკონომიკური საქმიანობის განახლებაზე და სარგებელსაც მიიღებს ახალი შესაძლებლობებიდან.

სამსახურიდან გათავისუფლების ბევრი ალტერნატივა არსებობს და ის მხოლოდ უკიდურეს შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული. ამ ალტერნატივების დიდი ნაწილი დაბალ ხარჯებთანაა დაკავშირებული და შეიძლება თანდათანობით იქნეს დანერგილი. ქვევით წარმოდგენილ გადაწყვეტილებების ჩარჩოს შეუძლია ბიზნესის დახმარება იმის განსაზღვრაში, თუ რომელი მიდგომა მისთვის ყველაზე მისაღებია. ეს შეიძლება იყოს ეტაპობრივი მიდგომა, რომელიც დროთა განმავლობაში განვითარდება. პირველ რიგში უნდა მოხდეს იმ ღონისძიებების განხორციელება, რომლებიც ყველაზე ნაკლებად იქონიებს უარყოფით გავლენას თანამშრომლებზე.

პროცესის ძირითადი ელემენტებია:

- განიხილეთ მიმდინარე მოვლენები ეროვნული კანონმდებლობის და პოლიტიკის გადმოსახედიდან. ზოგიერთი ქვეყანა ზღუდავს COVID-19-ით გამოწვეული მოვლენების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებას ან მოითხოვს სპეციალურ თანხმობას. შეიძლება ასევე იყოს ხელმისაწვდომი მთავრობის მხარდაჭერა. მაგალითად, ზოგი მთავრობა გამოყოფს გრანტებს ან იძლევა საგადასახადო შეღავათებს კომპანიებისთვის თანამშრომლების შენარჩუნების შემთხვევაში.
- გაიარეთ კონსულტაცია მუშაკებთან და მათ წარმომადგენლებთან. თვითონ პერსონალის წარმომადგენლებს შეიძლება ჰქონდეთ კარგი მოსაზრებები იმის შესახებ, თუ როგორ შეუწყონ ხელი დასაქმებას რთულ დროს. გარკვეულ მიდგომებზე ზოგადად კონსულტაცია და შეთანხმება, როგორცაა ხელფასების დროებითი შემცირება ან სამუშაო გრაფიკის ცვლილება, ჩვეულებრივ მიზანშეწონილია და ხშირად სამართლებრივად განსაზღვრულია. კონსულტაციების ჩატარების მეთოდი უნდა იყოს მგრძობიარე ჯანმრთელობის თვალსაზრისით COVID-19-ით გამოწვეული რისკების მიმართ. თავიდან უნდა იქნეს აცილებული პერსონალური შეხვედრები და გათვალისწინებულ იქნეს კომუნიკაციის ალტერნატიული (ვირტუალური) მეთოდები.
- განიხილეთ, გადახედეთ, გადაამუშავეთ. COVID-19-ის გარშემო არსებული გარემოებები მუდმივად იცვლება, მაგრამ აშკარაა, რომ ვირუსის გავლენა დროთა განმავლობაში სუსტდება. პასუხის შეცვლის მოქნილობის უზრუნველყოფა უკეთესია, ვიდრე გადაწყვეტილებების მიღება, რომლებიც შეუქცევადი ან რთულად შესაცვლელია. მაგალითად, დასაქმებულთა განთავისუფლება თავიდანვე კომპანიას დატოვებს უნარებისა და გამოცდილების გარეშე, რაც გაართულებს აღდგენის პროცესს კრიზისის დასრულების შემდეგ.
- შეინარჩუნეთ ღია კომუნიკაცია. რეგულარული და ღია კომუნიკაცია მნიშვნელოვანია, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც სავარაუდოდ გავრცელებულია ჭორები, წინააღმდეგობრივი ინფორმაცია და მნიშვნელოვანი წუხილები თანამშრომლების შესახებ. რეგულარულმა ინფორმაციამ შეიძლება შეამციროს დაზნეულობა ან გაუგებრობა, განამტკიცოს ნდობა და უზრუნველყოს მშრომელთა დარწმუნება.

COVID-19: სამუშაო ადგილის დაცვის ჩარჩო

საწყისი კითხვები

ბიზნესის რესტრუქტურისა	სახელმწიფოსთვის სპეციფიკური C-19 ღონისძიებები	მოწყვლადი თანამშრომლები	მესამე მხარეები	კანონები და სტანდარტები
შეიძლება თუ არა შეიძლება/ სერვისები შეიცვალოს საგანგებო C-19 საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად?	შემუშავებულია თუ არა C-19 სპეციფიკური სახელმწიფო ღონისძიებები?	არის თუ არა თანამშრომლების რომელიმე ნაწილი განსაკუთრებით მოწყვლადი შემოსავალზე დარტყმის მიმართ?	შესაძლებელია თუ არა ალტერნატიული გადახდის ღონისძიებები მომწოდებლების ან კონტრაქტორებისთვის?	რომელია რეგულატორი ჯანდაცვის და უსაფრთხოების/ შრომითი სტანდარტები, მაგ. ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულება, საფრთხის შემცველ სამუშაოზე უარის თქმის უფლება?
როგორ შეიძლება მოხდეს პერსონალის უნარების ცვლილება ახალი მასშტაბის/სახეობის ოპერაციების უზრუნველსაყოფად?	მაგალითები მოიცავს შემოსავლების დაცვის სქემებს, შეზღუდვებს C-19-თან დაკავშირებულ სამუშაოდან გათავისუფლებაზე	მაგალითები მოიცავს მიგრანტ თანამშრომლებს, კონტრაქტით აყვანილ პერსონალს, მათ ვისაც ზრუნვის ფუნქცია აკისრია	მაგალითები მოიცავს ფორვარდულ შეკვეთებს, შუალედურ გადახდებს, გადახდას უნაღლო ანგარიშსწორებით	რომელია სოციალური უზრუნველყოფის შესაბამისი დებულებები, მაგ. უმუშევრობა, ავადმყოფობის დახმარება, თანამშრომლების კომპენსაცია?

პოტენციური პასუხები

გადაცემის პრევენცია	სამუშაო დროის რეორგანიზაცია	შრომითი რესურსების რესტრუქტურისა	ღონისძიებების გატარება
სამუშაო ადგილზე გადაცემის მინიმუმამდე დაყვანა (დისტანცირება, საცხოვრებელი, ტრანსპორტი, ჰიგიენური ღონისძიებები)	ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულება, რომელიც შესაბამისობაშია ადგილობრივ კანონმდებლობასთან	თანამშრომლების დროებითი გათავისუფლება რომელთაც განსაზღვრული უნარები აქვთ საგანგებო საპასუხო ღონისძიებების განსახორციელებლად	თანამშრომლების დროებითი შემცირება - განსაკუთრებით თუ ადგილი აქვს სახელმწიფოს მხრიდან დახმარებას
სახლიდან მუშაობა/ ტელეკომუნიკაცია / მოქნილი მუშაობა	სამუშაო საათების შემცირება / სამუშაო კვირა / ცვლები (სხვა ფიზიკური სიახლოვის შემცირება)	თანამშრომლების ხელახალი გამოყენება ბიზნესის სხვა მიმართულებაში	თანამშრომლების გადაყვანა შიდა სამუშაოებზე ან დასუფთავების, მოდერნიზაციის და ტექნიკური მომსახურების სამუშაოებზე
პროტოკოლების დანერგვა ავადმყოფი თანამშრომლების შინ გასაგზავნად	თანამშრომლებისთვის ნების დართვა აიღონ უხელფასო / ნებაყოფლობითი შვებულება	თანამშრომლების ტრენინგი / გადამზადება ალტერნატიული უნარების საჭიროების დასაკმაყოფილებლად	თანამშრომლების წახალისება მოხალისეების როლის შესასრულებლად თავიანთ თემში
ჰიგიენური პროტოკოლების დანერგვა, უსაფრთხოების მითითებები			საარსებო საშუალების მხარდაჭერა როგორცაა სურსათის სუბსიდირება ან თანამშრომლებისთვის საშუალების მიცემა დარჩენ კომპანიის საერთო საცხოვრებელში

სამოქმედო ნაბიჯები COVID-19-თან დაკავშირებული სამუშაო ადგილის დაცვის ჩარჩოს ფარგლებში IFC PS2 ითვალისწინებს, რომ კადრების შემცირებამდე კლიენტებმა „განახორციელონ სამსახურიდან გათავისუფლების ალტერნატივების ანალიზი“. ის იძლევა ალტერნატივების მაგალითებს, რომლებიც მოიცავს სამუშაო დროის შემცირების შესახებ მოლაპარაკებების პროგრამებს, თანამშრომელთა შესაძლებლობების განვითარების პროგრამებს და გრძელვადიანი ტექნიკური მომსახურების სამუშაოებს დაბალი წარმოების პერიოდებში.

სამუშაო ადგილების შენარჩუნების მიმართულებით ზოგიერთი საპასუხო ღონისძიების დამატებითი მაგალითი ქვევით არის წარმოდგენილი:

- თანამშრომლების გადაყვანა კომპანიის სხვა დანაყოფში, ან ჯგუფის სხვა კომპანიაში, შეიძლება იყოს მუშაკთა შენარჩუნების საშუალება (უნარ-ჩვევების შენარჩუნებასთან და თანამშრომლების ერთგულების გაზრდასთან ერთად).
- ტექნიკური მომსახურების, კვლევის ან განვითარების ამოცანების დადგენა, რომლებიც შეიძლება შესრულდეს მოკლე- და საშუალოვადიან პერიოდში.
- სამუშაო საათების შემცირებამ ან ცვლების რეგულირებამ შეიძლება გარკვეულწილად გაავრცელოს შრომის შემცირებული მოთხოვნების გავლენა. მაგალითებში მოცემულია „სამუშაოს გაზიარების“ სქემები, სადაც ორი (ან მეტი) თანამშრომელი ნახევარ განაკვეთზეა დაკავებული სამუშაოს შესასრულებლად, რომელსაც ჩვეულებრივ ერთი სრულ განაკვეთზე მომუშავე პირი ასრულებს. ეს სიტუაცია იდეალურია იმ შემთხვევაში, თუ ხდება მშრომელთა ხელფასების შევსება მთავრობის სქემებით ან სხვა სახსრებით.
- ზოგიერთ მუშაკს შეუძლია ნებაყოფლობითი ან უხელფასო შევბულების ადგება. ეს მიდგომა უნდა გულისხმობდეს სრულ კონსულტაციას თანამშრომლებთან და მათ წარმომადგენლებთან მკაფიო და გამჭვირვალე პროცესის გზით. გავლენა მუშაკებზე შეიძლება შემცირდეს, მთავრობის მხარდაჭერის არსებობის შემთხვევაში.
- დროებითი დათხოვნა არის ალტერნატივა, თუ სხვა ვარიანტი არ არსებობს. ისევე და ისევე, გარკვეულწილად ფინანსური მხარდაჭერა მთავრობის ან დამსაქმებლების მხრიდან ხელს შეუწყობს თანამშრომლებს და მინიმუმამდე დაიყვანს ალტერნატიული სამუშაოს ძებნის შესაძლებლობას. კლიენტებმა შეიძლება განიხილონ ხელფასის გარკვეული ნაწილის ან / და შეღავათების (კერძოდ, ჯანმრთელობის დაზღვევის დაფარვა) შენარჩუნება სამსახურიდან დროებითი დათხოვნის დროს.
- ზოგიერთმა მწარმოებელმა კომპანიამ შეცვალა წარმოების პროცესები, იმისათვის რომ დააკმაყოფილოს COVID-19-ით გამოწვეული პანდემიის დროს არსებული გადაუდებელი საჭიროებები. ეს შეიძლება მოიცავდეს ტანსაცმლის მწარმოებელ კომპანიებს, რომლებიც აწარმოებენ ნიღბებსა და ქირურგიულ სამოსს, ალკოჰოლური სასმელების მწარმოებელ კომპანიებს, რომლებმაც შეიძლება დაიწყონ ხელის სანიტარული საშუალებების წარმოება და სამედიცინო ვენტილატორების მწარმოებელ საინჟინრო კომპანიებს. არსებობს ადაპტაციისა და ინოვაციების მნიშვნელოვანი პოტენციალი, და ბიზნესის რესტრუქტურისა იძლევა დამატებით სარგებელს სამუშაო ადგილების და მშრომელთა ერთგულების შენარჩუნების თვალსაზრისით.
- ზოგიერთმა კომპანიამ მოუწოდა თავიანთი თანამშრომლებს მოხალისეებად იმუშაონ საპასუხო ღონისძიებების იმ მიმართულებით, რომელშიც მათ შესაბამისი უნარები გააჩნიათ.

სამუშაო ადგილის შენარჩუნების ღონისძიებების განხილვისას ასევე უნდა გაითვალისწინოთ ზემოქმედება თანამშრომლების მოწყვლად სეგმენტებზე. ასეთ შემთხვევებში დასასმელი კითხვების მაგალითებია: ითვალისწინებს თუ არა ღონისძიებები მიგრანტ მუშაკთა სპეციფიკურ მდგომარეობას? განიხილება და გათვალისწინებულია თუ არა ძველი მუშაკების საჭიროებები პროტოკოლებში, განსაკუთრებით COVID-19-ის მიმართ გაზრდილი მოწყვლადობის გათვალისწინებით? ახდენს თუ არა სამუშაო საათების ცვლილება არაპროპორციულ გავლენას თანამშრომლების გარკვეულ სეგმენტებზე? შეუძლია თუ არა ავადმყოფობის შევბულების ანაზღაურებას განსაკუთრებით მოწყვლადი მუშაკების მხარდაჭერა, მაგალითად, რომ ისინი შინ დარჩნენ კარანტინის და შემდგომ პერიოდში სრულად?

სხვა დამატებითი ზომები სამუშაო ადგილის შენარჩუნების მიღმა

- როდესაც დამსაქმებელი უზრუნველყოფს მუშაკებს საერთო საცხოვრებლით, უნდა განისაზღვროს შეუძლიათ თუ არა მათ უსაფრთხოდ დარჩენა ასეთ საცხოვრებელში ხანგრძლივი ავადმყოფობის გამო სამსახურში არყოფნის, კონტრაქტის შეჩერების, ან საგანგებო საპასუხო ღონისძიებების განხორციელებაზე გადასვლის შემთხვევაში.
- განიხილეთ იჯარის ან ნებისმიერი სხვა გადასახდელის შეჩერება, რომელსაც თანამშრომლები იხდიან.
- განახორციელეთ ტრენინგის ღონისძიებების ორგანიზება, რათა მოხდეს მუშაკთა კვალიფიკაციის ამაღლება საგანგებო სიტუაციებში ან საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირებისთვის.

- განსაზღვრეთ მუშაკთა დახმარების საჭიროებები ბავშვთა მოვლის კუთხით თუ დღის ცენტრები და სკოლები დახურულია. ეს გულისხმობს იმის უზრუნველყოფას, რომ აუცილებელ პერსონალს ჰქონდეს წვდომა ბავშვზე ზრუნვის ღონისძიებებზე, რაც შესაძლებელს გახდის სახლში მუშაობას და მოქნილი სამუშაო საათების დადგენას, ხოლო პერსონალს საშუალებას მისცემს აიღოს ანაზღაურებადი შვებულება ოჯახის საჭიროების და საგანგებო სიტუაციის გამო. იხილეთ IFC– ის შენიშვნა თემაზე: „დამსაქმებელთა მიერ მხარდაჭერილი ბავშვების მოვლა COVID-19–ის ხანაში: სახელმძღვანელო მითითება დამსაქმებლებისთვის“.

ღონისძიება: კადრების შემცირება როგორც უკანასკნელი ზომა

ზოგიერთ შემთხვევაში, თანამშრომლებთან კონსულტაციით ყველა ალტერნატივის გათვალისწინების შემდეგ, პერსონალის შემცირება (მასობრივი დათხოვნა) შეიძლება გარდაუვალი იყოს, როგორც უკანასკნელი ზომა. ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია IFC– ის დროული ინფორმირება სავარაუდო შემცირების შესახებ.

შემცირება უნდა განხორციელდეს ეროვნული კანონმდებლობის და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებების შესაბამისად. IFC PS2 ადგენს მოთხოვნების სერიას პასუხისმგებლობიანი შემცირების განხორციელების მიზნით, დისკრიმინაციის არარსებობის და კონსულტაციების პრინციპების გათვალისწინებით. პრაქტიკული მითითებები შეგიძლიათ მიიღოთ ვებგვერდზე: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retreachment.

- განახორციელეთ პერსონალის შემცირების ალტერნატივების ანალიზი, ზემოთ აღნიშნული სამუშაო ადგილის შენარჩუნების ღონისძიებების შესაბამისად. თუ არ გამოვლინდება ეფექტური ალტერნატივები, შეიმუშავეთ შემცირების გეგმა, რომელიც მოიცავს ღონისძიებებს მუშაკებზე უარყოფითი ზეგავლენის შესუსტების და შერბილების მიზნით.
- აწარმოეთ კონსულტაცია პროფკავშირებთან ან მშრომელთა სხვა წარმომადგენლებთან შემოთავაზებული შემცირების შესახებ. კონსულტაცია უნდა ეხებოდეს შემცირების თავიდან აცილებას ან მისი მასშტაბის შემცირებას, შერჩევის მეთოდის და შემცირების ზემოქმედების შერბილების გათვალისწინებით. ეს კონსულტაცია შეიძლება ჩატარდეს დისტანციურად, COVID-19– ით ჯანდაცვის მიმართულებით გამოწვეული რისკების გათვალისწინებით. კონსულტაციის შედეგი უნდა აისახოს შემცირების საბოლოო გეგმაში.
- უზრუნველყავით პერსონალის შესამცირებლად შერჩევის კრიტერიუმების ობიექტურობა, სამართლიანობა და გამჭვირვალობა. კერძოდ, კლიენტის მიზანი უნდა იყოს გენდერულად ნეიტრალური მოქმედება შემცირების პროცესში. განიხილეთ თანამშრომლების ხელახლა აყვანის შემთხვევაში შემცირებული თანამშრომლების ხელახალი აყვანა.
- დანერგეთ პროცედურა, რომელიც პირებს აძლევს შესამცირებლად მათი შერჩევის გასაჩივრების შესაძლებლობას.
- დროულად გადაიხადეთ გადასახდელი ანაზღაურება, სოციალური უზრუნველყოფის თანხები და საპენსიო შენატანები და შეღავათები. თუ გადახდა ხორციელდება მუშაკთა სასარგებლოდ, მათ უნდა მიიღონ ამგვარი გადახდების მტკიცებულება. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს შემცირებული თანამშრომლების ჯანმრთელობის დაზღვევაზე გავლენას, როდესაც ეს დამოკიდებულია დასაქმებაზე და უნდა გაირკვეს არსებობს თუ არა ასეთი სარგებლის გახანგრძლივების შესაძლებლობა განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, განსაკუთრებით COVID-19–ით გამოწვეული ავადმყოფობის ან დაკავშირებული ფაქტორების ანაზღაურების თვალსაზრისით.
- გადახდის უნარობის შემთხვევაში, დანიშნული მმართველი პასუხისმგებელი იქნება იმის დადგენაზე აუნაზღაურდათ თუ არა მუშებს ხელფასი ან მათ მიმართ არსებული სხვა დავალიანება. კანონი განსაზღვრავს, აქვთ თუ არა მუშაკებს უპირატესი უფლება სხვა კრედიტორებთან შედარებით.

ინსტრუმენტები: კლიენტის საკონტროლო კითხვარი სამუშაო ადგილის შენარჩუნებასთან და დასაქმების დაცულობასთან დაკავშირებით

სახელმწიფო დახმარებისა და შესაბამისი სამართლებრივი მოთხოვნების შეფასება::

1. რა მექანიზმები აქვს მთავრობას სამუშაო ადგილის დასაცავად?
 - ა. ღონისძიებები ბიზნესის მიმართ: საგადასახადო შეღავათი, შეღავათიანი სესხები / კრედიტი
 - ბ. მუშახელთან დაკავშირებით: გაფართოებული სოციალური დაცვა (დროებითი უმუშევრობა, გახანგრძლივებული ავადმყოფობის ან მოვლის ანაზღაურება), გარანტირებული ხელფასი ან მშრომელთა სამემოსავლო დახმარება.
2. როგორია უსაფრთხოების შესაბამისი საკანონმდებლო მოთხოვნები შემდეგთან დაკავშირებით?
 - ა. სამუშაო ადგილის რისკის შეფასებების განახლება
 - ბ. ადეკვატური პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის მიწოდება (PPE)

გ. ჰიგიენის საშუალებები

დ. მშრომელთა უფლება უარი თქვან საფრთხის შემცველი სამუშაოს შესრულებაზე.

3. რა ნორმატიული მოთხოვნები არსებობს ავადმყოფობის ანაზღაურებადი შვებულებისა და მოვლის ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ, რომელიც ეხება COVID-19 ინფექციის მქონე (ეჭვმიტანილ) თანამშრომლებს ან მათ, ვისაც ეკისრება მოვლის პასუხისმგებლობა COVID-19-ის შედეგად, და როგორია შემარბილებელი ღონისძიებები? თუ ეროვნული კანონმდებლობით არ არის გათვალისწინებული შვებულება ავადმყოფობის ან მოვლის გამო, შესაძლებელია თუ არა თანამშრომლის გაშვება შვებულებაში ავადმყოფობის ან მოვლის გამო? არსებობს თუ არა დახმარების სხვა ფორმები, რომლებიც შეიძლება იქნეს უზრუნველყოფილი ან გამოყენებული იმ თანამშრომლებთან მიმართებით, რომლებიც ავად არიან ან ავადმყოფს უვლიან?

პოტენციური მუშაკების უსაფრთხოებისა და სამუშაოს დაცვის ღონისძიებების შეფასება:

4. რა ვარიანტებია ხელმისაწვდომი კრიზისის დროს მუშაკთა კეთილდღეობისა და შემოსავლის უსაფრთხოების მხარდასაჭერად?
- ა. მშრომელთა დახმარების გამოყოფა
 - ბ. ძირითადი საჭიროებები / სურსათით დახმარება
 - გ. თანამშრომლებისთვის კომპანიის საერთო საცხოვრებელი და სასაბუღალტრო სარგებლობის გახანგრძლივება ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის შესაბამისი ღონისძიებებით.
5. იმ პირთა დასაქმების შემთხვევაში, რომელთა საქმიანობა აუცილებელია COVID-19 -ით გამოწვეული კრიზისის მიმართ რეაგირებაში, რა დამატებითი ღონისძიებების განხორციელებაა საჭირო შემდეგთან დაკავშირებით?
- ა. მშრომელთა ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, გადაცემის მინიმუმამდე დაყვანა
 - ბ. ბავშვზე ზრუნვის მხარდაჭერა პირდაპირი და არაპირდაპირი გზით
6. თანამშრომელთა რომელი ნაწილი არის ყველაზე დაუცველი შემდეგის მიმართ?
- ა. COVID-19 -ის პოტენციური ზემოქმედება
 - ბ. საშემოსავლო შოკები, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაოს დაუცველობასთან / სამუშაოს დაკარგვასთან
7. თუ COVID-19 -ის მიმართ საპასუხო ღონისძიებები ითვალისწინებს შეზღუდვებს მუშახელის მობილურობასთან დაკავშირებით, რომელი ბიზნეს ელემენტები შეიძლება შესრულდეს დისტანციურად / სახლიდან?
- ა. აქვთ თუ არა მუშაკებს საჭირო აღჭურვილობა ამ დავალებების დისტანციურად / სახლიდან შესრულებისთვის?
 - ბ. აქვთ თუ არა ამ მუშაკებს დამატებითი პასუხისმგებლობა, მაგალითად, სკოლის დახურვის შედეგად?
8. არსებობს თუ არა გზები, რომელთა საშუალებითაც შესაძლებელია ღონისძიებების ან შედეგების / სერვისების მიზნის შეცვლა COVID-19-ით გამოწვეულ კრიზისულ მდგომარეობაში არსებული საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად?
9. გამოყოფილია თუ არა მშრომლებისთვის საცხოვრებელი? ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რა ღონისძიებებია საჭირო გადაცემის რისკის შესამცირებლად?
10. ჰქონდა თუ არა ადგილი კონსულტაციას მშრომელებთან და მათ წარმომადგენლებთან სამუშაო ადგილის დასაცავად და მუშაკთათვის შემოსავლის უსაფრთხოების შესანარჩუნებლად?
11. რა ვარიანტები არსებობს სამუშაო დროის რეორგანიზაციის თვალსაზრისით სამუშაო ადგილების დასაცავად?
- ა. სამუშაო საათების / სამუშაო კვირის / ცვლის შემცირება (ასევე ფიზიკური სიახლოვის შემცირება)
 - ბ. თანამშრომლისგან ანაზღაურებადი შვებულების აღების მოთხოვნა
 - გ. მუშაკებისთვის ნების დართვა აიღონ არაანაზღაურებადი / ნებაყოფლობითი შვებულება
12. როგორ შეიძლება მოხდეს მუშაკების ინფორმირება ალტერნატიული სამუშაო / შვებულების შეთანხმებების პოტენციური ზეგავლენის შესახებ სხვა შედეგებზე / უფლებაზე (სოციალური დაზღვევა, პენსია, ჯანმრთელობის დაზღვევა), ასეთის არსებობის შემთხვევაში?
13. როგორია პერსონალის რესტრუქტურის ვარიანტები სამუშაო ადგილის დასაცავად?
- ა. განსაზღვრული უნარ-ჩვევების მქონე მუშაკების დროებით გათავისუფლება საგანგებო სიტუაციებზე საპასუხო ღონისძიებების განსახორციელებლად.
 - ბ. ბიზნესის სხვა მიმართულებით თანამშრომლების გამოყენება
 - გ. მუშაკების მომზადება / გადამზადება

14. არსებობს თუ არა სიტუაციის გამოსწორებისთანავე სამსახურში დაბრუნების ოფიციალური გარანტია?

15. რა ღონისძიებებია კლიენტისთვის ხელმისაწვდომი რომ შეინარჩუნოს დასაქმებული პირები ოფიციალურ დოკუმენტებში, თუნდაც ისინი არ მუშაობდნენ?

ა. დროებითი დათხოვნა/ იძულებითი შვებულება- განსაკუთრებით მაშინ, თუ არსებობს შემოსავლის სახელმწიფო მხარდაჭერა

ბ. მუშაკების გადაყვანა შიდა სამუშაოებზე ან დასუფთავებაზე, მოდერნიზაციაზე და ტექნიკურ მომსახურებაზე

გ. მუშაკებისთვის ნების დართვა / მათი წახალისება მოხალისეებად იმუშაონ თავიანთ თემში.

16. გაუზიარეთ თუ არა რეკომენდაციების ეს დოკუმენტი კონტრაქტორებს და სხვა ბიზნესპარტნიორებს და გაუსვით თუ არა ხაზი სამუშაო ადგილების დაცვის და აღდგენის ღონისძიებების მომზადების მნიშვნელობას?

თუ პერსონალის შემცირება გარდაუვალია

17. თუ ყველა ალტერნატივა სრულად იქნა გათვალისწინებული და თანამშრომლების შემცირების გარკვეული ფორმის თავიდან აცილება შეუძლებელი აღმოჩნდა, იყო თუ არა IFC, და სხვა შესაბამისი ორგანიზაციის ინფორმირებული და დაიწყო თუ არა კომპანიამ თანამშრომლებთან კონსულტაციები და კადრების შემცირების გეგმის შემუშავება? იცნობთ თუ არა ეროვნულ საკანონმდებლო მოთხოვნებს და IFC PS2 18-19 პუნქტების მოთხოვნებს?

© საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია 2020. ყველა უფლება დაცულია

პასუხისმგებლობის შეზღუდვა: ეს დოკუმენტი შეიცავს რეკომენდაციებს, რომლებიც გამიზნულია IFC-ის კლიენტების დასახმარებლად COVID-19-ის პანდემიაზე რეაგირებაში. კლიენტებმა ასევე უნდა მოიპოვონ COVID-19-თან დაკავშირებული ინფორმაცია ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის (WHO) და სხვა სპეციალიზებული საერთაშორისო ჯანდაცვის და დაავადებათა კონტროლის ორგანიზაციებიდან, ისევე როგორც ინფორმაცია ადგილობრივი, რეგიონული და სახელმწიფო ჯანდაცვის ორგანიზაციებისგან, იმის გათვალისწინებით, რომ ასეთი რეკომენდაციები შეიძლება შეიცვალოს. რელევანტური ინფორმაცია შეიძლება ასევე ხელმისაწვდომი იყოს საერთაშორისო ორგანიზაციებიდან, რომლებიც კლიენტის ბიზნესსექტორში საქმიანობენ. ეს დოკუმენტი მიზნად არ ისახავს ამომწურავი ინფორმაციის მიწოდებას, ის უფრო ზოგად ინფორმაციას იძლევა და არა დარგისთვის სპეციფიკურ მითითებებს. მაღალრისკიან სექტორებში მოღვაწე კლიენტები უნდა სარგებლობდნენ დარგისთვის სპეციფიკური პროცედურებით და სტანდარტებით.

გთხოვთ გაითვალისწინეთ, რომ მიუხედავად მნიშვნელოვანი ძალისხმევით, რომელიც მიმართული იყო ამ დოკუმენტში წარმოდგენილი ინფორმაციის სიზუსტის, სისრულის და სიახლის უზრუნველსაყოფად, გარემოებები შეიძლება სწრაფად შეიცვალოს და ამდენად ეს დოკუმენტი შესაძლოა არ ასახავდეს მიმდინარე მოვლენებს. IFC არ იძლევა გარანტიას ამ ნაშრომის შინაარსის სიზუსტის, სანდოობის ან სისრულის შესახებ, ან მასში აღწერილი დასკვნების ან გადაწყვეტილებების შესახებ და არ იღებს პასუხისმგებლობას ან ვალდებულებას ნებისმიერი გამოტოვებული ინფორმაციის ან შეცდომისთვის, ან მასში წარმოდგენილი ინფორმაციაში არსებული შეუსაბამობებისთვის და ასევე არ იღებს პასუხისმგებლობას ან ვალდებულებას მასში მოწოდებული ინფორმაციის, მეთოდების, პროცესების, დასკვნების ან გადაწყვეტილებების გამოყენების შემთხვევაში მიღებულ შედეგებზე. ამ დოკუმენტში წარმოდგენილი ინფორმაცია არ არის გამიზნული რომ შეადგენდეს სამართლებრივ, ბიზნეს ან სამედიცინო რეკომენდაციას და არ უნდა მოხდეს მასზე დაყრდნობა ან არ უნდა იქნეს მიჩნეული კლიენტების პროფესიონალი კონსულტანტებისგან მიღებული რეკომენდაციების ჩამნაცვლებლად.

გავრცელება: IFC ხელს უწყობს მისი ნაწარმოების გავრცელებას და მკითხველს შეუძლია ამ მასალების რეპროდუცირება და გავრცელება საგანმანათლებლო და არაკომერციული მიზნებისათვის, იმ პირობით, რომ არის მითითებული შესაბამისი წყარო და იქვე მოცემულია პასუხისმგებლობის შემცირების ჩანაწერი.

მაღლობას ვუხდით Ergon Associates ამ პროდუქტის შექმნაში შეტანილი წვლილისთვის.


Learn more about IFC and the work we do to improve ESG practices: ifc.org/sustainability

2121 Pennsylvania Avenue, N.W.

Washington D.C., 20433 USA

Internet: www.ifc.org

In Partnership with:

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,
Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO

 **IFC** International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities