

ТИМЧАСОВІ РЕКОМЕНДАЦІЇ КЛІЄНТАМ IFC ЩОДО ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ COVID-19

COVID-19 створює безліч проблем для роботодавців у всьому світі, включаючи клієнтів IFC, як провайдерів робочих місць і засобів до існування для працівників та їхніх сімей. Ці проблеми включають забезпечення безпечних умов праці для тих, хто ще працює; забезпечення безперервності бізнесу за умов відсутності працівників на робочих місцях; підтримку працівників, які в період кризи не можуть працювати внаслідок хвороби, міркувань безпеки, догляду за іншими або з економічних причин; а також відстеження потенційних змін у трудовому законодавстві.

Багато країн вносять зміни до національних законів і політик з метою реагування на виклики COVID-19, і клієнти IFC повинні брати до уваги зміни в законодавстві. Клієнти IFC повинні продовжувати дотримуватися вимог національного трудового законодавства, а також Стандарту діяльності IFC 2 (PS2) щодо трудових відносин та умов праці. Ці рекомендації містять корисну інформацію, покликану допомогти в ухваленні рішень щодо заходів реагування на вплив COVID-19 на працівників і питання зайнятості. Рекомендації зосереджено на таких питаннях:

- Здоров'я і безпека, включаючи заходи щодо запобігання передачі вірусу;
- Захист робочих місць, включаючи підтримку працівників у важкі часи, а також підвищення стійкості підприємств та їх здатності до функціонування під час і після кризи;
- Відповідальне скорочення штату як варіант, який застосовується лише у разі відсутності іншої альтернативи, і як, за можливості, повторно працевлаштувати цих працівників після покращення ситуації.

Кожен розділ містить стислий огляд відповідної проблеми, а також пропонувані підходи і практичні рекомендації, які доцільно розглянути. Клієнти можуть поширити цей документ в межах своєї компанії і надати його підрядникам, які задіяні в проектах, що підтримуються IFC. Будь ласка, ознайомтесь із застереженням щодо відмови від відповідальності в кінці цього документа.

РОЗУМІННЯ НАСЛІДКІВ І РИЗИКІВ COVID-19

Швидкість поширення COVID-19 і характер вірусу викликали стурбованість щодо забезпечення безпеки працівників, а також представників громадськості, з якими працівники можуть вступати в контакт.

Для працівників існують додаткові ризики, які підприємства повинні враховувати і планувати відповідні заходи реагування, зокрема: тимчасова або довгострокова втрата джерела доходу, задоволення потреб працівників в самоізоляції чи догляді за іншими, а також загальна невизначеність і незахищеність, яку відчують працівники.

Щоб краще оцінити фізичні та економічні ризики для працівників, підприємствам слід забезпечити розгляд цих ризиків та інтегрувати їх в плани реагування на надзвичайні ситуації. Для отримання додаткової інформації див. Тимчасові рекомендації для клієнтів IFC щодо розробки плану реагування на надзвичайні ситуації в контексті COVID-19.

COVID-19 може непропорційно впливати на вразливі групи працівників. Приклади включають наступне:

Потенційно вразливі групи	Чинники вразливості
Поденні, тимчасові, відрядні, сезонні і неформально зайняті працівники	Можуть зіткнутися з підвищеною нестабільністю зайнятості; мають менше можливостей доступу до механізмів захисту з боку держави; через низький рівень грамотності або з інших причин, можуть мати труднощі щодо розуміння отриманої інформації про COVID-19.
Працівники літнього віку, працівники, які мають супутні проблеми зі здоров'ям і працівники з обмеженими можливостями	Можуть бути більш вразливі до хвороби; можуть бути групою підвищеного ризику для інфікування COVID-19; і можуть наражатися на соціальну дискримінацію.
Трудові мігранти	Можуть зіткнутися з підвищеною вразливістю внаслідок більшої залежності від роботодавця. Втрата роботи може супроводжуватися неможливістю повернутися додому, отримати доступ до механізмів захисту з боку держави, знайти іншу роботу, а також призвести до потенційних порушень імміграційного законодавства. Працівники-мігранти також можуть стикатися з проблемами, пов'язаними з неграмотністю або розумінням отриманої інформації про COVID-19.
Жінки і дівчата	Можуть наражатися на пряму або опосередковану дискримінацію під час розгляду питання щодо реструктуризації робочої сили або звільнень, наприклад, якщо кількість жінок, зайнятих в неосновних сферах бізнесу, є дуже великою. Додаткова вразливість може бути пов'язана з додатковими неоплачуваними обов'язками, що впливають з традиційних для жінок функцій здійснення догляду, включаючи ризик передачі вірусу від або до людей похилого віку, за якими здійснюється догляд. Крім того, з вищезгаданих причин, може зрости ризик гендерного насильства, включаючи домашнє насильство і насильство над статевим партнером.

ЗАХОДИ: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ

Забезпечення безпеки працівників на робочому місці, включаючи своєчасне ізолювання працівників, які наражаються на ризик або можуть наражати на ризик інших, є важливим першим кроком. Для отримання додаткової інформації див. Тимчасові рекомендації для клієнтів IFC щодо запобігання і управління ризиками для здоров'я на робочому місці в контексті COVID-19.

Стислий і не вичерпний огляд заходів профілактики і протидії COVID-19 наведено нижче:

Можливі заходи	Опис
Надання інформації про COVID-19	Це може включати кампанії з підвищення обізнаності, тренінги або створення спеціальних каналів зв'язку (наприклад, групи WhatsApp або електронна пошта). Не повинно бути жодної дискримінації або громадського осуду осіб, які постраждали від COVID-19, або їхніх родин.

Можливі заходи	Опис
<p>Попросіть хворих або потенційно інфікованих працівників залишатися вдома або працювати у віддаленому режимі</p>	<p>Для заохочення працівників залишатися вдома якщо у них є симптоми COVID-19, може знадобитися проведення кампанії з підвищення обізнаності (див. вище), а також поширення стислих медичних опитувальників і перегляд політики компанії щодо відпусток через хворобу.</p>
<p>Гігієна кашлю</p>	<p>Крім обізнаності щодо належної гігієни кашлю, у вбиральнях/місцях для миття рук повинна бути вода і мило.</p>
<p>Соціальне дистанціювання</p>	<p>Забезпечення безпечної дистанції в 2 метри (6 футів) між працівниками може вимагати реорганізації робочих місць, обмеження скупчення людей і коригування структури робочих змін, де це необхідно.</p>
<p>Санітарна гігієна рук</p>	<p>Як і у випадку з гігієною кашлю, працівників необхідно поінформувати про правильну техніку миття рук і забезпечити всім необхідним для належного миття рук.</p>
<p>Прибирання і дезінфекція</p>	<p>Визначте, чи потрібне ретельніше прибирання/ дезінфекція робочих місць, і переконайтесь в наявності достатніх запасів засобів для чищення.</p>
<p>Приготування їжі</p>	<p>Протоколи прибирання і дезінфекції повинні поширюватися на пункти приготування їжі і працівникам кухні має бути заборонено виходити на роботу, якщо у них є симптоми COVID-19.</p>
<p>Контроль якості повітря</p>	<p>Покращення вентиляції або очищення повітря має особливе значення в місцях ймовірного скупчення людей і там, де такого скупчення важко уникнути (наприклад, ліфти і прохідні/диспетчерські).</p>
<p>Індивідуальні засоби захисту</p>	<p>Може знадобитися використання рукавичок або засобів захисту органів дихання, особливо якщо працівники можуть вступати в контакт з інфікованими людьми.</p>
<p>Житлові приміщення для працівників</p>	<p>Завжди слід розглядати, як профілактичні заходи на робочому місці можуть бути поширені на житлові приміщення для працівників або бази їх тимчасового проживання, включаючи ті, що розташовані у віддалених районах.</p>

Заходи реагування з питань охорони здоров'я і техніки безпеки, пов'язані з COVID-19, повинні застосовуватися до всіх працівників, включаючи підрядників. За можливості, необхідно прагнути отримати рекомендації, що стосуються конкретного сектору, і приділяти особливу увагу потребам з охорони здоров'я і безпеки найбільш вразливих груп працівників. Для цього, будь-яка інформація з питань охорони здоров'я та безпеки повинна поширюватися таким чином, щоб вона була доступною і зрозумілою для неграмотних або тимчасових працівників.

ЗАХОДИ: ЗБЕРЕЖЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ І РЕАГУВАННЯ НА НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ

Працівники можуть зіткнутися зі значною невизначеністю щодо зайнятості та незахищеністю в результаті COVID-19. Приклади включають наступне:

- Занепокоєння з приводу необхідності продовжувати працювати через страх втратити роботу, навіть якщо працівники хворі, або члени їхніх родин захворіли чи знаходяться в ізоляції;
- Занепокоєння з приводу втрати роботи, якщо діяльність компанії буде заблоковано або на них будуть поширюватися обмеження щодо пересування;
- Занепокоєння з приводу звільнення через фінансовий стан роботодавця;
- Занепокоєння, що їх не відновлять на роботі, якщо діяльність компанії буде тимчасово припинена або їх відправлять у відпустку без утримання (тобто тимчасово звільнять);
- Труднощі в поєднанні роботи і обов'язків з догляду - наприклад, якщо дитячі сади і школи закриті - особливо якщо працівники зайняті в основних видах діяльності, що не може бути здійснена у віддаленому режимі;
- Побоювання не одержати зарплату і допомогу протягом певного періоду часу; і
- Занепокоєння, що пошук альтернативної короткострокової роботи або інших джерел доходу поставить під загрозу їх відновлення на роботі в майбутньому.

Збереження зайнятості або інша підтримка працівників - деякі підходи

Для збереження життєздатності підприємства і забезпечення швидкого відновлення після цієї кризи, вкрай важливо зберегти навички і досвід, а також лояльність персоналу, клієнтів і громадськості. Підприємства, які зможуть швидко відновити на роботі своїх працівників, з більшою ймовірністю зможуть швидше відреагувати на потреби відновленої економічної діяльності і навіть отримати вигоди від нових можливостей.

До звільнення співробітників слід вдаватися в крайньому випадку. Спочатку необхідно розглянути існуючі альтернативні способи підтримки діяльності підприємства. Багато з цих альтернативних способів не пов'язані зі значними витратами і можуть поступово вводитися або послаблюватися. Схема прийняття рішень, що наведена нижче, може допомогти підприємствам вирішити, який з підходів є найбільш прийнятним. Це може бути поетапний підхід, що впроваджується з плином часу. Головне правило - починати з тих заходів, які спричиняють найменший негативний вплив на працівників.

Ключові елементи процесу включають наступне:

- **Розгляньте зміни у вимогах національного законодавства.** Деякі країни обмежують можливість звільнення працівників у зв'язку з кризою COVID-19 або передбачають отримання спеціальних дозволів для таких звільнень. Також можливе надання державної підтримки. Наприклад, деякі держави надають гранти або податкові пільги за умови збереження робочих місць.
- **Проконсультуйтеся з працівниками і їхніми представниками.** Працівники можуть висловити хороші ідеї щодо того, як зберегти зайнятість у важкі часи. Проведення консультацій і узгодження певних підходів, таких як тимчасове зниження заробітної плати або зміна графіка роботи, як правило, є доцільним і часто передбачається законодавством. Спосіб проведення консультацій повинен враховувати ризики для здоров'я, пов'язані з COVID-19. Слід уникати скупчення великої кількості людей для проведення особистих зустрічей і розглядати альтернативні (віртуальні) методи спілкування.
- **Проаналізуйте, перегляньте і внесіть зміни.** Обставини, пов'язані з COVID-19, постійно змінюються, але очевидно, що вплив вірусу згодом зменшиться. Краще використовувати гнучкий підхід, який дає можливість корегувати заходи реагування, ніж приймати рішення, наслідки яких є незворотними або такими, що їх важко змінити. Наприклад, масові звільнення працівників на початку кризи, швидше за все, призведуть до того, що компанія втратить кваліфікованих і досвідчених фахівців, необхідних для відновлення діяльності після завершення кризи.
- **Підтримуйте відкриту комунікацію.** Регулярна і відкрита комунікація є дуже важливою, особливо якщо існує ймовірність виникнення чуток, суперечливої інформації і серйозних побоювань серед працівників. Регулярна інформація може мінімізувати плутанину або непорозуміння, зміцнити довіру і забезпечити вкрай необхідну визначеність для працівників.

COVID-19: Принципи збереження робочих місць

ПОЧАТКОВІ ПИТАННЯ

Реструктуризація бізнесу	Зазначте конкретні заходи, пов'язані з С-19?	Вразливі працівники	Треті сторони	Закони і стандарти
Чи можна перепрофілювати виробничу діяльність / надання послуг для задоволення потреб, пов'язаних з кризою С-19?	Чи вживає держава конкретних заходів, пов'язаних з С-19?	Чи існують категорії працівників, які особливо постраждають у разі різкої зміни рівня доходів?	Чи можливі альтернативні варіанти оплати постачальникам і підрядникам?	Існуючі вимоги з охорони здоров'я і безпеки праці, які можуть бути застосовні в цій ситуації, наприклад, лікарняні, право відмовитися від виконання небезпечної роботи
Як навички та вміння працівників можна адаптувати до нових масштабів/видів діяльності компанії?	Приклади включають державні програми щодо збереження доходу, обмеження на звільнення, пов'язані з С-19	Приклади включають працівників-мігрантів, які працюють за наймом, працівників, що мають обов'язки з догляду	Замовлення на поставку в певний термін, проміжні платежі, оплата після розміщення замовлення/після отримання	У чому полягають відповідні механізми соціального забезпечення, наприклад допомога по безробіттю, у разі хвороби, компенсації працівникам?

ПОТЕНЦІЙНІ ЗАХОДИ РЕАГУВАННЯ

Запобігання передачі вірусу	Реорганізація робочого часу	Реструктуризація робочої сили	Заходи щодо збереження робочої сили
Мінімізуйте можливість передачі вірусу на робочому місці (дистанціювання, житлові приміщення, транспорт, заходи гігієни)	Зробіть все можливе для надання відпустки у разі хвороби/здійснення догляду, яка, як мінімум, відповідає вимогам законодавства	Тимчасово звільнити від основних обов'язків тих працівників, які володіють навичками, необхідними для здійснення заходів екстреного реагування	Тимчасове звільнення/відпустка за власний рахунок - особливо у разі наявності державної програми фінансової підтримки
Робота на дому/у віддаленому режимі/гнучкий графік роботи	Скоротіть робочий час/робочий тиждень/робочі зміни (також для зниження ймовірності близького знаходження працівників один до одного)	Перенаправте працівників на інші напрямки діяльності компанії	Переведення працівників на проведення внутрішніх робіт, таких як робота над проектами/розробками, прибирання, модернізація або технічне обслуговування
Впровадьте протоколи щодо відправки хворих працівників додому	Дозвольте працівникам брати неоплачувану відпустку/відпустку за власний рахунок	Навчання/перенавчання працівників для задоволення потреби в альтернативних навичках	Схвалення/заохочення участі працівників у волонтерській діяльності
Впровадьте протоколи гігієни, правила з питань безпеки			Підтримка шляхом надання засобів до існування, наприклад, допомога на придбання продуктів харчування або дозвіл працівникам продовжувати користуватися житлом, наданим компанією

Заходи щодо збереження робочих місць в контексті COVID-19

Стандарт діяльності 2 IFC (IFC PS2) передбачає, що, перш ніж вдаватися до скорочення працівників, клієнти повинні «провести аналіз альтернатив скороченню». IFC PS2 містить приклади альтернатив, які включають узгоджені програми скорочення робочого часу, програми розвитку потенціалу працівників і проведення довгострокових робіт з технічного обслуговування в періоди низької продуктивності. Деякі додаткові приклади можливих заходів щодо збереження робочих місць на основі вищезазначених принципів включають таке:

- Переведення працівників до інших підрозділів компанії або на інші підприємства в рамках групи компаній може бути способом збереження працівників (разом зі збереженням навичок і підвищенням лояльності працівників).
- Визначення завдань з технічного обслуговування, досліджень або розробок, які можуть бути виконані в короткостроковій і середньостроковій перспективі.
- Скорочення робочого часу або коригування робочих змін можуть, певною мірою, згладити наслідки зниження потреби в робочій силі. Як приклад можна навести прийом «поділу ставки», коли два (або більше) працівника зайняті на умовах неповного робочого дня для виконання роботи, яку зазвичай виконує один штатний працівник. Ця ситуація є ідеальною, якщо зарплата працівників додатково фінансується за рахунок державних програм або інших джерел фінансування.
- Деякі працівники можуть взяти відпустку за власний рахунок або неоплачувану відпустку. Цей підхід повинен включати повноцінну консультацію з працівниками та їхніми представниками в рамках чіткого і прозорого процесу. Негативний вплив на працівників може бути зменшено в разі наявності державної підтримки.
- Тимчасові звільнення або відпустка за власний рахунок є заходом, до якого вдаються за відсутності інших варіантів. Знов-таки, певна фінансова підтримка від держави або роботодавця допоможуть працівникам і можуть звести до мінімуму ймовірність того, що вони будуть шукати іншу роботу. У період очікування працівником отримання державної підтримки, компанії можуть розглянути питання про збереження певної частини заробітної плати та/або соціальних пільг і допомоги (зокрема, медичної страховки) під час відпустки.
- Деякі виробничі компанії змінили свої виробничі процеси з метою виробництва продукції, яка задовольняє нагальні потреби, пов'язані з COVID-19. До таких компаній відносяться компанії-виробники одягу, які наразі шиють маски і хірургічні халати, виробники алкогольних напоїв, які перейшли на виробництво дезінфікуючих засіб для рук, та інжинірингові компанії, що виробляють апарати ШВЛ. Існує значний потенціал для адаптації та інновацій, а реструктуризація бізнесу дає додаткову перевагу в плані збереження робочих місць і збереження лояльності працівників до компанії.
- Деякі компанії заохочують своїх працівників брати участь в реалізації заходів екстреного реагування в якості волонтерів, якщо у них є відповідні навички.

Під час розгляду заходів щодо збереження робочих місць слід також враховувати вплив на вразливі групи працівників, описані вище. Деякі з питань, які слід поставити, включають наступне: чи враховують вжиті заходи специфічне становище працівників-мігрантів? Чи беруться до уваги потреби літніх працівників і чи враховані вони в протоколах, особливо з урахуванням їх підвищеної вразливості до COVID-19? Чи призводить зміна робочого часу до непропорційного впливу на певні групи працівників? Чи може виплата лікарняних підтримати особливо вразливі категорії працівників, наприклад, забезпечивши, щоб літні або більш вразливі до інфікування працівники могли залишатися вдома протягом усього карантинного і пост-карантинного періоду?

Заходи, що можуть вживатися на додаток до заходів щодо збереження робочих місць

- Якщо роботодавці надають житло працівникам, визначте, чи можуть працівники безпечно залишатися в цих житлових приміщеннях, навіть якщо вони в цей час не працюють внаслідок тривалої хвороби, припинення контракту або переведення на роботу з реалізації заходів екстреного реагування.
- Розгляньте можливість призупинення або скасування орендної плати або інших платежів, що сплачуються працівниками.
- Підтримуйте заходи з навчання, що дозволяють працівникам підвищувати свою кваліфікацію для роботи в рамках заходів екстреного реагування та подальшого подолання наслідків кризи.
- Розгляньте варіанти для надання можливості працівникам здійснювати догляд за дітьми в разі закриття дитячих садків і шкіл. Переконайтеся, що основний персонал має можливість забезпечити належний догляд за дітьми, забезпечте можливість дистанційної роботи за гнучким графіком, а також надайте працівникам можливість взяти (оплачувану) відпустку за сімейними обставинами або позачергову відпустку. Див. рекомендації IFC «Догляд за дітьми в контексті COVID-19: керівні принципи для роботодавців».

ЗАХОДИ: СКОРОЧЕННЯ ШТАТУ ЯК КРАЙНІЙ ЗАХІД

У деяких випадках, після розгляду всіх альтернатив і консультацій з працівниками, скорочення штату (також відоме як групове або масове звільнення) може виявитися неминучим як крайній захід. В цьому випадку, важливо якомога раніше повідомити IFC про можливе скорочення.

Скорочення повинно здійснюватися відповідно до положень національного законодавства та чинних колективних трудових договорів. Стандарт діяльності 2 IFC (IFC PS2) встановлює низку вимог до проведення відповідального скорочення персоналу згідно з принципами недискримінації і проведення консультацій. Практичний посібник з цього питання доступний за посиланням: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment.

- Проведіть аналіз можливих альтернатив скороченню штату, керуючись вищезазначеними заходами щодо збереження робочих місць. У разі відсутності прийнятних альтернатив, розробіть план скорочення працівників, що включає заходи щодо зниження і пом'якшення негативного впливу на працівників.
- Проведіть консультації щодо запропонованого скорочення з профспілками або іншими представниками працівників. Консультації повинні стосуватися питань запобігання або мінімізації скорочення штату, розгляду методу відбору працівників, які підпадають під скорочення, а також пом'якшення наслідків скорочення. Ці консультації, можливо, доведеться проводити дистанційно з огляду на ризики для здоров'я, пов'язані з COVID-19. Результати консультацій повинні бути відображені в остаточному плані скорочення.
- Переконайтесь, що критерії відбору працівників, які підпадають під скорочення, є об'єктивними, справедливими і прозорими. Зокрема, компаніям необхідно застосовувати принципи гендерної рівності під час скорочення штату. Розгляньте переважні умови повторного працевлаштування для працівників, які підпали під скорочення.
- Впровадьте процедуру, яка дає працівникам право оскаржувати їх скорочення.
- Забезпечте своєчасну виплату всіх належних платежів, соціальної допомоги, а також пенсійних внесків і допомоги тим, хто підпав під скорочення. Якщо виплати проводяться на користь працівників, їм повинні бути надані докази таких виплат. Особливу увагу необхідно приділити умовам медичного обслуговування працівників, які підпали під скорочення, якщо воно залежить від зайнятості. За можливості, необхідно розглянути продовження цієї пільги на певний період часу і особливо забезпечити можливість отримання медичної допомоги в разі захворювання на вірус COVID-19 або пов'язані з ним хвороби.
- У разі неплатоспроможності, арбітражні керуючі відповідають за визначення того, чи виплачені працівникам будь-які заборгованості із заробітної плати або інших платежів. Національне законодавство визначає, чи мають працівники особливі переважні права порівняно з іншими кредиторами.

ІНСТРУМЕНТИ: КОНТРОЛЬНИЙ СПИСОК ДЛЯ КОМПАНІЇ ЩОДО ЗБЕРЕЖЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ І СТАБІЛЬНОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ

Оцінка державної підтримки і відповідних вимог законодавства:

- 1. Які заходи вживає держава для інформування про варіанти збереження робочих місць?**
 - а. Заходи для бізнесу: податкові пільги, пільгові кредити/фінансування
 - б. Заходи для працівників: розширений соціальний захист (допомога у разі тимчасової незайнятості, тривалої хвороби або відсутності догляду), гарантування заробітної плати або підтримка доходу для працівників.
- 2. Якими є вимоги законодавства щодо безпеки і наступних питань?**
 - а. Перегляду оцінки ризиків на робочому місці
 - б. Надання належних засобів індивідуального захисту (ЗІЗ)
 - в. Засобів гігієни
 - г. Прав працівників відмовитися від небезпечної роботи
- 3. Якими є вимоги законодавства щодо оплачуваної відпустки через хворобу і відпустки для здійснення догляду, що надається працівникам інфікованим COVID-19 (або з підозрою на інфікування) або особам, які мають обов'язки з догляду у зв'язку з COVID-19, включаючи заходи для зниження негативних наслідків?** Якщо національне законодавство не передбачає надання відпустки через хворобу або для здійснення догляду, чи можливо надати таку відпустку? Чи існують інші форми підтримки, які можуть бути надані або використані стосовно працівників, які захворіли або виконують обов'язки з догляду?

Оцінка потенційних заходів щодо забезпечення безпеки працівників і збереження робочих місць:

4. Які є варіанти для підтримки добробуту працівників і гарантування доходів під час кризи?
 - а. Надання фінансової підтримки працівникам
 - б. Допомога на задоволення основних потреб/продукти харчування
 - в. Дозвіл для працівників продовжувати користуватися житловими приміщеннями або їдальнею із забезпеченням відповідних заходів охорони здоров'я і безпеки
5. Якщо у вас є працівники, постійна діяльність яких вкрай необхідна для протидії кризі COVID-19, які додаткові заходи може бути вжито стосовно наступного?
 - а. Здоров'я і безпека працівників, мінімізація ризику передачі вірусу
 - б. Методи прямої та опосередкованої підтримки у догляді за дітьми
6. Які працівники найбільш вразливі до наступного?
 - а. Потенційна схильність/зараження COVID-19
 - б. Різке зниження доходів, викликане невизначеністю щодо подальшої зайнятості/втратою роботи
7. Якщо заходи реагування на COVID-19 призводять до обмеження мобільності працівників, які роботи можуть бути виконані віддалено/з дому?
 - а. Чи є у працівників необхідне обладнання для виконання цих завдань віддалено/з дому?
 - б. Чи є у цих працівників додаткові обов'язки, наприклад, внаслідок закриття школи?
8. Чи існують способи перепрофілювання виробничої діяльності/надання послуг для задоволення потреб реагування на кризу, пов'язану з COVID-19?
9. Чи надається житло працівникам? Які заходи з охорони здоров'я і безпеки необхідні для мінімізації ризику передачі вірусу?
10. Чи проводилися консультації з працівниками та їхніми представниками стосовно варіантів збереження робочих місць і забезпечення гарантованого доходу працівників?
11. Які є варіанти реорганізації графіка робочого часу з метою збереження робочих місць?
 - а. Скорочення робочого часу/робочого тижня/робочих змін (також для зниження ймовірності близького знаходження працівників один до одного)
 - б. Використання оплачуваної відпустки працівниками
 - в. Надання неоплачуваної відпустки працівникам
12. Як поінформувати працівників про потенційний вплив альтернативних умов роботи/відпустки на інші пільги/допомогу (соціальне страхування, пенсія, медичне страхування), якщо такі існують?
13. Які існують варіанти реструктуризації робочої сили для збереження робочих місць?
 - а. Тимчасово звільнити від основних обов'язків працівників, які володіють навичками, необхідними для здійснення заходів екстреного реагування
 - б. Перенаправити працівників на інші напрямки діяльності компанії
 - в. Навчання/перенавчання працівників
14. Чи існують офіційні гарантії повторного працевлаштування працівників після подолання кризи?
15. Які заходи може вжити компанія для збереження працівників, навіть якщо вони не задіяні в її діяльності?
 - а. Тимчасове звільнення/відпустка за власний рахунок - особливо в разі наявності державної програми фінансової підтримки
 - б. Переведення працівників на проведення внутрішніх робіт, таких як робота над проектами/розробками, прибирання, модернізація або технічне обслуговування
 - в. Схвалення/заохочення участі працівників у волонтерській діяльності

16. Чи надали ви цей документ з рекомендаціями вашим підрядникам та іншим діловим партнерам і чи підкреслили ви важливість прагнення зберегти робочі місця і підготуватися до відновлення після кризи?

Якщо скорочення штату неминуче

17. Якщо всі альтернативи було розглянуто і певне скорочення персоналу неминуче, чи поінформували ви про це IFC та відповідні державні органи, і чи почала компанія консультації з працівниками і розробку плану скорочення? Чи обізнані ви з вимогами національного законодавства і вимогами Стандарту діяльності 2 IFC (IFC PS2), пункти 18-19?

© Міжнародна фінансова корпорація 2020. Всі права захищені.

Застереження щодо відмови від відповідальності: Цей документ містить рекомендації, покликані допомогти клієнтам IFC в здійсненні заходів протидії пандемії COVID-19. Клієнти також повинні брати до уваги інформацію, пов'язану з COVID-19, і рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) та інших спеціалізованих міжнародних організацій з питань охорони здоров'я та боротьби з хворобами, а також інформацію від місцевих, регіональних та національних органів охорони здоров'я, враховуючи, що такі рекомендації можуть змінюватися. Міжнародні галузеві організації також можуть надавати відповідну інформацію, що стосується конкретних галузей і секторів бізнесу. Цей документ не є вичерпним і містить загальну інформацію, а не вузькоспеціалізовані рекомендації. Клієнти, що здійснюють господарську діяльність у секторах високого ризику, повинні керуватися процедурами і стандартами, прийнятими для конкретного сектору.

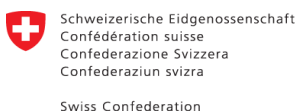
Візьміть до уваги, що, не зважаючи на розумні зусилля щодо забезпечення точності, повноти та актуальності інформації, викладеної в цьому документі, обставини можуть швидко змінюватися і, відповідно, цей документ може не відображати поточну ситуацію. IFC не гарантує точність, повноту або актуальність інформації, викладеної в цьому документі. IFC не несе відповідальності за будь-які помилки, упущення або невідповідності в інформації, що містяться в цьому документі, і не несе відповідальності щодо використання будь-якої інформації, методів, процесів, висновків або суджень, викладених в ньому. Інформація, викладена в цьому документі, не є юридичною, діловою або медичною консультацією, і на неї не слід покладатися або розглядати в якості заміни спеціалізованим консультаціям від професійних консультантів клієнтів.

Поширення: IFC заохочує поширення своїх публікацій, і читачі можуть відтворювати і поширювати ці матеріали в освітніх і некомерційних цілях за умови зазначення відповідного посилання на джерело та застереження щодо відмови від відповідальності.

Дякуємо Ergon Associates за їхній внесок у підготовку цього документа.

*Дізнайтесь більше про IFC і нашу роботу в галузі покращення практик екологічності, соціальної відповідальності і корпоративного управління: ifc.org/sustainability
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington D.C., 20433 USA
Internet: www.ifc.org*

У партнерстві з:



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

