

АКТУЕЛНИ САВЕТИ ЗА КЛИЈЕНТЕ IFC-а У ВЕЗИ СА ПРУЖАЊЕМ ПОДРШКЕ ЗАПОСЛЕНИМА У КОНТЕКСТУ ПАНДЕМИЈЕ ВИРУСА COVID-19

COVID-19 ставља многе изазове пред послодавце широм света, укључујући клијенте IFC-а који обезбеђују радна места и приходе запосленима и њиховим породицама. Ти изазови подразумевају, поред осталог, пружање безбедних услова за рад запослених који још увек раде; обезбеђење континуитета пословања када запослени нису на радном месту; подршку радницима који не могу да раде због болести, безбедности, старања о другима или из економских разлога, током целе кризе; као и суочавање са потенцијалним променама радног законодавства.

Многе земље мењају своје законе и политике како би реаговале на изазове које пред њих поставља COVID-19, и клијенти IFC-а треба да буду свесни промена правног окружења. Клијенти IFC-а треба да наставе да поштују радно законодавство у својој земљи, као и IFC Стандард учинка 2 (ПС2) у погледу радних односа и услова. Овај Списак савета даје корисне информације у циљу подршке одлучивању при реаговању на ефекте пандемије вируса COVID-19 на раднике и радне односе. Акцент је стављен на следеће области:

- Здравље и безбедност, укључујући мере за спречавање преношења вируса;
- Заштита радних места, укључујући подршку запосленима током тешког периода и унапређење способности фирми да послују током и након непосредне кризе;
- Одговорна рационализација као последња опција, и како поново запослити те раднике, уколико буде могуће, када се ситуација поправи.

Сваки одељак даје кратак преглед конкретне теме, предложених приступа и нуди практичне савете. Клијентима је дозвољено да овај документ дистрибуирају унутар фирме и партнерима који раде на пројектима које подржава IFC. Молим вас да прочитате одрицање од одговорности на крају овог документа.

РАЗУМЕВАЊЕ ЕФЕКТА И РИЗИКА КОЈЕ СА СОБОМ НОСИ COVID-19

Брзина ширења вируса COVID-19 и његова природа изазвали су забринутост у вези са безбедношћу запослених као и грађана са којима запослени долазе у контакт.

Постоје и додатни ризици по запослене које би фирме морале да пажљиво размотре и за које треба да се направе планови, као што је: привремени или дугорочни губитак прихода запослених, омогућавање радницима да се самоизолирају и да се старају за друга лица, као и општа неизвесности и несигурност коју осећају запослени.

Како би боље разумеле физичке и економске ризике по запослене, фирме треба да се постарају да се ти аспекти на адекватан начин укључе у њихове планове за реаговање у кризним ситуацијама. Додатне информације о томе можете да пронађете у Актуелним саветима за клијенте IFC-ја у вези са израдом Плана приправности и реаговања на пандемију вируса COVID-19 (ЕПРП).

COVID-19 може да посебно утиче на угрожене категорије запослених. То се посебно односи на:

Потенцијално угрожене групе	Фактори угрожености
Радници ангажовани на повременом, привременом, сезонским и хонорарним пословима или радници на црно	Могу се суочити са вишим нивоом несигурности запослења, имају ограниченији приступ заштитним механизмима државе и суочавају се са, поред осталог, изазовима писмености при пријему информација везаних за вирус COVID-19.
Старији радници, радници са придруженим здравственим проблемима и радници са инвалидитетом	Могу бити подложнији болести, представљати ризичнију групу за инфекцију вирусом COVID-19 и можда се већ суочавају са друштвеном стигмом.
Радници мигранти	Могу се суочити са додатним факторима угрожености због већег ослањања на послодавца. Губитак посла може бити праћен немогућношћу да се врате кући, да приступе механизмима заштите које обезбеђује држава или да конкуришу за друго радно место, што може да доведе потенцијално до повреде закона о имиграцији. Радници мигранти се могу суочавати и са изазовима у погледу писмености и разумевања добијених информација о вирусу COVID-19.
Жене и девојке	Могу се суочити са непосредном или посредном дискриминацијом уколико се разматра могућност реструктурирања радне снаге или откази, на пример када су жене натпросечно заступљене у споредним областима пословања. Додатни фактори угрожености могу да потичу од додатних неплаћених обавеза које су последица традиционалне улоге жена у смислу старања о другима, укључујући ризик од преноса вируса лицима о којима се старају и са тих лица. Такође, може постојати повећани ризик родно заснованог насиља (ГБВ), укључујући насиље у породици и партнерским односима због горе поменутих разлога.

АКТИВНОСТ: РЕШАВАЊЕ ПИТАЊА БЕЗБЕДНОСТИ

Обезбедити да сви радници буду безбедни на радном месту или да не раде радници који су под ризиком или би могли друге да доведу у ризик, представља кључни први корак. Додатне информације о томе можете да пронађете у Актуелним саветима за клијенте IFC-а о спречавању и управљању здравственим ризицима од вируса COVID-19 у радном окружењу.

Кратак и непотпун преглед мера за спречавање и реаговање дат је у даљем тексту:

Могуће мере	Опис
Пружање информација о вирусу COVID-19	<p>То може да подразумева информативне кампање, обуку или успостављање посебних канала комуникације (нпр. ВхатсАпп групе или емаил).</p> <p>Не треба да постоји дискриминација или стигматизација лица која су погођена вирусом COVID-19 или њихових породица.</p>

Могуће мере	Опис
Затражити од болесних или потенцијално заражених запослених да остану код куће или раде од куће	Подстицање запослених да остану код куће уколико имају симптоме инфекције вирусом COVID-19 може да захтева подизање свести (видети горе), као и дистрибуцију кратких здравствених упитника и измену политике компаније о боловању.
Хигијена у вези са кашљањем	Свест о адекватној хигијени у вези са кашљањем треба да буде праћена обезбеђењем адекватних услова за прање руку водом и сапуном.
Социјално дистанцирање	Старање да се радници држе на безбедној међусобној удаљености од 2 метра може да захтева реорганизацију радног окружења, ограничавање скупова и прилагођавање сменског рада, по потреби.
Чистоћа руку	Као и када се ради о хигијени у вези са кашљањем, запослене треба информисати о одговарајућој техници прања руку и треба им обезбедити одговарајуће услове за то.
Чишћење и дезинфекција	Утврдити да ли је потребно детаљније чишћење/дезинфекција радног окружења и проверити да ли су на располагању одговарајући производи за чишћење.
Припрема хране	Протоколи чишћења и дезинфекције треба да важе и за објекте за припрему хране, а радницима у кухињи треба забранити да долазе на посао уколико имају симптоме инфекције вирусом COVID-19.
Контрола квалитета ваздуха	Унапређење вентилације или филтрације ваздуха је од посебне важности у просторима где постоји вероватноћа да ће се на истом простору наћи већи број запослених, а то је тешко избећи (нпр. у лифтовима и контролним собама).
Лична заштитна опрема	То може да подразумева обавезу ношења рукавица или заштите за дисање, посебно уколико постоји велика вероватноћа да ће радници доћи у контакт са зараженим лицима.
Смештај радника	Увек треба размотрити како превентивне мере у радном окружењу могу да обухвате и раднички смештај или кампове, укључујући и оне који се налазе на удаљеним локацијама.

Здравствени и безбедносни одговори везани за вирус COVID-19 треба да се примене на све запослене, укључујући добављаче/партнере. Кад год је то могуће, треба тражити савете који се односе на конкретан сектор и посебно обратити пажњу на здравствене и безбедносне потребе запослених који припадају угроженим категоријама. То подразумева и старање да се здравствене и безбедносне информације дистрибуирају на начин који је доступан и који могу да разумеју неписмени радници или радници који се кратко задржавају на једној локацији.

АКТИВНОСТ: ЗАШТИТА РАДНИХ МЕСТА И РЕШАВАЊЕ ПИТАЊА НЕСИГУРНОСТИ

Запослени могу да се суоче са знатном несигурношћу у погледу радних места и личне безбедности због пандемије вируса COVID-19. Следе примери:

- Забринутост због тога што морају да наставе да раде јер се боје да ће остати без посла, чак и у ситуацијама када се не осећају добро или имају код куће чланове породице који се не осећају добро или су у изолацији;
- Забринутост да ће остати без посла уколико се компанија нађе у режиму изолације или се на њих буду односила ограничења кретања;
- Забринутост да ће добити отказ због финансијске ситуације послодавца;
- Забринутост да неће поново бити ангажовани уколико фирма буде привремено затворена или уколико буду упућени на неплаћено одсуство одлуком послодавца;
- Тешко им је да помире обавезе на послу и обавезе у погледу неге других лица - уколико су затворени вртићи и школе - посебно уколико запослени раде у кључним службама на пословима који не могу да се обављају на даљину;
- Страх да неће примати зараду и бенефиције током одређеног временског периода; и
- Забринутост да уколико потраже друго краткорочно запослење или друге изворе прихода, то ће угрозити њихов повратак на посао у будућности.

Задржавање запослених у радном односу или друге врсте подршке – разни приступи

Да би фирме биле отпорне и боље се опоравиле од ове кризе, неопходно је да задрже квалификовану и искусну радну снагу – као и добру вољу запослених, клијената и локалних заједница. Фирме које могу брзо да поврате своју радну снагу имају веће шансе да позитивно реагују на опоравак економске активности и да чак искористе нове могућности које им се отворе.

Постоје различите алтернативе отказима, који треба да буду крајње решење. Многе од ових алтернатива могу да буду јефтине и да се постепено уводе или ублажавају. Оквир за одлучивање у даљем тексту може да помогне фирмама да утврде који им приступ најбоље одговара. То може да буде фазни приступ који се временом развија. Опште правило би било да се крене са мерама које имају најмање негативан утицај на запослене.

Кључни елементи процеса обухватају:

- **Узимање у обзир збивања у земљи у погледу законодавства и политике.** Неке земље су ограничиле давање отказа због пандемије или захтевају да се траже посебна одобрења. Такође је могуће да држава обезбеђује подршку. Тако, на пример, неке државе обезбеђују бесповратна средства или пореске олакшице уколико се задрже радници у радном односу.
- **Консултације са радницима и њиховим представницима.** Радници могу да имају добре идеје о томе како да се сачувају радна места током тешких периода. Консултације и договор о одређеним приступима, као што је привремено смањење зарада или промене распореда рада, генерално се препоручују и често су и обавезни по закону. Начин спровођења консултација треба да узме у обзир здравствене ризике које са собом носи COVID-19. Треба избегавати велике састанке са личним присуством и размотрити методе алтернативне (виртуелне) комуникације.
- **Анализирати, поново размотрити, ревидирати.** Околности у вези са вирусом COVID-19 непрестано се мењају, али је јасно да ће се ефекти вируса временом смањивати. Обезбеђивање флексибилности која омогућава промену начина реаговања боље је од доношења одлука које су неопозиве или их је тешко променити. Тако, на пример, отпуштање група радника на почетку вероватно ће довести до тога да компанија остане без вештина и искуства неопходних за опоравак када криза попусти.
- **Одржавање отворене комуникације.** Редовна и отворена комуникација је важна, посебно када постоји велика вероватноћа да ће се појавити гласине, контрадикторне информације и велика забринутост међу запосленима. Редовно информисање може да сведе на најмању могућу меру конфузију или неразумевање, изгради поверење и охрабри запослене, што је веома потребно.

COVID-19: оквир за заштиту радних места

ИНИЦИЈАЛНА ПИТАЊА

Реструктурирање пословања	Посебне државне мере у погледу вируса Ц-19	Угрожени радници	Трећа лица	Закони и стандарди
Да ли производи/ услуге могу да се промене како би изашли у сусрет потребама у кризној ситуацији насталој због вируса Ц-19?	Да ли постоје посебне државне мере везане за Ц-19?	Да ли су неки запослени посебно угрожени потенцијалним ударима на приходе?	Да ли су могуће алтернативне мере плаћање добављача или партнера?	Који су релевантни стандарди у погледу здравља и безбедности на раду/радни стандарди, нпр. боловање, право на одбијање рада у небезбедним условима
Како се стручност радне снаге може прилагодити новом нивоу/врсти пословања?	Примери укључују програме заштите прихода, ограничења на отпуштања везана за пандемију Ц-19	Примери укључују раднике мигранте, раднике на уговор и раднике са обавезом неговања других лица	Примери укључују авансно наручивање, периодична плаћања, плаћање по поручивању/ пријему	Који су релевантни аранжмани у погледу социјалног осигурања, нпр. боловање, право на одбијање рада у небезбедним условима

ПОТЕНЦИЈАЛНИ ОДГОВОРИ

Спречавање преношења	Реорганизација радног времена	Преструктурирање запослених	Мере очувања радних места
Смањити пренос на радном месту на најмању могућу меру (дистанцирање, смештај, транспорт, мере хигијене)	Уложити максималне напоре да се обезбеди накнада за боловање/ негу другог лица која је једнака или изнад минимума утврђеног законодавством у земљи	Привремено дозволити радницима са одређеним вештинама да се укључује у реаговање на кризну ситуацију	Привремено отпуштање / упућивање на неплаћено одсуство одлуком послодавца - посебно уколико постоји подршка приходима коју обезбеђује држава
Рад од куће/ путем интернета/ флексибилно радно време	Скратити радно време / радну седмицу/ смене (такође у циљу одржавање физичке удаљености између радника)	Упућивање радника на рад у друге делове фирме	Пребацити раднике на активности интерног развоја или чишћење, унапређење и одржавање
Спроводити протоколе за слање болесних радника кући	Дозволити радницима да узимају неплаћено/ добровољно одсуство	Обука/ преквалификација запослених како би изашли у сусрет потребама за алтернативним вештинама	Дозволити/ подстицати раднике да се добровољно ангажују у својим заједницама
Спроводити хигијенске протоколе, смернице у погледу безбедности			Подршка примањима у виду субвенција за куповину хране или дозвољавање радницима да остану у смештају који обезбеђује послодавац

Активности предвиђене по COVID-19 Оквиру за заштиту радних места

IFC ПС2 предвиђа да клијенти, пре него што се одлуче за рационализацију, треба да “спроведу анализу алтернатива рационализацији.” Дати су примери алтернатива међу којима су договорени програми скраћеног радног времена, програми изградње капацитета запослених и дугорочно одржавање током периода ниског обима производње.

Додатни примери могућих активности у циљу заштита радних места, на основу горе поменутог оквира, укључују следеће:

- Премештање запослених у друге делови фирме или друге фирме у оквиру групације, може да представља начин да се сачувају радници (уз очување вештина и повећање посвећености запослених).
- Идентификација послова одржавања, истраживање или развоја који могу да се реализују на кратак до средњи рок.
- Скраћење радног времена или промена смена могу, у одређеној мери, равномерније расподелити утицај умањених потреба за радном снагом. Примери укључују програме “дељења радног места” у оквиру ког два или више радника са скраћеним радним временом попуњавају радно место које био обично попуњавао један радник са пуним радним временом. Овај аранжман је идеалан уколико зараде радника допуњава држава или други извори средстава.
- Неки запослени су можда у стању да узму добровољно или неплаћено одсуство. Овај приступ треба да подразумева опсежне консултације са запосленима и њиховим представницима у оквиру јасног и транспарентног процеса. Последице по запослене могу да се умање уколико је на располагању подршка државе.
- Привремено отпуштање или неплаћено одсуство одлуком послодавца је опција која се користи када не постоје друге алтернативе. И у овом случају, одређени ниво финансијске подршке од државе или послодавца помоћи ће запосленима и може да сведе на најмању могућу меру могућност да неће тражити алтернативно запослење. У ишчекивању решења на нивоу државе, клијенти могу да размотре могућност да задрже одређени део зараде односно бенефиција (конкретније, здравствено осигурање) током неплаћеног одсуства одлуком послодавца.
- Неке произвођачи су променили своје процесе производње како би производили производе који излазе у сусрет хитним потребама везаним за пандемију вируса COVID-19. То, поред осталог, подразумева да текстилне компаније производе маске и заштитну одећу за здравствене раднике, произвођачи алкохолних пића производе гел за суво прање руку, а машинска индустрија производи респираторе. Постоји велики потенцијал за прилагођавање и иновацију, а реструктурирање пословања носи додатне предности очување радних места и посвећености радника.
- Неке компаније су подстакле своје запослене да волонтирају у оквиру реаговања на кризу у ситуацијама када поседују одговарајуће вештине.

У разматрању мера за заштиту радних места треба такође узети у обзир ефекте на претходно поменуте угрожене сегменте запослених. Примери питања која треба поставити су следећи: Да ли мере узимају у обзир специфичну ситуацију у којој се налазе радници мигранти? Да ли су узете у обзир потребе старијих радника и укључене у протоколе, посебно у контексту њихове веће подложности инфекцији вирусом COVID-19? Да ли промене радног времена посебно утичу на одређене сегменте запослених? Да ли накнада за боловање може да подржи посебно угрожене раднике тако што ће, на пример, омогућити да старији или угроженији радници могу да остану код куће у периоду потпуног карантина или периоду после карантина?

Остале додатне мере поред заштите радних места

- У случајевима када послодавци обезбеђују смештај радницима, утврдити да ли радници могу безбедно да остану у том смештају чак и уколико тренутно не раде због дугорочне болести, прекида уговора или премештања на рад у оквиру реаговања на кризну ситуацију.
- Размотрити могућност одлагања наплате или привременог ненаплаћивања станарине или других трошкова које плаћају радници.
- Подржати мере обуке како би се омогућило радницима да се додатно обуче за рад у оквиру реаговања на кризну ситуацију или након кризне ситуације.

- Идентификовати могућности пружања подршке радницима у смислу бриге о деци у случајевима када су затворени вртићи и школе. То подразумева и старање да кључно особље има приступ бризи о деци, омогућавање рада од куће и флексибилног радног времена, као и омогућавање запосленима да узму (плаћено) одсуство из породичних разлога или због кризне ситуације. Видети IFC-јеву Белешку о „Бризи о деци у подршку послодавца у ери пандемије вируса COVID-19: Смернице за послодавце”.

АКТИВНОСТ: РАЦИОНАЛИЗАЦИЈА КАО КРАЈЊЕ РЕШЕЊЕ

У неким случајевима, након разматрања свих алтернатива у оквиру консултација са запосленима, рационализација (такође позната као технолошки вишкови или масовно отпуштање) може да буде неизбежна као крајње решење. У том случају, важно је обавестити IFC што је пре могуће да ће највероватније доћи до рационализације радне снаге.

Рационализација мора да се спроведе у складу са одредбама националног законодавства и релевантних колективних уговора. IFC ПС2 дефинише низ захтева у погледу спровођења одговорне рационализације у складу са начелима консултације и забране дискриминације. Практичне смернице су доступне на адреси https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment.

- Спровести анализу алтернативних решења поред рационализације, у складу са мерама за заштиту радних места које су претходно описане. Уколико се не идентификују прихватљиве алтернативе, изградити план рационализације који укључује мере за смањење и ублажавање негативних ефеката рационализације на запослене.
- Консултовати се са синдикатима и другим представницима запослених у вези са планираном рационализацијом. Консултације треба да се тичу избегавања или смањење рационализације, разматрања метода избора и ублажавања ефеката рационализације. Ове консултације ће можда морати да се спроведу на даљину с обзиром на ризике по здравље од инфекције вирусом COVID-19. Исход консултација треба да рефлектује у коначном плану рационализације.
- Постарати се да критеријуми избора за рационализацију буду објективни, поштени и транспарентни. Клијент ће се посебно трудити да ефекат рационализације буде родно неутралан. Размотрити услове преференцијалног поновног запошљавања радника који остану без посла у оквиру рационализације.
- Спровести процедуру која сваком запосленом обезбеђује право да оспори свој избор за рационализацију.
- Исплатити правовремено целокупне заостале зараде, доприносе за социјално осигурање и накнаде запосленима који су погођени рационализацијом. Када се плаћања врше запосленима, запослени треба да добију доказе о тим плаћањима. Посебно треба узети у обзир ефекте по здравствено осигурање запослених који су на удару рационализације, када здравствено осигурање зависи од радног односа, као и да ли постоји могућност да се настави са уплатом доприноса за здравствено осигурање током дефинисаног временског периода, чиме би се посебно покрила болест везана за COVID-19 или повезане факторе.
- Уколико дође до стечаја, стечајни управници ће бити надлежни за утврђивање да ли су радницима исплаћене заостале зараде или друга дуговања према њима. На основу одредби националног законодавства утврђује се да ли радници имају право првенства у односу на друге повериоце.

АЛАТИ: КОНТРОЛНИ СПИСАК ЗА ЗАШТИТУ И БЕЗБЕДНОСТИ РАДНИХ МЕСТА

Процена државне подршке и релевантних законских обавеза:

- 1. Које мере је донела држава а које утичу на опције у погледу заштите радних места?**
 - а. Мере усмерене ка фирмама: пореске олакшице, кредити и зајмови по преференцијалним условима
 - б. Мере усмерене ка запосленима: проширена социјална заштита (привремена незапосленост, продужена накнада за боловање или негу другог лица), загарантована зарада или новчана помоћ запосленима
- 2. Које су релевантне законске обавезе у погледу безбедности када се ради о следећем?**
 - а. Ажурирање процене ризика на радном месту
 - б. Обезбеђење адекватне личне заштитне опреме (ППЕ)
 - с. Услови за одржавање хигијене
 - д. Право радника да одбију да раде у небезбедних условима

3. Који су релевантни законски захтеви у погледу плаћеног боловања и плаћеног одсуства ради неге другог лица а који се односе на запослене који су инфицирани вирусом COVID-19 (или сумњом на исту) или запослене који имају обавезе у смислу неге других лица која су инфицирана вирусом COVID-19 и мера за ублажавање ефеката? Уколико национално законодавство не предвиђа одсуство за боловање или негу другог лица, да ли се може обезбедити могућност одсуства за боловање или негу другог лица? Да ли постоје неки други облици подршке који би могли да се пруже или искористе у односу на запослене који су болесни или негују друга лица?

Процена потенцијалних мера у вези са безбедношћу запослених и заштитом радних места:

- 4. Које опције су на располагању у циљу пружање подршке добробити запослених и безбедности њихових прихода током кризе?**
- a. Додела подршке запосленима
 - b. Накнада за основне потребе / исхрану
 - c. Омогућавање запосленима да наставе да користе смештај или кантину, уз одговарајуће здравствене и безбедносне мере
- 5. Уколико је континуитет рада ваших запослених од кључне важности за реаговање на кризу изазвану вирусом COVID-19, које додатне мере могу да се уведу у вези са следећим?**
- a. Здравље и безбедност на раду, уз свођење преноса вируса на најмању могућу меру
 - b. Подршка бризи за децу посредним и непосредним методама
- 6. Који запослени су најугроженији у односу на следеће?**
- a. Потенцијална изложеност односно инфекција вирусом COVID-19
 - b. Удар на приходе везан за несигурност и губитак запослења
- 7. Када реаговање на кризу изазвану вирусом COVID-19 подразумева ограничења мобилности запослених, који делови пословања могу да се обављају на даљину или од куће?**
- a. Да ли запослени имају неопходну опрему да би могли да обављају те радне задатке на даљину или од куће?
 - b. Да ли ти запослени имају додатне обавезе, нпр. због затварања школа?
- 8. Да ли постоје начини на које би активности или производи / услуге могли да се измене тако да излазе у сусрет потребама везаним за реаговање на кризу изазвану вирусом COVID-19?**
- 9. Да ли се обезбеђује смештај запосленима? Које мере у погледу здравља и безбедности на раду су потребне да би се на најмању могућу меру свео ризик од преноса инфекције?**
- 10. Да ли су запослени и њихови представници консултовани у погледу опција за заштиту радних места и одржавање безбедности прихода радника?**
- 11. Које су опције по питању реорганизације радног времена у циљу заштите радних места?**
- a. Скратити радно време / радну седмицу / смене (такође ради повећања физичке удаљености између радника)
 - b. Захтевати да се прихвати плаћено одсуство
 - c. Дозволити радницима да узму неплаћено / добровољно одсуство
- 12. Како информисати раднике о потенцијалним утицајима алтернативних аранжмана рада / одсуства на друге бенефиције / права (социјално осигурање, пензионо, здравствено осигурање), уколико постоје?**
- 13. Које су опције за реструктурирање радне снаге ради заштите радних места?**
- a. Привремено дозволити радницима са одређеним вештинама да се ангажују у реаговању на кризну ситуацију
 - b. Упутити раднике на рад у другим деловима фирме
 - c. Обучити / преквалификовати раднике
- 14. Да ли постоји формална гаранција о поновном запошљавању радника након опоравка?**

15. Које мере су на располагању клијентима како би задржали раднике формално, чак и ако нису активни?

- a. Упућивање на неплаћено одсуство одлуком послодавца – посебно уколико постоји државна новчана помоћ
- b. Премештање радника на послове интерног развоја или чишћење, унапређење или одржавање
- c. Дозвољавање / подстицање радника да се добровољно ангажују у својим заједницама

16. Да ли сте поделили овај списак савета са добављачима и другим пословним партнерима и истакли важност напора да се сачувају радна места и изврши припрема за опоравак?

Када је рационализација неизбежна

17. Уколико су све алтернативе у потпуности размотрене и нека форма рационализације је неизбежна, да ли је обавештен IFC и, уколико је обавезно, надлежни органи, и да ли је компанија почела консултације са запосленима и израду плана рационализације? Да ли сте упознати са законским обавезама у држави и захтевима по IFC ПС2, ст. 18-19?

© International Finance Corporation 2020. Сва права задржана

Изјава о одрицању од одговорности: Овај документ садржи савете чији је циљ да помогну клијентима IFC-а у реаговању на пандемију вируса COVID-19. Клијенти треба да консултују и информације и препоруке Светске здравствене организације (СЗО) и других специјализованих међународних организација за здравље и борбу против болести, везане за COVID19, као и локалних, регионалних и државних здравствених органа, уз напомену да такве препоруке подлежу променама. Релевантне информације могу бити доступне и од међународних организација у пословном сектору клијената. Циљ овог документа да буде свеобухватан и он пружа генеричке и опште информације, а не смернице специфичне за одређени сектор. Клијенти из високоризичних сектора треба да консултују секторске процедуре и стандарде.

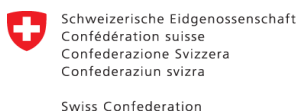
Имајте на уму да, иако су уложени разумни напори како би се осигурало да су информације садржане у овом документу тачне, потпуне и актуелне, околности се могу брзо мењати, тако да овај документ можда не одражава актуелна дешавања. IFC не гарантује тачност, потпуност или актуелност овде садржаних информација. IFC не преузима финансијску нити другу одговорност за евентуалне грешке, пропусте или одступања у информацијама у овом документу и не преузима финансијску нити другу одговорност у вези са коришћењем или ослањањем на информације, методе, процесе, закључке или судове садржане у истом. Информације садржане у овом документу не представљају правни, пословни или медицински савет и на њих се не може ослањати или их третирати као замену за конкретне савете професионалних саветника клијената.

Дистрибуирање документа: IFC подстиче дистрибуцију овог рада и његови читаоци га могу репродуковати и дистрибуирати у образовне и некомерцијалне сврхе под условом да се на одговарајући начин наведе IFC и да се укључи одговарајућа изјава о одрицању од одговорности.

Захваљујемо се Ergon Associates на њиховом доприносу овом документу.

Сазнајте више о IFC-у и нашем раду на унапређењу пракси корпоративног управљања: [ifc.org/sustainability](https://www.ifc.org/sustainability)
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington D.C., 20433 USA
Internet: www.ifc.org

У партнерству са:



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

