

SAVJETI ZA KLIJENTE IFC-A U VEZI S PRUŽANJEM PODRŠKE ZAPOSLENIMA U KONTEKSTU PANDEMIJE VIRUSA COVID-19

COVID-19 stavlja mnoge izazove pred poslodavce širom svijeta, uključujući i klijente IFC-a koji osiguravaju radna mjesta i prihode zaposlenima i njihovim porodicama. Ti izazovi podrazumijevaju, pored ostalog, pružanje sigurnih uslova za rad zaposlenih koji još uvijek rade; osiguranje kontinuiteta poslovanja kada zaposleni nisu na radnom mjestu; podršku radnicima koji ne mogu da rade zbog bolesti, sigurnosti, staranja o drugima ili iz ekonomskih razloga, tokom cijele krize; kao i suočavanje s potencijalnim promjenama radnog zakonodavstva.

Mnoge zemlje mijenjaju svoje zakone i politike kako bi reagirale na izazove koje pred njih postavlja COVID-19 i klijenti IFC-a treba da budu svjesni promjena pravnog okruženja. Klijenti IFC-a treba da nastave poštovati radno zakonodavstvo u svojoj zemlji, kao i IFC-ov Standard učinka 2 (*Performance Standard PS2*) u pogledu radnih odnosa i uslova. Ovaj spisak savjeta daje korisne informacije u cilju podrške odlučivanju pri reagiranju na efekte pandemije virusa COVID-19 na radnike i radne odnose. Akcent je stavljen na sljedeće oblasti:

- Zdravlje i sigurnost, uključujući mjere za spriječavanje prenošenja virusa;
- Zaštita radnih mjesta, uključujući podršku zaposlenima tokom teškog perioda i unapređenje sposobnosti firmi da posluju tokom i nakon neposredne krize;
- Odgovorna racionalizacija kao posljednja opcija, i kako ponovo zaposliti te radnike, ako bude moguće, kad se situacija popravi.

Svaki odjeljak daje kratak pregled konkretne teme, predloženih pristupa i nudi praktične savjete. Klijentima je dozvoljeno da ovaj dokument distribuiraju unutar firme i partnerima koji rade na projektima koje podržava IFC. Molim vas da pročitate odricanje od odgovornosti na kraju ovog dokumenta.

RAZUMIJEVANJE EFEKATA I RIZIKA KOJE SA SOBOM NOSI COVID-19

Brzina širenja virusa COVID-19 i njegova priroda izazvale su zabrinutost u vezi sa sigurnošću zaposlenih, kao i građana s kojima zaposleni dolaze u kontakt.

Postoje i dodatni rizici po zaposlene koje bi firme morale pažljivo razmotriti i za koje treba da se naprave planovi, kao što je: privremeni ili dugoročni gubitak prihoda zaposlenih, omogućavanje radnicima da se samoizoluju i da se staraju za druge osobe, kao i opća neizvjesnost i nesigurnost koju osjećaju zaposleni.

Kako bi bolje razumjele fizičke i ekonomske rizike po zaposlene, firme treba da se postaraju da se ti aspekti na adekvatan način uključe u njihove planove za reagiranje u kriznim situacijama. Dodatne informacije o tome možete pronaći u savjetima za klijente IFC-a u vezi sa izradom Plana pripravnosti i reagiranja na pandemiju virusa COVID-19 (*Emergency Preparedness and Response Planing EPRP*).

COVID-19 može posebno da utiče na ugroženije kategorije zaposlenih. To se posebno odnosi na:

Potencijalno ugrožene grupe	Faktori ugroženosti
Radnici angažirani na povremenim, privremenim, sezonskim i honorarnim poslovima ili radnici na crno	Mogu se suočiti s višim nivoom nesigurnosti zaposlenja, imaju ograničeniji pristup zaštitnim mehanizmima države i suočavaju se sa, pored ostalog, izazovima razumijevanja informacija vezanih za virus COVID-19.
Stariji radnici, radnici s pridruženim zdravstvenim problemima i radnici s invaliditetom	Mogu biti podložniji bolesti, predstavljati rizičniju grupu za infekciju virusom COVID-19 i možda se već suočavaju s društvenom stigmom.
Radnici migranti	Mogu se suočiti s dodatnim faktorima ugroženosti zbog većeg oslanjanja na poslodavca. Gubitak posla može biti praćen nemogućnošću da se vrate kući, da pristupe mehanizmima zaštite koje osigurava država, ili da konkurišu za drugo radno mjesto, što može da dovede potencijalno do povrede zakona o imigraciji. Radnici migranti mogu se suočavati i sa izazovima u pogledu pismenosti i razumijevanja dobijenih informacija o virusu COVID-19.
Žene i djevojke	Mogu se suočiti s neposrednom ili posrednom diskriminacijom ako se razmatra mogućnost restrukturiranja radne snage ili otkazi, npr. kada su žene natprosječno zastupljene u sporednim oblastima poslovanja. Dodatni faktori ugroženosti mogu da potiču od dodatnih neplaćenih obaveza koje su posljedica tradicionalne uloge žena u smislu staranja o drugima, uključujući rizik od prenosa virusa osobama o kojima se staraju i s tih osoba. Također može postojati povećani rizik rodno zasnovanog nasilja (<i>Gender Based Violence GBV</i>), uključujući nasilje u porodici i partnerskim odnosima zbog gore spomenutih razloga.

AKTIVNOST: RJEŠAVANJE PITANJA SIGURNOSTI

Osigurati da svi radnici budu sigurni na radnom mjestu ili da ne rade radnici koji su pod rizikom ili bi mogli druge da dovedu u rizik, predstavlja prvi ključni korak. Dodatne informacije o tome možete pronaći u savjetima za klijente IFC-a o spriječavanju i upravljanju zdravstvenim rizicima od virusa COVID-19 u radnom okruženju.

Kratak i nepotpun pregled mjera za spriječavanje i reagiranje dat je u daljnjem tekstu:

Moguće mjere	Opis
Pružanje informacija o virusu COVID-19	<p>To može podrazumijevati informativne kampanje, obuku ili uspostavljanje posebnih kanala komunikacije (npr. WhatsApp grupe ili email).</p> <p>Ne treba postojati diskriminacija ili stigmatizacija osoba koje su pogođene virusom COVID-19 ili njihovih porodica.</p>

Moguće mjere	Opis
Zatražiti od bolesnih ili potencijalno zaraženih zaposlenih da ostanu kod kuće ili rade od kuće	Podsticanje zaposlenih da ostanu kod kuće ako imaju simptome infekcije virusom COVID-19 može zahtijevati podizanje svijesti (vidjeti gore), kao i distribuciju kratkih zdravstvenih upitnika i izmjenu politike kompanije o bolovanju.
Higijena u vezi s kašljanjem	Svijest o adekvatnoj higijeni u vezi s kašljanjem treba da bude praćena osiguranjem adekvatnih uslova za pranje ruku vodom i sapunom.
Socijalno distanciranje	Staranje da se radnici drže na sigurnoj međusobnoj udaljenosti od dva metra može zahtijevati reorganiziranje radnog okruženja, ograničavanje skupova i prilagođavanje smjenskog rada, po potrebi.
Čistoća ruku	Kao i kada se radi o higijeni u vezi s kašljanjem, zaposlene treba informirati o odgovarajućoj tehnici pranja ruku i treba im osigurati odgovarajuće uslove za to.
Čišćenje i dezinfekcija	Utvrđiti je li potrebno detaljnije čišćenje/dezinfekcija radnog okruženja i provjeriti jesu li na raspolaganju odgovarajući proizvodi za čišćenje.
Priprema hrane	Protokoli čišćenja i dezinfekcije treba da važe i za objekte za pripremu hrane, a radnicima u kuhinji treba zabraniti da dolaze na posao ako imaju simptome infekcije virusom COVID-19.
Kontrola kvaliteta zraka	Unaprijeđenje ventilacije ili filtracije zraka od posebne je važnosti u prostorima gdje postoji vjerovatnoća da će se na istom prostoru naći veći broj zaposlenih, a to je teško izbjeći (npr. u liftovima i kontrolnim sobama).
Lična zaštitna oprema	To može podrazumijevati obavezu nošenja rukavica ili zaštite za disanje, posebno ako postoji velika vjerovatnoća da će radnici doći u kontakt sa zaraženim osobama.
Smještaj radnika	Uvijek treba razmotriti kako preventivne mjere u radnom okruženju mogu obuhvatiti i radnički smještaj ili kampove, uključujući i one koji se nalaze na udaljenim lokacijama.

Zdravstveni i sigurnosni odgovori vezani za virus COVID-19 treba da se primijene na sve zaposlene, uključujući dobavljače/partnere. Kad god je to moguće, treba tražiti savjete koji se odnose na konkretan sektor i posebno obratiti pažnju na zdravstvene i sigurnosne potrebe zaposlenih koji pripadaju ugroženim kategorijama. To podrazumijeva i staranje da se zdravstvene i sigurnosne informacije distribuiraju na način koji je dostupan i koji mogu da razumiju nepismeni radnici ili radnici koji se kratko zadržavaju na jednoj lokaciji.

AKTIVNOST: ZAŠTITA RADNIH MJESTA I RJEŠAVANJE PITANJA NESIGURNOSTI

Zaposleni se mogu suočiti sa znatnom nesigurnošću u pogledu radnih mjesta i lične sigurnosti zbog pandemije virusa COVID-19. Slijede primjeri:

- Zabrinutost zbog toga što moraju nastaviti raditi jer se boje da će ostati bez posla, čak i u situacijama kada se ne osjećaju dobro ili imaju kod kuće članove porodice koji se ne osjećaju dobro ili su u izolaciji;
- Zabrinutost da će ostati bez posla ako se kompanija nađe u režimu izolacije ili se na njih budu odnosila ograničenja kretanja;
- Zabrinutost da će dobiti otkaz zbog finansijske situacije poslodavca;
- Zabrinutost da neće ponovo biti angažirani ako firma bude privremeno zatvorena ili ako budu upućeni na neplaćeno odsustvo odlukom poslodavca;
- Teško im je da pomire obaveze na poslu i obaveze u pogledu njege drugih osoba – ako su zatvoreni vrtići i škole – posebno ako zaposleni rade u ključnim službama na poslovima koji ne mogu da se obavljaju na daljinu;
- Strah da neće primati zaradu i beneficije tokom određenog vremenskog perioda; i
- Zabrinutost da će ako potraže drugo kratkoročno zaposlenje ili druge izvore prihoda to ugroziti njihov povratak na posao u budućnosti.

Zadržavanje zaposlenih u radnom odnosu ili druge vrste podrške – razni pristupi

Da bi firme bile otporne i bolje se oporavile od ove krize, neophodno je da zadrže kvalificiranu i iskusnu radnu snagu – kao i dobru volju zaposlenih, klijenata i lokalnih zajednica. Firme koje mogu brzo da povrate svoju radnu snagu imaju veće šanse da pozitivno reagiraju na oporavak ekonomske aktivnosti i da čak iskoriste nove mogućnosti koje im se otvore.

Postoje različite alternative otkazima, koji treba da budu krajnje rješenje. Mnoge od ovih alternativa mogu biti jeftine i da se postepeno uvode ili ublažavaju. Okvir za odlučivanje u daljnjem tekstu može pomoći firmama da utvrde koji im pristup najbolje odgovara. To može da bude fazni pristup koji se s vremenom razvija. Opće pravilo bi bilo da se krene s mjerama koje imaju najmanje negativan uticaj na zaposlene.

Ključni elementi procesa obuhvaćaju:

- **Uzimanje u obzir zbivanja u zemlji u pogledu zakonodavstva i politike.** Neke zemlje su ograničile davanje otkaza zbog pandemije ili zahtijevaju da se traže posebna odobrenja. Također je moguće da država osigurava podršku. Tako, npr. neke države osiguravaju bespovratna sredstva ili poreske olakšice ako se zadrže radnici u radnom odnosu.
- **Konsultacije s radnicima i njihovim predstavnicima.** Radnici mogu imati dobre ideje o tome kako da se sačuvaju radna mjesta tokom teških perioda. Konsultacije i dogovor o određenim potezima, kao što je privremeno smanjenje zarada ili promjene rasporeda rada, generalno se preporučuju i često su i obavezni po zakonu. Način provođenja konsultacija je da treba uzeti u obzir zdravstvene rizike koje sa sobom nosi COVID-19. Treba izbjegavati velike sastanke s ličnim prisustvom i razmotriti metode alternativne (virtuelne) komunikacije.
- **Analizirati, ponovo razmotriti, revidirati.** Okolnosti u vezi s virusom COVID-19 neprestano se mijenjaju, ali je jasno da će se efekti virusa vremenom smanjivati. Osiguravanje fleksibilnosti koja omogućava promjenu načina reagiranja bolje je od donošenja odluka koje su neopozive ili ih je teško promijeniti. Tako će npr. otpuštanje grupa radnika na početku vjerovatno dovesti do toga da kompanija ostane bez vještina i iskustava neophodnih za oporavak kada kriza popusti.
- **Održavanje otvorene komunikacije.** Redovna i otvorena komunikacija je važna, posebno kada postoji velika vjerovatnoća da će se pojaviti glasine, kontradiktorne informacije i velika zabrinutost među zaposlenima. Redovno informiranje može svesti na najmanju moguću mjeru konfuziju ili nerazumijevanje, izgraditi povjerenje i ohrabriti zaposlene, što je veoma potrebno.

COVID-19: okvir za zaštitu radnih mjesta

INICIJALNA PITANJA

Restrukturiranje poslovanja	Posebne državne mjere u pogledu virusa C-19	Ugroženi radnici	Treće osobe	Zakoni i standardi
Mogu li se proizvodi/usluge promijeniti kako bi izašli ususret potrebama u kriznoj situaciji nastaloj zbog virusa C-19?	Postoje li posebne državne mjere vezane za C-19?	Jesu li neki zaposleni posebno ugroženi potencijalnim udarima na prihode?	Jesu li moguće alternativne mjere plaćanja dobavljača ili partnera?	Koji su relevantni standardi u pogledu zdravlja i sigurnosti na radu / radni standardi, npr. bolovanje, pravo na odbijanje rada u nesigurnim uslovima
Kako se stručnost radne snage može prilagoditi novom nivou/vrsti poslovanja?	Primjeri uključuju programe zaštite prihoda, ograničenja na otpuštanja vezana za pandemiju virusa Covid-19	Primjeri uključuju radnike migrante, radnike na ugovor i radnike s obavezom njegovanja drugih osoba	Primjeri uključuju avansno naručivanje, periodična plaćanja, plaćanje po naručivanju/prijemu	Koji su relevantni aranžmani u pogledu socijalnog osiguranja, npr. nadoknade za slučaj nezaposlenosti, bolesti, povrede na radu?

POTENCIJALNI ODGOVORI

Spriječavanje prenošenja	Reorganizacija radnog vremena	Prestrukturiran je zaposlenih	Mjere očuvanja radnih mjesta
Smanjiti prijenos na radnom mjestu na najmanju moguću mjeru (distanciranje, smještaj, transport, mjere higijene)	Uložiti maksimalne napore da se osigura naknada za bolovanje/ njegu druge osobe koja je jednaka ili iznad minimuma utvrđenog zakonodavstvom u zemlji	Privremeno dozvoliti radnicima s određenim vještinama da se uključe u reagiranje na kriznu situaciju	Privremeno otpuštanje/ upućivanje na neplaćeno odsustvo odlukom poslodavca – posebno ako postoji podrška prihodima koju osigurava država
Rad od kuće / putem interneta / fleksibilno radno vrijeme	Skratiti radno vrijeme / radnu sedmicu / smjene (također u cilju održavanja fizičke udaljenosti između radnika)	Upućivanje radnika na rad u druge dijelove firme	Prebaciti radnike na aktivnosti internog razvoja ili čišćenje, unapređenje i održavanje
Provoditi protokole za slanje bolesnih radnika kući	Dozvoliti radnicima da uzimaju neplaćeno/dobrovoljno odsustvo	Obuka/prekvalifikacija zaposlenih kako bi izašli u susret potrebama za alternativnim vještinama	Dozvoliti/podsticati radnike da se dobrovoljno angažiraju u svojim zajednicama
Provoditi higijenske protokole, smjernice u pogledu sigurnosti			Podrška primanjima u vidu subvencija za kupovinu hrane ili dozvoljavanje radnicima da ostanu u smještaju koji osigurava poslodavac

Aktivnosti predviđene po COVID-19 Okviru za zaštitu radnih mjesta

IFC PS2 predviđa da klijenti, prije nego što se odluče za racionalizaciju, treba da „provedu analizu alternativa racionalizaciji“. Dati su primjeri alternativa, među kojima su dogovoreni programi skraćenog radnog vremena, programi izgradnje kapaciteta zaposlenih i dugoročno održavanje tokom perioda niskog obima proizvodnje.

Dodatni primjeri mogućih aktivnosti u cilju zaštite radnih mjesta, na osnovu gore spomenutog okvira, uključuju sljedeće:

- Premještanje zaposlenih u druge dijelove firme ili druge firme u okviru grupacije može predstavljati način da se sačuvaju radnici (uz očuvanje vještina i povećanje posvećenosti zaposlenih).
- Identifikacija poslova održavanja, istraživanja ili razvoja koji mogu da se realiziraju na kratak do srednji rok.
- Skraćenje radnog vremena ili promjena smjena mogu, u određenoj mjeri, ravnomjernije raspodijeliti uticaj umanjene potreba za radnom snagom. Primjeri uključuju programe „dijeljenja radnog mjesta“ u okviru kojeg dva ili više radnika sa skraćenim radnim vremenom popunjavaju radno mjesto koje bi obično popunjavao jedan radnik s punim radnim vremenom. Ovaj aranžman je idealan ako zarade radnika dopunjava država ili drugi izvori sredstava.
- Neki zaposleni su možda u stanju da uzmu dobrovoljno ili neplaćeno odsustvo. Ovaj pristup treba da podrazumijeva opsežne konsultacije sa zaposlenima i njihovim predstavnicima u okviru jasnog i transparentnog procesa. Posljedice po zaposlene mogu se umanjiti ako je na raspolaganju podrška države.
- Privremeno otpuštanje ili neplaćeno odsustvo odlukom poslodavca opcija je koja se koristi kada ne postoje druge alternative. I u ovom slučaju određeni nivo finansijske podrške od države ili poslodavca pomoći će zaposlenima i može se svesti na najmanju moguću mjeru mogućnost da neće tražiti alternativno zaposlenje. U iščekivanju rješenja na nivou države klijenti mogu razmotriti mogućnost da zadrže određeni dio zarade, odnosno beneficija (konkretnije, zdravstveno osiguranje) tokom neplaćenog odsustva odlukom poslodavca.
- Neki proizvođači su promijenili svoje procese proizvodnje kako bi proizvodili proizvode koji izlaze ususret hitnim potrebama vezanim za pandemiju virusa COVID-19. To, pored ostalog, podrazumijeva da tekstilne kompanije proizvode maske i zaštitnu odjeću za zdravstvene radnike, proizvođači alkoholnih pića proizvode gel za suho pranje ruku, a mašinska industrija proizvodi respiratore. Postoji veliki potencijal za prilagođavanje i inovacije, a prestrukturiranje poslovanja nosi dodatne prednosti – očuvanje radnih mjesta i posvećenosti radnika.
- Neke kompanije su podstakle svoje zaposlene da volontiraju u okviru reagiranja na krizu u situacijama kada posjeduju odgovarajuće vještine.

U razmatranju mjera za zaštitu radnih mjesta treba također uzeti u obzir efekte na prethodno spomenute ugrožene segmente zaposlenih. Primjeri pitanja koja treba postaviti su sljedeći: Da li mjere uzimaju u obzir specifičnu situaciju u kojoj se nalaze radnici migranti? Da li su uzete u obzir potrebe starijih radnika i uključene u protokole, posebno u kontekstu njihove veće podložnosti infekciji virusom COVID-19? Da li promjene radnog vremena posebno utiču na određene segmente zaposlenih? Da li naknada za bolovanje može da podrži posebno ugrožene radnike tako što će, naprimjer, omogućiti da stariji ili ugroženiji radnici mogu ostati kod kuće u periodu potpunog karantina ili periodu poslije karantina?

Ostale dodatne mjere pored zaštite radnih mjesta

- U slučajevima kada poslodavci osiguravaju smještaj radnicima utvrditi mogu li radnici sigurno ostati u tom smještaju čak i ako trenutno ne rade zbog dugoročne bolesti, prekida ugovora ili premještanja na rad u okviru reagiranja na kriznu situaciju.
- Razmotriti mogućnost odgađanja naplate ili privremenog neplaćivanja stanarine ili drugih troškova koje plaćaju radnici.
- Podržati mjere obuke kako bi se omogućilo radnicima da se dodatno obučavaju za rad u okviru reagiranja na kriznu situaciju ili nakon krizne situacije.
- Identificirati mogućnosti pružanja podrške radnicima u smislu brige o djeci u slučajevima kada su zatvoreni vrtići i škole. To podrazumijeva i staranje da ključno osoblje ima pristup brizi o djeci, omogućavanje rada od kuće i fleksibilnog radnog vremena, kao i omogućavanje zaposlenima da uzmu (plaćeno) odsustvo iz porodičnih razloga ili zbog krizne situacije. Vidjeti IFC-ovu Bilješku o „Brizi o djeci uz podršku poslodavca u eri pandemije virusa COVID-19: Smjernice za poslodavce“.

AKTIVNOST: RACIONALIZACIJA KAO KRAJNJE RJEŠENJE

U nekim slučajevima, nakon razmatranja svih alternativa u okviru konsultacija sa zaposlenima, racionalizacija (poznata i kao tehnološki viškovi ili masovno otpuštanje) može biti neizbježna kao krajnje rješenje. U tom slučaju važno je obavijestiti IFC što je prije moguće da će najvjerojatnije doći do racionalizacije radne snage.

Racionalizacija se mora provesti u skladu s odredbama nacionalnog zakonodavstva i relevantnih kolektivnih ugovora. IFC PS2 definira niz zahtjeva u pogledu provođenja odgovorne racionalizacije u skladu s načelima konsultacije i zabrane diskriminacije. Praktične smjernice dostupne su na adresi https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment.

- Provesti analizu alternativnih rešenja pored racionalizacije, u skladu s mjerama za zaštitu radnih mjesta koje su prethodno opisane. Ako se ne identificiraju prihvatljive alternative, izraditi plan racionalizacije koji uključuje mjere za smanjenje i ublažavanje negativnih efekata racionalizacije na zaposlene.
- Konsultirati se sa sindikatima i drugim predstavnicima zaposlenih u vezi s planiranom racionalizacijom. Konsultacije treba da se tiču izbjegavanja ili smanjenja racionalizacije, razmatranja metoda izbora i ublažavanja efekata racionalizacije. Ove konsultacije će možda morati da se provedu na daljinu s obzirom na rizike po zdravlje od infekcije virusom COVID-19. Ishod konsultacija treba da se reflektira u konačnom planu racionalizacije.
- Postarati se da kriteriji izbora za racionalizaciju budu objektivni, poštenu i transparentni. Klijent će se posebno truditi da efekt racionalizacije bude rodno neutralan. Razmotriti uslove preferencijalnog ponovnog zapošljavanja radnika koji ostanu bez posla u okviru racionalizacije.
- Provesti proceduru koja svakom zaposlenom osigurava pravo da ospori svoj izbor za racionalizaciju.
- Isplatiti pravovremeno cjelokupne zaostale zarade, doprinose za socijalno osiguranje i naknade zaposlenima koji su pogođeni racionalizacijom. Kada se zaposlenima vrše plaćanja, zaposleni treba da dobiju dokaze o tim plaćanjima. Posebno treba uzeti u obzir efekte po zdravstveno osiguranje zaposlenih koji su na udaru racionalizacije kada zdravstveno osiguranje zavisi od radnog odnosa, kao i da li postoji mogućnost da se nastavi s uplatom doprinosa za zdravstveno osiguranje tokom definiranog vremenskog perioda, čime bi se posebno pokrila bolest vezana za COVID-19 ili povezane faktore.
- Ako dođe do stečaja, stečajni upravitelji će biti nadležni za utvrđivanje da li su radnicima isplaćene zaostale zarade ili druga dugovanja prema njima. Na osnovu odredbi nacionalnog zakonodavstva utvrđuje se da li radnici imaju pravo prvenstva u odnosu na druge povjerioce.

ALATI: KONTROLNI SPISAK ZA ZAŠTITU I SIGURNOST RADNIH MJESTA

Procjena državne podrške i relevantnih zakonskih obaveza:

1. Koje mjere je donijela država a koje utiču na opcije u pogledu zaštite radnih mjesta?
 - a. Mjere usmjerene ka firmama: poreske olakšice, krediti i zajmovi po preferencijalnim uslovima
 - b. Mjere usmjerene ka zaposlenima: proširena socijalna zaštita (privremena nezaposlenost, produžena naknada za bolovanje ili njegu druge osobe), zagarantirana zarada ili novčana pomoć zaposlenima
2. Koje su relevantne zakonske obaveze u pogledu sigurnosti kada se radi o sljedećem?
 - a. Ažuriranje procjene rizika na radnom mjestu
 - b. Osiguranje adekvatne lične zaštitne opreme (*Personal Protective Equipment PPE*)
 - c. Uslovi za održavanje higijene
 - d. Pravo radnika da odbiju da rade u nesigurnim uslovima
3. Koji su relevantni zakonski uslovi u pogledu plaćenog bolovanja i plaćenog odsustva radi njege druge osobe a koji se odnose na zaposlene koji su inficirani virusom COVID-19 (ili sumnjom na istu) ili zaposlene koji imaju obaveze u smislu njege drugih osoba koje su inficirane virusom COVID-19 i mjera za ublažavanje efekata?

Ako nacionalno zakonodavstvo ne predviđa odsustvo za bolovanje ili njegu druge osobe, može li se osigurati mogućnost odsustva za bolovanje ili njegu druge osobe? Postoje li neki drugi oblici podrške koji bi mogli da se pruže ili iskoriste u odnosu na zaposlene koji su bolesni ili njeguju druge osobe?

Procjena potencijalnih mjera u vezi sa sigurnošću zaposlenih i zaštitom radnih mjesta:

4. Koje opcije su na raspolaganju u cilju pružanje podrške dobrobiti zaposlenih i sigurnosti njihovih prihoda tokom krize?
 - a. Dodjela podrške zaposlenima
 - b. Naknada za osnovne potrebe / ishranu
 - c. Omogućavanje zaposlenima da nastave koristiti smještaj ili kantu, uz odgovarajuće zdravstvene i sigurnosne mjere
5. Ako je kontinuitet rada vaših zaposlenih od ključne važnosti za reagiranje na krizu izazvanu virusom COVID-19, koje dodatne mjere mogu da se uvedu u vezi sa sljedećim?
 - a. Zdravlje i sigurnost na radu, uz svođenje prenosa virusa na najmanju moguću mjeru
 - b. Podrška brizi za djecu posrednim i neposrednim metodama
6. Koji zaposleni su najugroženiji u odnosu na sljedeće?
 - a. Potencijalna izloženost odnosno infekcija virusom COVID-19
 - b. Udar na prihode vezan za nesigurnost i gubitak zaposlenja
7. Kada reagiranje na krizu izazvanu virusom COVID-19 podrazumijeva ograničenja mobilnosti zaposlenih, koji dijelovi poslovanja mogu da se obavljaju na daljinu ili od kuće?
 - a. Da li zaposleni imaju neophodnu opremu da bi mogli obavljati te radne zadatke na daljinu ili od kuće?
 - b. Da li ti zaposleni imaju dodatne obaveze, naprimjer zbog zatvaranja škola?
8. Da li postoje načini na koje bi aktivnosti ili proizvodi/usluge mogli da se izmijene tako da izlaze u susret potrebama vezanim za reagiranje na krizu izazvanu virusom COVID-19?
9. Da li se osigurava smještaj zaposlenima? Koje mjere u pogledu zdravlja i sigurnosti na radu su potrebne da bi se na najmanju moguću mjeru sveo rizik od prenosa infekcije?
10. Da li su zaposleni i njihovi predstavnici konsultirani u pogledu opcija za zaštitu radnih mjesta i održavanje sigurnosti prihoda radnika?
11. Koje su opcije u pogledu reorganizacije radnog vremena u cilju zaštite radnih mjesta?
 - a. Skratiti radno vrijeme / radnu sedmicu / smjene (također radi povećanja fizičke udaljenosti između radnika)
 - b. Zahtijevati da se prihvati plaćeno odsustvo
 - c. Dozvoliti radnicima da uzmu neplaćeno/dobrovoljno odsustvo
12. Kako informirati radnike o potencijalnim uticajima alternativnih aranžmana rada/odsustva na druge beneficije/prava (socijalno osiguranje, penziono, zdravstveno osiguranje), ako postoje?
13. Koje su opcije za prestrukturiranje radne snage radi zaštite radnih mjesta?
 - a. Privremeno dozvoliti radnicima s određenim vještinama da se angažiraju u reagiranju na kriznu situaciju
 - b. Uputiti radnike na rad u drugim dijelovima firme
 - c. Obučiti/prekvalifikovati radnike
14. Da li postoji formalna garancija o ponovnom zapošljavanju radnika nakon oporavka?
15. Koje mjere su na raspolaganju klijentima kako bi zadržali radnike formalno, čak i ako nisu aktivni?
 - a. Upućivanje na neplaćeno odsustvo odlukom poslodavca – posebno ako postoji državna novčana pomoć
 - b. Premještanje radnika na poslove internog razvoja ili čišćenje, unaprijeđenje ili održavanje
 - c. Dozvoljavanje / podsticanje radnika da se dobrovoljno angažiraju u svojim zajednicama

16. Da li ste podijelili ovaj spisak savjeta s dobavljačima i drugim poslovnim partnerima i istakli važnost napora da se sačuvaju radna mjesta i izvrši priprema za oporavak?

Kada je racionalizacija neizbježna

17. Ako su sve alternative u potpunosti razmotrene i neka forma racionalizacije je neizbježna, da li je obaviješten IFC i, ako je obavezno, nadležni organi, i da li je kompanija počela konsultacije sa zaposlenima i izradu plana racionalizacije? Da li ste upoznati sa zakonskim obavezama u državi i zahtjevima po IFC PS2, str. 18-19?

© International Finance Corporation 2020. Sva prava zadržana

Izjava o odricanju od odgovornosti: Ovaj dokument sadrži savjete čiji je cilj da pomognu klijentima IFC-a u reagiranju na pandemiju virusa COVID-19. Klijenti treba da konsultiraju i informacije i preporuke Svjetske zdravstvene organizacije (SZO) i drugih specijaliziranih međunarodnih organizacija za zdravlje i borbu protiv bolesti vezane za COVID-19, kao i lokalnih, regionalnih i državnih zdravstvenih organa, uz napomenu da takve preporuke podliježu promjenama. Relevantne informacije mogu biti dostupne i od međunarodnih organizacija u poslovnom sektoru klijenata. Cilj ovog dokumenta je da bude sveobuhvatan i on pruža generičke i opće informacije, a ne smjernice specifične za određeni sektor. Klijenti iz visokorizičnih sektora treba da konsultiraju sektorske procedure i standarde.

Imajte na umu da, iako su uloženi razumni naponi kako bi se osiguralo da su informacije sadržane u ovom dokumentu tačne, potpune i aktuelne, okolnosti se mogu brzo mijenjati, tako da ovaj dokument možda ne odražava aktuelna dešavanja. IFC ne garantira tačnost, potpunost ili aktuelnost ovdje sadržanih informacija. IFC ne preuzima finansijsku niti drugu odgovornost za eventualne greške, propuste ili odstupanja u informacijama u ovom dokumentu i ne preuzima finansijsku niti drugu odgovornost u vezi s korištenjem ili oslanjanjem na informacije, metode, procese, zaključke ili sudove sadržane u istom. Informacije sadržane u ovom dokumentu ne predstavljaju pravni, poslovni ili medicinski savjet i na njih se ne može oslanjati ili ih tretirati kao zamjenu za konkretne savjete profesionalnih savjetnika klijenata.

Distribuiranje dokumenta: IFC podstiče distribuciju ovog rada i njegovi čitaoci ga mogu reprodukovati i distribuirati u obrazovne i nekomercijalne svrhe pod uslovom da se na odgovarajući način navede IFC i da se uključi odgovarajuća izjava o odricanju od odgovornosti.

Zahvaljujemo se Ergon Associates na njihovom doprinosu ovom dokumentu.


Saznajte više o IFC-u i našem radu na unapređenju ESG praksi: [ifc.org/sustainability](https://www.ifc.org/sustainability)

2121 Pennsylvania Avenue, N.W.

Washington D.C., 20433 USA

Internet: www.ifc.org

U partnerstvu sa:

 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