

# Безопасно завръщане на работа в новата нормалност



# Безопасно завръщане на работа в новата нормалност

Дисциплинираното завръщане на работа ще бъде ключово за икономическото възстановяване след пандемията

Здравната криза, причинена от COVID-19, и продължителното затваряне на много пазари поставят несравними предизвикателства пред хората и икономиките по света. Правителствата взимат безпрецедентни мерки за икономическа подкрепа на бизнеса и работниците. Въпреки това, докато компаниите от всякакъв размер в много сектори се борят за своето оцеляване, огромен брой хора губят работата си и се изправят пред сериозна финансова несигурност. Заради пандемията, която няма да приключи скоро, и отражението ѝ, което вероятно ще се усеща дълги години, едно нещо е сигурно: работният свят никога няма да бъде същият.

За да ограничи икономическия спад и въздействието върху хората да си изкарват хляба, пазарът на труда и всички заинтересовани страни на него трябва бързо да се приспособят към тази нова реалност – една нова нормалност, в която физическата дистанция (синоним на социална дистанция в този доклад) и други стриктни мерки ще бъдат неразделна част от всички работни процеси в продължение на дълго време. Това ще включва проправянето на ясен път за по-голяма гъвкавост на работната сила, включително работа от разстояние.

Ето защо днес е нужно да бъдат подготвени спешни мерки, които да върнат бързо и безопасно хората на работа, когато дойде подходящият момент. По времето, когато излезе този доклад, някои европейски държави вече бяха обявили стъпки за отваряне на отделни сектори за икономическа дейност.

Определянето на точния момент е от ключово значение за икономиката. Според направено изчисление за германската икономика още една седмица на ограничения води до ~0.5% допълнителни загуби от годишния БВП, което означава по-голям спад на заетостта и огромна загуба на доходи за служителите. Точният момент ще е различен за отделните държави и сектори и разчита на направените изводи от вълните и етапите на пандемията по света.

Организирането и реализацията на безопасно завръщане на работа по време на смущенията, причинени от пандемията, поставя значителни предизвикателства. Избягването на втора вълна от инфекции е важен аспект. Необходимо е безпрецедентно сътрудничество и координация между различни заинтересовани групи – от работодатели и правителства до синдикати, институции и, разбира се, самите работници, което да подготви за новата нормалност на работното място. За да се осигури максимална степен на сигурност, изключително важно е най-добрите практики да бъдат споделени от държавите и индустриите, както и да бъдат създадени нови канали, които бързо да оценяват ефективните протоколи. Без ясни процеси и насоки хората може да се страхуват за здравето си, когато се върнат на работа, а бизнесът да е резервиран да започне отново дейност.

Предвид неотложния характер на въпроса секторът на HR услуги създаде съюз начело с Randstad NV, Adecco Group и ManpowerGroup. Обединената индустрия - най-големият работодател в частния сектор и експерт на пазара на труда\*,

\* Виж каре 2

се стреми да даде жизненоважен принос към процеса по подготовка за новата нормалност, да върне безопасно хората на работа, а бизнесът и икономиките отново да заработят. Работодатели, профсъюзи и НПО-та ще са добре дошли да се включат в съвместната работа. В същото време съюзът ще призове правителствата да подкрепят и насърчат тези усилия.

**Колкото по-дълго продължава настоящата ситуация, толкова по-голямо ще бъде влиянието ѝ върху икономиката, а броят на загубените работни места ще се увеличава още повече. Сега е времето за обединение и действие. Индустрията на HR услуги призовава и други заинтересовани страни да обединят усилия, за да помогнат на компаниите и служителите да се върнат бързо на работа по начин, който е и безопасен, и продуктивен, което ще гарантира сигурност за всички.**

## Кратък преглед на икономическото въздействие на корона кризата до момента

- 3.3 млн. американци кандидатстваха за обезщетения за безработица през седмицата до 21 март. През следващата седмица кандидатстваха 6.9 млн. и още 6.6 млн. през седмицата до 4 април. Преди тази криза най-големият брой на пуснали документи за безработица, който някога е получаван за една седмица, е 695,000 (през 1982 г.).
- В момента цялостни или частични ограничителни мерки засягат почти 2.7 млрд. служители, което е около 81% от световната работна сила. Международната организация на труда (ILO) очаква 195 млн. изгубени работни места в глобален мащаб през второто тримесечие, 12 милиона от които в Европа.
- Много държави отговориха с извънредни фискални и парични стимули, които да смекчат последиците от кризата. Например САЩ гласува пакет от стимули в размер на 2 трилиона щ.д.
- Все още е изключително трудно да се предскаже въздействието на вируса върху глобалната икономика в дългосрочен аспект, но има няколко сценария, разработени от McKinsey и Oxford Economics. 40% до 50% от дискреционните потребителски разходи може да не се случат; този спад ще доведе до около 10% намаление на БВП в засегнатите региони.
- Според сценария „Удържан вирус, съживен растеж“ се очаква повечето държави да понесат рязък спад на БВП през второто тримесечие, което би било без прецедент след Втората световна война. Спадът на БВП на годишна база би бил -8%.
- В сценария „Вирусът се завръща, бавен растеж в дългосрочен план“ се посочва 13% спад на БВП през 2020 г. През второто тримесечие САЩ и Европа биха се изправили пред спад на БВП между 35% и 40% на годишна база. На повечето държави ще им отнеме над две години да се възстановят до нивата на БВП преди вируса.

Източник: McKinsey/ILO

## Организиране на безопасно завръщане на работа

След първите предпазливи сигнали, че най-лошото от пандемията може да е минало в някои държави, започват да се появяват фокусирани инициативи, които да помогнат на хората да се върнат на работа. Но правителствата ясно казаха, че това ще бъде много внимателен и поетапен процес.

Ще трябва да се справим с една нова нормалност, в която физическата дистанция, допълнителните хигиенни мерки, редовното тестване и други решения, които предстоят да бъдат взети, ще бъдат ключови в недалечното бъдеще. С цел да се оптимизира безопасното връщане на хората на работа, трябва да са налични ясни насоки, процеси и протоколи в помощ на служителите и работодателите. Те трябва да бъдат организирани според спецификата на държавата, сектора и в крайна сметка - компанията.

Протоколите за здраве и безопасност трябва да бъдат актуализирани за временната „икономика на физическо дистанциране“. И вместо да откриват топлата вода, държавите, секторите и компаниите трябва да могат да надградят върху съществуващи най-добри практики и да ги споделят глобално. Индустрията на HR услуги е готова да помогне за организацията и реализацията на това.

## Как може да помогне индустрията на HR услуги?

Добавената стойност на глобалната индустрия на HR услуги е значителна в настоящата ситуация. По-конкретно, участниците в нея:

- работят с различни нации, сектори, големи, малки и средни предприятия и следователно могат да приведат в действие най-добрите практики от държавите, които са една крачка напред, и от секторите, които продължиха да функционират;
- детайлно познават процесите на пазара на труда в разнообразни сектори и компании;
- работят като посредници между работодателите и служителите; като такива разбират проблемите/предизвикателствата на всеки един от тях и обслужват интересите на двете страни;
- разполагат с огромни глобални мрежи, които покриват всички заинтересовани страни;
- са доказали своята гъвкавост при променящи се обстоятелства, както и реална помощ на клиенти и таланти да се подготвят за бъдещето – това е основният им бизнес;
- имат дълъг опит при организацията и реализацията на протоколи за здраве и безопасност, работейки тясно с местни и корпоративни експерти по БЗР;

- са опитни консултанти в областта на гъвкавото управление на работната сила – ключов фактор в контекста на нуждата да се реализират и спазват изискванията за физическа дистанция;
- разполагат с хиляди хора по места.

Индустрията на HR услуги официално се ангажира да приложи колективния си опит, като насърчава връзките между отделните заинтересовани страни и подпомага споделянето на най-добри практики. В допълнение, тя ще отговори на притесненията на работниците, за да не се чувстват, все едно жертват своето здраве и безопасност в името на финансовата си сигурност. Индустрията ще подкрепи и работодателите, като ги увери, че протоколите и политиките, с които разполагат, са актуални и отговарят на най-добрите практики по света.

## Индустрията на HR услуги в цифри

- През 2018 г. 160,000 агенции от организираната индустрия на HR услуги назначиха близо 58 млн. души на позиции в най-различни сектори, подпомогнати от 2.4 млн. личен персонал/консултанти.
- Годишните назначения стигнаха общо 11 млн. в Европа, 16.8 млн. в САЩ и 3.8 млн. в Япония.
- Разпределение по сектори в Европа: 40% производство, 40% услуги, 10% строителство, 5% публична администрация, 1% земеделие (и 4% други).
- На средно глобално ниво около 40% от хората не са били заети/активни, преди да започнат работа към агенция.
- На средно глобално ниво 74% от служителите на агенциите са все още заети 12 месеца след първоначалното им назначение (на различни трудови договори).
- На средно глобално ниво над 50% от служителите на агенциите са под 30 години и делът на жените често е по-голям спрямо средното равнище на заетите.
- Индустрията на HR услуги дава достъп до обучения на милиони служители на агенциите. Напр. FAFTT (френският социален фонд за служители на агенции, управляван от агенциите и синдикатите в сектора) осигури почти 60,000 обучителни курса на служители на агенциите през 2018 г. Подобни споделени обучителни фондове съществуват и в Холандия, Белгия, Италия и Швейцария.

Източник: Икономически доклад и доклад „Социално въздействие“ на Световната конфедерация по заетостта

## Осигуряване на безопасно връщане на работа

В тясно сътрудничество с работодатели и назначени служители доставчиците на HR услуги от много години използват в работата си необходимите мерки за здраве и безопасност като правителствени и секторни регулации. Те са част от регулярните дейности на сектора, когато назначава служители на място в компаниите. Добавената стойност на участниците в индустрията на HR услуги е в способността им да споделят знания и опит относно съществуващи най-добри практики на различните подходи за здраве и безопасност в отделни сектори и държави. Те ще помогнат за обединяването на знанието и опита от целия сектор.

- Експертите в индустрията могат да осигурят достъп до бизнес примери със сходни компании или такива от различен сектор.
- Те могат да споделят съществуваща информация и възможни подходи според индивидуалните предизвикателства.
- Те могат да помогнат на работодателите да управляват плановете си за бизнес рестарт на база на най-добрите практики и да ги свържат с точните контакти (на местно и международно ниво).
- Те могат да предоставят практическа помощ по отношение на гъвкавото осигуряване на труд, управлението на работната сила, реализацията на работа от разстояние, преминаването от едно работно място на друго, обучението и развитието на умения и др.

## Как помага това на компаниите?

Пирамидата дава на работодателите детайлна информация как могат да рестартират компанията си по безопасен и балансиран начин, като в същото време намалят предизвикателствата на COVID-19. Препоръките са примерни по характер, информативни по съдържание и предназначени да помогнат на работодателите да осигурят безопасни и здравословни условия на труд на работно място, като по този начин сведат до минимум икономическите последици от корона кризата и отново осигурят достъп до препитание на много работници.

## Как може индустрията на HR услуги да помогне на отделните компании?

В момента много организации се намират в критична ситуация, защото се опитват да възстановят безопасните и здравословни условия на труд, както и отговорността си на работодател в контекста на икономическото въздействие от замразяването на пазара. Как може един бизнес да започне отново дейност по отговорен начин? Тъй като искаме да постигнем приемливи нива на сигурност и безопасност, както и да ограничим икономическите последици, първо ще трябва да намерим точния баланс по реда на различните видове контрол. Има примери за сектори, които все още (частично) работят при специфични условия (напр. строителство, центрове за дистрибуция на храна, здравеопазване, превоз на товари, супермаркети и др.). Можем да научим от тези сектори как да помогнем на други бизнеси да се адаптират към новата нормалност.

## Как COVID-19 може да бъде интегриран в този съществуващ подход за здраве и безопасност?

Като част от различни правителствени стратегии за здраве и безопасност (напр. OSHA и NIOSH в САЩ) същият подход, който се базира на системите за управление на безопасността, може да бъде адаптиран, за да включи други критични области на въздействие като превенция на COVID-19 и стратегическо възстановяване. За да се определят нивата на риска и правилният подход при специфични обстоятелства, може да се използва адаптираната версия на йерархията на контрола на Националния институт за здраве и безопасност на труда (NIOSH):



Споделяйте практики от секторите/държавите: постигане на приемливи нива на риск, както и намаляване на икономическото въздействие

## Следващи стъпки

Индустрията на HR услуги призовава за действие и търси подкрепа от всички заинтересовани страни, като ги моли да изиграят своята роля. Като начало инициаторите на съюза ще поканят повече участници в HR индустрията да се включат. Работодатели, синдикати и НПО-та са добре дошли да станат част съвместната работа. В същото време съюзът призовава и правителствата да подкрепят и насърчат тези усилия.

Първоначалният фокус ще бъде върху компании от пет сектора и десет държави/региона. Коалицията ще се свърже със заинтересованите страни на ниво отделни държави.

Сектори:	Държави/региони:
Транспорт и логистика	Белгия
Автомобилен	Франция
Производство и науки за живота	Германия
Строителство	Италия
Хранителен	Япония
	Холандия
	Скандинавски страни; Норвегия, Швеция, Финландия и Дания
	Испания
	Великобритания
	САЩ

## Свържете се с нас

За да се присъедините към съюза, моля да се свържете с:

**Randstad NV**  
Robbin Brugman  
[robbin.brugman@randstad.com](mailto:robbin.brugman@randstad.com)

**Adecco Group**  
Stephan Howeg  
[Stephan.Howeg@adecgroup.com](mailto:Stephan.Howeg@adecgroup.com)

**ManpowerGroup**  
Tomas Chamorro Premuzic  
[tomas.chamorroremuzic@manpowergroup.com](mailto:tomas.chamorroremuzic@manpowergroup.com)

Контакт „Публични дейности“:

**Randstad NV**  
Annemarie Muntz  
[annemarie.muntz@randstad.com](mailto:annemarie.muntz@randstad.com)

**Adecco Group**  
Bettina Schaller  
[bettina.schaller@adecgroup.com](mailto:bettina.schaller@adecgroup.com)

**ManpowerGroup**  
Hans Leentjes  
[hans.leentjes@manpowergroup.com](mailto:hans.leentjes@manpowergroup.com)

Контакт „Медии и медийни запитвания“:

**Randstad NV**  
[corporate.communications@randstad.com](mailto:corporate.communications@randstad.com)

**Adecco Group**  
[media@adecgroup.com](mailto:media@adecgroup.com)

**ManpowerGroup**  
[emma.almond@manpowergroup.com](mailto:emma.almond@manpowergroup.com)

# Приложение

## COVID протоколи за безопасно връщане на работа

### Пример за образец

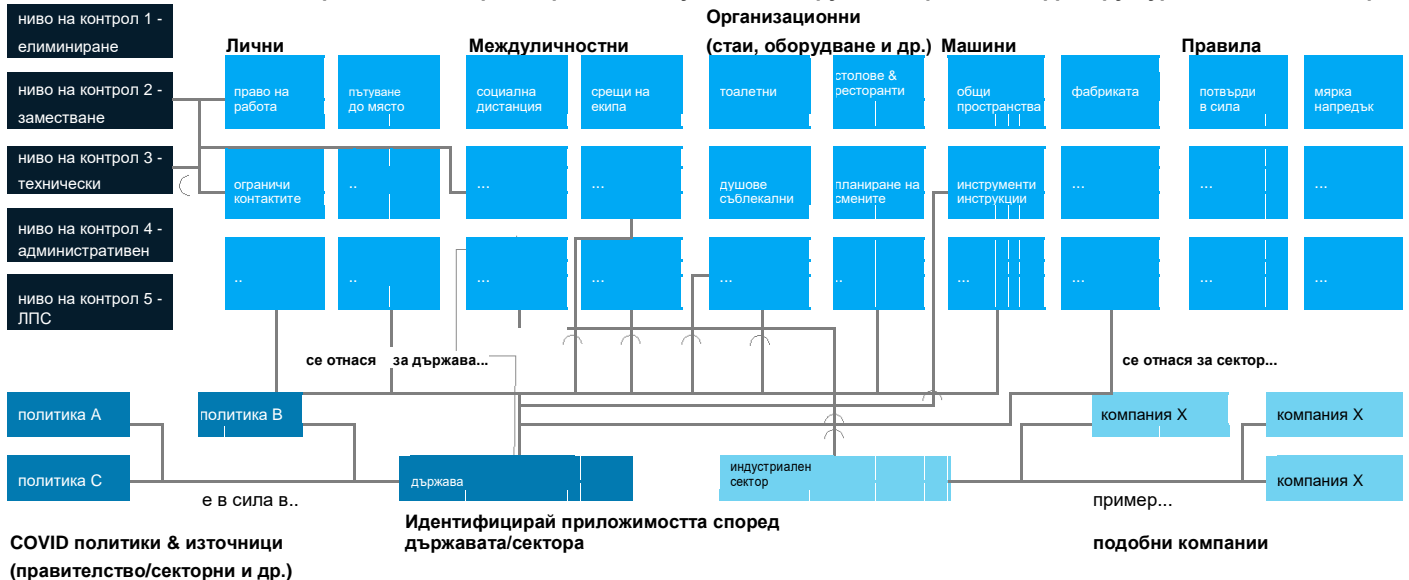
COVID-19 PROTOCOL		PROTOCOL		
PERSONAL	WORK SITUATION	PREVENTATIVE MEASURES	WORK INSTRUCTIONS	REQUIREMENTS
GENERAL FOR COUNTRY: NETHERLANDS				
PERSONAL	Eligible to work	Before going to work	Do not go to work by employee or Corona infection of yourself or a family member. Don't go to work if you have a cold. Don't go to work when a family member has a fever. Do not go back to work until the employee or family member has at least 24 hours without complaints.	Communicate to employees instructions when to stay home When available, provide COVID test to employees
PERSONAL	Personal hygiene	At work	Don't shake hands. Regularly wash your hands and/or use disinfectant hand gel with at least 70% alcohol. Wash your hands at least 6 times a day, according to the instruction. In any case before eating, after visiting the toilet, after travelling by public transport, after cleaning. Do not touch the face or as little as possible, sneeze / cough in the elbow, bring your own paper handkerchiefs. And throw them away after using them once. Then wash your hands.	Communicate to employees personal hygiene instructions at work Provide soap & hand sanitizers
INTERRELATIONAL	Remote work	When at work from home	Organize homework if the function allows it.	Enable online access to documents and organize virtual meetings
INTERRELATIONAL	Social distance	When travelling to work	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible when transporting to and from the workplace	Consider other travel options instead of public transportation e.g. cycling to work
INTERRELATIONAL	Social distance	When at work at business site	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible at the workplace itself.	Adjust the work accordingly and design the workplace accordingly. If less than 1.5 metres is unavoidable, follow strict RDM hygiene rules 3&4 Work as much as possible in permanent

### Образец, който е разработен, за да събере свързани с COVID-19 протоколи

### Наименование на колоните

- Обсег (личен, междуличностен, организационен, машини или правила)
- Име на темата (напр. външен достъп)
- Мярка (напр. измерване на температурата на служителите при влизане в сградата)
- Ситуация в работата (какво е предизвикателството)
- Измерване на резултатите (какви са желаните резултати и как ще се измерват)
- Инструкции за работа (какво и как да се направи)
- Изисквания на инфраструктурата (необходими средства за помощ)
- На какво ниво на контрол на риска е отговорено

### Контрол здраве и безопасност



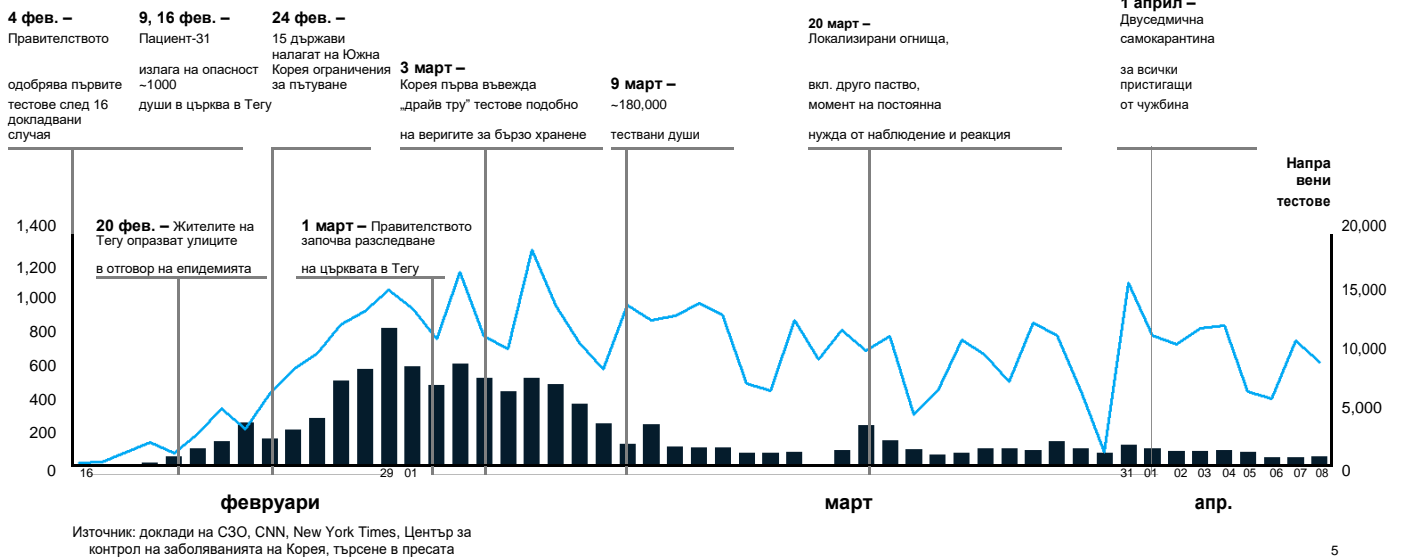
### Обща графика – обяснение на онтологията на COVID протоколите за безопасно връщане на работа

# От замразяване до отваряне на икономиките: постоянно балансиране

## Пример: Южна Корея

КЪМ 8 АПРИЛ 2020 г.

— Брой тествани хора/дневно  
■ Нови случаи/дневно



## Брой докладвани случаи и тествани хора дневно в Южна Корея

## Пример: Китай

КЪМ 8 АПРИЛ 2020 г.

— Общ брой докладвани случаи  
■ Нови случаи/дневно



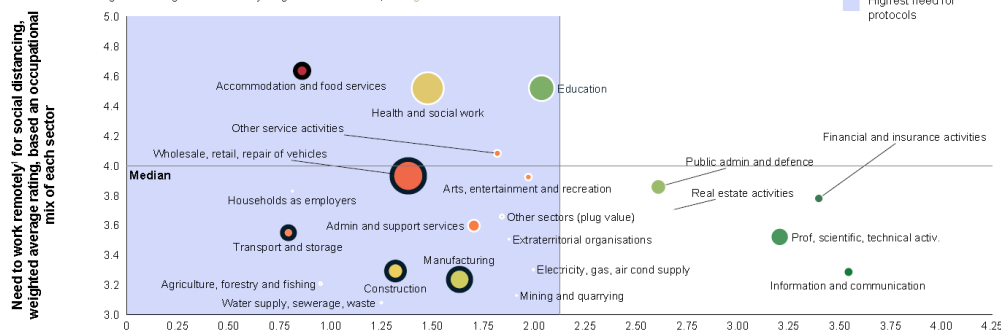
## Брой докладвани случаи и тествани хора дневно в Китай

## Подготовка за безопасно връщане на работа

### UK job market analysis

Bubble size and number = total employees in 2016/17, thousands;

Bubble color = Weighted average median hourly wage: dark red = £9.5; dark green = £19.5



Possible to work remotely, weighted average rating, based on occupational mix of each sector

1. Based on whether occupation requires face-to-face interactions with a large number of people or whether normal place of work typically has a high density

Source: ONS, TA analysis

Отделни индустрии имат по-голяма нужда от протоколи поради по-малко възможности за работа от разстояние (анализ на икономиката на Великобритания)

### Протоколи за здраве и безопасност



#### Контрол на достъпа и карантина

- Създайте ясни политики за достъп до работното място
- Измервайте температурата преди влизане в сградата
- Правете визуални/температурни проверки през работния ден
- Изискайте служителят да излезе под карантина при появата на най-малкия симптом на COVID-19
- Установете и следете всички входове и изходи на сградата



#### Работа от разстояние

- Стимулирайте работа от разстояние за всички роли, които не изискват физическо присъствие
- Осигурете уебинари за работа от разстояние и най-добри лидерски практики



#### Планиране на работата и смените

- Създайте отделни планове за смените и времето с цел минимално струпване на хора в сградата
- Разделете смените и разпръснете работните места/бюра, за да гарантирате минимална дистанция
- Идентифицирайте и изолирайте критични групи от служители
- Съставете резервни планове за затваряне на работното място



#### Хигиена и здраве

- Определете ясни политики за физическа дистанция на работното място
- Установете дневни процедури за дезинфекция
- Насърчете задължителни протоколи за здраве и хигиена (напр. миене на ръце, използване на маски и ръкавици)
- Преустановете използването на асансьор, когато е възможно
- Спрете употребата на общи предмети (напр. химикалки, телефони)
- Осигурете консумативи от първа необходимост



#### Правила и комуникация

- Комуникайте поне веднъж дневно целта и промените на мерките в сила
- Правете проверки на всички отдели според списъка от мерки
- Докладвайте симптоми на COVID-19 на съответните здравни служби
- Уредете формалностите на всички протоколи с местните власти

Компаниите в Европа разработват различни COVID-19 протоколи за здраве и безопасност.

## Препратки

„[Европа трябва да се подготви сега да се върне на работа – безопасно](#)”, McKinsey & Company, април 2020 г.

„[Как да рестартираме националните икономики по време на корона кризата](#)”, McKinsey & Company, април 2020 г.

„[Да защитим живота и прехраната си: императивът на нашето време](#)”, McKinsey & Company, март 2020 г.