

# ВРЕМЕННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ КЛИЕНТАМ IFC ПО ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ COVID-19

COVID-19 создает множество проблем для работодателей во всем мире, включая клиентов IFC, как провайдеров рабочих мест и средств к существованию для работников и их семей. Эти проблемы включают обеспечение безопасных условий труда для тех, кто еще работает; обеспечение непрерывности бизнеса в условиях отсутствия работников на рабочих местах; поддержку работников в период кризиса, которые не могут работать вследствие болезни, соображений безопасности, ухода за другими или по экономическим причинам; а также отслеживание потенциальных изменений в трудовом законодательстве.

Многие страны вносят изменения в национальные законы и политики с целью реагирования на вызовы COVID-19, и клиенты IFC должны принимать к сведению изменения в законодательстве. Клиенты IFC должны продолжать соблюдать требования национального трудового законодательства, а также Стандарта деятельности IFC 2 (PS2) по трудовым отношениям и условиям труда. Эти рекомендации содержат полезную информацию, призванную помочь в принятии решений относительно мер реагирования на воздействие COVID-19 на работников и вопросы занятости. Рекомендации сосредоточены на следующих вопросах:

- Здоровье и безопасность, включая меры по предотвращению передачи вируса;
- Защита рабочих мест, включая поддержку работников в трудные времена, а также повышение устойчивости предприятий и их способности к функционированию во время и после кризиса;
- Ответственное сокращение штата как вариант, используемый только в случае отсутствия другой альтернативы, и как, по возможности, повторно трудоустроить этих работников после улучшения ситуации.

Каждый раздел содержит краткий обзор соответствующей проблемы, предлагаемые подходы и практические рекомендации, которые целесообразно рассмотреть. Клиенты могут распространить этот документ в рамках своей компании и предоставить его подрядчикам, задействованным в проектах, поддерживаемых IFC. Пожалуйста, ознакомьтесь с оговоркой об отказе от ответственности в конце данного документа.

## ПОНИМАНИЕ ПОСЛЕДСТВИЙ И РИСКОВ COVID-19

Скорость распространения COVID-19 и характер вируса вызвали обеспокоенность в отношении обеспечения безопасности работников, а также представителей общественности, с которыми работники могут вступать в контакт.

Для работников существуют дополнительные риски, которые предприятия должны учитывать и планировать соответствующие меры реагирования, в том числе: временная или долгосрочная потеря источника дохода, удовлетворение потребностей работников в самоизоляции или уходе за другими, а также общая неопределенность и незащищенность, которую испытывают работники.

Чтобы лучше оценить физические и экономические риски для работников предприятиям следует обеспечить рассмотрение этих рисков и интегрировать их в планы реагирования на чрезвычайные ситуации. Для получения дополнительной информации см. Временные рекомендации для клиентов IFC по разработке плана реагирования на чрезвычайные ситуации в контексте COVID-19.

COVID-19 может непропорционально воздействовать на уязвимые группы работников. Примеры включают следующее:

Потенциально уязвимые группы	Факторы уязвимости
<b>Посуточные, временные, сдельные, сезонные и неформально занятые работники</b>	Могут столкнуться с повышенной нестабильностью занятости; имеют меньше возможностей доступа к механизмам защиты со стороны государства; из-за низкого уровня грамотности или других причин, могут испытывать сложности с пониманием полученной информации о COVID-19.
<b>Пожилые работники, работники, имеющие сопутствующие проблемы со здоровьем и работники с ограниченными возможностями</b>	Могут быть более уязвимы для болезни; могут являться группой повышенного риска для инфицирования COVID-19; и могут подвергаться социальной дискриминации.
<b>Трудовые мигранты</b>	Могут столкнуться с повышенной уязвимостью вследствие большей зависимости от работодателя. Потеря работы может сопровождаться невозможностью вернуться домой, получить доступ к механизмам государственной защиты, найти другую работу, а также привести к потенциальным нарушениям иммиграционного законодательства. Работники-мигранты также могут сталкиваться с проблемами, связанными с неграмотностью или пониманием информации, полученной о COVID-19.
<b>Женщины и девушки</b>	Могут сталкиваться с прямой или косвенной дискриминацией при рассмотрении вопроса о реструктуризации рабочей силы или увольнении, например, если количество женщин, занятых в неосновных сферах бизнеса, является очень большим. Дополнительная уязвимость может быть связана с дополнительными неоплачиваемыми обязанностями, вытекающими из традиционных для женщин функций по заботе и уходу, включая риск передачи вируса от или к пожилым людям, за которыми осуществляется уход. Кроме того, по вышеуказанным причинам, может возрасти риск гендерного насилия, включая домашнее насилие и насилие над половым партнером.

## МЕРЫ: ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

Обеспечение безопасности работников на рабочем месте, включая своевременное изолирование работников, которые подвергаются риску или могут подвергнуться риску других, является важным первым шагом. Для получения дополнительной информации см. Временные рекомендации для клиентов IFC по предотвращению и управлению рисками для здоровья на рабочем месте в контексте COVID-19.

Краткий и не исчерпывающий обзор мер профилактики и противодействия COVID-19 приведен ниже:

Возможные меры	Описание
<b>Предоставление информации о COVID-19</b>	Это может включать кампании по повышению осведомленности, тренинги или создание специальных каналов связи (например, группы WhatsApp или электронная почта). Не должно быть никакой дискриминации или общественного осуждения лиц, пострадавших от COVID-19, или их семей.

Возможные меры	Описание
<b>Попросите заболевших или потенциально инфицированных работников оставаться дома или работать в удаленном режиме</b>	Для поощрения работников оставаться дома, если у них есть симптомы COVID-19, может потребоваться проведение кампании повышения осведомленности (см. выше), а также распространение кратких медицинских опросников и пересмотр политики компании относительно отпусков по болезни.
<b>Гигиена кашля</b>	Помимо осведомленности о надлежащей гигиене кашля, в туалетах/местах для мытья рук должна быть вода и мыло.
<b>Социальное дистанцирование</b>	Обеспечение безопасной дистанции в 2 метра (6 футов) между работниками может потребовать реорганизации рабочих мест, ограничения скопления людей и корректировки структуры рабочих смен, где это необходимо.
Санитарная гигиена рук	Как и в случае с гигиеной кашля, работников необходимо проинформировать о правильной технике мытья рук и обеспечить всем необходимым для надлежащего мытья рук.
Уборка и дезинфекция	Определите, требуется ли более тщательная уборка/дезинфекция рабочих мест, и убедитесь в наличии достаточных запасов чистящих средств.
Приготовление пищи	Протоколы уборки и дезинфекции должны распространяться на пункты приготовления пищи и работникам кухни должно быть запрещено выходить на работу, если у них есть симптомы COVID-19.
Контроль качества воздуха	Улучшение вентиляции или очистки воздуха имеет особое значение в местах вероятного скопления людей и там, где такого скопления трудно избежать (например, лифты и проходные/диспетчерские).
Индивидуальные средства защиты	Может потребоваться использование перчаток или средств защиты органов дыхания, особенно если работники могут вступать в контакт с инфицированными людьми.
Жилые помещения для работников	Всегда следует рассматривать, как профилактические меры на рабочем месте могут быть распространены на жилые помещения для работников или базы их временного проживания, в том числе расположенные в отдаленных районах.

Меры реагирования по вопросам охраны здоровья и техники безопасности, связанные с COVID-19, должны применяться ко всем работникам, включая подрядчиков. По возможности, необходимо стремиться получить рекомендации, касающиеся конкретного сектора, и уделять особое внимание потребностям по охране здоровья и безопасности наиболее уязвимых групп работников. Для этого, любая информация по вопросам охраны здоровья и безопасности должна распространяться таким образом, чтобы она была доступной и понятной для неграмотных или временных работников.

## МЕРЫ: СОХРАНЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ И РЕАГИРОВАНИЕ НА НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ ЗАНЯТОСТИ

Работники могут столкнуться со значительной неопределенностью относительно занятости и незащищенностью в результате COVID-19. Примеры включают:

- Обеспокоенность по поводу необходимости продолжать работать из-за страха потерять работу, даже если работники нездоровы, или члены их семей заболели или находятся в изоляции;
- Обеспокоенность по поводу потери работы, если деятельность компании будет заблокирована или на них будут распространяться ограничения по передвижению;
- Обеспокоенность по поводу увольнения из-за финансового положения работодателя;
- Обеспокоенность, что их не восстановят на работе, если деятельность компании будет временно приостановлена или их отправят в отпуск без содержания (то есть временно уволят);
- Затруднения в совмещении работы и обязанностей по уходу - например, если детские сады и школы закрыты - особенно если работники заняты в основных видах деятельности, которые не могут быть выполнены удаленно;
- Опасения не получить зарплату и пособия в течение определенного периода времени; и
- Обеспокоенность, что поиск альтернативной краткосрочной работы или других источников дохода поставит под угрозу их восстановление на работе в будущем.

### Сохранение занятости или другая поддержка работников – некоторые подходы

Для сохранения жизнеспособности предприятия и обеспечения быстрого восстановления после этого кризиса, крайне важно сохранить навыки и опыт, а также лояльность персонала, клиентов и общественности. Предприятия, которые смогут быстро восстановить на работе своих сотрудников, с большей вероятностью смогут быстрее отреагировать на потребности возобновленной экономической деятельности и даже получить выгоды от новых возможностей.

К увольнению сотрудников следует прибегать в крайнем случае. Первоначально необходимо рассмотреть существующие альтернативные способы поддержания деятельности предприятия. Многие из этих альтернативных способов не сопряжены со значительными затратами и могут постепенно вводиться или ослабляться. Приведенная ниже схема принятия решений может помочь предприятиям решить, какой из подходов является наиболее приемлемым. Это может быть поэтапный подход, осуществляемый с течением времени. Главное правило - начинать с тех мер, которые оказывают наименьшее негативное влияние на работников.

Ключевые элементы процесса включают следующее:

- **Рассмотрите изменения в требованиях национального законодательства.** Некоторые страны ограничивают возможность увольнения работников в связи с кризисом COVID-19 или предусматривают получение специальных разрешений для таких увольнений. Также возможно предоставление государственной поддержки. Например, некоторые государства предоставляют гранты или налоговые льготы при условии сохранения рабочих мест.
- **Проконсультируйтесь с работниками и их представителями.** Работники могут высказать хорошие идеи относительно того, как сохранить занятость в трудные времена. Проведение консультаций и согласование определенных подходов, таких как временное снижение заработной платы или изменение графика работы, как правило, является целесообразным и часто предусмотрено законодательством. Способ проведения консультаций должен учитывать риски для здоровья, связанные с COVID-19. Следует избегать скопления большого количества людей для проведения личных встреч и рассматривать альтернативные (виртуальные) методы общения.
- **Проанализируйте, пересмотрите и внесите изменения.** Обстоятельства, связанные с COVID-19, постоянно изменяются, но очевидно, что воздействие вируса со временем уменьшится. Лучше использовать гибкий подход, позволяющий корректировать меры реагирования, чем принимать решения, последствия которых необратимы или их трудно изменить. Например, массовые увольнения работников в начале кризиса, скорее всего, приведут к тому, что компания лишится квалифицированных и опытных специалистов, необходимых для восстановления деятельности после завершения кризиса.
- **Поддерживайте открытую коммуникацию.** Регулярная и открытая коммуникация очень важна, особенно если существует вероятность возникновения слухов, противоречивой информации и серьезных опасений среди работников. Регулярная информация может минимизировать путаницу или недоразумения, укрепить доверие и обеспечить столь необходимую определенность для работников.

## COVID-19: Принципы сохранения рабочих мест

### НАЧАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Реструктуризация бизнеса	Укажите конкретные меры, связанные с С-19?	Уязвимые работники	Третьи стороны	Законы и стандарты
<p>Можно ли перепрофилировать производственную деятельность / предоставление услуг для удовлетворения потребностей, связанных с кризисом С-19?</p> <p>Возможно ли снижение затрат за счет аутсорсинга неосновных видов деятельности, рационализации деятельности, реорганизации?</p>	<p>Принимает ли государство конкретные меры, связанные с С-19?</p> <p>Примеры включают государственные программы по сохранению дохода, ограничения на увольнения, связанные с С-19?</p>	<p>Существуют ли категории работников, которые особенно пострадают при резком изменении уровня доходов?</p> <p>Примеры включают работников-мигрантов, работающих по найму, работников, имеющих обязанности по уходу</p>	<p>Возможны ли альтернативные варианты оплаты поставщикам и подрядчикам?</p> <p>Заказ на поставку в определенный срок, промежуточные платежи, оплата после размещения заказа / после получения</p>	<p>Существующие требования по охране здоровья и безопасности труда, которые могут быть применимы в данной ситуации, например, больничные, право отказаться от выполнения опасной работы</p> <p>В чем заключаются соответствующие механизмы социального обеспечения, например, пособия по безработице, болезни, компенсации работникам?</p>

### ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ОТВЕТНЫЕ МЕРЫ

Предотвращение передачи вируса	Реорганизация рабочего времени	Реструктуризация рабочей силы	Меры по сохранению рабочей силы
<p>Минимизируйте возможность передачи вируса на рабочем месте (дистанцирование, жилые помещения, транспорт, меры гигиены)</p> <p>Работа на дому / в удаленном режиме / гибкий график работы</p> <p>Внедрите протоколы по отправке домой заболевших работников</p> <p>Внедрите протоколы гигиены, правила по вопросам безопасности</p>	<p>Сделайте все возможное для предоставления отпуска по болезни / уходу, который, как минимум, соответствует требованиям законодательства</p> <p>Сократите рабочее время / рабочую неделю / рабочие смены (также для снижения вероятности близкого нахождения работников друг к другу)</p> <p>Разрешите работникам брать неоплачиваемый отпуск / отпуск за свой счет</p>	<p>Временно освободите от основных обязанностей сотрудников, обладающих навыками, необходимыми для осуществления мер экстренного реагирования</p> <p>Перенаправьте работников на другие направления деятельности компании</p> <p>Обучение / переобучение работников для удовлетворения потребности в альтернативных навыках</p>	<p>Временное увольнение / отпуск за свой счет – особенно в случае наличия государственной программы финансовой поддержки</p> <p>Перевод работников на проведение внутренних работ, таких как работа над проектами / разработками, уборка, модернизация или техническое обслуживание</p> <p>Одобрение / поощрение участия работников в волонтерской деятельности</p> <p>Поддержка посредством предоставления средств к существованию, например, пособия на приобретение продуктов питания или разрешение работникам продолжать пользоваться жильем, предоставленным компанией</p>

## Меры по сохранению рабочих мест в контексте COVID-19

Стандарт деятельности 2 IFC (IFC PS2) предусматривает, что, прежде чем прибегнуть к сокращению сотрудников, клиенты должны «провести анализ альтернатив сокращению». IFC PS2 содержит примеры альтернатив, которые включают согласованные программы сокращения рабочего времени, программы развития потенциала сотрудников и проведение долгосрочных работ по техническому обслуживанию в периоды низкой производительности. Некоторые дополнительные примеры возможных мер по сохранению рабочих мест на основе вышеуказанных принципов включают следующее:

- Перевод сотрудников в другие подразделения компании или на другие предприятия в рамках группы компаний может быть способом сохранения работников (наряду с сохранением навыков и повышением приверженности работников).
- Определение задач по техническому обслуживанию, исследованиям или разработкам, которые могут быть выполнены в краткосрочной и среднесрочной перспективе.
- Сокращение рабочего времени или корректировка рабочих смен могут, в некоторой степени, сгладить последствия снижения потребности в рабочей силе. В качестве примера можно привести прием «разделения ставки», когда два (или более) работника заняты на условиях неполного рабочего дня для выполнения работы, которую обычно выполняет один штатный сотрудник. Эта ситуация идеальна, если зарплата работников дополнительно финансируется за счет государственных программ или других источников финансирования.
- Некоторые работники могут взять отпуск за свой счет или неоплачиваемый отпуск. Этот подход должен включать в себя полноценную консультацию с рабочими и их представителями в рамках четкого и прозрачного процесса. Негативное воздействие на работников может быть уменьшено в случае наличия государственной поддержки.
- Временные увольнения или отпуск за свой счет являются мерой при отсутствии других вариантов. Опять таки, определенная финансовая поддержка от государства или работодателя помогут работникам и могут свести к минимуму вероятность того, что они будут искать другую работу. В период ожидания работником получения государственной поддержки, компании могут рассмотреть вопрос о сохранении некоторой части заработной платы и/или социальных льгот и пособий (в частности, медицинской страховки) во время отпуска.
- Некоторые производственные компании изменили свои производственные процессы с целью производства продукции, которая удовлетворяет неотложные потребности, связанные с COVID-19. К таким компаниям относятся компании-производители одежды, которые сейчас шьют маски и хирургические халаты, производители алкогольных напитков, перешедшие на производство дезинфицирующего средства для рук, и инжиниринговые компании, производящие аппараты ИВЛ. Существует значительный потенциал для адаптации и инноваций, а реструктуризация бизнеса дает дополнительное преимущество в плане сохранения рабочих мест и сохранения лояльности работников к компании.
- Некоторые компании поощряют своих работников участвовать в качестве волонтеров в реализации мер экстренного реагирования, если у них есть соответствующие навыки.

При рассмотрении мер по сохранению рабочих мест следует также учитывать воздействие на уязвимые группы работников, описанные выше. Некоторые из вопросов, которые следует задать, включают следующее: учитывают ли принимаемые меры специфическое положение рабочих-мигрантов? Принимаются ли во внимание потребности пожилых работников и учтены ли они в протоколах, особенно с учетом их повышенной уязвимости к COVID-19? Приводит ли изменение рабочего времени к непропорциональному воздействию на определенные группы работников? Может ли выплата больничных поддержать особо уязвимые категории работников, например, обеспечив, чтобы пожилые или более уязвимые к инфицированию работники могли оставаться дома в течение всего карантинного и пост-карантинного периода?

## Дополнительные меры помимо мер по сохранению рабочих мест

- Если работодатели предоставляют жилье работникам, определите, могут ли работники безопасно оставаться в этих жилых помещениях, даже если они в настоящее время не работают вследствие длительной болезни, приостановки контракта или перевода на работу по реализации мер экстренного реагирования.
- Рассмотрите возможность приостановки или отмены арендной платы или других платежей, которые оплачиваются работниками.
- Поддерживайте меры по обучению, позволяющие работникам повышать свою квалификацию для работы в рамках мер экстренного реагирования и последующего преодоления последствий кризиса.

- Рассмотрите варианты для предоставления возможности работникам осуществлять уход за детьми в случае закрытия детских садов и школ. Удостоверьтесь, что основной персонал имеет возможность обеспечить надлежащий уход за детьми, предоставьте возможность для дистанционной работы по гибкому графику, а также предоставьте сотрудникам возможность взять (оплачиваемый) отпуск по семейным обстоятельствам или внеочередной отпуск. См. рекомендации IFC «Уход за детьми в контексте COVID-19: руководящие принципы для работодателей».

## МЕРЫ: СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА КАК КРАЙНЯЯ МЕРА

В некоторых случаях, после рассмотрения всех альтернатив и консультаций с работниками, сокращение штата (также известное как групповое или массовое увольнение) может оказаться неизбежным в качестве крайней меры. В этом случае, важно, как можно раньше уведомить IFC о возможном сокращении.

Сокращение должно осуществляться в соответствии с положениями национального законодательства и действующими коллективными трудовыми договорами. Стандарт деятельности 2 IFC (IFC PS2) устанавливает ряд требований для проведения ответственного сокращения персонала в соответствии с принципами недискриминации и проведения консультаций. Практическое руководство по этому вопросу доступно по ссылке: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/publications/publications\\_gpn\\_retrenchment](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment).

- Проведите анализ возможных альтернатив сокращению штата, руководствуясь мерами по сохранению рабочих мест, указанными выше. В случае отсутствия приемлемых альтернатив, разработайте план сокращения работников, включающий меры по снижению и смягчению негативного воздействия на работников.
- Проведите консультации по поводу предлагаемого сокращения с профсоюзами или другими представителями работников. Консультации должны касаться вопросов предотвращения или минимизации сокращения штата, рассмотрения метода отбора работников, попадающих под сокращение, и смягчения последствий сокращения. Эти консультации, возможно, придется проводить дистанционно в свете рисков для здоровья, связанных с COVID-19. Результаты консультаций должны быть отражены в окончательном плане сокращения.
- Убедитесь, что критерии отбора работников, попадающих под сокращение, являются объективными, справедливыми и прозрачными. В частности, компаниям необходимо применять принципы гендерного равенства при сокращении штата. Рассмотрите преимущественные условия повторного приема на работу для работников, попавших под сокращение.
- Внедрите процедуру, которая дает работникам право оспаривать их сокращение.
- Обеспечьте своевременную выплату всех причитающихся платежей, социальных пособий, а также пенсионных взносов и пособий тем, кто попал под сокращение. Если выплаты производятся в пользу работников, им должны быть предоставлены доказательства таких выплат. Особое внимание необходимо уделить условиям медицинского обслуживания работников, попавших под сокращение, если оно зависит от занятости. По возможности, необходимо рассмотреть продление этой льготы на определенный период времени и особенно обеспечить возможность получения медицинской помощи в случае заболевания COVID-19 или связанными с ним болезнями.
- В случае неплатежеспособности, арбитражные управляющие отвечают за определение того, выплачены ли работникам любые задолженности по заработной плате или другим платежам. Национальное законодательство определяет, имеют ли работники особые преимущественные права по сравнению с другими кредиторами.

## ИНСТРУМЕНТЫ: КОНТРОЛЬНЫЙ СПИСОК ДЛЯ КОМПАНИИ ПО СОХРАНЕНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ И СТАБИЛЬНОСТИ ЗАНЯТОСТИ

### Оценка государственной поддержки и соответствующих требований законодательства:

1. **Какие меры принимает государство для информирования о вариантах сохранения рабочих мест?**
  - а. Меры для бизнеса: налоговые льготы, льготные кредиты / финансирование
  - б. Меры для работников: расширенная социальная защита (пособия по временной незанятости, продолжительной болезни или отсутствию ухода), гарантирование заработной платы или поддержка дохода для работников
2. **Каковы требования законодательства относительно безопасности и следующих вопросов?**
  - а. Пересмотра оценки рисков на рабочем месте

б. Предоставления надлежащих средств индивидуальной защиты (СИЗ)

в. Средств гигиены

г. Прав работников отказаться от опасной работы

- 3. Каковы требования законодательства относительно оплачиваемого отпуска по болезни и отпуска по уходу, предоставляемого работникам инфицированным COVID-19 (или с подозрением на инфицирование) или лицам, имеющим обязанности по уходу в связи с COVID-19, включая меры для снижения негативных последствий? Если национальное законодательство не предусматривает предоставление отпуска по болезни или уходу, возможно ли предоставить такой отпуск? Есть ли другие формы поддержки, которые могут быть предоставлены или использованы в отношении работников, которые больны или выполняют обязанности по уходу?**

#### **Оценка потенциальных мер по обеспечению безопасности работников и сохранению рабочих мест:**

- 4. Какие есть варианты для поддержки благосостояния работников и гарантирования доходов во время кризиса?**
- а. Предоставление финансовой поддержки работникам
  - б. Пособие на удовлетворение основных потребностей / пособие на продукты питания
  - в. Разрешение для работников продолжать пользоваться жилыми помещениями или столовой с обеспечением соответствующих мер охраны здоровья и безопасности
- 5. Если у вас есть работники, постоянная деятельность которых крайне необходима для противодействия кризису COVID-19, какие дополнительные меры могут быть приняты в отношении следующего?**
- а. Здоровье и безопасность работников, минимизация риска передачи вируса
  - б. Методы прямой и опосредованной поддержки по уходу за детьми
- 6. Какие работники наиболее уязвимы для следующего?**
- а. Потенциальной подверженности / заражению COVID-19
  - б. Резкое снижение доходов, вызванное неопределенностью с дальнейшей занятостью / потерей работы
- 7. Если меры реагирования на COVID-19 влекут за собой ограничение мобильности работников, какие работы могут быть выполнены удаленно / из дома?**
- а. Есть ли у работников необходимое оборудование для выполнения этих задач удаленно / из дома?
  - б. Есть ли у этих работников дополнительные обязанности, например, в результате закрытия школы?
- 8. Существуют ли способы перепрофилирования производственной деятельности / предоставления услуг для удовлетворения потребностей реагирования на кризис, связанный с COVID-19?**
- 9. Предоставляется ли жилье работникам? Какие меры по охране здоровья и безопасности необходимы для минимизации риска передачи вируса?**
- 10. Проводились ли консультации с работниками и их представителями по поводу вариантов сохранения рабочих мест и обеспечения гарантированного дохода работников?**
- 11. Каковы варианты реорганизации графика рабочего времени с целью сохранения рабочих мест?**
- а. Сокращение рабочего времени / рабочей недели / рабочих смен (также для снижения вероятности близкого нахождения работников друг к другу)
  - б. Использование работниками оплачиваемого отпуска
  - в. Предоставление работникам неоплачиваемого отпуска
- 12. Как проинформировать работников о потенциальном влиянии альтернативных условий работы / отпуска на другие льготы / пособия (социальное страхование, пенсия, медицинское страхование), если таковые имеются?**
- 13. Какие существуют варианты реструктуризации рабочей силы для сохранения рабочих мест?**
- а. Временно освободить от основных обязанностей сотрудников, обладающих навыками, необходимыми для осуществления мер экстренного реагирования



- б. Перенаправить работников на другие направления деятельности компании
- в. Обучение / переобучение работников

**14. Существуют ли официальные гарантии повторного трудоустройства работников после преодоления кризиса?**

**15. Какие меры может принять компания для сохранения работников, даже если они не задействованы в ее деятельности?**

- а. Временное увольнение / отпуск за свой счет – особенно в случае наличия государственной программы финансовой поддержки
- б. Перевод работников на проведение внутренних работ, таких как работа над проектами / разработками, уборка, модернизация или техническое обслуживание
- в. Одобрение / поощрение участия работников в волонтерской деятельности

**16. Предоставили ли вы этот документ с рекомендациями вашим подрядчикам и другим деловым партнерам и подчеркнули ли вы важность стремления сохранить рабочие места и подготовиться к восстановлению после кризиса?**

**Если сокращение штата неизбежно**

17. Если все альтернативы были рассмотрены и определенное сокращение персонала неизбежно, проинформировали ли вы об этом IFC и соответствующие государственные органы, и начала ли компания консультации с работниками и разработку плана сокращения? Знакомы ли вы с требованиями национального законодательства и требованиями Стандарта деятельности 2 IFC (IFC PS2), пункты 18-19?

**© Международная финансовая корпорация 2020. Все права защищены**

*Оговорка об отказе от ответственности: Этот документ содержит рекомендации, призванные помочь клиентам IFC в осуществлении мер противодействия пандемии COVID-19. Клиенты также должны принимать во внимание информацию, связанную с COVID-19, и рекомендации Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и других специализированных международных организаций по вопросам охраны здоровья и борьбы с болезнями, а также информацию от местных, региональных и национальных органов здравоохранения, учитывая, что такие рекомендации могут изменяться. Международные отраслевые организации также могут предоставлять соответствующую информацию, касающуюся конкретных отраслей и секторов бизнеса. Этот документ не является исчерпывающим и содержит общую информацию, а не узкоспециализированные рекомендации. Клиенты, осуществляющие хозяйственную деятельность в секторах, подверженных высокому риску, должны руководствоваться процедурам и стандартами, принятыми для конкретного сектора.*

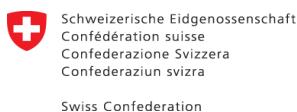
*Примите во внимание, что, несмотря на разумные усилия, предпринятые для обеспечения точности, полноты и актуальности информации, изложенной в этом документе, обстоятельства могут быстро изменяться и, соответственно, данный документ может не отражать текущей ситуации. IFC не гарантирует точность, полноту или актуальность информации, изложенной в данном документе. IFC не несет ответственности за любые ошибки, упущения или несоответствия в информации, содержащиеся в данном документе, и не несет ответственности относительно использования любой информации, методов, процессов, выводов или суждений, изложенных в нем. Информация, изложенная в данном документе, не является юридической, деловой или медицинской консультацией, и на нее не следует полагаться или рассматривать в качестве замены специализированным консультациям от профессиональных консультантов клиентов.*

*Распространение: IFC поощряет распространение своих публикаций, и читатели могут воспроизводить и распространять эти материалы в образовательных и некоммерческих целях при условии указания соответствующей ссылки на источник и оговорки об отказе от ответственности.*

*Благодарим Ergon Associates за их вклад в подготовку этого документа.*

Узнайте больше об IFC и нашей работе в сфере улучшения практик экологичности, социальной ответственности и корпоративного управления: [ifc.org/sustainability](http://ifc.org/sustainability)  
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.  
Washington D.C., 20433 USA  
Internet: [www.ifc.org](http://www.ifc.org)

**В партнерстве с:**



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

