

חזרה בטוחה לעבודה ו'הנורמלי החדש'



חזרה בטוחה לעבודה ו'הנורמלי החדש'

חזרה מבוקרת ומושכלת לעבודה תהיה המפתח להתאוששות כלכלית בעקבות המגפה הגלובלית

נוכח תחושת הדחיפות, ענף שירותי כוח האדם הקים ברית שבראשה רנדסטד NV, קבוצות Adecco ו-ManpowerGroup. יחד, ענף זה (שהוא המעסיק הגדול ביותר בעולם במגזר הפרטי והמומחה הגדול ביותר לשוק העבודה*) חותר להרים תרומה חיונית להכנות ולהתארגנות לקראת 'הנורמלי החדש' ולסייע בהחזרה בטוחה של העובדים לעבודה, כדי להתניע מחדש את העסקים והכלכלה. מעסיקים, איגודי עובדים ועמותות יוזמנו להצטרף. במקביל, הברית תיזום פנייה לממשלות במטרה לתמוך במאמצים אלה ולהאיצים.

ככל שיימשך המצב הנוכחי, כך תעמיק השפעתו על הכלכלה וקצב ההצטמצמות של מקומות עבודה יגדל. זה הזמן לחבור יחד ולנקוט פעולה. ענף משאבי האנוש קורא לבעלי עניין נוספים להצטרף למאמץ כדי לאפשר לחברות ולעובדים לחזור במהירות לעבודה, בדרך בטוחה ופרודוקטיבית. לכולם.

משבר הקורונה והמשך הסגר בשווקים רבים יוצרים אתגרים חסרי תקדים, הן לעובדים והן לכלכלות שלמות ברחבי העולם. ממשלות מקצות משאבים בקנה מידה לא מוכר לתמיכה כלכלית, כדי לסייע לעסקים ולעובדים כאחד. יחד עם זאת, בעסקים מכל הגדלים ובכל המגזרים, מאבק ההישרדות נמשך ועובדים במספרים עצומים נפלטו ממקומות העבודה, למצב של מצוקה וחוסר ודאות כלכלית. המגפה הגלובלית רחוקה מסיום וסביר להניח שנמשך להרגיש את השלכותיה בשנים הקרובות, אך דבר אחד ברור: עולם העבודה עומד להשתנות ולעולם לא יחזור למה שהיה.

כדי לצמצם את השפל הכלכלי ואת השפעותיו על יכולתם של אנשים להתפרנס, על שוק העבודה וכל בעלי העניין הפועלים בתוכו להסתגל במהירות למציאות החדשה - 'הנורמלי החדש' שבו הריחוק הפיזי (שיכונה בדוח זה - ריחוק חברתי) ואמצעים מחמירים אחרים יהפכו לחלק בלתי נפרד מכל התהליכים הקשורים למקומות עבודה לתקופה ארוכה. הדבר כולל, בין היתר, יכולת להתוות נתיב ברור להגמשת מתכונת העבודה של רוב העובדים, כולל עבודה מרחוק.

לכן, כבר היום נדרשת פעולה דחופה, כדי שנוכל להתכונן להחזרה מהירה של העובדים לעבודה, באופן בטוח, כשיגיע הרגע הנכון. נכון למועד הפרסום של מסמך זה, מדינות מסוימות באירופה כבר הכריזו על צעדים להחזרת הפעילות הכלכלית במגזרים ובענפים מסוימים.

לעיתוי הנכון נודעת חשיבות קריטית לכלכלה; לפי הערכות הנוגעות לכלכלה הגרמנית, כל שבוע נוסף של סגר מוסיף כ-0.5% לירידה השנתית בתמ"ג - ירידה הגורמת בתורה להמשך הירידה בתעסוקה ולהפסדים רבים בהכנסה מבחינת העובדים. ברור מאלינו שעיתוי החזרה לשגרה לא יהיה זהה בכל המדינות ובכל הענפים. העיתוי לחזור יסתמך על לקחים מגלי התחלואה ומשלבי התפתחות המגפה ברחבי העולם.

ההתארגנות והיישום הכרוכים בחזרה בטוחה לעבודה, תוך כדי השיבושים החמורים שגורמת המגפה, מציבה אתגרים משמעותיים. אחד השיקולים החשובים הוא מניעה של גל תחלואה שני. כדי להתכונן לקראת 'הנורמלי החדש' במקום העבודה, יש צורך בשיתוף פעולה חסר תקדים ובתיאום בין מגוון של בעלי עניין - ממעסיקים וממשלות ועד איגודי עובדים, מוסדות וכמובן, העובדים עצמם. כדי לספק כמה שיותר ודאות, חיוני שתף שיטות עבודה מומלצות בין מדינות וענפים, וליצור ערוצים חדשים להתאמת הפרוטוקולים האפקטיביים במהירות. ללא תהליכים מוגדרים והנחיות ברורות, אנשים עלולים לחשוש לבריאותם בעת החזרה לעבודה ועסקים יחססו אם לחזור ולפתוח את דלתותיהם.

ההשלכות הכלכליות של משבר הקורונה - תמונת מצב

- בשבוע שהסתיים ב-21 במרץ, 3.3 מיליון אמריקאים נרשמו לקבלת דמי אבטלה. בשבוע שלאחר מכן פנו 6.9 מיליון עובדים נוספים ו-6.6 מיליון נרשמים הצטרפו לרשימת המובטלים בשבוע שהסתיים ב-4 באפריל. לפני המשבר, המספר הגבוה ביותר של בקשות דמי אבטלה שהתקבל בשבוע בודד היה 695,000 (בשנת 1982).
- סגר מלא או חלקי משפיע כיום על קרוב ל-2.7 מיליארד עובדים, שהם כ-81% מכוח העבודה בעולם. על פי תחזיות ארגון העבודה הבינלאומי (ILO), אובדן של 195 מיליון משרות ברחבי העולם צפוי ברבעון השני של שנה זו, מהן 12 מיליון באירופה לבדה.
- כדי למתן את ההשלכות הכלכליות של המשבר, מדינות רבות הגיבו ברמה יוצאת דופן של תמריצים פיסקליים ומוניטריים. לדוגמה, בארצות הברית אושרה לאחרונה חבילת תמריצים בסך 2 טריליון דולר.
- למרות שקשה מאוד לחזות את השפעות המגפה על הכלכלה הגלובלית העתידית, אפשר להיעזר בכמה תרחישים שפיתחה חברת McKinsey עם Oxford Economics. ייתכן ש-50%-40% מההוצאות של משאבים פנויים על ידי צרכנים כלל לא יצאו לפועל; ירידה כזו בהוצאות פירושה ירידה של כ-10% בתמ"ג באזורים המושפעים.
- בתרחיש הנקרא 'הכלה של הנגיף, התאוששות וצמיחה', צפויה רוב המדינות ירידה חדה בתמ"ג ברבעון השני של השנה הנוכחית, מצב חסר תקדים בכל התקופה שלאחר מלחמת העולם השנייה. בחישוב שנתי, הירידה בתמ"ג תעמוד על מינוס 8%.
- בתרחיש אחר, המקרא 'התפרצות חוזרת של הנגיף, צמיחה איטית בטווח הארוך', הירידה בתמ"ג לשנת 2020 עומדת על 13%. בחישוב שנתי, הירידה בתמ"ג בארצות הברית ובאירופה ברבעון השני תעמוד על 40%-35%. ברוב המדינות, תידרש תקופה של מעל שנתיים להתאוששות וחזרה לתמ"ג טרום המגפה.

מקור: McKinsey/ILO

* ראו תיבה 2

התארגנות לחזרה בטוחה לעבודה

נוכח סימנים מעודדים ראשונים, המעידים שייתכן ששיא המגפה כבר מאחורינו במדינות מסוימות, אפשר לראות התחלה של יוזמות להחזרת העובדים לעבודה. עם זאת, הממשלות הבהירו כי מדובר בתהליך זהיר, שיתבצע בשלבים.

בהמשך, נצטרך להתמודד עם 'הנורמלי החדש', מצב שבו תהיה בעתיד הנראה לעין חשיבות עליונה לריחוק פיזי, לאמצעי גהות מיוחדים, לבדיקות קבועות ולפתרונות אחרים שטרם גובשו. כדי לייצר בטיחות מרבית בחזרת העובדים לעבודה, יש לנסח הנחיות ברורות ולגבש תהליכים ופרוטוקולים שיוכלו לתמוך הן בעובדים והן במעסיקים. מהלכים אלה יאורגנו ברמת המדינה, הענף ובסופו של דבר, גם באופן פרטני בכל חברה.

פרוטוקולים של בטיחות וגהות יעודכנו לטובת המצב הזמני של 'כלכלה מונחית ריחוק פיזי'. אך במקום להמציא מחדש את הגלגל, עדיף שמדינות ענפים וחברות ינסו להיעזר בשיטות עבודה מומלצות שכבר נוסחו ונוסו בפועל ולשתף אותן באופן גלובלי. ענף שירותי כוח האדם עומד הן כדי לסייע בארגון וביישום של מהלך כזה.

במה יכול לסייע ענף משאבי האנוש

- במצב הנוכחי, הערך המוסף שמציע ענף שירותי כוח האדם הגלובלי הוא בעל משמעות. באופן ספציפי, גורמים בענף משאבי האנוש:
- מקיימים פעילות חוצת גבולות מדיניים ומגזריים, פועלים הן עם תאגידי ענק והן עם עסקים בגודל בינוני וקטן ולכן יכולים למנף את שיטות העבודה המיטביות עבור מדינות המקדימות מדינות אחרות ביציאה מהמשבר ובענפים שהמשיכו וממשיכים לפעול;
- מחזיקים בידע רחב ובהיכרות עמוקה עם תהליכים הקשורים בשוק העבודה בחברות שונות ובענפים שונים;
- פועלים כגורם מתווך בין מעסיקים ועובדים ומתוקף עיסוקם זה, מבינים את הבעיות והאתגרים של כל צד ומשרתים את האינטרסים של שניהם;
- פועלים באמצעות רשתות גלובליות רחבות-היקף, המתייחסות לכל בעלי העניין הרלוונטיים;
- מציעים גמישות מוכחת במצבי שינוי וידועים ביכולתם לסייע ללקוחות ולטאלנטים להתכונן לקראת העתיד - שהרי זה עיסוקם המרכזי.
- מנוסים בארגון וביישום של פרוטוקולים בתחום הבטיחות והגהות וידועים איך לעבוד בתיאום הדוק עם מומחי בטיחות וגהות מקומיים ותאגידיים;

- מתמחים ביעוץ לניהול כוח עבודה גמיש - שחשיבותו קריטית בימים אלה לאור החובה ליישם את דרישות הריחוק החברתי.

- מקיימים קשרים עם מיליוני עובדים בשטח.

ענף שירותי כוח האדם מתחייב לסייע ביישום הניסיון הקולקטיבי של הגורמים הפועלים בו ובטיפוח הקשרים בין קבוצות בעלי העניין השונות ולתמוך בשיתוף ובהפצה של שיטות עבודה בדוקות ומומלצות. בנוסף, הענף יסייע להתמודד עם חששותיהם של העובדים, כדי שאלה לא ירגישו שעליהם להקריב את בריאותם ובטיחותם למען ביטחונם הכלכלי. ולבסוף, הענף יתמוך במעסיקים ויעניק להם את הביטחון בכך שהפרוטוקולים והנחיות המדיניות שהם מיישמים מעודכנים ותואמים את שיטות העבודה הבדוקות והמומלצות ברחבי העולם.

ענף משאבי האנוש - עובדות ותונים

- בשנת 2018, 2.4 מיליון אנשי סגל ויועצים שפעלו במסגרת של כ-160,000 חברות כוח אדם בענף שירותי כוח האדם המאורגנים, הובילו להשמה של כ-58 מיליון בני אדם במשרות שונות במגוון רחב של מגזרים וענפים.
- מספר ההשמות הכולל לאותה שנה הגיע ל-11 מיליון באירופה, 16.8 מיליון בארה"ב ו-3.8 מיליון ביפן.
- התפלגות ענפית באירופה: 40% ייצור, 40% שירותים, 10% בנייה, 5% מינהל ציבורי, 1% חקלאות (ו-4% תחומים אחרים).
- בממוצע גלובלי, כ-40% מאותם אנשים היו מובטלים או לא פעילים לפני שהחלו לעבוד במסגרת חברת כוח אדם.
- בממוצע גלובלי, 74% מעובדי חברות ההשמה ממשיכים להיות מועסקים 12 חודשים לאחר השמתם הראשונית (במסגרת מגוון חוזים).
- בממוצע גלובלי, יותר מ-50% מעובדי חברות ההשמה הם בני פחות מ-30 ובמקרים רבים, חלקן של נשים בקרב אותם עובדים גבוה יותר מהממוצע באוכלוסיית המועסקים.
- ענף שירותי כוח אדם מעניק למיליוני עובדי חברות ההשמה גישה להכשרה. לדוגמה, ה-FATT (הקרן החברתית של צרפת לעובדי חברות השמה, בשליטת חברות ההשמה ואיגודי העובדים בענף) סיפק בשנת 2018 קרוב ל-60,000 קורסי הכשרה לעובדי חברות כוח אדם. קרנות הכשרה משותפות כאלה פועלות גם בהולנד, בלגיה איטליה ושווייץ.

מקור: הדוח הכלכלי של WEC ודוח ההשלכות החברתיות של WEC

קידום של חזרה בטוחה לעבודה

בשיתוף הדוק עם מעסיקים ועם עובדי חברות ההשמה, הספקים של שירותי כוח אדם אימצו ושילבו מזמן את דרישות הבטיחות והגהות, לדוגמה, תקנות ממשלתיות וענפיות. זהו חלק מהפעילות הרגילה של הענף בעת השמה של עובדים בשטח. הערך המוסף של הגורמים הפעילים בענף של שירותי משאבי אנוש טמון ביכולתם לשתף ולהפיץ ידע ומומחיות לגבי שיטות עבודה בדוקות בגישות הבטיחות והגהות השונות הננקטות בענפים שונים ובמדינות שונות. גורמים אלה יוכלו לסייע במיצוי ובגיבוש הידע והמומחיות מכל הכיוונים האלה.

- מומחי הענף יוכלו לספק גישה למקרים אמיתיים בעזרתם יוכלו ללמוד מעמיתים באותו ענף או מעמיתים הפועלים בענפים אחרים.
- הם יוכלו לנצל חומר קיים ולרתום גישות שונות בהתאם לאתגרים ספציפיים.
- הם יוכלו לסייע למעסיקים לצלוח את שלב ההתנעה מחדש של העסק ולבסס את התהליך על שיטות בדוקות ואף לקשר אותם עם הגורמים המתאימים (ברמה המקומית או הבינלאומית).
- הם יוכלו להציע תמיכה מעשית, במונחים של אספקה גמישה של עובדים, ניהול כוח העבודה, יישום של עבודה מרחוק, תהליכי מעבר, הכשרה ופיתוח מיומנויות ועוד.

איך ניתן לשלב את המצב שנוצר בעקבות משבר הקורונה בגישת הבטיחות והגהות הקיימת?

במסגרת אסטרטגיות הבטיחות והגהות הממשלתיות השונות (לדוגמה, OSHA ו-NIOSH בארה"ב), ניתן להתאים את הגישה שמקורה בניהול מערכות בטיחות גם לתחומי השפעה קריטיים אחרים, לדוגמה, מניעת התפשטות הקורונה והמלכי התאוששות אסטרטגיים. כדי להגדיר רמות סיכון וגישות נכונות בנסיבות ומצבים ספציפיים, ניתן להיעזר בגרסה מותאמת של היררכיית אמצעי הבקרה של NIOSH (המכון הלאומי לבטיחות וגהות תעסוקתית):



שיתוף נוהלי עבודה ענפיים/מדינתיים: כיצד להגיע לרמות סיכון מתקבלות על הדעת ולמזער (השלכות כלכליות שליליות)

כיצד יכולה היררכיית אמצעי הבקרה המותאמת של NIOSH לעזור לחברות?

הפירמידה מציגה בפני המעסיקים תובנות ומסבירה כיצד יוכלו להחזיר את הארגון לפעילות בדרך בטוחה ומאוזנת, תוך התמודדות עם אתגרי הקורונה. ההמלצות מהוות מתן ייעוץ ומידע ותכליתן לסייע למעסיקים לספק מקום עבודה בטוח ובריא, באופן שימזער את ההשלכות השליליות של משבר הקורונה ויחדש את גישתם של עובדים רבים לפרנסה.

כיצד יכולים הגורמים בענף משאבי האנוש לסייע לעסקים באופן פרטני?

ארגונים רבים נמצאים כרגע בשלב קריטי, בניסיון לאזן מחדש בין נוהלי בטיחות וגהות אחראים לבין ההשפעות ההרסניות של הסגר. כיצד ניתן לחזור לפעילות באופן אחראי? מאחר שכולנו רוצים להגיע לרמות מתקבלות על הדעת של בטיחות וביטחון ותוך כדי כך גם לצמצם את ההשלכות הכלכליות, יהיה עלינו למצוא תחילה את האיזון הנכון בסדר אמצעי הבקרה. הנה דוגמאות של ענפים שעדיין ממשיכים לפעול (לפחות באופן חלקי) בתנאים ספציפיים (לדוגמה, בניה, הפצת מזון, שירותי בריאות, הובלת מטענים, מרכולים וכו'). מענפים ומגזרים אלה נוכל ללמוד כיצד לסייע גם לעסקים אחרים להסתגל לנורמלי החדש.

הצעדים הבאים

ענף שירותי כוח האדם מפרסם קריאה לפעולה ופונה לכל בעלי העניין הרלוונטיים לתרום את חלקם. בשלב ראשון, יוזמי הברית יפנו לגורמים נוספים בענף משאבי האנוש ויקראו להם להצטרף. מעסיקים, איגודי עובדים ועמותות יוזמנו להשתתף. במקביל, הברית תפנה לממשלות כדי לתמוך במאמצים אלה, להמריץ אותם ולקדםם.

ההתמקדות הראשונית תהיה בחברות מחמישה ענפים ועשר מדינות/אזורים. בשבועות הקרובים, הקואליציה תיצור קשר עם בעלי עניין בכל מדינה בנפרד.

יצירת קשר

כדי להצטרף לברית, פנו אל:

Randstad NV

Robbin Brugman

robbin.brugman@randstad.com

Adecco Group

Stephan Howeg

Stephan.Howeg@adeccogroup.com

ManpowerGroup

Tomas Chamorro Premuzic

tomas.chamorropremuzic@manpowergroup.com

לעניינים ציבוריים, פנו אל:

Randstad NV

Annemarie Muntz

annemarie.muntz@randstad.com

Adecco Group

Bettina Schaller

bettina.schaller@adeccogroup.com

ManpowerGroup

Hans Leentjes

hans.leentjes@manpowergroup.com

לברורים מצד העיתונות ואמצעי התקשורת, פנו אל:

Randstad NV

corporate.communications@randstad.com

Adecco Group

media@adeccogroup.com

ManpowerGroup

emma.almond@manpowergroup.com

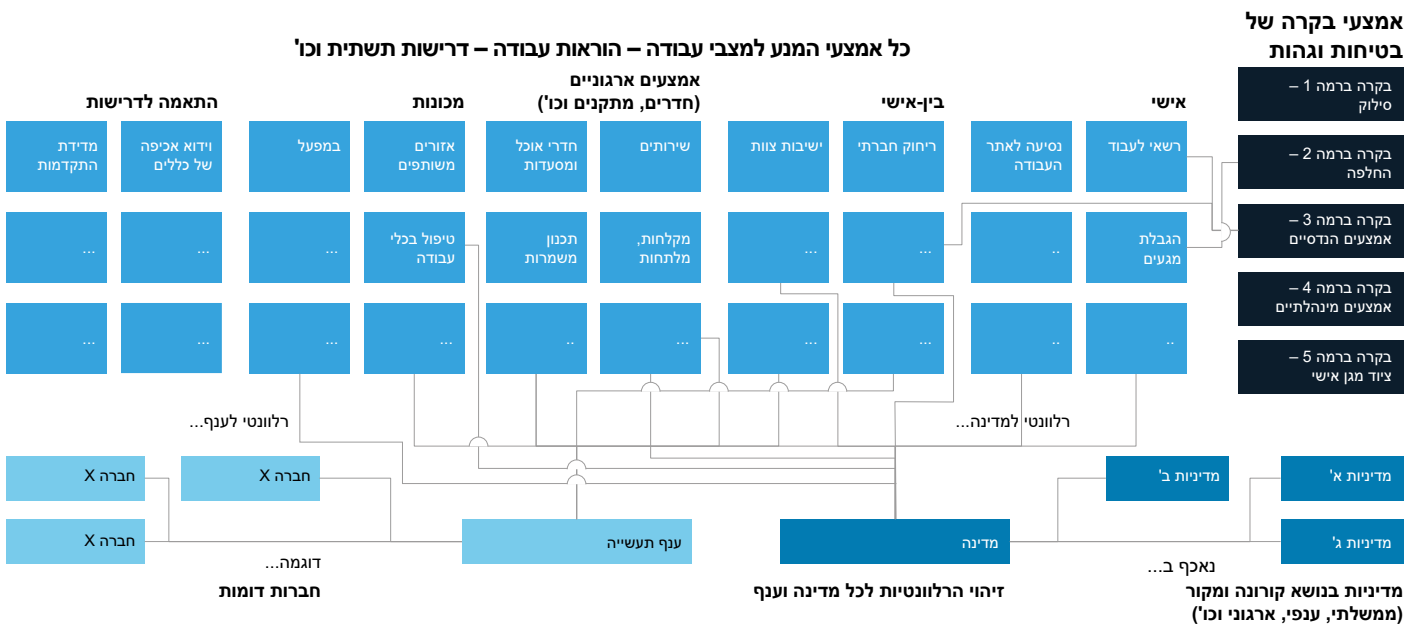
ענפים:	מדינות/אזורים:
הובלה ולוגיסטיקה	בלגיה
רכב	צרפת
ייצור ומדעי החיים	גרמניה
בנייה	איטליה
מזון	יפן
	הולנד
	מדינות סקנדינביה; נורווגיה, שוודיה, פינלנד ודנמרק
	ספרד
	בריטניה
	ארצות-הברית

חזרה בטוחה לעבודה – פרוטוקולים בנושא קורונה

דוגמה לתבנית

פרוטוקול	פרוטוקול		ממצב העבודה	אמצעי מניע	הנחיות לעבודה	דרישות
	איש	בין-איש				
איש	רשאי לעבוד	לפני שהולכים לעבודה	עובד שחלה בעצמו או שגן משפחה שלו חלה בקורונה מניע מיידיה לעבודה. מי שגן משפחה סובל מחום לא יוצא לעבודה. אפשר לחזור לעבודה רק לאחר שהעובד עצמו או גן משפחתו אינם סובלים מחום לפחות 42 שעות.	הפיצו בקרב העובדים הנחיות מתי יש להשאיר בבית	אם ניתן יש לספק לעובדים בדיקות קורונה	היבט (איש, בין-איש, ארגוני, מכונה, התאמה לדרישות) שם הנושא (לדוגמה, בקרת גישה בכניסה) מדידה (לדוגמה, מדידת חום בשער הכניסה) מצב העבודה (האתגרים במצב העבודה) מדידת השפעה (לאיזו השפעה חותרים וכיצד מודדים זאת) הנחיות לעבודה (מה לעשות וכיצד ליישם) דרישות תשתית (אמצעי עזר נדרשים) רמות בקרת סיכונים שטופלו
איש	הימנע אישית	בעבודה	בלל לחצות ימים! יש להקפיד לרחוק ימים ואו להשתמש באופן סדיר בגל חסיני עם תכולת אלכוהול של 70% לפחות. יש לרחוק ימים לפחות 6 פעמים ביום על פי ההנחיות. יש לרחוק ימים לפני ארוחה, לאחר ביקור בשיחות, לאחר נסיעה בתחבורה ציבורית, לאחר עבודת ניקיון. יש להמנע בכל האפשר במגע בפינים להשתעל/להתעטש לחץ מתוקן, להביא ממחטות נייר מהבית. להקפיד לרוק ממחטות נייר לאחר שימוש אחד. ואו לרחוק ימים.	אישור גישה לסמסכים דרך האינטרנט וארגון פגישות/שיבות וירטואליות	אם ניתן יש לספק פגישות וחומרי חינוך לידים	
בין-איש	עבודה מרוחק	בעבודה מהבית	התארגנו לעבודה מהבית, אם הרב אפשרי.	אפשר גישה לסמסכים דרך האינטרנט וארגון פגישות/שיבות וירטואליות		
בין-איש	ריחוק חברתי	בנסיעה לעבודה	בנסיעות לעבודה נמנעו הקפידו במידת האפשר על מרחק של 1.5 מ.	כדאי לשקול אפשרויות נסיעה חלופיות, לדוגמה, רכיבה על אופניים		
בין-איש	ריחוק חברתי	העבודה במקום העבודה	במקום העבודה עצמו הקפידו במידת האפשר לשמור על מרחק של 1.5 מ. זה מזה.	התאמה ועצב את מקום העבודה על פי דרישה זו. אם מרחק של פחות מ-5.1 מ' הוא בלתי נמנע, יש להקפיד באופן מחמיר על כלי הניקיון 4-3 פעמים ביום. אם יש צורך, יש לעבוד במידת האפשר במקומות קבועים		

תבנית לאיסוף פרוטוקולים הקשורים לקורונה



מהשבתות ועד להחזרת הכלכלה לפעילות: הקפדה שוטפת על איזון

מקרה לדוגמה – דרום קוריאה

נכון ל-8 באפריל 2020

— מספר הנבדקים ביום
■ מספר המקרים החדשים ביום

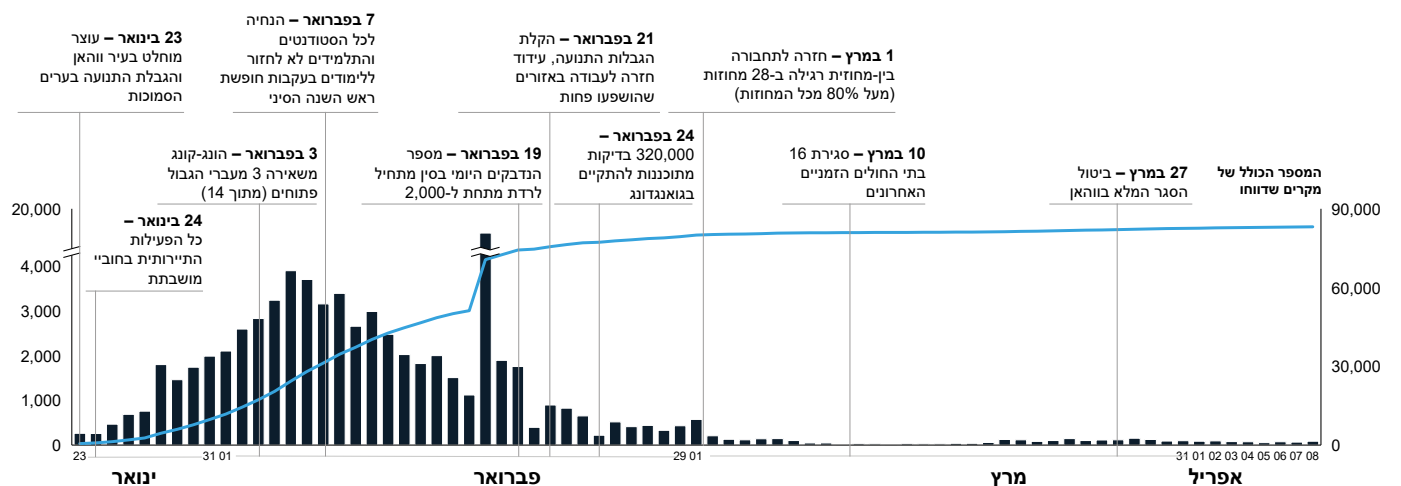


מספר המקרים המדווחים ומספר הנבדקים ביום בדרום קוריאה

מקרה לדוגמה – סין

נכון ל-8 באפריל 2020

— המספר הכולל של מקרים שדווחו
■ מספר המקרים החדשים ביום



מספר המקרים המדווחים ומספר הנבדקים ביום בסין

הכנות לחזרה בטוחה לעבודה

ניתוח שוק העבודה בבריטניה

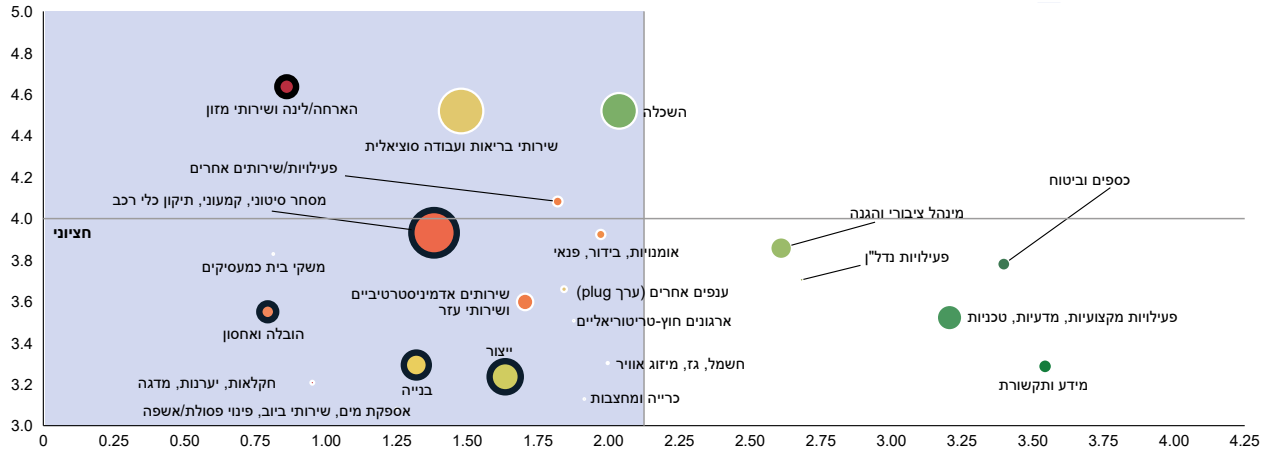
גודל הבועה והמספר = סה"כ מועסקים ב-2016/17, באלפים;

צבע הבועה = ממוצע משוקלל של שכר שעה חציוני: אדום כהה = 9.5 ליש"ט; ירוק כהה = 19.5 ליש"ט

הענפים הרלוונטיים לפרויקט Back2Work

הצורך הרב ביותר בפרוטוקולים

הצורך בעבודה מרוחק, לצורך ריחוק חברתי, דירוג ממוצע משוקלל, מבוסס על התמהיל התעסוקתי לכל ענף



ניתן לעבוד מרחוק, דירוג ממוצע משוקלל, מבוסס על התמהיל התעסוקתי לכל ענף

1 מבוסס על השאלה אם עיסוק נתון מחייב אינטראקציה פנים-אל-פנים עם מספר רב של אנשים או אם הצפיפות במקום העבודה הרגיל גבוהה בדרך כלל מקור: ONS; ניתוח TA

נראה שענפים מסוימים מצריכים יותר פרוטוקולים לחזרה בטוחה לעבודה בשל האפשרויות המצומצמות לעבודה מרוחק (ניתוח הכלכלה בבריטניה)

פרוטוקולים לבטיחות וגהות



התאמה לדרישות והפצת מידע

- לפחות פעם ביום, יש להפיץ מידע על המטרה ושינויים (אם יש) באמצעים התקפים
- יש לבצע בכל המחלקות בדיקות אקראיות במטרה לוודא קיומם של כל האמצעים
- יש לדווח על תסמיני קורונה לרשויות הבריאות הרלוונטיות
- יש לקבל את אישור הרשויות המקומיות לכל הפרוטוקולים



היגיינה ובריאות

- יש להגדיר הנחיות ברורות לריחוק פיזי במקום העבודה
- יש לקבוע נהלים מחייבים לחיטוי יומיומי
- יש לקדם בקרב העובדים פרוטוקולי חובה בנושא היגיינה ובריאות (לדוגמה, רחיצת ידיים, שימוש במסכות וכפפות)
- יש להפסיק/למנוע ככל האפשר את השימוש במעליות
- יש להפסיק את השימוש בפריטים משותפים (לדוגמה, עטים, טלפונים)
- יש לספק פריטים חיוניים



תכנון עבודה ומשמרות

- יש לתכנן משמרות וזמני הפסקות באופן מדורג, כדי להבטיח מינימום התקהלויות בנקודות שונות במתחם העבודה
- יש לפצל משמרות ולהרחיק עמדות/שולחנות עבודה כדי להבטיח מרחק מינימום
- יש לזהות ולבודד קבוצות של עובדים קריטיים
- יש להגדיר תוכניות חירום למקרה של סגירת מקום העבודה



עבודה מרוחק

- יש לעודד עבודה מרוחק בכל תפקיד שאינו מחייב נוכחות פיזית
- יש לספק קורסים אינטרנטיים על עבודה מרוחק ונהלים מומלצים למנהיגים/מנהלים



בקרת גישה ובידוד/הסגר

- קביעת מדיניות ברורה לגישה למקום העבודה
- מידת חום הגוף בכניסה לבניין
- בדיקות חזותיות ומדידות חום אקראיות במהלך יום העבודה
- שליחת העובד לבידוד עם כל מופע קל של תסמין מתסמיני הקורונה
- מעקב ותיעוד של כל כניסה ויציאה מהבניין

חברות באירופה מפתחות מבחר של פרוטוקולים לבטיחות וגהות להתמודדות עם הקורונה

המלצות

McKinsey & Company, "Europe needs to prepare now to get back to work—safely", אפריל 2020

McKinsey & Company, "How to restart national economies during the coronavirus crisis", אפריל 2020

McKinsey & Company, "Safeguarding our lives and our livelihoods: The imperative of our time", מרץ 2020