

Επιστροφή στη νέα εργασιακή κανονικότητα με ασφάλεια



Επιστροφή στη νέα εργασιακή κανονικότητα με ασφάλεια

Η επιστροφή στην εργασία με συντονισμένες ενέργειες θα αποτελέσει το κλειδί για την οικονομική ανάκαμψη μετά την πανδημία

Η υγειονομική κρίση του COVID-19 και το συνεχιζόμενο lockdown σε πολλές αγορές έχουν επιφέρει τεράστιες προκλήσεις για τους ανθρώπους και τις οικονομίες παγκοσμίως. Οι κυβερνήσεις θεσπίζουν πρωτοφανή μέτρα οικονομικής στήριξης για να βοηθήσουν τόσο τις επιχειρήσεις, όσο και τους εργαζομένους. Παρόλα αυτά, καθώς οι επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους και κλάδου αγωνίζονται να επιβιώσουν, ένα μεγάλο ποσοστό του ανθρώπινου δυναμικού οδηγείται στην ανεργία αντιμετωπίζοντας μεγάλη οικονομική αβεβαιότητα. Με την πανδημία να μην έχει τελειώσει ακόμη και τον αντίκτυπό της να παραμένει αισθητός για τα επόμενα χρόνια, ένα πράγμα είναι βέβαιο: ο κόσμος της εργασίας δεν πρόκειται να είναι ποτέ ξανά ο ίδιος.

Προκειμένου να περιοριστεί η οικονομική ύφεση και ο αντίκτυπος της στην εργασιακή ζωή των ανθρώπων, η αγορά εργασίας και όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς πρέπει άμεσα να προσαρμοστούν στη νέα πραγματικότητα – μια νέα κανονικότητα, κατά την οποία η φυσική απόσταση μεταξύ των ανθρώπων (συνώνυμη με την κοινωνική αποστασιοποίηση για τους σκοπούς αυτής της έκθεσης) και άλλα αυστηρά μέτρα θα αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των εταιρικών διαδικασιών σε όλους τους χώρους εργασίας για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Αυτή η νέα κατάσταση θα δείξει τον δρόμο για μεγαλύτερη ευελιξία του εργατικού δυναμικού, η οποία θα περιλαμβάνει την εξ αποστάσεως εργασία.

Απαιτείται, λοιπόν, επείγουσα δράση σήμερα, για να είναι πλήρως προετοιμασμένοι οι άνθρωποι να επιστρέψουν γρήγορα στη εργασία τους με ασφάλεια, όταν έρθει η κατάλληλη στιγμή. Παράλληλα με τη δημοσιοποίηση της έκθεσης αυτής, ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες έχουν ανακοινώσει μέτρα για την επανεκκίνηση της οικονομικής δραστηριότητας εργασιακών κλάδων.

Η σωστή χρονική στιγμή είναι ζωτικής σημασίας για την οικονομία. Μια εκτίμηση για τη γερμανική οικονομία καταδεικνύει ότι κάθε επιπλέον εβδομάδα lockdown συνεπάγεται περίπου 0,5% επιπρόσθετη απώλεια του ετήσιου ΑΕΠ, προκαλώντας περαιτέρω αύξηση της ανεργίας και μεγάλες απώλειες για τα εισοδήματα των εργαζομένων. Η κατάλληλη χρονική στιγμή θα διαφέρει ανά χώρα και τομέα και έγκειται στις γνώσεις από τα κύματα μόλυνσεων του ιού και τα στάδια της πανδημίας σε όλο τον κόσμο.

Η οργάνωση και η εφαρμογή της ασφαλούς επιστροφής στον εργασιακό χώρο εν μέσω της πανδημίας συνοδεύεται ωστόσο από σημαντικές προκλήσεις. Η αποφυγή ενός δεύτερου κύματος εξάπλωσης του ιού κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική. Απαιτείται αгаστή συνεργασία και συντονισμός από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, ξεκινώντας από τους εργοδότες και τις κυβερνήσεις και φτάνοντας μέχρι τα συνδικάτα, τα ινστιτούτα και φυσικά τους ίδιους τους εργαζομένους, για την προετοιμασία της νέας εργασιακής κανονικότητας. Για να υπάρξει βέβαιο αποτέλεσμα, είναι κρίσιμο να διαμοραστούν οι βέλτιστες πρακτικές μεταξύ των χωρών και των βιομηχανιών και να δημιουργηθούν νέοι δίαυλοι για την κλιμάκωση αποτελεσματικών πρωτοκόλλων, άμεσα. Χωρίς σαφείς διαδικασίες και οδηγίες, οι εργαζόμενοι είναι πιθανόν να φοβούνται για την υγεία τους κατά την επιστροφή τους στην εργασία και οι επιχειρήσεις θα εμφανίζονται επιφυλακτικές για την επαναλειτουργία τους.

Λαμβάνοντας υπόψη τη διαδικασία του επείγοντος, ο κλάδος των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού έχει δημιουργήσει μια συμμαχία με επικεφαλής τις Randstad NV, Adecco Group και ManpowerGroup. Από κοινού, – ως οι μεγαλύτεροι εργοδότες και ειδικοί στην αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα παγκοσμίως* – επιδιώκουμε να συμβάλουμε καταλυτικά στη διαδικασία προετοιμασίας της νέας εργασιακής καθημερινότητας και να επιταχύνουμε την επιστροφή των ανθρώπων στην εργασία τους, καθώς και την επαναλειτουργία των επιχειρήσεων και των οικονομιών. Εργοδότες, συνδικάτα και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

θα προσκληθούν για να συνεργαστούν. Την ίδια στιγμή, η συμμαχία θα προσεγγίσει τις κυβερνήσεις ώστε να υποστηρίξουν και να ενθαρρύνουν αυτές τις προσπάθειες.

Όσο περισσότερο διαρκεί η τρέχουσα κατάσταση, τόσο μεγαλύτερος θα είναι ο αντίκτυπος στην οικονομία και τόσο θα κλιμακώνεται το ποσοστό αύξησης της ανεργίας. Η στιγμή για να ενωθούμε και να αναλάβουμε δράση είναι τώρα. Ο κλάδος των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού καλεί όλους τους stakeholders να ενωθούν ώστε οι εταιρείες και οι εργαζόμενοι να επιστρέψουν στην εργασία τους άμεσα, με έναν τρόπο που θα προωθεί την ασφάλεια και την παραγωγικότητά τους, διασφαλίζοντας την προστασία του κοινωνικού συνόλου.

Μια γρήγορη ματιά στις οικονομικές συνέπειες της υγειονομικής κρίσης του κορωνοϊού μέχρι σήμερα

- Οι αιτήσεις για λήψη επιδόματος ανεργίας έδειξαν ότι οι άνεργοι στις ΗΠΑ αυξήθηκαν κατά 3,3 εκατομμύρια, μέχρι τις 21 Μαρτίου. Κατά το τελευταίο δεκαήμερο του ίδιου μήνα, 6,9 εκατομμύρια άνθρωποι συμπεριλήφθηκαν στις λίστες και, ακολούθως, 6,6 εκατομμύρια Αμερικανοί αναζήτησαν επιδόματα ανεργίας, μέχρι τις 4 Απριλίου. Ο υψηλότερος αριθμός αιτήσεων ανεργίας που είχαν ληφθεί ποτέ στην ιστορία των ΗΠΑ σε μία εβδομάδα ήταν 695.000 άνθρωποι, το 1982.
- Τα μέτρα πλήρους ή μερικής αναστολής λειτουργίας των επιχειρήσεων επηρεάζουν σχεδόν 2,7 δισεκατομμύρια εργαζομένους, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν περίπου το 81% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού. Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, εκτιμάται ότι κατά το δεύτερο τρίμηνο του έτους θα υπάρξουν 195 εκατομμύρια απώλειες θέσεων εργασίας παγκοσμίως και 12 εκατομμύρια στην Ευρώπη.
- Πολλές χώρες έχουν ανταποκριθεί εξαιρετικά τόσο στον δημοσιονομικό όσο και στο νομισματικό τομέα, για να αντιμετωπιστούν οι οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι ΗΠΑ, που πρόσφατα ανακοίνωσαν ένα πακέτο ενίσχυσης της οικονομίας, αξίας 2 τρισεκατομμυρίων δολαρίων.
- Αν και είναι εξαιρετικά δύσκολο να προβλεφθούν στο άμεσο μέλλον οι επιπτώσεις του κορωνοϊού στην παγκόσμια οικονομία, υπάρχουν πολλά σενάρια που αναπτύχθηκαν από την McKinsey σε συνεργασία με την Oxford Economics. Σύμφωνα με αυτά, το 40%-50% των καταναλωτικών δαπανών ενδέχεται να μην πραγματοποιηθούν. Αυτή η πτωτική τάση συνεπάγεται μείωση της τάξης του 10% του ΑΕΠ στις πληγείσες περιοχές.
- Στο σενάριο «Αναχαίτιση του κορωνοϊού - ανάκαμψη της ανάπτυξης», οι περισσότερες χώρες αναμένεται να παρουσιάσουν απότομη μείωση του ΑΕΠ κατά το δεύτερο τρίμηνο του έτους, πράγμα που θεωρείται ανήκουστο στην μεταπολεμική εποχή από τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Η ετήσια μείωση του ΑΕΠ θα μπορούσε να αγγίξει το 8%.
- Στο άλλο σενάριο, «Αναζωπύρωση του κορωνοϊού - αργή οικονομική ανάπτυξη», εκτιμάται ότι το ΑΕΠ θα μειωθεί κατά 13% εντός του 2020. Οι ΗΠΑ και η Ευρώπη θα αντιμετωπίσουν μείωση του ΑΕΠ κατά 35%-40% κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2020. Οι περισσότερες χώρες θα χρειαστούν περισσότερο από δύο χρόνια για να ανακάμψουν και να επανέλθουν στα επίπεδα του ΑΕΠ – πριν από την εμφάνιση της πανδημικής κρίσης.

Πηγή: McKinsey/ILO

* Βλέπε πλαίσιο 2

Οργανώνοντας την επιστροφή στην εργασία με ασφάλεια

Ενώ λαμβάνουμε τις πρώτες, αν και ρευστές, ενδείξεις ότι η δυσκολότερη περίοδος της πανδημίας έχει παρέλθει σε κάποιες χώρες, αρχίζουν να αναπτύσσονται πρωτοβουλίες που επικεντρώνονται στους τρόπους υποστήριξης των ανθρώπων για την επιστροφή στην εργασία τους. Ωστόσο, οι κυβερνήσεις επισημαίνουν ότι αυτό πρόκειται να είναι μια προσεκτική και σταδιακή διαδικασία.

Θα έρθουμε αντιμέτωποι με μια νέα κανονικότητα, στην οποία η τήρηση αποστάσεων μεταξύ των ανθρώπων, τα μέτρα υγιεινής, οι τακτικοί έλεγχοι και άλλες λύσεις που δεν έχουν ακόμη αποφασιστεί, θα είναι καθοριστικής σημασίας για το άμεσο μέλλον. Για τη μέγιστη ασφάλεια των εργαζομένων κατά την επιστροφή τους στην εργασία, οι κατευθυντήριες γραμμές, οι διαδικασίες και τα πρωτόκολλα πρέπει να έχουν εφαρμοστεί για την υποστήριξη τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Αυτή η διαδικασία πρέπει να οργανωθεί ανά χώρα, κλάδο και τελικά ανά επιχείρηση.

Τα πρωτόκολλα υγιεινής και ασφάλειας πρέπει να επικαιροποιηθούν με γνώμονα τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης. Από το να ξεκινήσουν πάλι από την αρχή, οι χώρες, οι κλάδοι και οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν και να δουλέψουν πάνω στις υπάρχουσες βέλτιστες πρακτικές και να τις μοιραστούν παγκοσμίως. Ο κλάδος των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού είναι σε θέση να βοηθήσει στην οργάνωση και την υλοποίησή τους.

Πώς μπορεί να συμβάλει ο κλάδος των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού

Η προστιθέμενη αξία του κλάδου υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού είναι εξαιρετικά σημαντική στην παρούσα κατάσταση. Συγκεκριμένα, οι εταιρείες του κλάδου:

- δραστηριοποιούνται σε διάφορες χώρες και κλάδους, εργάζονται για μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις και είναι σε θέση, με αυτόν τον τρόπο, να αξιοποιήσουν τις βέλτιστες πρακτικές των χωρών που βρίσκονται σε καλό επίπεδο της καμπύλης μετάδοσης του ιού και των επιχειρήσεων που παραμένουν ανοιχτές
- διαθέτουν λεπτομερή γνώση της αγοράς εργασίας για διάφορους κλάδους και εταιρείες
- αποτελούν τον συνδετικό κρίκο μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, κατανοώντας τα προβλήματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η κάθε πλευρά, εξυπηρετώντας τις ανάγκες και των δύο
- διαθέτουν ένα παγκόσμιο δίκτυο επαφών, καλύπτοντας όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη
- επιδεικνύουν ευελιξία στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και βοηθούν τους πελάτες να προετοιμαστούν για το εργασιακό τους μέλλον – αυτή άλλωστε είναι και η κύρια επαγγελματική τους δράση
- διαθέτουν μακρά εμπειρία στην οργάνωση και εφαρμογή πρωτοκόλλων υγιεινής και ασφάλειας, διατηρώντας στενή συνεργασία με εξειδικευμένους επαγγελματίες

- είναι έμπειροι σύμβουλοι στην ευέλικτη διαχείριση του εργατικού δυναμικού – η συμβολή τους είναι καθοριστική στο πλαίσιο της αναγκαιότητας της εφαρμογής και συμμόρφωσης στις απαιτήσεις τήρησης των κοινωνικών αποστάσεων
- έχουν εκατομμύρια ανθρώπους στο πεδίο

Ο κλάδος των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού δεσμεύεται να αξιοποιήσει τη συλλογική του εμπειρία, ενισχύοντας την επικοινωνία μεταξύ των ενδιαφερόμενων ομάδων και υποστηρίζοντας την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών. Επιπρόσθετα, ο κλάδος είναι σε θέση να αφουγκραστεί τις ανησυχίες των εργαζομένων, έτσι ώστε να μην αισθάνονται ότι θα χρειαστεί να διακινδυνεύσουν την υγεία και την ασφάλειά τους για την οικονομική τους ασφάλεια. Τέλος, ο κλάδος θα υποστηρίξει τους εργοδότες, διαβεβαιώνοντάς τους ότι τα πρωτόκολλα και οι πολιτικές που έχουν στη διάθεσή τους είναι επικαιροποιημένα και ακολουθούν τις βέλτιστες πρακτικές σε όλο τον κόσμο.

Ο κλάδος των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού με μια ματιά

- Το 2018, περίπου 160.000 επιχειρήσεις στις οργανωμένες υπηρεσίες εύρεσης ανθρώπινου δυναμικού. βρήκαν εργασία σε 58 εκατομμύρια ανθρώπους σε ένα μεγάλο εύρος κλάδων, υποστηριζόμενες από 2,4 εκατομμύρια προσωπικό/συμβούλους.
- Οι επήσεις προσλήψεις ανήλθαν σε 11 εκατομμύρια στην Ευρώπη, 16,8 εκατομμύρια στις ΗΠΑ και 3,8 εκατομμύρια στην Ιαπωνία.
- Τομεακή Κατανομή στην Ευρώπη: 40% στην παραγωγή, 40% στις υπηρεσίες, 10% στις κατασκευές, 5% στη δημόσια διοίκηση, 1% στη γεωργία (και 4% άλλοι τομείς απασχόλησης).
- Σε παγκόσμιο μέσο όρο, περίπου το 40% των ατόμων είτε είναι άνεργοι είτε δεν έχουν ξεκινήσει ακόμη την εργασία τους.
- Σε παγκόσμιο μέσο όρο, το 74% των εργαζομένων εξακολουθούν να απασχολούνται 12 μήνες μετά την αρχική τους εργασία (με ποικιλία συμβάσεων εργασίας).
- Σε παγκόσμιο μέσο όρο, περισσότερο από το 50% των εργαζομένων είναι κάτω των 30 ετών και το ποσοστό των γυναικών είναι συχνά υψηλότερο από τον μέσο απασχολούμενο πληθυσμό.
- Σε παγκόσμιο μέσο όρο, περισσότερο από το 50% των εργαζομένων είναι κάτω των 30 ετών και το ποσοστό των γυναικών είναι συχνά υψηλότερο από τον μέσο απασχολούμενο πληθυσμό.

Πηγή: WEC Economic Report and WEC Social Impact report

Καθιστώντας δυνατή την ασφαλή επιστροφή στην εργασία

Σε στενή συνεργασία με τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, οι εταιρείες παροχής υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού έχουν αποδεχτεί και ενσωματώσει εδώ και καιρό τα απαραίτητα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, όπως για παράδειγμα κυβερνητικά και κλαδικά κανονιστικά πλαίσια. Αυτό αποτελεί μια συνήθη διαδικασία του κλάδου κάθε φορά που πραγματοποιείε προσλήψεις εργαζομένων. Η προστιθέμενη αξία των στελεχών στον κλάδο των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού έγκειται στην ικανότητά τους να ανταλλάσσουν τεχνογνωσία και εμπειρίες σχετικά με τις υπάρχουσες βέλτιστες πρακτικές όπως προτείνονται από διάφορες προσεγγίσεις για την Υγιεινή & Ασφάλεια που εφαρμόζονται σε διάφορους κλάδους και χώρες. Θα μπορούν να βοηθήσουν στη συγκέντρωση ενός συνδυασμού γνώσεων και εξειδίκευσης του κλάδου.

- Οι ειδικοί του κλάδου έχουν τη δυνατότητα να δώσουν πρόσβαση σε μελέτες περιπτώσεων ώστε τα στελέχη να μαθαίνουν από συναδέλφους αντίστοιχων ή διαφορετικών κλάδων.
- Μπορούν να διαθέσουν στοιχεία και πιθανές προσεγγίσεις που αφορούν μεμονωμένες περιπτώσεις και συγκεκριμένες προκλήσεις.
- Έχουν την δυνατότητα να βοηθήσουν τους εργοδότες καθοδηγώντας τους στον σχεδιασμό της επανεκκίνησης της επιχείρησής τους, στη βάση καλών πρακτικών, και παράλληλα να τους φέρουν σε επαφή με τους κατάλληλους ανθρώπους (σε εθνικό και διεθνές επίπεδο).
- Μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη όσον αφορά την προσφορά ευέλικτης μορφής εργασίας, τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού, την εφαρμογή εξ αποστάσεως εργασίας, τη μετάβαση, την κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων και πολλά άλλα.

Πώς μπορεί ο COVID-19 να ενσωματωθεί στην υφιστάμενη προσέγγιση για την Υγιεινή & Ασφάλεια;

Ως μέρος διάφορων κυβερνητικών στρατηγικών παρέμβασης για την Υγιεινή & Ασφάλεια (π.χ. Εθνικό Ινστιτούτο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (NIOSH), Οργανισμός Υγιεινής και Ασφαλείας (OSHA) στις ΗΠΑ), η ίδια προσέγγιση που στηρίζεται στα συστήματα διαχείρισης της ασφάλειας μπορεί εξίσου να προσαρμοστεί για να

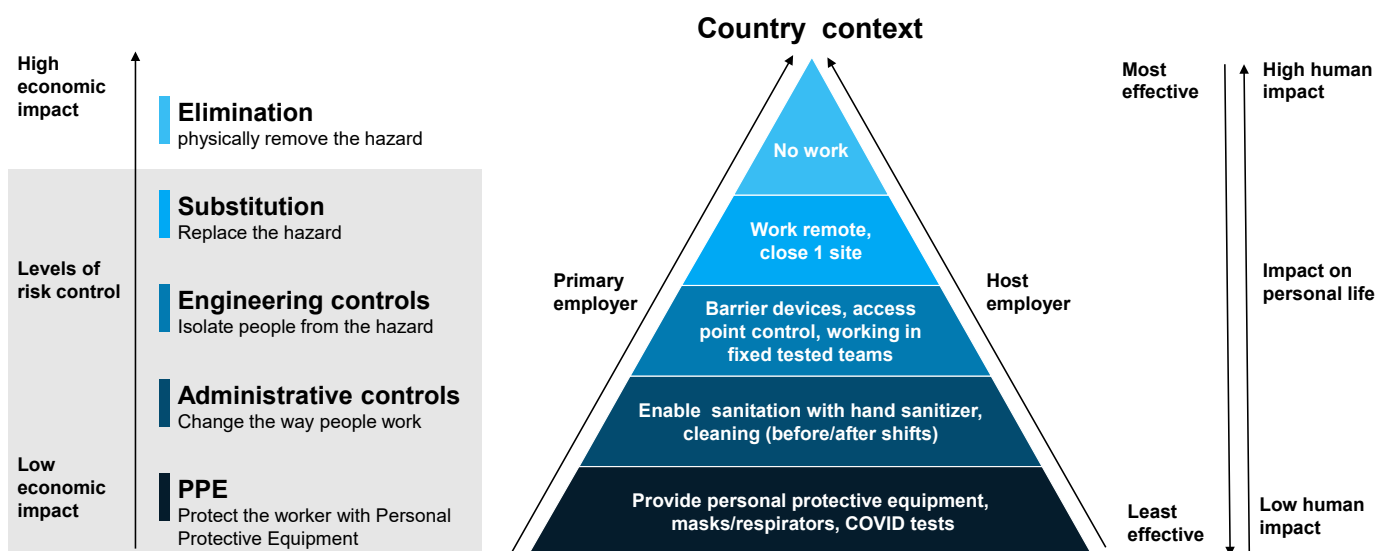
ενσωματώσει και άλλους κρίσιμους τομείς επιρροής, όπως δηλαδή την αποτροπή και την στρατηγική ανάκαμψη από τον COVID-19. Για να καθοριστούν τα επίπεδα κινδύνου και η σωστή προσέγγιση σε συγκεκριμένες περιστάσεις, μπορεί να αξιοποιηθεί μια προσαρμοσμένη έκδοση της πυραμίδας «Ιεράρχησης Ελέγχων» του Εθνικού Ινστιτούτου για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.

Πώς η μέθοδος αυτή βοηθά τις επιχειρήσεις;

Η πυραμίδα παρέχει στους εργοδότες μια εικόνα για το πώς μπορούν να επανεκκινήσουν την εταιρεία τους με ασφαλή και ομαλό τρόπο, περιορίζοντας παράλληλα τις προκλήσεις του COVID-19. Οι συστάσεις έχουν συμβουλευτικό χαρακτήρα, είναι ενημερωτικές ως προς το περιεχόμενο, και αποσκοπούν στο να βοηθήσουν τους εργοδότες να δημιουργήσουν ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, ελαχιστοποιώντας με αυτό τον τρόπο τον οικονομικό αντίκτυπο που έχει επιφέρει η πανδημική κρίση και επιτρέποντας πάλι σε πολλούς εργαζόμενους να ικανοποιήσουν τις βιοποριστικές τους ανάγκες.

Πώς μπορεί ο κλάδος υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού να βοηθήσει τις ατομικές επιχειρήσεις;

Πολλοί οργανισμοί βρίσκονται τώρα σε μια κρίσιμη περίοδο, καθώς προσπαθούν να εξισορροπήσουν υπεύθυνα τη σχέση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων τους στο πλαίσιο των καθηκόντων τους ως εργοδότες παράλληλα με τις οικονομικές επιπτώσεις εξαιτίας της αναστολής λειτουργίας των επιχειρήσεων. Πως μπορεί μια επιχείρηση να επαναλειτουργήσει υπεύθυνα; Καθώς επιδιώκουμε να κατακτήσουμε αποδεκτά επίπεδα ασφάλειας, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τον οικονομικό αντίκτυπο, θα χρειαστεί πρώτα να βρούμε τη σωστή ισορροπία στην ιεράρχηση των σημείων ελέγχου. Υπάρχουν παραδείγματα σε κάποιους κλάδους που ακόμη λειτουργούν μερικώς υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις (π.χ. υποδομές, κέντρα διαχείρισης εφοδιαστικής αλυσίδας, υγεία, μεταφορές, εμπόριο τροφίμων). Μπορούμε να μάθουμε από αυτούς τους κλάδους για να βοηθήσουμε άλλες επιχειρήσεις να προσαρμοστούν στην νέα κανονικότητα.



Share sector/ country practices: achieving acceptable levels of risk as well as limiting economic impact

Επόμενα βήματα

Ο κλάδος των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού απευθύνει κάλεσμα για να αναλάβουμε δράση και προσκαλεί όλους τους σχετικά ενδιαφερόμενους να διαδραματίσουν ο καθένας το δικό του ρόλο. Αρχικά, οι εμπνευστές της συμμαχίας θα ζητήσουν από περισσότερα στελέχη και ειδικούς του κλάδου υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού να συμμετέχουν και εκείνοι σε αυτή την προσπάθεια. Εργοδότες, συνδικάτα και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις καλούνται και αυτοί να συνεργαστούν. Την ίδια στιγμή, η συμμαχία καλεί τις κυβερνήσεις να υποστηρίξουν, να ενθαρρύνουν και να επικροτήσουν αυτές τις προσπάθειες.

Σε πρώτη φάση, εστιάζουμε στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε πέντε κλάδους και σε δέκα χώρες. Οι εκπρόσωποι αυτής της συμμαχίας θα έρθουν σε επαφή με τους stakeholders στα κράτη δραστηριοποίησής τους τις επόμενες εβδομάδες.

Sectors:	Countries/regions:
Μεταφορές & Logistics	Βέλγιο
Αυτοκινητοβιομηχανία	Γαλλία
Βιομηχανία & Επιστήμες Ζωής	Γερμανία
Κατασκευές	Ιταλία
Εμπόριο Τροφίμων	Ιαπωνία
	Ολλανδία
	Σκανδιναβικές Χώρες: Νορβηγία, Σουηδία, Φινλανδία και Δανία
	Ισπανία
	Ηνωμένο Βασίλειο
	Ηνωμένες Πολιτείες

Επικοινωνήστε μαζί μας

Για να συμμετέχετε στην συμμαχία, μπορείτε να έρθετε σε επικοινωνία με τους συνεργάτες μας:

Randstad NV
Robbin Brugman
robbin.brugman@randstad.com

Adecco Group
Stephan Howeg
Stephan.Howeg@adeccogroup.com

ManpowerGroup
Tomas Chamorro Premuzic
tomas.chamorroremuzic@manpowergroup.com

Για θέματα δημοσίων σχέσεων, παρακαλούμε επικοινωνήστε:

Randstad NV
Annemarie Muntz
annemarie.muntz@randstad.com

Adecco Group
Bettina Schaller
bettina.schaller@adeccogroup.com

ManpowerGroup
Hans Leentjes
hans.leentjes@manpowergroup.com

Για αιτήματα που αφορούν στον Τύπο και τα Μέσα, παρακαλούμε επικοινωνήστε:

Randstad NV
corporate.communications@randstad.com

Adecco Group
media@adeccogroup.com

ManpowerGroup
emma.almond@manpowergroup.com

Appendix

Safely back to work COVID protocols

Example of template

COVID-19 PROTOCOL		PROTOCOL			
GENERAL FOR COUNTRY: NETHERLANDS					
PERSONAL	Eligible to work	before going to work	Do not go to work by employee at 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 symptoms.	Communicate to employees instructions when in this form	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 5 times a day, according to the instructions. In any case before eating, after visiting the toilet, after travelling by public transport, after sneezing. 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 COVID hygiene rules like work as much as possible in separation	

Template that is developed to collect protocols related to COVID-19

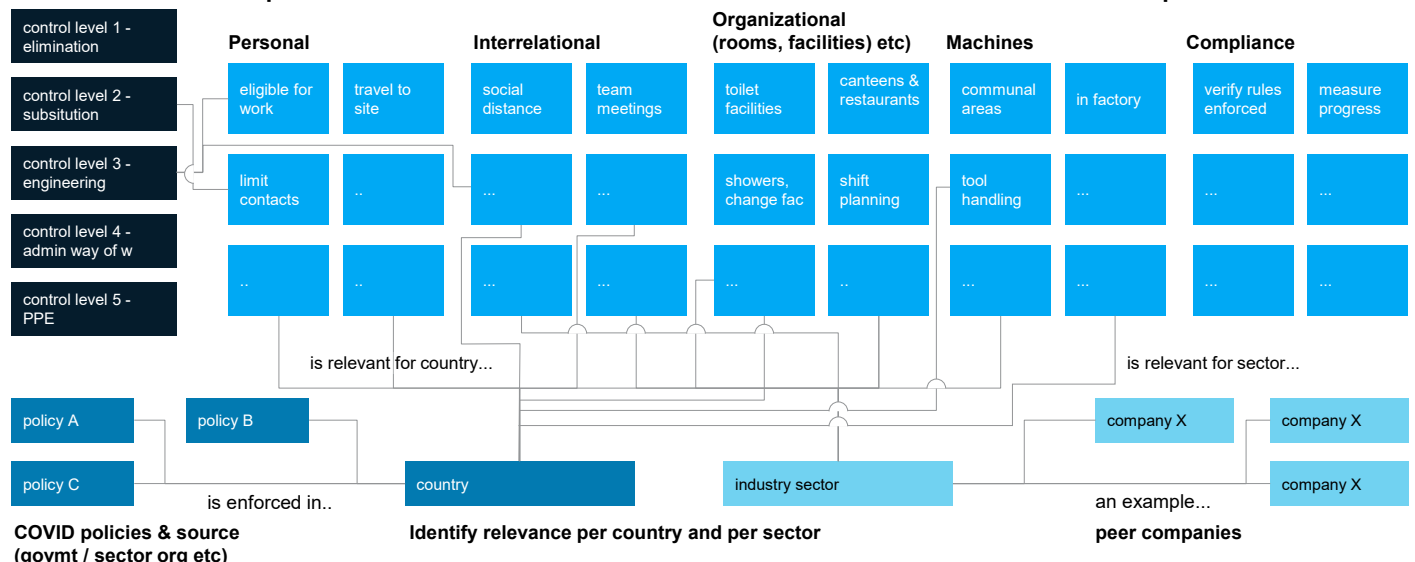
Column names

- Dimension (personal, interrelational, organizational, machine or compliance)
- Topic name (e.g. access the entrance)
- Measure (e.g., e.g., measure staff temperatures at the access gate)
- Work situation (what is the challenge in the work situation)
- Effect measurement (what is the aspired effect and how to measure this)
- Work instructions (what and how to implement)
- Infrastructural requirements (needed means of support)
- Addressed risk control level

H&S controls

- control level 1 - elimination
- control level 2 - substitution
- control level 3 - engineering
- control level 4 - admin way of w
- control level 5 - PPE

All preventive measures for work situations - work instructions - infrastructure requirements - etc.

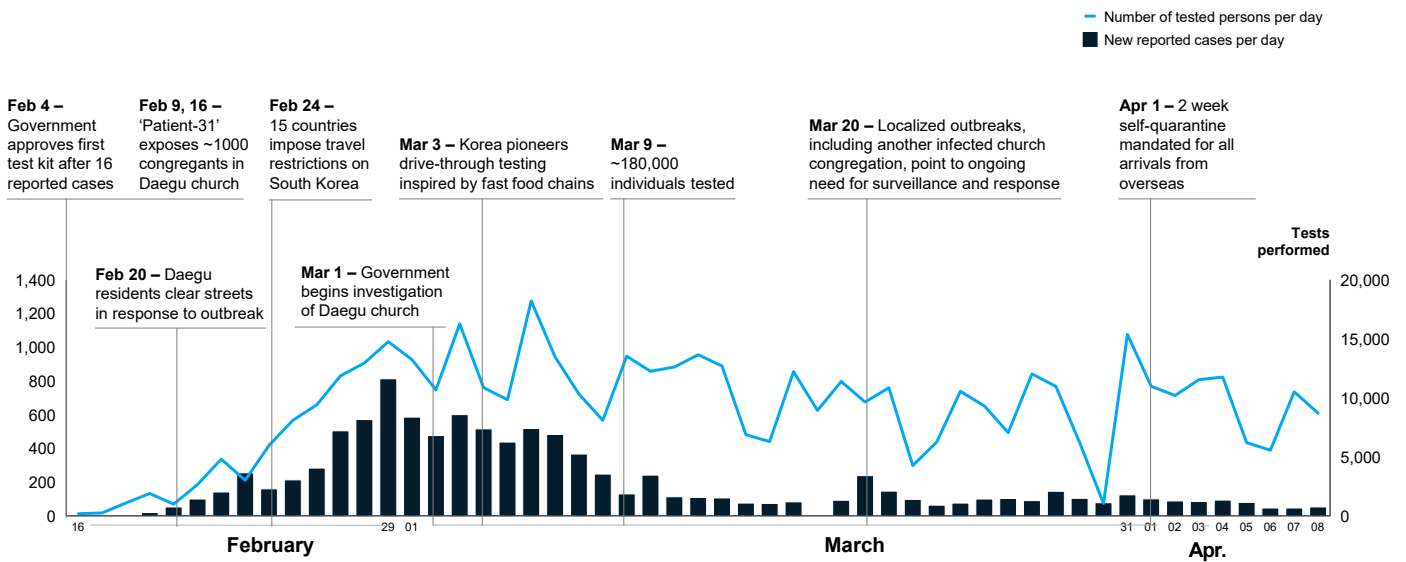


Global grid - safely back to work COVID protocols ontology explained

From shutdowns to the reopening of economies: a continuous balancing act

Case example South Korea

CURRENT AS OF APRIL 8 2020



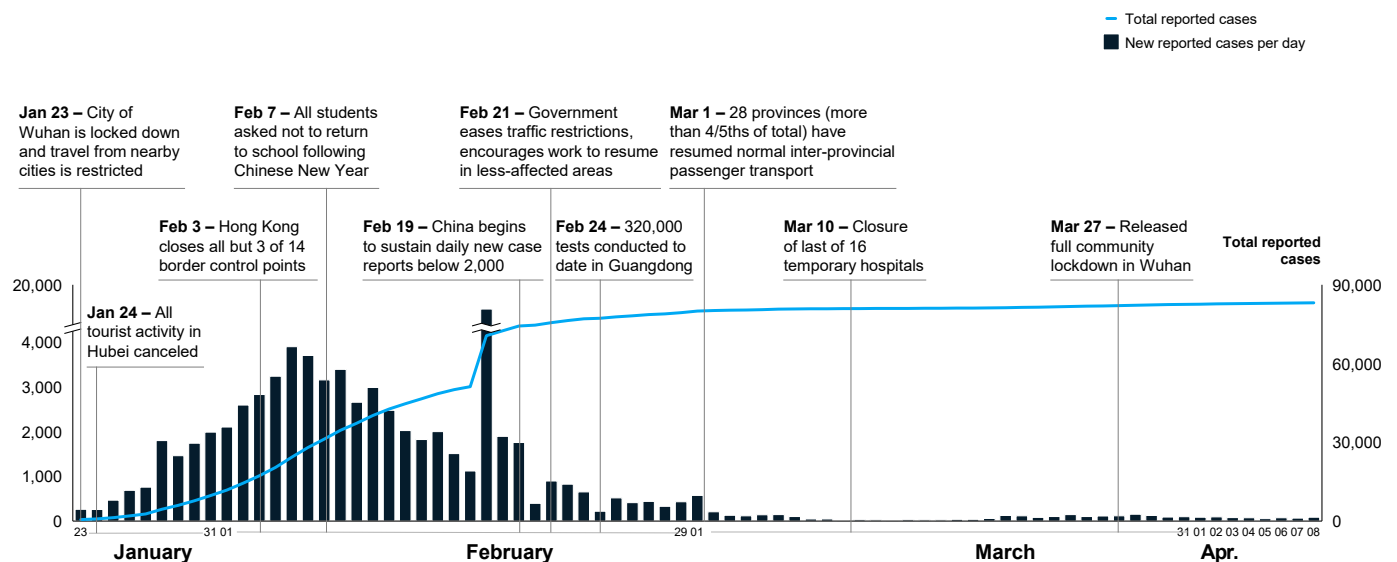
Source: WHO situation reports, CNN, New York Times, Korean CDC, press search

5

Number of reported cases and tested persons in South Korea per day

Case example China

CURRENT AS OF APRIL 8 2020



1. Changes in new case tracking and reporting methodology yield spike in reported cases

Source: WHO situation reports, New York Times, Chinese government official notices and reports, press search

6

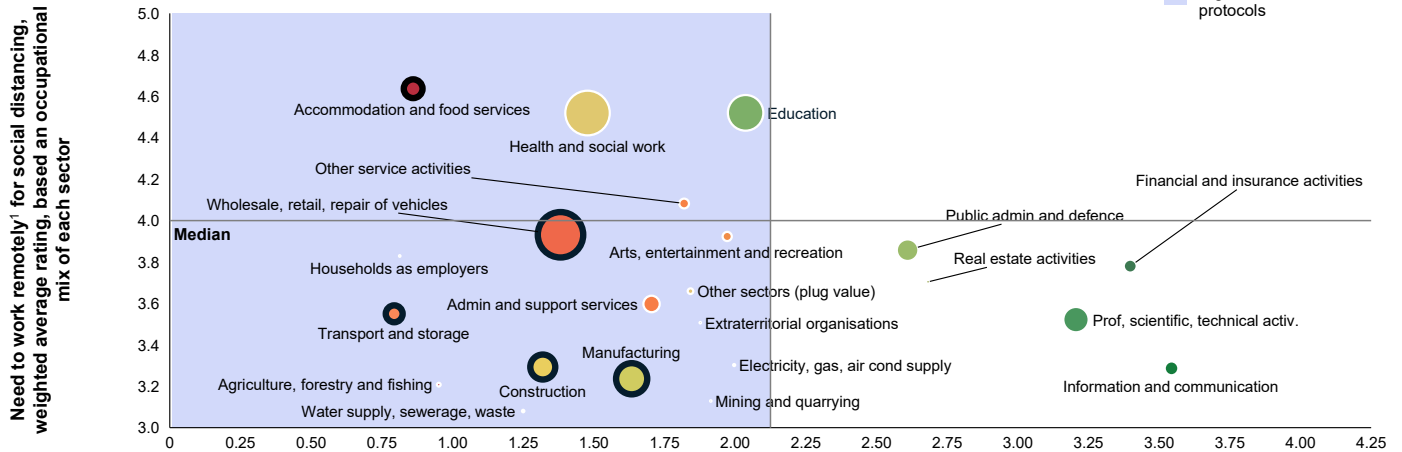
Number of reported and tested persons in China per day

Preparing to get back to work - safely

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

Certain industries seem in higher need for protocols due to lower possibility to work remotely (UK economy analysis)

Safety and health protocols



Access control and quarantine

- Set clear policies for workplace access
- Measure body temperature at building entry
- Conduct random visual and temperature checks during workday
- Request employee quarantine when slightest COVID-19 symptom shows up
- Track and document all building entries and exits



Remote working

- Encourage remote work in all roles that do not require physical presence
- Provide webinars on remote-working and - leadership best practices



Work and shift planning

- Create differentiated shift plans and break times for minimum congestion on work premises
- Split shifts and disperse work- places/desks to ensure minimum distance
- Identify and isolate critical employee groups
- Define contingency plans for work- place closures



Hygiene and health

- Set clear policies for physical distancing in workplace
- Establish daily disinfection procedures
- Promote mandatory health and hygiene protocols (e.g., hand washing, mask use, glove use) for employees
- Stop elevator use whenever possible
- Discontinue use of shared items (e.g., pens, phones)
- Provide critical supplies



Compliance and communication

- Communicate at least once per day about purpose and changes on measures in effect
- Perform random checks in all departments on full list of measures
- Report COVID-19 symptoms to relevant health authorities
- Clear all protocols with local authorities

European companies are developing a range of safety and health protocols for COVID-19

References

"[Europe needs to prepare now to get back to work—safely](#)," McKinsey & Company, April 2020

"[How to restart national economies during the coronavirus crisis](#)," McKinsey & Company, April 2020

"[Safeguarding our lives and our livelihoods: The imperative of our time](#)," McKinsey & Company, March 2020