

# Bezpieczny powrót do pracy w warunkach nowej normalności



# Bezpieczny powrót do pracy w warunkach nowej normalności

Powrót do pracy z zachowaniem odpowiedniej dyscypliny będzie miał kluczowe znaczenie dla ożywienia gospodarki osłabionej przez pandemię.

Kryzys zdrowotny wywołany przez koronawirusa COVID-19 i trwająca izolacja wielu rynków stanowią bezprecedensowe wyzwania dla ludzi i gospodarek na całym świecie. Rządy wprowadzają nadzwyczajne środki wsparcia ekonomicznego zarówno dla firm, jak i dla pracowników. Niemniej, w sytuacji gdy firmy każdej wielkości w wielu różnych branżach z trudem walczą o przetrwanie, ogromne rzesze ludzi tracą pracę i stają w obliczu poważnej niepewności finansowej. Tymczasem końca pandemii nie widać i jej skutki będą najprawdopodobniej odczuwalne przez lata. Jedno jest pewne: świat pracy nigdy już nie będzie taki sam.

Aby ograniczyć spadek koniunktury i pogarszanie się zdolności ludzi do zarabiania na życie, rynek pracy i jego interesariusze muszą szybko dostosować się do tej nowej rzeczywistości – nowej normalności, w której zachowanie fizycznego dystansu (rozumianego w tym raporcie jako synonim dystansu społecznego) oraz inne rygorystyczne środki będą stanowiły integralną część wszystkich procesów zachodzących w miejscu pracy przez dłuższy czas. Będzie się z tym wiązać wyznaczenie jasnego kierunku działania na rzecz zwiększenia elastyczności siły roboczej, w tym pracy zdalnej.

Potrzebne są dziś zatem pilne działania, aby zapewnić pełną gotowość do szybkiego i bezpiecznego powrotu ludzi do pracy, kiedy tylko nadejdzie właściwy moment. W chwili publikacji tego artykułu niektóre kraje europejskie zapowiedziały podjęcie kroków zmierzających do aktywnego otwierania poszczególnych branż działalności gospodarczej.

Wybranie właściwego czasu ma decydujące znaczenie dla gospodarki; szacunki dla niemieckiej gospodarki wskazują, że każdy dodatkowy tydzień izolacji powoduje dodatkowe straty na poziomie ok. 0,5% rocznego PKB, co przekłada się na dalsze spadki zatrudnienia i ogromne straty dochodów pracowników. Ten czas będzie różny dla poszczególnych krajów i branż oraz zależy od wniosków wypływających z obserwacji kolejnych fal i etapów pandemii na świecie.

Z organizowaniem i realizacją bezpiecznego powrotu do pracy w warunkach zakłóceń wywołanych przez pandemię wiążą się istotne wyzwania. Ważnym uwarunkowaniem jest uniknięcie powstania drugiej fali zakażeń. Bezprecedensowa współpraca i koordynacja działań najróżniejszych grup interesariuszy – od pracodawców i rządów po związki zawodowe, instytucje oraz, rzecz jasna, samych pracowników – jest konieczna, aby przygotować się do nowej normalności w miejscu pracy. Kluczowe znaczenie dla zapewnienia maksymalnego stopnia pewności bezpieczeństwa ma wymiana najlepszych praktyk między krajami i branżami oraz tworzenie nowych kanałów służących szybkiemu rozpowszechnianiu skutecznych rozwiązań. Bez jasnych procesów i wytycznych ludzie mogą

\* Patrz ramka 2

obawiać się o swoje zdrowie, powracając do pracy a firmy mogą wstrzeźliwie podchodzić do wznowiania działalności.

Mając świadomość pilnych potrzeb, branża usług HR utworzyła sojusz, na czele którego stoją firmy Randstad, Adecco Group i ManpowerGroup. Wspólnymi siłami branża – jako największy na świecie pracodawca sektora prywatnego i ekspert rynku pracy – pragnie wnieść ważny wkład do procesu przygotowań do nowej normalności i przyspieszyć bezpieczny powrót ludzi do pracy oraz przywrócić funkcjonowanie firm i całych gospodarek. Do współpracy zostaną również zaproszeni pracodawcy, związki zawodowe i organizacje pozarządowe. Jednocześnie sojusz będzie zwracać się do rządów o wspieranie, stymulowanie i firmowanie tych wysiłków.

Im dłużej ta sytuacja będzie trwać, tym większy będzie miała wpływ na gospodarkę, zaś tempo utraty miejsc pracy będzie nadal rosło. Właśnie teraz jest czas na współpracę i wspólne działania. Branża usług HR wzywa pozostałych interesariuszy do połączenia sił, aby umożliwić firmom i pracownikom szybki powrót do pracy w bezpieczny i produktywny sposób, gwarantujący bezpieczeństwo dla wszystkich.

## Podsumowanie dotychczasowych ekonomicznych skutków kryzysu koronawirusa

- 3,1 miliona Amerykanów wystąpiło o zasiłki dla bezrobotnych w tygodniu zakończonym 21 marca. W następnym tygodniu wnioski złożyło 6,9 miliona osób, a kolejne 6,6 miliona w tygodniu zakończonym 4 kwietnia. Przed obecnym kryzysem największa odnotowana w historii tygodniowa liczba wniosków o zasiłek dla bezrobotnych wyniosła 695 tys. (w 1982 r.).
- Pełna lub częściowa izolacja obejmuje obecnie niemal 2,7 miliarda pracowników, co stanowi ok. 81% światowej siły roboczej. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) przewiduje utratę 195 milionów miejsc pracy na całym świecie w II kwartale oraz 12 milionów w samej Europie.
- Wiele krajów zareagowało wprowadzeniem bodźców fiskalnych i monetarnych o nadzwyczajnej skali w celu złagodzenia ekonomicznych skutków kryzysu. Na przykład w Stanach Zjednoczonych uchwalono ostatnio pakiet stymulacyjny o wartości 2 bilionów dolarów.
- Choć niezwykle trudno przewidzieć wpływ wirusa na światową gospodarkę w najbliższym czasie, istnieje kilka scenariuszy opracowanych przez firmę

McKinsey we współpracy z Oxford Economics. Może zniknąć 40% do 50% uznaniowych wydatków na cele konsumpcyjne; ten spadek uznaniowych wydatków przekłada się w przybliżeniu na 10% spadku PKB w regionach, w których on nastąpi.

- W scenariuszu zatytułowanym „Wirus opanowany; odbicie wzrostu” przewiduje się w większości krajów silny spadek PKB w II kwartale, jaki nie miał miejsca od II wojny światowej. Średnioroczny spadek PKB wyniesie -8%.
- W innym scenariuszu, zatytułowanym „Powrót wirusa; powolny długoterminowy wzrost” przewiduje się spadek PKB w 2020 roku o 13%. Stany Zjednoczone i Europa odczują spadek PKB o 35% do 40% w II kwartale w ujęciu rok do roku. Większość krajów będzie potrzebować ponad dwa lata, by powrócić do poziomu PKB sprzed pandemii.

Źródło: McKinsey/MOP

## Organizowanie bezpiecznego powrotu do pracy

Wśród pierwszych ostrożnych oznak wskazujących, że być może najgorsza fala pandemii minęła w niektórych krajach, zaczynają pojawiać się inicjatywy skupione na udzielaniu pomocy w powrocie do pracy. Jednak rządy jasno mówią, że będzie to ostrożny, etapowy proces.

Będziemy mieć do czynienia z nową normalnością, w której dystans fizyczny, dodatkowe środki higieniczne, regularnie przeprowadzane testy i inne rozwiązania, o których zastosowaniu jeszcze nie zdecydowano, będą mieć decydujące znaczenie w przewidywalnej przyszłości. W celu zoptymalizowania bezpieczeństwa osób powracających do pracy konieczne jest zatem istnienie jasnych wytycznych, procesów i procedur zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Trzeba będzie je opracować i wdrożyć na poziomie poszczególnych krajów, branż i wreszcie przedsiębiorstw.

Procedury BHP będą musiały zostać zaktualizowane pod kątem tymczasowej „gospodarki zdeterminowanej przez dystans fizyczny”. Zamiast wymyślania koła, kraje, branże i przedsiębiorstwa powinny mieć możliwość korzystania z istniejących najlepszych praktyk i dzielenia się nimi w skali globalnej. Branża usług HR jest gotowa służyć pomocą w organizowaniu i wdrażaniu tych procesów.

## W czym branża usług HR może pomóc

Wartość dodana branży usług HR w skali globalnej jest w obecnej sytuacji bardzo istotna. Mianowicie, podmioty branży usług HR:

- aktywnie działają w różnych krajach i branżach, współpracują zarówno z dużymi przedsiębiorstwami, jak i MŚP, a tym samym mogą wykorzystywać najlepsze praktyki wiodących krajów i branż, które pozostały otwarte;
- posiadają dogłębną znajomość procesów zachodzących na rynku pracy w różnych branżach i firmach;
- pełnią rolę pośredników między pracodawcami a pracownikami – jako tacy, rozumieją problemy/wyzwania stojące przed każdą z tych grup i służą interesom ich obu;
- dysponują dużymi globalnymi sieciami obejmującymi wszystkich właściwych interesariuszy;
- posiadają sprawdzoną elastyczność działania w zmieniających się okolicznościach, pomagając klientom i pracownikom w przygotowaniu się do przyszłych wyzwań – stanowi to podstawę ich działalności;
- posiadają bogate doświadczenie w organizowaniu i wdrażaniu procedur bezpieczeństwa i higieny pracy, ściśle współpracując z lokalnym i firmowymi ekspertami w dziedzinie BHP;
- są wytrawnymi doradcami w zakresie elastycznego zarządzania siłą roboczą, co ma kluczowe znaczenie w kontekście potrzeby wdrażania i przestrzegania wymagań w zakresie dystansu fizycznego;
- dysponują milionami ludzi w terenie.

Branża usług HR zobowiązuje się do pomocy w stosowaniu swoich kolektywnych doświadczeń, kształtując powiązania pomiędzy poszczególnymi grupami interesariuszy i wspierając wymianę najlepszych praktyk. Ponadto branża będzie pomagać w usuwaniu obaw pracowników, aby nie mieli oni poczucia, że muszą poświęcać swoje zdrowie i bezpieczeństwo dla stabilizacji finansowej. Wreszcie branża będzie wspierać pracodawców, dając im pewność, że stosowane przez nich procedury i polityki są aktualne i zgodne z najlepszymi światowymi praktykami.

## Branża usług HR - kluczowe fakty i dane

- W 2018 roku 160 tys. agencji funkcjonujących w ramach zorganizowanej branży usług HR znalazło zatrudnienie ponad 58 milionom ludzi w różnych sektorach, staraniem 2,4 miliona własnych pracowników/doradców.
- Roczna liczba osób zatrudnionych poprzez agencje wyniosła 11 milionów w Europie, 16,8 miliona w USA oraz 3,8 miliona w Japonii.
- Rozkład branżowy w Europie: 40% przetwórstwo przemysłowe, 40% usługi, 10% budownictwo, 5% administracja publiczna, 1% rolnictwo (i 4% pozostałe).

- Średnio na świecie ok. 40% osób jest bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo przed podjęciem pracy agencyjnej.
- Średnio na świecie 74% pracowników agencyjnych pozostaje nadal w zatrudnieniu po upływie 12 miesięcy od pierwszego zatrudnienia (na różnych umowach).
- Średnio na świecie ponad 50% pracowników agencyjnych ma mniej niż 30 lat a udział kobiet jest często również wyższy od ich średniego udziału w ogóle zatrudnionych.
- Branża usług HR zapewnia milionom pracowników agencyjnych dostęp do szkoleń. Na przykład FAFTT (francuski fundusz socjalny dla pracowników agencyjnych, zarządzany przez branżowe agencje i związki zawodowe) zorganizował niemal 60 tys. szkoleń dla pracowników agencyjnych w 2018 roku. Takie wspólne fundusze szkoleniowe istnieją również w Holandii, Belgii, Włoszech i Szwajcarii.

Źródło: WEC Economic Report i WEC Social Impact Report

i higieny pracy w różnych branżach i krajach. Będą oni mogli pomóc w powiązaniu wiedzy i doświadczenia branży we wspólny zasób.

- Branżowi eksperci mogą zapewnić dostęp do konkretnych przykładowych przypadków z różnych firm, stwarzając możliwość uczenia się od kolegów z tej samej branży lub innych branż.
- Mogą udostępniać istniejące materiały i możliwe podejścia w oparciu o indywidualne wyzwania.
- Mogą pomóc pracodawcom w realizacji planów restartowania działalności w oparciu o najlepsze praktyki oraz kojarzyć ich z właściwymi osobami (w kraju lub za granicą).
- Mogą oferować praktyczne wsparcie pod względem elastycznego dostarczania siły roboczej, zarządzania kadrami, wdrażania pracy zdalnej, przechodzenia na inne stanowiska pracy, szkolenia i doskonalenia zawodowego oraz w wielu innych aspektach.

## W jaki sposób można włączyć COVID-19 do istniejącego podejścia do BHP?

W ramach różnych strategii interwencji rządów w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy (np. OSHA i NIOSG w USA), to samo podejście, które jest osadzone w systemach zarządzania bezpieczeństwem można adaptować w celu włączenia innych krytycznych obszarów wpływu, jak zapobieganie rozprzestrzenianiu się wirusa COVID-19 i strategiczna odbudowa gospodarki. Do ustalenia poziomów ryzyka oraz właściwego podejścia w określonych okolicznościach można wykorzystać adaptowaną wersję „hierarchii środków kontroli” amerykańskiego Narodowego Instytutu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (NIOSH):

## Umożliwienie bezpiecznego powrotu do pracy

W ścisłej współpracy z pracodawcami i zatrudnionymi pracownikami dostawcy usług HR od dawna propagują i integrują wymagane środki BHP, jak np. przepisy rządowe i branżowe. Stanowi to część regularnej działalności branży przy kierowaniu pracowników do pracodawcy. Wartość dodana uczestników branży usług HR tkwi w ich zdolności do wymiany wiedzy i doświadczenia w zakresie istniejących najlepszych praktyk z uwzględnieniem różnych podejść do bezpieczeństwa



**Wymiana praktyk branżowych/krajowych:** osiąganie akceptowalnego poziomu ryzyka przy jednoczesnym ograniczeniu skutków ekonomicznych

## W jaki sposób pomaga to firmom?

Piramida ta pokazuje pracodawcom, w jaki sposób mogą wznowić działalność firmy w bezpieczny i zrównoważony sposób, łagodząc jednocześnie skutki pandemii koronawirusa. Zalecenia te mają charakter doradczo-informacyjny i mają pomóc pracodawcom w stworzeniu bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy, minimalizując tym samym skutki ekonomiczne spowodowane przez kryzys koronawirusa i umożliwiając wielu pracownikom odzyskanie zdolności zarabiania na życie.

## Jak branża usług HR może pomóc poszczególnym firmom?

Wiele przedsiębiorstw znalazło się teraz w krytycznej sytuacji, próbując odnaleźć równowagę między zdrowiem i bezpieczeństwem a swoimi obowiązkami jako pracodawcy w trudnych warunkach ekonomicznych związanych z izolacją. Co przedsiębiorca może zrobić, by wznowić działalność w odpowiedzialny sposób? Starając się osiągnąć akceptowalny poziom bezpieczeństwa i ograniczyć skutki ekonomiczne, musimy w pierwszej kolejności znaleźć właściwą równowagę struktury wprowadzanych środków kontroli. Są przykłady branż, które nadal (częściowo) funkcjonują przy spełnieniu określonych warunków (np. budownictwo, centra dystrybucji żywności, służba zdrowia, transport towarowy, supermarkety itp.) Możemy uczyć się od tych branż rozwiązań, które pomogą innym firmom w dostosowaniu się do nowej normalności.

## Kolejne kroki

Branża usług HR wzywa do działania i zwraca się do wszystkich interesariuszy z prośbą o aktywne zaangażowanie się. Na początek inicjatorzy sojuszu zaproszą większą liczbę podmiotów branży HR do wspólnego działania. Zapraszamy do współpracy pracodawców, związki zawodowe i organizacje pozarządowe. Jednocześnie sojusz zwraca się do rządów o wspieranie, stymulowanie i firmowanie tych wysiłków.

Początkowo będziemy koncentrować się na przedsiębiorstwach pięciu branż w dziesięciu krajach/regionach. Zawiązana koalicja będzie w najbliższych tygodniach współdziałać z interesariuszami na poziomie poszczególnych krajów.

Branże:	Kraje/regiony:
Transport i logistyka	Belgia
Przemysł motoryzacyjny	Francja
Przetwórstwo przemysłowe i branża life sciences	Niemcy
Budownictwo	Włochy
Żywność	Japonia
	Holandia
	Skandynawia: Norwegia, Szwecja, Finlandia i Dania
	Hiszpania
	Wielka Brytania
	Stany Zjednoczone

## Kontakt z nami

Kontakt w sprawie przystąpienia do sojuszu:

### 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)

Kontakt w obszarze public affairs:

### 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)

Kontakt dla prasy i mediów:

### 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)

### Deklaracja

Powrót do miejsc pracy i przedefiniowanie przyszłości pracy jest kluczem do zapewnienia zdrowia i komfortu pracowników oraz wsparcia ożywienia gospodarczego. Sojusz „Bezpieczny powrót do pracy” zainicjowany przez Randstad, The Adecco Group i ManpowerGroup w marcu 2020 roku z powodzeniem rozszerzył zasięg i sieć partnerów uczestniczących w programie. Teraz przewodzi mu globalne stowarzyszenie zrzeszające firmy z branży HR - World Employment Confederation (WEC). Jako lider tego sojuszu WEC będzie nadal angażować w działania na poziomie kraju organizacje i podmioty sektora prywatnego, ściśle współpracując z władzami i zainteresowanymi stronami, w celu wspierania bezpiecznego powrotu do pracy dla pracowników i biznesu na całym świecie, wzmacniając kluczową rolę firm z branży HR w rozwoju stabilnego rynku pracy oraz stymulowaniu ożywienia gospodarczego w poszczególnych państwach w okresie po zakończeniu epidemii COVID-19. Aby uzyskać więcej informacji lub dołączyć do Sojuszu, wejdź na stronę: [wecglobal.org](http://wecglobal.org).

# Załącznik

## Protokoły COVID bezpiecznego powrotu do pracy

Przykład wzoru

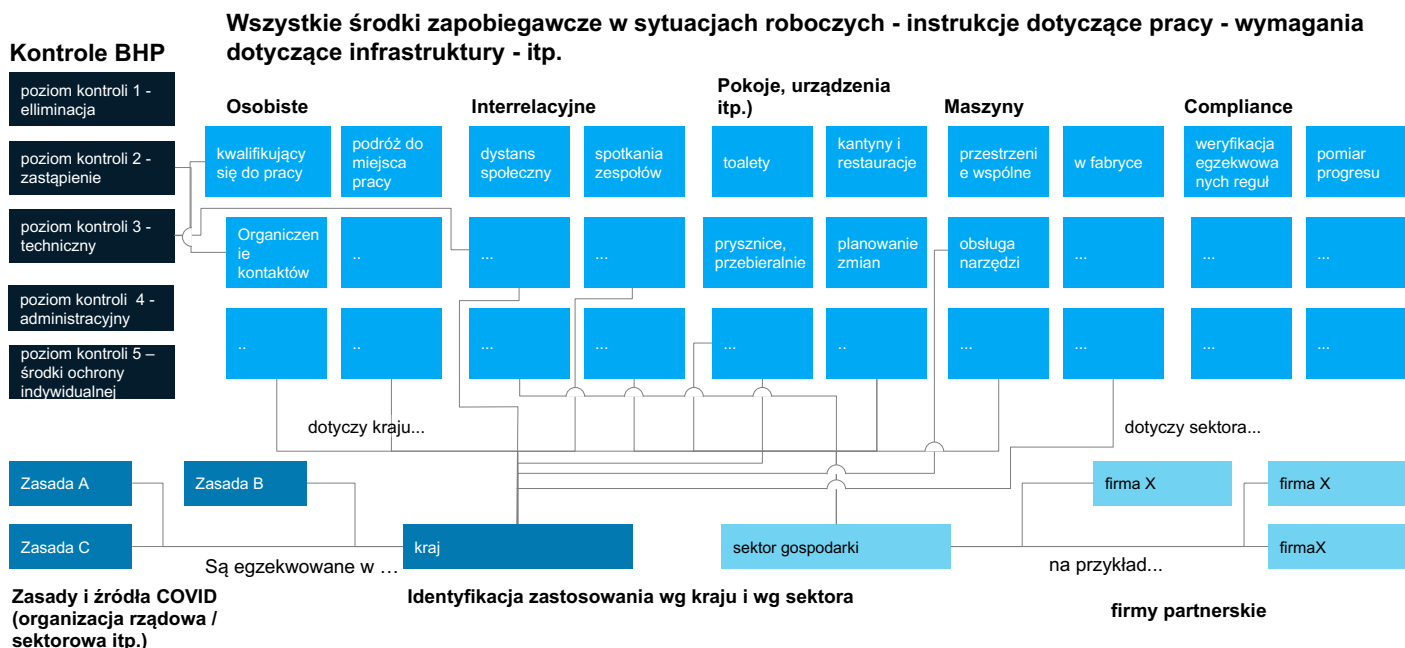
### Przykład wzoru protokołu (eng.)

COVID-19 PROTOCOL		PROTOCOL			
GENERAL FOR COUNTRY: NETHERLANDS					
	PERSONAL	WORK SITUATION	PREVENTATIVE MEASURES	WORK INSTRUCTIONS	REQUIREMENTS
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 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 meters is unavoidable, follow strict RIVM hygiene rules 3&4 Work as much as possible in permanent	1 10

### Nazwy kolumn

1. Wymiar (osobisty, interrelacyjny, organizacyjny, maszynowy lub zgodności)
2. Nazwa tematu (np. dostęp do wejścia)
3. Środki zapobiegawcze (np. pomiar temperatury personelu przy bramce wejściowej)
4. Sytuacja w pracy (jaki wyzwanie stanowi sytuacja w pracy)
5. Pomiar efektu (jaki jest zamierzony efekt i jak to zmierzyć)
6. Instrukcje pracy (co i jak wdrożyć)
7. Wymagania infrastrukturalne (potrzebne środki wsparcia)
8. Adresowany poziom kontroli ryzyka

Szablon opracowany do zbierania protokołów związanych z COVID-19

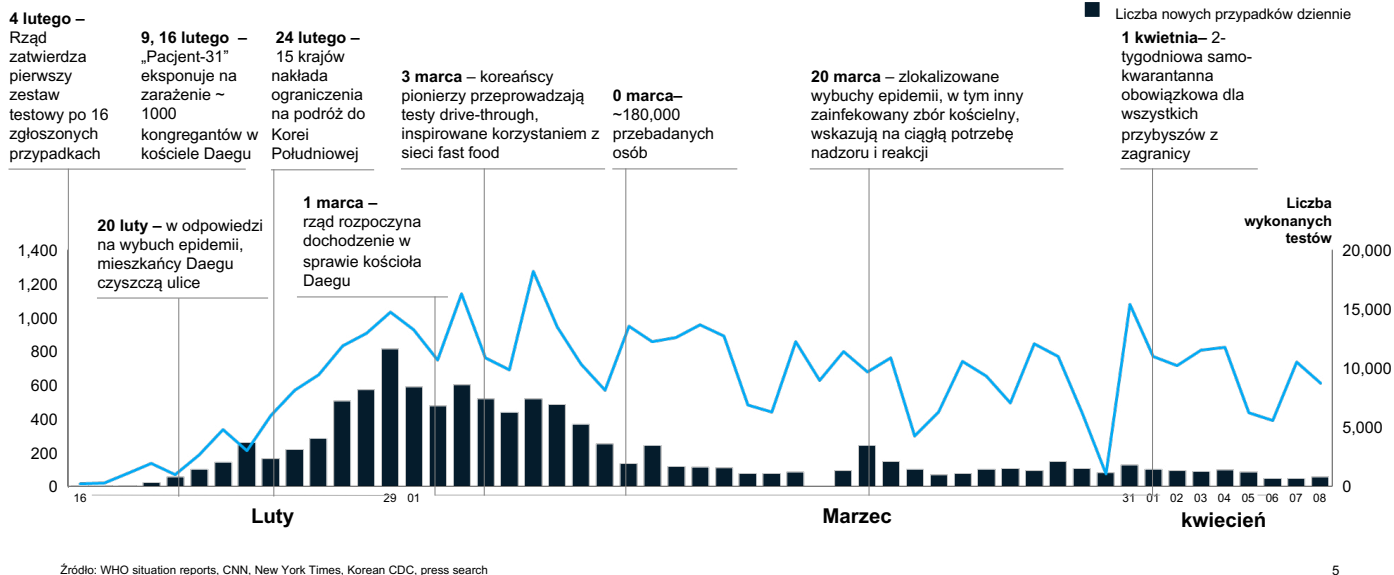


Globalna siatka - protokoły COVID dot. bezpiecznego powrotu do pracy

## Od przestojów do ponownego otwarcia gospodarek: ciągłe równoważenie

### Przykład Korei Południowej

STAN NA DZIEŃ 8 KWIETNIA 2020

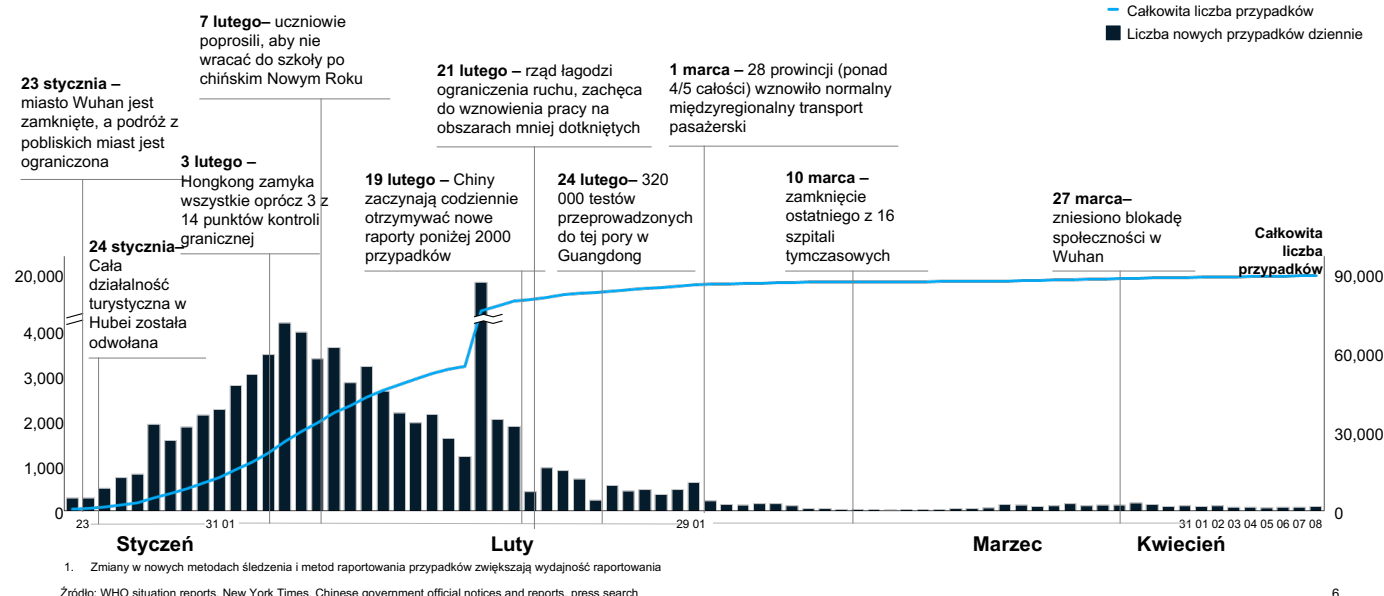


5

### Dzienna liczba raportowanych przypadków oraz przetestowanych osób w Korei Południowej

### Przykład Chin

STAN NA DZIEŃ 8 KWIETNIA 2020



6

### Dzienna liczba raportowanych przypadków oraz przetestowanych osób w Chinach

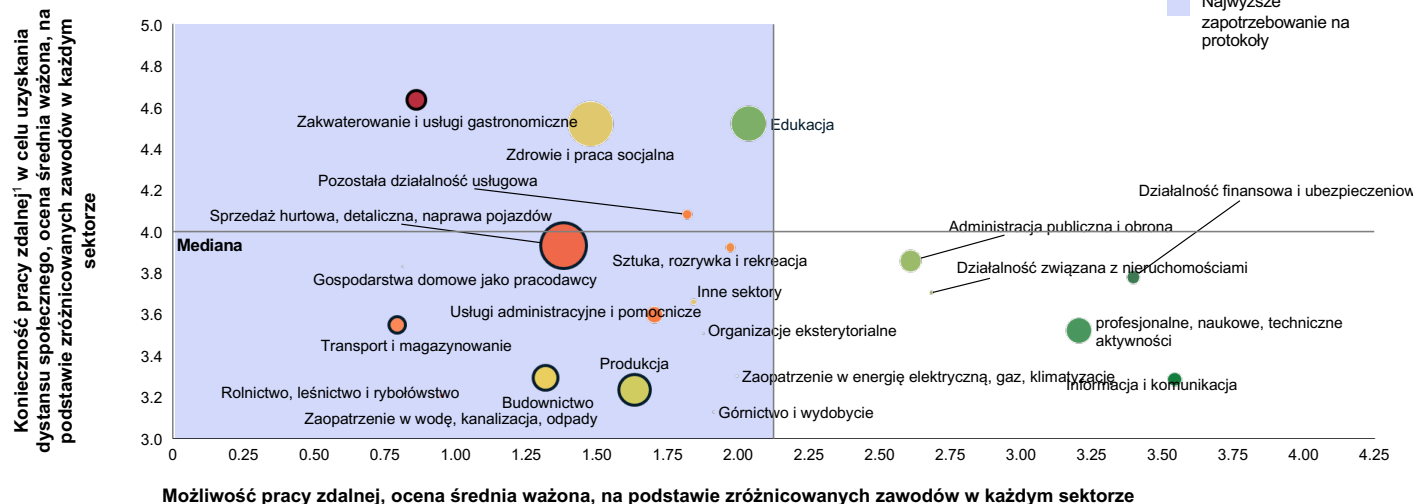


# Przygotowanie do bezpiecznego powrotu do pracy

## Analiza brytyjskiego rynku pracy

Rozmiar i liczba kół = liczba pracowników w 2016/17, w tys.

Kolor koła = Średnia mediana ważona stawki godzinowej: ciemnoczerwony = 9,5 £; ciemnozielony = 19,5 £



1. Na podstawie tego, czy zawód wymaga kontaktu osobistego z dużą liczbą osób, czy też miejsce pracy charakteryzuje się dużą liczbą osób w jednym miejscu

Zródło: ONS; TA analysis

Niektóre branże wydają się bardziej potrzebować protokołów ze względu na mniejszą możliwość wykorzystania pracy zdalnej (Wielka Brytania analiza ekonomiczna)

## Protokoły bezpieczeństwa i zdrowia



### Kontrola dostępu i kwarantanna

- Ustal jasne zasady dostępu do miejsca pracy
- Zmierz temperaturę ciała przy wejściu do budynku
- Przeprowadzaj losowe kontrole wizualne i temperatury ciała w ciągu dnia roboczego
- Skieruj pracownika na kwarantannę, gdy pojawią się najmniejsze objawy COVID-19
- Śledź i dokumentuj wszystkie wejścia i wyjścia z budynków



### Praca zdalna

- Zachęcaj do pracy zdalnej we wszystkich przypadkach, które nie wymagają fizycznej obecności
- Zapewnij webinary na temat najlepszych praktyk w zakresie pracy zdalnej i przywództwa



### Planowanie pracy i zmian

- Przygotuj zróżnicowane grafiki zmian i czasy przerw w celu minimalizowania zatoru w miejscu pracy
- Podziel zmiany i rozpraszaj miejsca pracy / biurka, aby zapewnić minimalną odległość
- Identyfikuj i izoluj krytyczne grupy pracowników
- Przygotuj plany awaryjne dotyczące zamknięcia miejsc pracy



### Higiena i zdrowie

- Ustal jasne zasady dystansu fizycznego w miejscu pracy
- Ustal codzienne procedury dezynfekcji
- Promuj obowiązkowe protokoły zdrowia i higieny (np. mycie rąk, używanie masek, stosowanie rękawic) dla pracowników
- Gdy tylko jest to możliwe, przestań używać windy
- Przestań korzystać ze wspólnych elementów (np. długopisów, telefonów)
- Zapewnij krytyczne zapasy



### Zgodność i komunikacja

- przynajmniej raz dziennie informuj o celu i zmianach w obowiązujących środkach zapobiegawczych
- Wykonuj weryfikacyjne kontrole we wszystkich działach na pełnej liście środków
- Zgłoś objawy COVID-19 odpowiednim władzom
- Potwierdź wszystkie protokoły z lokalnymi władzami

W związku z COVID-19 europejskie firmy opracowują szereg protokołów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia

## Bibliografia

“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