

Analiza ONV LAW: Cum arata revenirea la birou? UE recomanda managerilor sa sprijine cât mai mult angajații care au trecut prin Covid-19



Managerii au un impact semnificativ asupra revenirii reușite la birou a angajaților, acțiunile și comportamentul acestora putând influența capacitatea angajaților de a-și relua munca, arata o analiza efectuata de ONV LAW pe o serie de recomandari propuse de Uniunea Europeana (UE) prin intermediul Agenției Europene pentru Sanatate și Securitate în Munca.

Unul dintre lucrurile importante prezente în recomandările UE este ca se face distincția între etapa **Covid-19 acuta** în care se manifesta simptomele cele mai severe ale bolii și care pot dura, în general, 2 până la 4 săptămâni și etapa „**Covid-19 cu evoluție lunga**” sau „**Covid-19 permanent symptomatic**” cu simptome care dureaza 4-12 săptămâni și „**sindromul post-Covid-19**,” cu simptome care dureaza cel puțin 12 săptămâni.

“Uniunea Europeana arata ca simptomele cu efect prelungit în timp sunt cele care de multe ori sunt ignorate, deși acestea au un impact semnificativ asupra capacității de munca a angajaților, astfel ca cei mai mulți dintre aceștia care au simptome persistente vor avea nevoie de adaptari la locul de munca și de o revenire treptata”, declara Lorena Ciobanu, Partener în cadrul ONV LAW.

Care sunt cele 5 recomandari majore ale UE pentru managerii români?

- ramâneți în contact permanent cu angajatul în perioada în care acesta lipsește de la munca
- pregatiți-va pentru revenirea la munca a angajatului
- purtati o conversație cu acesta privind revenirea la locul de munca
- oferiți sprijin în primele zile dupa revenirea la munca
- oferiți sprijin permanent și organizați întâlniri regulate cu angajatul

Analiza ONV LAW mai arata ca este posibil sa fie necesara punerea în aplicare de politici provizorii privind Covid-19, în special în ceea ce priveste absența pe motiv de boala și necesitatea de a sprijini, mai degraba decât de a-i sancționa pe cei care au nevoie de o perioada prelungita de absența sau de sarcini modificate. Absența sau reducerea capacității de munca pentru un numar considerabil de angajați poate provoca o presiune asupra continuarii activităților și asupra angajaților ramași la munca.

UE recomanda un volum de lucru suplimentar la un nivel cât mai scazut posibil pentru angajații care au trecut prin Covid-19

Recomandarile UE mai includ și menținerea unui volum de lucru suplimentar la un nivel cât mai scazut posibil, dar și limitarea pe cât posibil a muncii suplimentare. Șefii direcții au un rol important în monitorizarea situației și în evitarea supraîncărcării angajaților, astfel ca se recomanda respectarea regulilor și acordurilor privind orarul de lucru și perioadele de odihnă, dar și ca angajatorii să permită angajaților să se deconecteze atunci când nu sunt la muncă.

Indiferent de gradul de generalizare a vaccinării sau de revenirea la muncă pentru cei însănătoșiți, UE recomandă menținerea măsurilor recomandate pentru controlul infecțiilor, inclusiv distanțarea fizică, spălarea/îgiena periodică a mâinilor și folosirea măștilor de protecție pentru a preveni răspândirea virusului. Aceste etape rămân importante, chiar dacă vaccinarea este generalizată.

Există numeroase modificări mai mici sau mai mari care îi pot ajuta pe angajații care revin la muncă să-și gestioneze cât mai bine sănătatea și munca, astfel ca profesioniștii din domeniul medicinei muncii remarcă că cele mai bune rezultate apar atunci când managerul și angajații colaborează în acest sens.

“În concluzie, putem observa că din cauza duratei și a impactului simptomelor post-Covid-19, oamenii pot avea nevoie de o revenire treptată la muncă, cunoscută și sub denumirea de „revenire progresivă”. Este puțin probabil ca o revenire standard, scurtă să fie adecvată pentru cei afectați de Covid-19 cu evoluție lungă. Revenirile progresive pot fi adaptate în timp și pot dura mai multe săptămâni sau luni. Pentru acei angajați cu simptome de oboseală, lucrul la distanță și „reducerea ritmului de lucru”, adică lucrul cu pauze de odihnă în funcție de simptome, sunt importante conform recomandărilor Uniunii Europene”, conchide Lorena Ciobanu, partener în cadrul ONV LAW.

40% dintre companiile din România planifică întoarcerea la birou în perioada aceasta

Conform unui studiu public realizat de Asociația Business Service Leaders în România (ABSL) în perioada februarie – martie 2021, circa 95% dintre companiile din industria de outsourcing din România vor implementa munca în sistem hibrid după pandemie, iar 55% dintre angajații din industrie vor lucra de la birou între 8-12 zile pe luna după pandemie. Același studiu mai arată că circa 40% dintre companiile industriei planifică întoarcerea treptată la birou, în sistem hibrid, începând din această perioadă, și ajungând la 61% până la finalul anului 2021 sau din 2022.

Un alt studiu efectuat de Ipsos România arată că aproape jumătate din cei care au lucrat de acasă (48%) își doresc foarte mult să revină la locul de muncă.

ONV LAW este una dintre cele mai dinamice companii independente de pe piața locală. Fondată în 2000, ONV LAW acorda consultanța juridică clienților privați și instituționali în domenii precum achiziții publice și concesiuni, market entry, dreptul aviației și infrastructura aeroportuara, dreptul societărilor, dreptul muncii, dreptul concurenței, dreptul mediului, precum și dreptul digital. Website: www.onvlaw.ro