

COVID-19: POWRÓT DO MIEJSCA ZATRUDNIENIA

Dostosowywanie środowiska pracy i ochrona pracowników



© Unia Europejska, 2020

Spis treści

Wprowadzenie i zakres wytycznych	2
Wprowadzenie	2
Aktualizacja oceny ryzyka i podjęcie właściwych środków	3
Zaangażowanie pracowników	7
Opieka nad chorymi pracownikami	7
Planowanie i wyciąganie wniosków na przyszłość.....	8
Bycie dobrze poinformowanym	8
Sektory i zawody	8
Wytyczne sektorowe dotyczące COVID-19.....	9

Wprowadzenie i zakres wytycznych

Niniejsze, niewiążące wytyczne mają pomóc pracodawcom i pracownikom zachować bezpieczeństwo i higienę w środowisku pracy, które znacznie zmieniło się ze względu na pandemię COVID-19. Zawarto w nich porady dotyczące:

Oceny ryzyka i stosowania właściwych środków w zakresie

- minimalizacji narażenia na COVID-19,
- wznowienia pracy po okresie zamknięcia,
- postępowania w przypadku wysokiego wskaźnika nieobecności,
- zarządzania pracownikami pracującymi z domu

Zaangażowania pracowników

Opieki nad chorymi pracownikami

Planowania i wyciągania wniosków na przyszłość

Bycia dobrze poinformowanym

Informacji dla poszczególnych sektorów i zawodów

W wytycznych zawarto przykłady ogólnych ograniczeń, które — w zależności od konkretnej sytuacji w miejscu pracy — mogą pomóc pracodawcom zapewnić bezpieczeństwo i higienę środowiska pracy po wznowieniu działalności.

W dokumencie tym znajdują się też odnośniki do zewnętrznych informacji zamieszczanych przez EU-OSHA, a na końcu zamieszczono wykaz zasobów (z różnych źródeł) dotyczących różnych gałęzi przemysłu i stanowisk. Prosimy pamiętać, że zawarte tu informacje nie dotyczą placówek opieki zdrowotnej, dla których dostępne są konkretne porady (udostępniane np. przez [ECDC](#), [WHO](#) czy [CDC](#)).

W przypadku konkretnych pytań lub obaw, których nie poruszono w tym dokumencie, prosimy o korzystanie z informacji publikowanych przez miejscowe urzędy odpowiedzialne za świadczenia zdrowotne lub przez urzędy ds. inspekcji pracy.

Wprowadzenie

Ze względu na pandemię nowej choroby koronawirusowej, która wystąpiła w 2019 r. (COVID-19), większość państw członkowskich wdrożyła szereg ograniczeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby — niektóre z nich dotyczą też miejsc pracy. Ten ogólnoswiatowy kryzys dotknął zwłaszcza miejsc pracy, dlatego też wszystkie sektory społeczne (gospodarczy, pracowniczy i partnerów społecznych) muszą działać tak, by zapewnić ochronę pracownikom, ich rodzinom i ogółowi społeczeństwa.

Charakter i zakres ograniczeń, takich jak konieczność powstrzymania się od czynności innych niż zaspokajające podstawowe potrzeby życiowe, w poszczególnych państwach członkowskich i sektorach jest różny, ale znaczna część osób musi pracować z domu, a jeśli praca zdalna nie jest możliwa — zostać w domu, na ogół po uzgodnieniu zmian w wysokości wynagrodzenia.

Gdy fizyczne ograniczenia zapewnią redukcję szybkości rozprzestrzeniania się COVID-19, krajowe administracje dopuszczają stopniowe wznowianie działalności zawodowej. Musi być to przeprowadzone krok po kroku, ze wznowieniem najpierw prac uznanych za zasadnicze dla ochrony zdrowia i gospodarki, a na końcu prac, które można z powodzeniem wykonywać z domu. Niezależnie jednak od tego, jak i w jakim zakresie zostanie wznowiona normalna działalność zawodowa, wysoce prawdopodobne jest, że niektóre ograniczenia będą obowiązywały jeszcze przez pewien czas, by uniemożliwić gwałtowny wzrost odsetka zakażeń ([COVID-19: wytyczne dotyczące miejsca pracy](#)). Ponadto możliwe jest, że w niektórych sytuacjach wystąpienie w przyszłości większej liczby zakażeń będzie wymagało ponownego wprowadzenia ograniczeń.

Kryzys związany z COVID-19 jest źródłem presji po stronie pracodawców i pracowników, ponieważ muszą oni w bardzo krótkim czasie wdrożyć nowe procedury i praktyki albo zawiesić pracę i działalność

gospodarczą. Praktyka BHP umożliwia zapewnienie wsparcia w powrocie do miejsca pracy: odpowiednie środki zapobiegawcze pozwolą zapewnić bezpieczny i higieniczny powrót do pracy po zniesieniu fizycznych ograniczeń, a także pomogą powstrzymać rozprzestrzenianie się COVID-19.

Aktualizacja oceny ryzyka i podjęcie właściwych środków

Podobnie jak w normalnych warunkach pracy, także w czasie obowiązywania ograniczeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się COVID-19 identyfikacja i [ocena ryzyka](#) w środowisku pracy fizycznej i psychospołecznej to punkt wyjściowy w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP). Pracodawcy mają obowiązek weryfikacji oceny ryzyka w momencie zajścia zmian w procesie pracy i uwzględniania ryzyka każdego rodzaju, w tym wpływającego na zdrowie psychiczne. W trakcie weryfikacji oceny ryzyka należy zwrócić uwagę na wszelkie anomalie lub sytuacje, które są przyczyną problemów i mogą mieć wpływ na budowanie długoterminowej odporności. Należy pamiętać, że udział pracowników i ich przedstawicieli w procesie weryfikacji oceny ryzyka jest bardzo ważny. Należy też zwrócić się do specjalisty ds. zapobiegania ryzyku lub higieny pracy, jeśli usługi takiego specjalisty są wykorzystywane. Jako informacji podstawowych w ocenie należy użyć aktualnych danych, pozyskanych od organów publicznych, dotyczących występowania COVID-19 na danym obszarze. Po aktualizacji oceny ryzyka kolejnym krokiem jest stworzenie planu działań, obejmującego właściwe środki. Poniżej podano przykłady sytuacji związanych z COVID-19 godnych rozważenia podczas opracowywania takiego planu działań.

Minimalizacja narażenia na COVID-19 w miejscu pracy

Wdrożenie bezpiecznych praktyk pracy w celu minimalizacji narażenia na COVID-19 w miejscu pracy wymaga najpierw oceny ryzyka, a następnie zastosowania [hierarchizowanych środków kontroli](#). Oznacza to, że najpierw należy zastosować środki kontroli pozwalające wyeliminować ryzyko, a jeśli jest to niemożliwe — pozwalające zminimalizować narażenie pracownika. Ich stosowanie należy rozpocząć od środków zbiorowych, a w razie konieczności uzupełnić je o środki osobiste, takie jak środki ochrony indywidualnej. Poniżej wymieniono kilka przykładów środków kontroli, jednak ze względu na charakter miejsc pracy lub stanowisk nie wszystkie z nich mogą mieć zastosowanie.

- Obecnie należy wykonywać tylko niezbędne prace, jeśli to możliwe, należy odłożyć niektóre prace do czasu, gdy ryzyko będzie niższe. Zgodnie z możliwościami należy świadczyć usługi zdalnie (telefonicznie, z wykorzystaniem komunikacji wideo), a nie osobiście. Należy upewnić się, że w miejscu pracy przebywają wyłącznie pracownicy, którzy są niezbędni do świadczenia pracy. Należy ograniczyć obecność osób postronnych.
- W możliwie jak najszerszym zakresie należy ograniczyć kontakt fizyczny między pracownikami (np. podczas spotkań lub przerw w pracy). Należy odizolować pracowników, którzy mogą w bezpieczny sposób wykonywać swoje czynności samodzielnie i nie muszą korzystać ze specjalnego sprzętu lub maszyn, których nie można przenieść. Jeśli to tylko możliwe, takim pracownikom należy np. zorganizować pracę w wolnych pomieszczeniach biurowych, pokoju pracowniczym, kantinie czy sali konferencyjnej. Zgodnie z możliwościami należy poprosić narażonych na zagrożenia pracowników, by pracowali w domu (np. osoby starsze i z [chorobami przewlekłymi](#), takimi jak nadciśnienie, problemy płucne lub sercowe, cukrzyca, lub przyjmujące [leki przeciwnowotworowe lub innego rodzaju immunosupresyjne](#) oraz [ciężarne pracownice](#)). Praca zdalna może być też wskazana w przypadku pracowników, których rodziny są narażone na znaczne ryzyko.
- Należy wyeliminować, a jeśli to niemożliwe — ograniczyć interakcje fizyczne z klientami i pomiędzy klientami. Na przykład można przyjmować zamówienia online lub telefonicznie, wprowadzić dostawy bezkontaktowe lub kontrolę wejść (zapobiegając jednocześnie tworzeniu się tłumu na zewnątrz) i zachowywać fizyczny dystans zarówno w pomieszczeniach, jak i poza nimi.
- Przy realizacji zamówień odbiór lub dostawę towaru należy organizować na zewnątrz pomieszczeń. Należy doradzić kierowcom zachowanie higieny we wnętrzu pojazdu oraz wyposażyć ich w żele i chusteczki dezynfekujące. Dostawcy muszą mieć możliwość korzystania

z toalet, stołówki, przebieralni i pryszniców, ale z zachowaniem odpowiednich środków ostrożności (np. korzystanie tylko przez jedną osobę w danym momencie i regularne sprzątanie).

- Należy umieścić między pracownikami nieprzepuszczalne bariery, zwłaszcza jeśli nie jest możliwe zachowanie dwumetrowego dystansu. Mogą to być bariery wyprodukowane w tym celu lub przystosowane, np. z użyciem arkuszy z tworzywa, ścianek działowych, ruchomych szafek czy miejsc do magazynowania. Należy unikać przedmiotów, które nie są solidne albo mają otwory, jak np. rośliny doniczkowe czy wózki, lub mogą stwarzać nowe zagrożenia, np. ryzyko potknięcia lub spadające objekty. Jeżeli stosowanie barier jest niemożliwe, to należy wydzielić dodatkową przestrzeń między pracownikami, upewniając się np., że co najmniej dwa biurka między nimi nie są zajęte.
- Jeśli bliskiego kontaktu nie można uniknąć, należy go ograniczyć do maksymalnie 15 minut. Należy ograniczyć kontakt między różnymi działami przedsiębiorstwa w momencie rozpoczęcia i zakończenia zmiany. Należy ustalić czas przerw na posiłki, aby ograniczyć liczbę osób przebywających jednocześnie w stołówce, pokoju pracowniczym czy kuchni. Należy upewnić się, że w łazienkach i przebieralniach przebywa w danym momencie tylko jedna osoba. Na drzwiach głównych należy umieścić znak, który będzie informował, że jedna z toalet jest zajęta — dzięki temu pracownicy będą wchodzić do pomieszczenia pojedynczo. Zmiany należy planować z uwzględnieniem sprzątania i dezynfekcji.
- W odpowiednich miejscach należy zapewniać mydło i wodę lub odpowiedni środek do dezynfekcji rąk i zalecać pracownikom częste mycie rąk. Pomieszczenia należy często sprzątać — zwłaszcza dotyczy to blatów, klamek drzwi, narzędzi i innych powierzchni, które są często dotykane — i zapewnić w nich dobrą wentylację, jeśli jest to możliwe.
- Należy unikać nadmiernego obciążenia personelu sprzątającego pracą, wprowadzając w tym celu właściwe środki — na przykład przydzielenie dodatkowych osób do tych czynności i proszenie pracowników, by zostawiali porządek na swoim stanowisku pracy. Zapewnić pracownikom chusteczki i kosze na śmieci z workami plastikowymi, by można było je opróżnić bez kontaktu z zawartością.
- Jeżeli mimo wprowadzenia wszystkich możliwych środków bezpieczeństwa stwierdzono ryzyko zakażenia, należy zapewnić wszelkie niezbędne środki ochrony indywidualnej. Ważne jest przeszkolenie pracowników w zakresie prawidłowego stosowania takich środków, by upewnić się, że używają [maseczek na twarz](#) i [rękawiczek](#) zgodnie z istniejącymi wskazówkami.
- Przy wejściu do zakładu pracy i w innych miejscach zapewniających odpowiednią widoczność należy rozwiesić plakaty informujące o konieczności pozostania w domu w czasie choroby, właściwym zachowaniu podczas kaszlu i kichania oraz higienie rąk.
- Pracownikom należy ułatwić zamianę transportu zbiorowego na indywidualny — np. udostępnić parking dla samochodów lub miejsce, w którym można bezpiecznie przechować rower — i zachęcać ich do przychodzenia do pracy pieszo, jeśli jest to możliwe.
- W razie konieczności zastosować politykę pozwalającą na elastyczne korzystanie ze zwolnień i pracy zdalnej w celu ograniczenia fizycznej obecności w miejscu pracy.

Dokument [COVID-19: wytyczne dotyczące miejsca pracy](#) zawiera szersze informacje o przygotowaniu miejsca pracy w czasie epidemii COVID-19, wskazuje, co należy zrobić, gdy ktoś zarażony COVID-19 przebywał w miejscu pracy, oraz zawiera porady dotyczące podróży i spotkań. Dostępne są też informacje dla [pracowników przygranicznych i delegowanych](#) (osób, które pracują w jednym państwie i regularnie wracają do innego państwa, którego są mieszkańcami).

Wznowienie pracy po okresie zamknięcia

Jeżeli miejsce pracy zostało na pewien czas zamknięte z powodów związanych z COVID-19, należy stworzyć plan wznowienia pracy, uwzględniający aspekty jej bezpieczeństwa i higieny. W planie należy uwzględnić następujące aspekty:

- Aktualizacja w opisany powyżej sposób [oceny ryzyka](#) i zapoznanie się z dokumentem [COVID-19: wytyczne dotyczące miejsca pracy](#).
- Dostosowanie układu miejsc i organizacji pracy, co ograniczy rozprzestrzenianie się COVID-19, przed pełnym wznowieniem pracy i powrotem wszystkich pracowników. Możliwość stopniowego wznowiania pracy, pozwalającego na odpowiednie adaptacje. Konieczność poinformowania pracowników o zmianach i zapewnienia im przed wznowieniem pracy informacji o nowych procedurach i szkoleń, jeśli będzie to konieczne.
- Kontakt ze służbą medycyny pracy oraz doradcą ds. BHP (jeśli korzysta się z jego usług) i omówienie z nimi wspomnianego planu.
- Konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na pracowników w grupie najwyższego ryzyka i gotowość ochrony narażonych na zagrożenia pracowników, w tym osób starszych i osób z [chorobami przewlekłymi](#) (takimi jak nadciśnienie, problemy płucne lub sercowe, cukrzyca) lub przyjmujących [leki przeciwnowotworowe lub innego rodzaju immunosupresyjne](#) oraz [ciężarnych pracownic](#). Konieczność zwrócenia uwagi na bliskich członków rodzin pracowników, którzy mogą być w grupie najwyższego ryzyka.
- Zapewnienie wsparcia pracownikom cierpiącym z powodu lęku lub stresu. Takie wsparcie może mieć różnorakie formy — od częstszych pytań ze strony kierownictwa o samopoczucie pracownika, przez ułatwianie rotacji lub nawiązywania kontaktów między współpracownikami, zmiany w organizacji pracy i zadaniach, aż do uruchomienia programu wsparcia pracownika lub coachingu, a także proponowania kontaktu ze służbą medycyny pracy. Świadomość, że pracownicy mogli doświadczyć traumatycznych zdarzeń, takich jak ciężka choroba lub śmierć krewnego lub przyjaciela, albo mogą mieć problemy finansowe lub problemy w związkach.
- U pracowników wracających do miejsca pracy po okresie izolacji, indywidualnej lub grupowej, prawdopodobnie będą pojawiały się obawy, zwłaszcza co do możliwości zakażenia się. Obawy takie — zwłaszcza jeśli zmienił się charakter pracy — mogą też skutkować stresem i problemami ze zdrowiem psychicznym. W okresie obowiązywania ograniczeń fizycznych problemy te są bardziej prawdopodobne, ponadto nie są dostępne zwykle mechanizmy radzenia sobie z nimi, takie jak zachowanie komfortu w przestrzeni osobistej albo dzielenie się problemami z innymi osobami (zob. [powrót do pracy po zwolnieniu z powodu problemów ze zdrowiem psychicznym](#)). Przekazanie pracownikom informacji o miejscach publicznych, w których mogą uzyskać wsparcie i poradę. Organizacja [Mental Health Europe](#) udostępniła informacje na temat dbania o własne zdrowie psychiczne i radzenia sobie z zagrożeniem z powodu COVID-19.
- Pracownicy mogą obawiać się zwiększonego prawdopodobieństwa zakażeń w miejscu pracy i mogą nie chcieć do niej wrócić. Ważne jest, by zrozumieć ich obawy, przedstawić informacje o wdrożonych środkach i dostępnym dla pracowników wsparciu.

Postępowanie w przypadku wysokiego wskaźnika nieobecności

W zależności od odsetka zakażeń na danym obszarze i obowiązujących protokołów wielu pracowników może być nieobecnych ze względu na COVID-19. Jeżeli w ramach środków ostrożności pracownik przebywa w domu, to może kontynuować pracę zdalnie (zob. niżej), a jeśli nie jest to możliwe — może nie świadczyć pracy przez pewien czas.

Pracownicy z potwierdzonym zakażeniem COVID-19 będą nieobecni i niezdolni do pracy przez znacznie dłuższy czas, a u osób ciężko chorych po wyzdrowieniu może być konieczna dłuższa rehabilitacja. Ponadto nieobecność części pracowników może być związana z koniecznością opieki nad krewnym.

- Nieobecność znacznej części pracowników, nawet jeśli jest tylko tymczasowa, może stanowić problem w kontynuowaniu działalności. Choć obecni pracownicy mogą zapewniać pewną elastyczność ze swojej strony, to należy pamiętać, że nie będą narażać się na sytuacje groźne dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa. Dlatego dodatkowe obciążenie pracą należy utrzymywać na możliwie najniższym poziomie i upewnić się, że nie jest długotrwałe. Bezpośredni przełożeni

odgrywają istotną rolę w kontroli sytuacji i zapewnianiu, że poszczególni pracownicy nie są [przeciążeni](#). Należy przestrzegać zasad i ustaleń dotyczących godzin pracy i okresów przerwy oraz zapewnić pracownikom prawo do odosobnienia po godzinach pracy.

- Dostosowując warunki pracy do zmniejszonej siły roboczej, np. przez wprowadzenie nowych metod i procedur oraz zmianę ról i zakresu obowiązków, należy rozważyć konieczność zapewnienia personelowi dodatkowego szkolenia i wsparcia oraz upewnić się, że wszyscy pracownicy są kompetentni w zakresie wykonywania zadań, które im powierzono.
- Należy przyuczyć pracowników do pełnienia różnych podstawowych funkcji w miejscu pracy, aby zakład mógł działać nawet pod nieobecność kluczowych pracowników.
- Jeżeli pracę świadczy personel tymczasowy, to ważne jest, by poinformować go o zagrożeniach w miejscu pracy i w razie konieczności zapewnić jemu szkolenie.

Zarządzanie pracownikami pracującymi z domu

W ramach ograniczeń fizycznych wprowadzonych w większości państw członkowskich pracownicy są zachęceni albo zobowiązani do pracy z domu, jeśli charakter ich pracy na to pozwala. W większości przypadków dla takich pracowników będzie to pierwsza praca zdalna, a w ich środowisku będzie prawdopodobnie brakowało wielu elementów, które znają z miejsca zatrudnienia. Zakres, w jakim warunki domowe można dostosować do pracy, jest zmienny i zależy od sytuacji pracownika oraz czasu i zasobów przeznaczonych na przystosowania.

Porady na temat bezpieczeństwa i higieny pracy z domu dostępne są [tutaj](#), ale dotyczą przede wszystkim osób, które pracują zdalnie w sposób regularny lub przez dłuższy czas. Poniżej podano pewne sugestie pozwalające ograniczyć ryzyko w przypadku pracowników, którzy nie byli w stanie właściwie przygotować stanowiska pracy w domu.

- Przeprowadzić ocenę ryzyka z uwzględnieniem pracowników pracujących zdalnie i ich przedstawicieli.
- Pozwolić pracownikom na tymczasowe wypożyczenie do domu sprzętu używanego w pracy (jeśli nie mogą odebrać go osobiście, należy rozważyć jego dostawę). Mogą to być takie przedmioty jak komputer, monitor, klawiatura, mysz, drukarka, krzesło, podnózek czy lampa. Prowadzić rejestr wypożyczanego sprzętu, aby uniknąć zamieszania po powrocie do normalnych warunków pracy.
- Przedstawić pracownikom zdalnym [wskazówki dotyczące przygotowania miejsca pracy w domu](#), które w możliwie najszerszym zakresie dotyczą zachowania zasad ergonomii, jak przyjmowanie właściwej postawy i częsta gimnastyka.
- Zachęcać pracowników do regularnych przerw (co około 30 minut), wstawania, poruszania się i rozciągania.
- Zapewnić pracownikom zdalnym wsparcie w zakresie korzystania ze sprzętu IT i oprogramowania. W czasie pracy niezbędne może być korzystanie z narzędzi do tele- i wideokonferencji, co może stanowić problem w przypadku pracowników, którzy nie są do tego przyzwyczajeni.
- Zapewnić dobrą komunikację na każdym szczeblu, z uwzględnieniem osób pracujących z domu. Obejmuje to zakres od informacji strategicznych przekazywanych przez kierownictwo najwyższego szczebla do obowiązków bezpośrednich przełożonych — nie należy też zapominać o wadze rutynowych interakcji społecznych między współpracownikami. Pierwsze zadania można organizować, planując spotkania online, a ostatnie — zachęcając do korzystania z czatów online lub spotkań „wirtualnej kawy”.
- Nie należy lekceważyć u pracowników poczucia izolacji i presji, które — przy braku wsparcia — mogą prowadzić do problemów ze zdrowiem psychicznym. Skuteczna komunikacja i wsparcie ze strony kierownictwa i współpracowników oraz możliwość zachowania nieformalnych kontaktów ze współpracownikami są ważne. Należy rozważyć regularne spotkania online z personelem lub zespołem albo rotację pracowników w miejscu zatrudnienia w przypadku stopniowego powrotu do pracy.

- Należy pamiętać, że partnerzy pracowników mogą także pracować zdalnie, ich dzieci, które nie uczęszczają do szkół, mogą wymagać opieki albo zdalnej obecności na lekcjach szkolnych. Inni pracownicy mogą być zmuszeni do opieki nad osobami starszymi lub przewlekłe chorymi oraz osobami podlegającymi ograniczeniu wolności. W takich okolicznościach kierownictwo powinno zachować elastyczność w zakresie godzin pracy i produktywności personelu, a także okazywać pracownikom zrozumienie i elastyczność.
- Należy wspierać pracowników w tworzeniu zdrowych rozgraniczeń między godzinami pracy a czasem wolnym, komunikując jednoznacznie, kiedy powinni pracować i być dostępni.

Zaangażowanie pracowników

Współdziałanie pracowników i ich przedstawicieli w zarządzaniu BHP jest zarówno kluczem do sukcesu, jak i obowiązkiem prawnym. Dotyczy to także środków podejmowanych w miejscach pracy w związku z COVID-19, czyli w czasie gdy wydarzenia rozwijają się szybko, poziom niepewności jest duży, a u pracowników i ogółu społeczeństwa wzrasta poczucie lęku.

Ważne jest konsultowanie się we właściwym czasie z pracownikami lub ich przedstawicielami oraz przedstawicielami ds. BHP w zakresie planowanych zmian i sprawdzanie, jak doraźne procedury będą działać w praktyce. Zaangażowanie pracowników w oceny ryzyka i opracowywanie odpowiedzi jest istotną częścią dobrych praktyk BHP. Przedstawiciele ds. BHP oraz komisje ds. BHP w tej wyjątkowej sytuacji powinni pomóc ustanowić środki zapobiegawcze i zapewnić ich pomyślne wdrożenie.

Należy też rozważyć sposoby zapewnienia pracownikom agencyjnym i wykonawcom dostępu do informacji, do których inni pracownicy mają dostęp bezpośredni.

Opieka nad chorymi pracownikami

Zgodnie z ustaleniami Światowej Organizacji Zdrowia [najczęstszymi objawami COVID-19](#) są gorączka, zmęczenie i suchy kaszel. Niektóre osoby są zakażone, ale nie mają żadnych objawów i nie czują się źle. Większość osób (około 80%) dochodzi do zdrowia bez konieczności podejmowania leczenia. Jednak średnio jedna na sześć osób zarażonych COVID-19 choruje poważnie i ma trudności z oddychaniem. U osób starszych i osób z chorobami współistniejącymi, takimi jak nadciśnienie, problemy sercowe czy cukrzyca, prawdopodobieństwo, że choroba będzie miała poważniejszy przebieg, jest większe.

Osoby ciężko chore mogą wymagać szczególnej uwagi nawet po stwierdzeniu, że są zdolne do pracy. Istnieją pewne przesłanki wskazujące na to, że pacjenci z koronawirusem mogą cierpieć z powodu ograniczonej pojemności płuc po przejściu choroby. Pracownicy w takiej sytuacji mogą wymagać dostosowania warunków pracy i czasu na fizjoterapię. Pracownicy, którzy przebywali na oddziałach intensywnej terapii, mogą mierzyć się ze szczególnymi wyzwaniem. Lekarz opiekujący się pracownikiem i służba medycyny pracy (jeśli jest dostępna) powinni określić sposób i czas powrotu takich osób do pracy.

- **Oslabienie mięśni.** Problem ten staje się tym poważniejszy, im dłużej ktoś przebywał na oddziale intensywnej terapii. Ograniczona siła mięśni objawia się też np. dolegliwościami ze strony dróg oddechowych. Innym częstym, ale rzadziej rozpoznawanym zjawiskiem jest zespół zaburzeń po intensywnej terapii. Dotyka on szacunkowo 30–50% osób przebywających na oddziale intensywnej terapii i jest porównywalny z zespołem stresu pourazowego.
- **Problemy z pamięcią i koncentracją.** Takie problemy często nasilają się z czasem. Ich wystąpienie bezpośrednio po wznowieniu pracy nie zawsze jest zauważane. Objawy zauważane w miejscu pracy to problemy z pamięcią i koncentracją, trudności w pomyślnym wykonywaniu zadań i osłabienie zdolności do rozwiązywania problemów. Ważne jest więc, by zwracać na nie uwagę — zwłaszcza gdy dana osoba przebywała wcześniej na

oddziale intensywnej terapii. Zapewnienie dobrych wskazówek jest bardzo ważne, ponieważ niektóre osoby mogą mieć trudności z powrotem do ich wcześniejszej sprawności w pracy.

- **Długi czas na wznowienie pracy.** Dane pokazują, że nawet co czwarta lub co trzecia osoba, która przebywała na oddziale intensywnej terapii, może mieć pewne, niezależne od wieku problemy. W przypadku około połowy pacjentów, nim ponownie podejmą pracę, musi upłynąć rok, a w przypadku nawet jednej trzeciej — powrót może okazać się w ogóle niemożliwy.

Lekarze i służba medycyny pracy mogą najlepiej doradzić w sprawie sposobów opieki nad pracownikami, którzy chorowali, i konieczności zmian w charakterze ich pracy. W przypadku braku współpracy ze służbą medycyny pracy bardzo ważne jest, by na problemy pracowników reagować w sposób delikatny i respektować zasady prywatności i poufności.

Należy pamiętać o ryzyku stygmatyzacji i dyskryminacji pracowników, którzy przeszli COVID-19.

Planowanie i wyciąganie wniosków na przyszłość

Ważne jest opracowanie lub zaktualizowanie planów awaryjnych w sytuacjach kryzysowych, pozwalających wygaszać i rozpoczynać działalność w przyszłości, w sposób opisany w dokumencie [COVID-19: wytyczne dla miejsca pracy](#). Nawet niewielkie firmy mogą opracować listę działań, która pomoże im przygotować się na wystąpienie podobnych zdarzeń w przyszłości.

Przedsiębiorstwa korzystające z pracy zdalnej po raz pierwszy mogą rozważyć zastosowanie jej jako nowoczesnej, długoterminowej praktyki zawodowej. Doświadczenie zdobyte w czasie pandemii COVID-19 może przyczynić się do opracowania polityki i procedur pracy zdalnej lub zmodyfikowania już istniejących.

Bycie dobrze poinformowanym

Ilość informacji dotyczących COVID-19 może być przytłaczająca, a odróżnienie informacji wiarygodnych i dokładnych od niejasnych i wprowadzających w błąd może być trudne. Należy zawsze sprawdzić, czy informacje pochodzą z pewnego i kompetentnego źródła. Oficjalne źródła informacji na temat COVID-19 to między innymi:

- [Światowa Organizacja Zdrowia](#)
- [Europejskie Centrum ds. Zapobiegania i Kontroli Chorób](#)
- [Komisja Europejska](#)
- [Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy](#)

Gdy fizyczne ograniczenia zaczną być łagodzone, mogą pojawiać się informacje adresowane do konkretnych gałęzi przemysłu, społeczności lub grup; informacje takie mogą być często aktualizowane. Krajowe ministerstwa zdrowia i pracy dysponują właściwymi informacjami i mogą przekazać odnośniki do bardziej specjalistycznych źródeł.

Sektory i zawody

Osoby na stanowiskach wymagających fizycznego kontaktu z innymi osobami ponoszą większe ryzyko zachorowania na COVID-19. Poza pracownikami opieki zdrowotnej i zakładów pielęgnacyjno-opiekuńczych, opiekunami domowymi kluczowi pracownicy ponoszący większe ryzyko to osoby pracujące przy dostawach żywności i w handlu detalicznym, przy odbiorze odpadów, w usługach komunalnych, policji i ochronie oraz transporcie publicznym.

Podobnie jak w przypadku zawieszania przez niektóre państwa pracy w pewnych sektorach wcześniej — zwykle najpierw w oświacie, branży wypoczynkowej i rozrywkowej, a na końcu w przemyśle i

budownictwie — powrót do pracy po zniesieniu ograniczeń może także odbywać się etapami, ale w odwrotnej kolejności. Niektóre kraje udostępniają wytyczne dotyczące COVID-19, przeznaczone dla konkretnych sektorów — ich wybór przedstawiono poniżej. Dalsze przykłady podano na stronach [EU-OSHA](#) i [właściwych urzędów lub instytucji krajowych ds. BHP](#).

Wytyczne sektorowe dotyczące COVID-19

Budownictwo	Construction
Handel detaliczny	Retail
Żywność	Food
Transport	Transport
Usługi komunalne i domowe	Maintenance and domestic services
Wypoczynek i rozrywka	Leisure and entertainment
Oświata	Education
Fryzjerstwo	Hairdressing
Świadczenia zdrowotne i opiekuńcze	Health and care services
Policja i więziennictwo	Policing and prisons
Pozostałe	Others
Zbiory krajowe (wykaz niepełny)	National compilations (non-exhaustive)

Data publikacji tego dokumentu to 24 kwietnia 2020 r. Odpowiedni artykuł OSHwiki jest regularnie aktualizowany i jest dostępny [tutaj](#).

Autor(zy): William Cockburn, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2020

Powielanie dozwolone z podaniem źródła.