

COVID-19: TAGASI TÖÖLE

Töökohtade ümberkorraldamine ja töötajate kaitse



© Euroopa Liit, 2020

Sisukord

Suuniste taust ja reguleerimisala	2
Sissejuhatus	2
Uuendage oma riskihinnangut ja võtke sobivaid meetmeid	3
Kaasake töötajaid	6
Hoolitsege töötajate eest, kes on haigestunud	7
Tehke tulevikuplaane ja õppige kogemusest	7
Püsige teabega kursis	8
Sektorid ja elukutsed	8
COVID-19 valdkonnapõhised suunised	8

Suuniste taust ja reguleerimisala

Nende mittesiduvate suuniste eesmärk on aidata tagada tööandjate ja töötajate ohutus ja tervishoid COVID-19 pandeemia tõttu oluliselt muutunud töökeskkonnas. Suuniste sisu:

Riski hindamine ja sobivad meetmed

- COVID-19ga kokkupuutumise minimeerimine
- pärast sulgemisperioodi töö jätkamine
- suure puudujate arvuga toimetulemine
- kodukontoris töötavate töötajate juhtimine

Töötajate kaasamine

Haigestunud töötajate eest hoolitsemine

Tulevikuplaanid ja kogemusest õppimine

Teabega kursis püsimine

Teave spetsiifilistele sektoritele ja ametikohtadele

Suunised hõlmavad näiteid üldistest meetmetest, mis võivad aidata tööandjal sõltuvalt konkreetsest tööolukorrast luua tegevuse jätkamisel piisavalt ohutu ja tervisliku töökeskkonna.

See dokument sisaldab linke EU-OSHA avaldatud asjaomasele teabele ning dokumendi lõpus on toodud mitmesugustest allikatest pärinevate erinevatele sektoritele ja ametikohtadele suunatud materjalide loetelu. Palun pidage silmas, et selles suunisdokumendis sisalduv teave ei ole mõeldud tervishoiuasutustele, mille jaoks on avaldatud spetsiifilised nõuanded (nt [ECDC](#), [WHO](#), [CDC](#) poolt).

Kui teil on konkreetseid küsimusi või muresid, mida selles dokumendis ei käsitleta, kasutage palun kohalike ametiasutuste, näiteks terviseameti või tööinspeksiooni väljastatud teavet.

Sissejuhatus

Enamik Euroopa Liidu (EL) liikmesriikidest on pärast 2019. aasta uudse koroonaviiruse (COVID-19) pandeemia puhkemist haiguse leviku vastu võitlemiseks võtnud mitmesuguseid meetmeid, sh töökohti mõjutavad meetmed. Kriisil on olnud ränk mõju tööelule, seetõttu peavad kõik ühiskonna osad – sh ettevõtted, tööandjad ja sotsiaalsed partnerid – andma töötajate, nende perede ja laiema ühiskonna kaitsmisel oma panuse.

Piirangute, näiteks mittehädavajaliku tegevuse peatamise olemus ja ulatus varieeruvad liikmesriikide lõikes, ent valdav osa töötajatest töötavad praegu kodust või, kui tööd ei saa teha kaugtööna, on töölt koju jäänud ja saavad üldiselt palga asemel asendussissetulekut.

Kui füüsilise distantsi hoidmise meetmed on COVID-19 edasikandumise ulatust piisavalt vähendanud, lubavad riiklikud pädevad asutused järk-järgult taas tööd alustada. Seda tehakse sammhaaval, alustades tervisekaitse ja majanduse seisukohalt hädavajalikust tööst ja lõpetades tööga, mida saab edukalt teha ka kodukontorist. Sõltumata sellest, kuidas ja missuguses ulatuses normaalne töö jätkub, on siiski väga tõenäoline, et mõned meetmed jäävad mõneks ajaks kehtima, et vältida nakatumise määra järsku suurenemist ([COVID-19: guidance for the workplace](#) (COVID-19: suunised töökohale)). Samuti on võimalik, et nakatumiste sagenemise tõttu on vaja teatud hetkel tulevikus teatud juhtudel võtta taas piiravaid meetmeid.

COVID-19 kriis paneb tööandjad ja töötajad surve alla sõltumata sellest, kas nad on pidanud kehtestama väga kiiresti uusi töökordi ja töömeetodeid või oma töö ja äritegevuse peatama. Tööohutus ja -tervishoid pakub töökohale naasmiseks praktilist tuge: sobivad ennetavad meetmed aitavad pärast füüsilise distantsi hoidmise meetmete lõdvendamist ohutult ja tervislikult tööle naasta ning aitavad ka COVID-19 levikut kontrolli all hoida.

Uuendage oma riskihinnangut ja võtke sobivaid meetmeid

Nagu ka tavalistes töötingimustes on füüsilise ja psühhosotsiaalse töökeskkonna riskide tuvastamine ja [hindamine](#) COVID-19 ohjamiseks võetavate meetmete raames tööohutuse ja -tervishoiu korraldamisel esimene samm. Tööandjad on kohustatud tööprotsessi muutumise korral oma riskihinnangu üle vaatama ja kaaluma kõiki, ka vaimset tervist mõjutavaid riske. Riskihinnangu ülevaatamisel tuleb tähelepanu pöörata kõigile probleeme põhjustavatele anomaaliatele ja olukordadele ning mõelda, kuidas need võivad aidata organisatsioonil pikemas perspektiivis vastupidavamaks muutuda. Ärge unustage kaasata riskihindamise ülevaatamisse töötajaid ja nende esindajaid ning pidage nõu ka riskiennetamise spetsialisti või töötervishoiuteenuste osutajaga, kui teil on võimalik nende abi kasutada. Hankige riskihindamise jaoks pädevatelt riigiasutustelt ajakohane teave COVID-19 leviku kohta teie piirkonnas. Kui riskihinnang on uuendatud, tuleb järgmise sammuna koostada tegevuskava, mis hõlmab sobivaid meetmeid. Alljärgnevalt on välja toodud mõned COVID-19ga seotud küsimused, mida tuleb selle kava koostamisel arvesse võtta.

Töökohal COVID-19ga kokkupuutumise minimeerimine

COVID-19ga töökohal kokkupuutumise piiramiseks ohutute töömeetodite võtmiseks on esmalt vaja hinnata riske ja seejärel rakendada [kontrollimeetmete hierarhia](#). See tähendab kontrollimeetmete võtmist eelkõige riski kõrvaldamiseks ja – kui see ei ole võimalik – töötajate riskiga kokkupuutumise minimeerimiseks. Alustage kollektiivsetest meetmetest ja täiendage neid vajaduse korral individuaalsete meetmetega, näiteks isikukaitsevahenditega. Allpool on toodud mõned näited kontrollimeetmetest, ent osad neist ei ole oma olemuse tõttu kohaldatavad kõigile töökohtadele ega töödele.

- Tehke ainult neid töid, mis on praegu hädavajalikud; mõned tööd võib olla võimalik edasi lükata ajani, mil risk on väiksem. Osutage võimaluse korral teenuseid kaugsuhtluse vormis (telefoni või video kaudu), mitte isiklikult. Veenduge, et töökohal on ainult need töötajad, kelle kohalviibimine on töö tegemiseks hädavajalik, ja minimeerige kolmandate isikute kohalviibimine.
- Vähendage töötajatevahelisi kontakte nii palju kui võimalik (nt koosolekute ja puhkepauside ajal). Eraldage töötajad, kes saavad enda tööülesandeid ohutult üksi täita ja kelle tööks ei ole vaja spetsiaalseid teiseldamatuid seadmeid või masinaid. Laske neil näiteks võimaluse korral töötada üksi kontoriruumis, mida ei kasutata, töötajate puhketoas, sööklas või koosolekuruumis. Paluge võimaluse korral haavatavatel töötajatel (vanematel ja [krooniliste haigustega](#) (sh hüpertensioon, kopsu- või südameprobleemid, diabeet) inimestel ja [vähiravil või muul immunosupressiooni hõlmaval ravil](#) inimestel ning [rasedatel töötajatel](#) kodust töötada. Kaugtöö võib olla vajalik ka töötajate puhul, kelle lähedased kuuluvad riskirühma.
- Vältige füüsilist kokkupuudet klientidega ja klientide vahel või piirake seda, kui seda ei saa vältida. Näiteks interneti või telefoni teel tellimuste vastu võtmine, kontaktivaba tarne või ohjatat sissepääs (vältides samal ajal väljas rahvamassi kogunemist) ja füüsilise distantsi hoidmine nii ettevõtte ruumides kui ka väljaspool.
- Kaupade tarnesportimisel laske kaubad peale võtta või maha laadida väljaspool ettevõtte ruume. Tutvustage autojuhtidele autokabiinis hügieenilisuse tagamise eeskirju ja varustage nad sobiva desinfitseerimisgeeli ja puhastuslappidega. Transporditöötajatel peab lubama kasutada olmeruume, näiteks tualettruume, kohvikuid, riietusruume ja duširuume, ent rakendada tuleb piisavaid ettevaatusabinõusid (näiteks korraga ühe kasutaja ruumi lubamine ja regulaarne koristamine).
- Paigutage töötajate vahele kindel barjäär, eriti juhul, kui neil ei ole võimalik üksteisest kahe meetri kaugusel olla. Barjäärid võivad olla spetsiaalselt selleks otstarbeks valmistatud või näiteks plastkilest, eraldusseintest, teiseldatavatest sahtlikappidest või hoiukarpidest moodustatud. Selleks otstarbeks ei sobi esemed, mis ei ole jäigad või on avadega, näiteks potillilled või kärud, millega kaasneb uus risk, näiteks komistamise või eseme kukkumisega seotud risk. Kui barjääri ei saa kasutada, tuleb töötajate vahele suuremate vahede loomiseks näiteks tagada, et töötaja mõlemale küljele jääb kasutamata laud.
- Kui vahetu kontakt ei ole vältitav, tohib see kesta maksimaalselt 15 minutit. Vähendage vahetuste alguses ja lõpus ettevõtte erinevate osakondade töötajate kokkupuuteid. Korraldage

lõunapauside ajad nii, et korraga viibiks kohvikus, puhkeruumis või köögis vähem inimesi. Tagage, et tualettruumides ja riietusruumides on korraga ainult üks töötaja. Pange tualettruumi esimesele uksele silt, mis näitab, kui üks tualetikabiinidest on kasutuses, et tualettruumi siseneks korraga ainult üks inimene. Arvestage töövahetuste korraldamisel puhastus- ja desinfitseerimistöodele kuluva ajaga.

- Varustage sobivad kohad seebi ja vee või sobiva käte-desovahendiga ja paluge töötajatel sageli käsi pesta. Koristage ruume sageli, eriti lette, uksepinke, tööriistu ja muid pindu, mida inimesed tihti katsuvad, ja tagage võimaluse korral hea ventilatsioon.
- Võtke sobivaid meetmeid puhastustöötajate ülekoormamise vältimiseks, näiteks suurendage puhastustöötajate arvu ja paluge neil jätta oma töökohad töölt lahkudes korda. Varustage töötajad salvrätidega ja kilekotiga vooderdatud prügikastidega, mida saab tühendada sisuga kokkupuutumata.
- Kui olete tuvastanud nakatumisriski, mis säilib vaatamata kõigi mõistlike ohutusmeetmete võtmisele, andke töötajatele vajalikud isikukaitsevahendid. Oluline on õpetada töötajad isikukaitsevahendeid õigesti kasutama ja tagada, et nad järgivad [maskide](#) ja [kinnaste](#) kasutamisel vastavaid suuniseid.
- Pange töökoha sissepääsu juures ja teistes nähtavates kohtades üles plakatid, mis julgustavad töötajat haigena koju jääma, järgima köhimise ja aevastamise etiketti ning hoolitsemata käte hügieeni eest.
- Võimaldage töötajatel ühistranspordi asemel isiklikku transporti kasutada, näiteks tagage piisavalt parkimiskohti või koht jalgrataste turvaliselt hoidmiseks ja julgustage töötajaid võimaluse korral jala tööle tulema.
- Kasutage vajaduse korral paindlikku puhkust ja kaugtööd, et piirata töökohal kohalviibimise vajadust.

Täiendavat teavet, muuhulgas selle kohta, mida teha, kui teie töökohal on viibinud COVID-19sse nakatunu, ja nõuandeid reisimise ja koosolekute pidamise kohta, leiate dokumendist [COVID-19: guidance for the workplace](#) (COVID-19: suunised töökohale). Eraldi teavet on avaldatud ka [piirialatöötajate ja lähetatud töötajate kohta](#) (isikud, kes töötavad ühes riigis ja naasevad regulaarselt riiki, kus nad elavad).

Pärast sulgemisperioodi töö jätkamine

Kui teie töökoht on olnud seoses COVID-19ga teatud perioodiks suletud, koostage töö jätkamiseks kava, arvestades seejuures tööohutuse ja tervishoiuga. Kava koostamisel tuleks mõelda järgmisele:

- Uuendage enda [riskihinnangut](#), nagu eespool kirjeldatud, ja tutvuge dokumendiga [COVID-19: guidance for the workplace](#) (COVID-19: suunised töökohale).
- Kohandage enne täismahus töö jätkamist ja kõigi töötajate tööle naasmist töökoha ruumiasetust ja töökorraldust nii, et COVID-19 edasikandumise võimalus on väiksem. Kaaluge ümberkorralduste läbiviimiseks aja võitmiseks töö järk-järgult uuesti alustamist. Teatage kindlasti töötajatele enne töö alustamist tehtud muudatustest, tutvustage neile uut korda ja koolitage neid vajadusel.
- Võtke võimaluse korral ühendust tervishoiu ja tööohutuse alase nõustajaga ja rääkige temaga enda plaanidest.
- Pöörake erilist tähelepanu riskirühma kuuluvatele töötajatele ja olge valmis kaitsma kõige haavatavamaid inimesi, sh vanemaid inimesi ja [krooniliste haigustega](#) (sh hüpertensioon, kopsu- või südameprobleemid, diabeet) inimesi ja [vähivõimelisi või muud immunosupressiooni hõlmavaid ravil](#) inimesi ning [rasedaid töötajaid](#). Pöörake tähelepanu ka töötajatele, kelle lähedased kuuluvad riskirühma.
- Kaaluge ärevuse või stressi all kannatavate töötajate toetamise võimalust. Selleks võivad juhid töötajatelt sagedamini küsida, kuidas neil läheb, soodustada töötajatevahelist suhtlust või sõbrunemist, teha muudatusi töökorralduses ja tööülesannetes, käivitada töötajate toetamise programmi või juhendamisteenuse ja teha neile kättesaadavaks tervishoiuteenuse kontaktandmed. Pidage silmas, et töötaja elus võivad olla toimunud traumaatilised sündmused,

näiteks raske haigus või sugulase või sõbra surm, töötaja võib olla ka rahalistes raskustes või tal võib olla probleeme isiklikes suhetes.

- Pärast individuaalset või kollektiivset isolatsiooniperioodi tööle naasvad töötajad on tõenäoliselt mures, eelkõige nakatumisriski pärast. Need mured – eriti juhul, kui tööd on muudetud – võivad põhjustada stressi ja vaimse tervise probleeme. Füüsilise distantsi hoidmise meetmete võtmise ajal on nende probleemide tekkimine tõenäolisem ja lisaks ei ole võimalik kasutada tavapäraseid toimetulekumehhanisme, näiteks isiklikku ruumi eraldumist või teistega probleemist rääkimist (vt [Return to work after sick leave due to mental health problems](#) (Pärast vaimse tervise probleemide tõttu haiguslehel olemist tööle naasmine)). Andke töötajatele teavet avalikult kättesaadavate toe ja nõu saamise allikate kohta. [Mental Health Europe](#) on avaldanud teavet enda vaimse tervise eest hoolitsemise ja COVID-19 ohuga toimetuleku kohta.
- Töötajad võivad muretseda suurema nakatumise ohu pärast töökohal ja võivad mitte soovida tööle naasta. Tähtis on nende muredest aru saada, anda neile teavet võetud meetmete ja vajadusel pakutava toe kohta.

Suure puudujate arvuga toimetulemine

Paljud teie töötajad võivad teie kohaliku piirkonna nakatumiste osakaalust ja kehtestatud piirangutest sõltuvalt COVID-19 tõttu töölt puududa. Kui töötaja on ettevaatusabinõuna kodus karantiinis, võib tal olla võimalik kaugtöö vormis tööd jätkata (vt allpool), kui see nii ei ole, ei ole töötajal teatud perioodil võimalik enda tööd teha.

Töötajad, kellel on COVID-19 diagnoositud, jäävad töölt eemale ja on töövõimetud oluliselt kauem, ja need, kes haigestuvad raskemini, võivad pärast nakkushaigusest paranemist vajada pikemat rehabilitatsiooniperioodi. Mõned töötajad võivad puududa ka seetõttu, et peavad sugulase eest hoolitsema.

- Kui töölt puudub kasvõi vaid ajutiselt oluline arv töötajaid, võib ettevõtte tegevuse jätkumine olla raskendatud. Ehkki olemasolevad töötajad peaksid töösse suhtuma paindlikult, on oluline, et nad ei satuks olukorda, milles peavad riskima oma tervise või ohutusega. Suurendage töökoormust võimalikult vähe ja veenduge, et suurema koormusega töötamine ei kesta liiga kaua. Keskastmejuhtide tähtis ülesanne on olukorda jälgida ja tagada, et ükski töötaja ei ole [ülekoormatud](#). Pidage lugu töö- ja puhkeaja alastest eeskirjadest ja kokkulepetest ning lubage töötajatel end töövabal ajal kättesaamatuks teha.
- Väiksema tööjõuga toimetulemiseks töö ümberkorraldamisel, näiteks uute töömeetodite ja -korra rakendamisel ja rollide ja kohustuste muutmisel mõelge, kas personal vajab täiendavat koolitust ja tuge, ning veenduge, et kõik töötajad on neile määratud ülesannete täitmiseks pädevad.
- Ristkoolitage töötajaid kõige olulisemaid tööoperatsioone teostama nii, et ettevõtte saaks töötada ka siis, kui puuduvad võtmetöötajad.
- Ajutise personali kasutamise korral on oluline neid töökohal esinevatest riskidest teavitada ja neid vajaduse korral koolitada.

Kodukontoris töötavate töötajate juhtimine

Enamikus liikmesriikidest võetud füüsilise distantsi hoidmise meetmete raames on eelistatud või kohustuslik kodukontoris töötamine, kui töötaja töö olemus seda võimaldab. Paljud nendest inimestest teevad esimest korda kaugtööd ja nende töökeskkond on tõenäoliselt töökohaga võrreldes paljudes aspektides puudulik. See, missuguses ulatuses töökeskkonda saab kohandada, sõltub töötaja asjaoludest ning ümberkohandamiseks kasutatavast ajast ja ressurssidest.

Nõuanded kodus ohutult ja tervislikult töötamise kohta leiab [siit](#), ent see allikas on suuresti suunatud neile, kes teevad kaugtööd regulaarselt või pikaajaliselt. Allpool on toodud mõned soovitusel neid töötajaid mõjutavate riskide vähendamiseks, kellel ei ole olnud võimalik enda kodust töökohta korrallikult ette valmistada.

- Viige läbi kaugtööd tegevaid töötajaid ja nende esindajaid hõlmav riskihindamine.
- Lubage töötajatel tööl kasutatavad vahendid ajutiselt koju viia (kui nad ei saa seda ise teha, kaaluge vahendite kohaletoimetamist). See võib hõlmata näiteks arvutit, monitori, klaviatuuri, hiirt, printerit, tooli, jalatuge või lampi. Normaalse töö taastumisel segaduste vältimiseks dokumenteerige, kes on vahendeid koju viinud ja mis vahendid on koju viidud.
- Andke kaugtöötajatele [suunised kodus töökoha loomiseks](#), mis hõlmavad ergonoomikat, näiteks õiget asendit ja võimaluse korral sageli liigutamist.
- Julgustage töötajaid regulaarselt pause tegema (umbes iga 30 minuti tagant), püsti tõusma, liikuma ja end sirutama.
- Toetage kaugtöötajaid IT-seadmete ja tarkvara kasutamisel. Tele- ja videokonverentside läbiviimise vahendid võivad saada töö hädavajalikuks osaks, ent võivad töötajatele, kes ei ole nendega harjunud, probleeme tekitada.
- Tagage, et infovahetus toimib kõigil kodust töötajaid puudutavatel tasanditel tõhusalt. See algab tippjuhtide poolt keskastmejuhtidele edastatavast strateegilisest teabest, ent unustada ei tohi ka tavalise kolleegidevahelise sotsiaalse suhtlemise olulisust. Kui esimese tagamiseks saab korraldada internetikoosolekuid, siis teise puhul võib julgustada töötajaid internetis suhtlema või virtuaalseid „kohvipause“ tegema.
- Ärge alahinnake riski, et töötajad tunnevad eraldatust ja survestatust, mis võib toe puudumisel lõppeda vaimse tervise probleemidega. Tõhus suhtlus, juhi ja kolleegide toetus ning võimalus kolleegidega mitteametlikult ühenduses olla on olulised. Kaaluge internetis regulaarselt personali või meeskonna koosolekute pidamist või roteerige töökohal kohal olevat töötajat, kui järk-järgult tööle naasmine on alanud.
- Võtke arvesse, et teie töötajal võib olla partner, kes teeb samuti kaugtööd, või lapsed, kes võivad vajada hooldamist, sest nad ei ole koolis, või kellel on vaja interneti teel koolitööd jätkata. Teistel võib olla vaja hoolitseda eakate või kroonilise haigusega inimeste või eralduses olevate inimeste eest. Nende asjaolude korral peavad juhid töötajate töötundidesse ja produktiivsusesse paindlikult suhtuma ja töötajatele mõista andma, et neist saadakse aru ja neisse suhtutakse paindlikult.
- Aidake töötajatel seada töö ja vaba aja vahele tervislikud piirid, öeldes neile selgelt, millal nad peavad töötama ja kättesaadavad olema.

Kaasake töötajaid

Töötajate ja nende esindajate töötervishoiu ja -ohutuse juhtimisse kaasamine on edu saavutamisel äärmiselt oluline ja ka seaduslik kohustus. See kehtib ka töökohal seoses COVID-19ga võetavate meetmete kohta ajal, mil sündmused arenevad kiiresti ning töötajate ja ka laiemal elanikkonnas levivad ebakindlustunne ja ärevus.

Töötajatele ja/või nende esindajatele ning töötervishoiu ja -ohutusesindajatele tuleb kindlasti aegsasti kavandatud muudatustest ja ajutiste protsesside tegelikus töös toimimisest rääkida. Töötajate riskide hindamise ja nende lahenduste väljatöötamise kaasamine on töötervishoiu ja -ohutuse hea tava tähtis osa. Töötervishoiu ja -ohutuse esindajad ning töötervishoiu ja -ohutuse komiteed saavad aidata töötada välja ennetusmeetmeid ja tagada nende eduka rakendamise.

Mõelge ka sellele, kuidas tagada, et renditööjõul ja töövõtjatel on juurdepääs samale teabele, mida edastatakse otsestele töötajatele.

Hoolitsege töötajate eest, kes on haigestunud

Maailma Terviseorganisatsiooni sõnul on [COVID-19 kõige enam levinud sümptomid](#) palavik, väsimus ja kuiv kõha. Mõned inimesed nakatuvad, ent neil ei ilmne sümptomeid ja nad ei tunne end haigena. Enamik inimestest (umbes 80%) paranevad haigusest spetsiifilist ravi vajamata. Umbes iga kuues COVID-19sse nakatunud inimene jääb raskelt haigeks ja tal tekivad hingamisraskused. Kõige tõenäolisemalt jäävad raskelt haigeks vanemad inimesed ja varasemate terviseprobleemide, näiteks kõrge vererõhu, südameprobleemide või diabeediga inimesed.

Raskelt haigestunud inimeste puhul võib olla tarvis võtta erimeetmeid ka siis, kui nad on taas töövõimeliseks tunnistatud. Mõned andmed viitavad sellele, et koroonaviirusesse nakatunud inimeste kopsufunktsioon jääb pärast haigusest paranemist madalamaks. Selles olukorras töötajate tööd võib olla vaja vastavalt kohandada ja nad võivad vajada töölt vaba aega füsioteraapia jaoks. Intensiivravil olnud töötajad võivad silmitsi seista spetsiifiliste raskustega. Töötaja arst ja töötervishoiuarst (kui tema teenuseid saab kasutada) peavad andma nõu, kuidas ja millal töötaja saab tööle naasta:

- **Lihasnõrkus** Mida kauem on inimene intensiivravil olnud, seda suurem on see probleem. Lihaste jõu vähenemine võib näiteks avalduda ka hingamisteid puudutavate kaebuste kujul. Teine levinud, ent harvem äratuntav nähtus on intensiivravijärgne sündroom (PICS). See esineb umbes 30–50% intensiivravil olnud patsientidest ja on võrreldav posttraumaatilise stressihäirega.
- **Mäluprobleemid ja keskendumisraskused** Need kaebused tekivad sageli alles teatud aja jooksul. Kui inimene tööle naaseb, ei pruugi need silma paista. Tööl märgatavad sümptomid on mäluprobleemid ja keskendumisraskused, raskused ülesannete rahuldavalt täitmisel ja väiksem probleemide lahendamise oskus. Seega tuleb hoolikalt nende sümptomite avaldumist jälgida, kui teate, et inimene on olnud intensiivravil. Tõhus suunamine on väga tähtis, sest mõnel töötajal on raske taas endise tulemuslikkusega tööle hakata.
- **Tööle naasmiseks kulub palju aega** Andmed näitavad, et veerandil kuni kolmandikul intensiivravil olnutest tekivad nende vanusest sõltumata probleemid. Umbes pooltel patsientidest kulub tööle naasmiseks aasta ja kolmandik ei pruugi kunagi naasta.

Töötervishoiuarstid ja tervishoiuasutused oskavad kõige paremini nõu anda, kuidas hoolitseda töötaja eest, kes on haige olnud, ja milliseid kohandusi on vaja teha nende töös. Kui teil ei ole võimalik töötervishoiuspetsialisti teenuseid kasutada, tuleb kindlasti nendesse küsimustesse delikaatselt suhtuda ning pidada lugu töötaja eraelu puutumatuses ja konfidentsiaalsusest.

Võtke arvesse, et COVID-19 põdenud töötajad võivad end tunda stigmatiseerituna ja neile võib osaks saada diskrimineerimine.

Tehke tulevikuplaane ja õppige kogemusest

Tähtis on koostada või uuendada kriisikavasid tulevaste olukordade puhuks, mil töö on vaja katkestada ja seejärel uuesti alustada. Seda kirjeldatakse dokumendis [COVID-19: guidance for the workplace](#) (COVID-19: suunised töökohale). Ka väikeettevõtted võivad koostada kontrollnimekirja, mis aitab neil ette valmistuda selleks, kui samalaadsed sündmused peaksid korduma.

Esimest korda kaugtööd kasutanud ettevõtted võivad kaaluda selle kasutusse võtmist kaasaegse, pikemas perspektiivis kasutatava töömeetodina. COVID-19 pandeemia ajal saadud kogemused võivad aidata välja töötada kaugtööeeskirja või olemasolevad eeskirjad üle vaadata.

Püsige teabega kursis

COVID-19 kohta levib äärmiselt palju teavet ning usaldusväärse ja täpse teabe ebamäärasest ja eksitavast eristamine võib olla raske. Kontrollige alati, kas teabe allikas on tuntud ja kvalifitseeritud teabeedastaja. Ametlikud allikad, kust leiate COVID-19 kohta teavet:

- [Maailma Terviseorganisatsioon](#)
- [Haiguste Ennetamise ja Tõrje Euroopa Keskus](#)
- [Euroopa Komisjon](#)
- [Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur](#)

Füüsilise distantsi hoidmise meetmete lõdvendamisel võidakse väljastada konkreetseid sektoreid, kogukondi või rühmi puudutavat teavet, mida võidakse sageli uuendada. Teie riigi tervishoiu- ja tööministritel on asjaomast teavet ja neilt võib saada linke spetsiifilisematele allikatele.

Sektorid ja elukutsed

Kõige suurem COVID-19sse nakatumise risk on inimestel, kes puutuvad töö tõttu füüsiliselt kokku paljude teistega. Teised kõrgema riskiga hädavajalikud töötajad peale tervishoiutöötajate, hooldekodude töötajate ja koduhooldajate on näiteks toiduga varustamise ja jaemüügi, prügiveo, kommunaalteenuste osutamise, politsei- ja turvatöö ning ühistranspordi vallas töötavad inimesed.

Nii nagu mõned riigid piirasid tööl käimist mõnedes sektorites varem kui teistes – üldjuhul peatati esimesena hariduse, vaba aja veetmise ja meelelahutusega seotud töö ja viimasena tööstus ja ehitustöö – võib pärast meetmete lõdvendamist tööle naasmine samuti toimuda astmeliselt, ent vastupidises järjekorras. Mitmetes riikides on kehtestatud COVID-19ga seotud sektoripõhised suunised ja teatud valik neist on allpool loetletud. Täiendavaid näiteid leiate [EU-OSHA](#) ja [riikliku töökaitseameti või -instituudi](#) kodulehtedelt.

COVID-19 valdkonnapõhised suunised

Ehitus	Construction
Jaemüük	Retail
Toit	Food
Transport	Transport
Hooldus- ja koduteenused	Maintenance and domestic services
Vaba aeg ja meelelahutus	Leisure and entertainment
Haridus	Education
Juuksuriteenused	Hairdressing
Tervishoiu- ja hoolekandeteenused	Health and care services
Korrahoid ja vanglad	Policing and prisons
Muu	Others
Riiklikud koonddokumendid (mittetäielik loetelu)	National compilations (non-exhaustive)

NB! Dokumendi avaldamistähtpäev on 24. aprill 2020. Vastav korrapäraselt uuendatav OSHwiki artikkel on [siin](#).

Autor(id): William Cockburn, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2020

Reprodutseerimine on lubatud allikale viitamisel.