

COVID19: VISSZATÉRÉS A MUNKAHELYRE A munkahelyek átalakítása és a munkavállalók védelme



© Európai Unió, 2020

Tartalomjegyzék

Háttér-információk és az iránymutatások hatóköre	2
Bevezetés	2
Aktualizálja kockázatértékelési gyakorlatát, és hozzon megfelelő intézkedéseket.....	3
A munkavállalók bevonása	7
A betegségen átesett munkavállalókról való gondoskodás	8
Tervezés és ismeretszerzés a jövővel kapcsolatban	8
Tájékozódjon	9
Ágazatok és foglalkozások.....	9
A COVID-19-re vonatkozó ágazatspecifikus útmutatások.....	9

Háttér-információk és az iránymutatások hatóköre

E nem kötelező erejű iránymutatások célja, hogy segítséget nyújtsanak a munkáltatók és a munkavállalók biztonságának és egészségének megőrzésében egy olyan munkakörnyezetben, amely jelentősen megváltozott a Covid19-világjárvány miatt. A következő kérdésekkel kapcsolatban nyújtanak tanácsot:

Kockázatértékelés és megfelelő intézkedések

- a Covid19-nek való kitettség minimalizálása
- a munka újraindítása a bezárási időszakot követően
- a távollétek magas arányának kezelése
- az otthonról dolgozó munkavállalók kezelése

A munkavállalók bevonása

A betegségen átesett munkavállalókról való gondoskodás

Tervezés és ismeretszerzés a jövővel kapcsolatban

A tájékozottság megőrzése

Tájékoztatás az ágazatok és a foglalkozások számára

Az iránymutatások olyan általános intézkedések példáit mutatják be, amelyek az adott munkahelyzettől függően segíthetik a munkáltatókat abban, hogy a munkatevékenység folytatásakor megfelelő, biztonságos és egészséges munkakörnyezetet biztosítsanak munkavállalóik számára.

Ez a dokumentum az EU-OSHA-tól származó releváns információk hivatkozásait tartalmazza, és végezetül különféle szolgáltatók egy olyan forráslistáját bocsátja közre, amelynek különböző iparágak és álláshelyek állnak a középpontjában. Kérjük, vegye figyelembe, hogy az iránymutatásban foglalt tájékoztatás nem terjed ki az egészségügyi ellátás területére, amelyre speciális tanácsok vonatkoznak (például az [ECDC](#), a [WHO](#) vagy a [CDC](#) részéről).

Amennyiben olyan konkrét kérdése vagy aggálya merül fel, amelyre ez a dokumentum nem tér ki, forduljon tájékoztatásért a helyi hatóságokhoz, például az egészségügyi szolgálathoz vagy a munkaügyi felügyelőséghez.

Bevezetés

Az Európai Unió (EU) legtöbb tagállama a Covid19-világjárvány (Covid-2019) következtében számos – többek között a munkahelyeket érintő – intézkedést hozott a betegség terjedésének megfékezése érdekében. A munka világára súlyos hatással van a válság, így a társadalom valamennyi szegmensének – közöttük a vállalkozásoknak, a munkáltatóknak és a szociális partnereknek – ki kell venniük a részüket a munkavállalók, a családjuk és a társadalom egésze védelméből.

A korlátozások jellege és mértéke – például a nem alapvető tevékenységek felfüggesztése – tagállamonként és ágazatonként eltérő, ám a munkavállalók jelentős hányadának otthonról kell dolgoznia, vagy ha nincs lehetőségük távmunkára, gyakran valamilyen jövedelempótló rendszer keretében maradnak otthon.

Ha a szociális érintkezés korlátozására vonatkozó intézkedéseknek köszönhetően kellő mértékben csökken a Covid19 terjedésének aránya, a nemzeti közigazgatások engedélyezik a munkatevékenységek fokozatos újraindítását. Ez lépésről lépésre valósul meg: először az egészségvédelem és a gazdaság szempontjából alapvető fontosságú munka folytatódhat, és az otthonról is hatékonyan elvégezhető munkatevékenységek lesznek az utolsók a sorban. Függetlenül azonban attól, hogy hogyan és milyen mértékben folytatódnak a rendes munkatevékenységek, bizonyos intézkedések nagy valószínűséggel érvényben maradnak még egy ideig annak érdekében, hogy elkerülhető legyen a fertőzési arányok meredek emelkedése ([COVID-19: guidance for the workplace](#) [Covid19: munkahelyi iránymutatás]). Emellett elképzelhető, hogy a fertőzések számának növekedése a jövőben bizonyos esetekben szükségessé teheti a korlátozó intézkedések újbóli bevezetését.

A koronavírus-válság nyomást gyakorol a munkáltatókra és a munkavállalókra: akár azért, mert nagyon rövid idő alatt kellett új eljárásokat és gyakorlatokat bevezetniük, akár azért, mert fel kellett függeszteniük munkájukat és üzleti tevékenységüket. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság gyakorlati támogatást nyújt a munkahelyre való visszatéréshez: a megfelelő megelőző intézkedések a szociális érintkezés korlátozására vonatkozó intézkedések lazítását követően segítik majd a munkahelyre való egészséges és biztonságos visszatérést, és hozzájárulnak a Covid19 terjedésének megfékezéséhez.

Aktualizálja kockázatértékelési gyakorlatát, és hozzon megfelelő intézkedéseket

A rendes munkakörülményekhez hasonlóan a Covid19-cel kapcsolatos munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések kiindulópontját is a fizikai és a pszichoszociális munkakörnyezetekben rejlő [kockázatok értékelése](#) és azonosítása jelenti. A munkáltatók kötelesek felülvizsgálni kockázatértékelési gyakorlatukat, ha a munkafolyamatban változás következik be, és mérlegelniük kell az összes kockázatot, többek között a mentális egészséget fenyegetőket is. A kockázatértékelés felülvizsgálatakor figyelmet kell fordítani a problémákat okozó anomáliákra vagy helyzetekre, valamint arra, hogy ezek hogyan segíthetnek a szervezetet hosszú távon ellenállóbbá tenni. Ne feledkezzen meg annak fontosságáról, hogy bevonja a munkavállalókat és azok képviselőit a kockázatértékelés felülvizsgálatába, és adott esetben forduljon kockázatmegelőzési vagy foglalkozás-egészségügyi szolgáltatójához. Az értékelés keretében szerezzen útmutatás gyanánt naprakész információkat a hatóságoktól azzal kapcsolatban, hogy mennyire elterjedt a Covid19 az Ön környékén. Miután felülvizsgálta kockázatértékelési gyakorlatát, következő lépésként dolgozzon ki egy cselekvési tervet megfelelő intézkedésekkel. Az alábbiakban bemutatunk néhány Covid19-cel kapcsolatos kérdést, amelyet mérlegelhet egy ilyen jellegű cselekvési terv kidolgozásakor.

A Covid19-nek való munkahelyi kitettség minimalizálása

A Covid19-nek való munkahelyi kitettséget korlátozó biztonságos munkavégzési gyakorlatok bevezetéséhez először értékelni kell a kockázatokat, majd végre kell hajtani az [ellenőrzések hierarchiáját](#). Ez azt jelenti, hogy olyan ellenőrző intézkedéseket kell bevezetni, amelyek először megszüntetik a kockázatot, és ha ez nem lehetséges, minimalizálják a munkavállalók kitettségét. Kezdje kollektív intézkedésekkel, és szükség esetén egészítse ki azokat egyedi intézkedésekkel, például egyéni védőeszközökkel. Az alábbiakban bemutatunk néhány példát az ellenőrzési intézkedésekre, azonban ezek közül jellegükből adódóan nem mindegyik alkalmazható minden munkahelyre vagy munkakörre.

- Egyelőre csak az alapvető munkatevékenységeket végezzék el a munkahelyen; előfordulhat, hogy bizonyos teendőket olyan időpontra halaszthatnak, amikor a kockázat már alacsonyabb lesz. Ha lehetséges, ne személyesen, hanem távolról (telefonon vagy videón keresztül) nyújtsanak szolgáltatásokat. Biztosítsa, hogy csak a munkavégzéshez nélkülözhetetlen munkavállalók tartózkodjanak a munkahelyen, és minimalizálja a harmadik felek jelenlétét.
- Amennyire lehet, csökkentse a munkavállalók közötti fizikai kontaktust (pl. az értekezletek vagy a szünetek során). Különítse el azokat a munkavállalókat, akik egyedül is képesek biztonságosan ellátni a feladataikat, és nincs szükségük olyan speciális berendezésre vagy gépre, amely nem mozdítható el. Amikor csak lehet, gondoskodjon például arról, hogy ezek a munkavállalók egyedül dolgozzanak egy külön irodában, személyzeti szobában, étkezdében vagy tárgyalóban. Lehetőség szerint kérje meg a veszélyeztetett (idősebb személyek és [krónikus betegségben szenvedők](#) [többek között magas vérnyomással, tüdő- vagy szívproblémákkal, cukorbetegséggel küzdő, illetve [rák- vagy más immunszuppresszióval járó kezelésben részesülő](#) személyek]) és a [várandós munkavállalókat](#), hogy dolgozzanak otthonról. A nagy kockázatnak kitett közeli családtagokkal rendelkező munkavállalók esetében is távmunkára lehet szükség.
- Szüntesse meg, vagy ha ez nem lehetséges, korlátozza az ügyfelekkel való és az ügyfelek közötti fizikai kontaktust. Ez történhet például online vagy telefonos megrendelések,

érintésmentes kiszállítás vagy (a kinti zsúfoltság elkerülésére is ügyelő) szabályozott belépés és az épületeken belüli és kívüli térbeli elhatárolódás révén.

- Az áruszállítást intézze a telephelyen kívüli átvétellel vagy kiszállítással. Lásna el a járművezetőket tanácsokkal azzal kapcsolatban, hogy milyen higiéniai intézkedéseket kövessenek a vezetőfülkében, és biztosítson számukra fertőtlenítőt és -kendőt. A kiszállítást végző munkavállalók számára lehetővé kell tenni az olyan létesítmények használatát, mint a mosdók, étkezdék, öltözők és zuhanyzók, aminek során gondoskodni kell a megfelelő óvintézkedésekről (például ezeket egyszerre csak egy személy használhassa, és a helyiségekben rendszeres takarítás történjen).
- Helyezzen áthatolhatatlan akadályt a munkavállalók közé, különösen, ha nem áll módjában két méter távolságot tartani egymástól. Az akadályok lehetnek kifejezetten erre a célra kifejlesztettek vagy improvizáltak, például műanyag fóliák, válaszfalak, gurulós fiókok vagy tárolóegységek. Kerülni kell azokat az akadályokat, amelyek nem szilárdak, vagy amelyekben hézagok vannak – például a cserepes növényeket vagy a kézikocsikat –, valamint azokat is, amelyek új kockázatot jelentenek például azért, hogy meg lehet botlani bennük, vagy leeshetnek róluk bizonyos tárgyak. Ha nincs lehetőség akadály kihelyezésére, a munkavállalók között például azért növelheti a távolságot, ha biztosítja, hogy mindkét oldalukon legalább két üres asztal vegye őket körül.
- Ha elkerülhetetlen a közeli kontaktus, korlátozza azt 15 percnél rövidebb időre. Csökkentse a vállalkozása különböző részei közötti érintkezést a műszakok kezdetén és végén. Az étkezési szüneteket úgy kell időzíteni, hogy minél kevesebb ember osztozzon az étkezdén, a személyzeti szobán vagy a konyhán. Biztosítsa, hogy mindig csak egy ember tartózkodjon a mosdókban és az öltözőkben. Helyezzen el a főbejáratra egy jelet, amelyből látható, hogy mikor használja épp valaki az egyik illemhelyet. Így biztosítható, hogy egyszerre csak egy ember lépjen be. A műszakok szervezésébe kalkulálja bele a takarítási és fertőtlenítési feladatok elvégzését.
- Helyezzen el szappant és vizet vagy megfelelő kézfertőtlenítőt praktikus helyeken, és javasolja a munkavállalóknak a gyakori kézmosást. Takarítson gyakran a munkavégzés helyén: ügyeljen különösen a pultok, az ajtókilincsek, az eszközök és egyéb felületek tisztaságára, amelyeket az emberek gyakran megérintenek, valamint gondoskodjon a megfelelő szellőztetésről.
- Ne terhelje túl a takarításért felelős személyzetet: tegye meg a szükséges intézkedéseket, például biztosítson további munkaerőt a feladatok elvégzésére, és kérje meg a munkavállalókat, hogy ügyeljenek munkaállomásuk tisztaságára. Bocsásson a munkavállalók rendelkezésére zsebkendőket, valamint műanyag zsákkal bélelt szemeteskosarakat, hogy a kiürítésükkor ne kelljen érintkezni a tartalmukkal.
- Ha az összes lehetséges biztonsági intézkedés végrehajtása ellenére is fertőzési kockázatot azonosított, lásna el a munkavállalókat minden szükséges egyéni védőeszközzel. Fontos, hogy a munkavállalók képzésben részesüljenek az egyéni védőeszközök helyes használatáról, ahogyan annak biztosítása is, hogy kövessék az [arcmaszkok](#) és [kesztyűk](#) használatával kapcsolatos iránymutatásokat.
- Helyezzen ki a munkahely bejáratánál és egyéb látható helyeken olyan plakátokat, amelyek arra ösztönzik a munkavállalókat, hogy betegség esetén maradjanak otthon, ismertetik a köhögésre és tüsszentésre vonatkozó etikettet, valamint felhívják a figyelmet a helyes kézhigiénéjára.
- Tegye lehetővé, hogy a munkavállalók csoportos közlekedés helyett az egyéni közlekedést választhassák például azért, hogy parkolóhelyeket szabadít fel számukra, vagy gondoskodik a kerékpárok biztonságos tárolásáról, és arra buzdítja őket, hogy lehetőség szerint járjanak gyalog munkába.
- Vezessen be a rugalmas szabadságokkal és távmunkával kapcsolatos szabályzatokat, hogy szükség esetén korlátozhatta a munkahelyen jelenlévők számát.

Ha szeretne további információkhoz jutni azzal kapcsolatban, hogy hogyan készítheti fel a munkahelyet a Covid19-re, többek között arról, hogy mi a teendő, ha Covid19-cel fertőzött személy járt a

munkahelyen, vagy szeretne az utazással és az értekezletekkel kapcsolatos tanácsokat olvasni, tekintse meg a [COVID-19: guidance for the workplace](#) (Covid19: munkahelyi iránymutatás) című oldalt. A „[határ menti ingázókkal és kiküldött munkavállalókkal](#)” (olyan személyek, akik egy adott országban dolgoznak, és rendszeres időközönként visszatérnek a tartózkodási hely szerinti országukba) kapcsolatban is olvashat információkat.

A munka újratekintése a bezárási időszakot követően

Ha munkahelye a Covid19-hez kapcsolódó okok miatt bizonyos időre bezárt, készítse olyan tervet a munka újratekintésére, amely figyelembe veszi az egészségvédelmet és a biztonságot. A terv elkészítése során a következőket kell fontolóra vennie:

- Aktualizálja [kockázatértékelési](#) gyakorlatát a fentiek szerint, és tekintse meg a [COVID-19: guidance for the workplace](#) (Covid19: munkahelyi iránymutatás) című oldalt.
- Mielőtt teljes mértékben újratekintődne a munka, és az összes munkavállaló visszatérne a munkahelyre, alakítsa át a munkahely elrendezését és a munkaszervezést úgy, hogy csökkenjen a Covid19 terjedésének esélye. Vegye fontolóra a munka szakaszos újratekintését, hogy végrehajthassa a megfelelő átalakításokat. Mindenképp értesítse a munkavállalókat a változásokról, tájékoztassa őket az új eljárásokról, és szükség esetén biztosítson számukra képzést, mielőtt folytatnák a munkavégzést.
- Ha módjában áll, lépjen kapcsolatba a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal és az egészségvédelmi és biztonsági tanácsadóval, és vitassák meg közösen a tervet.
- Fordítson különös figyelmet a magas kockázati csoportba tartozó munkavállalókra, és készüljön fel a leginkább veszélyeztetett személyek védelmére. Ide tartoznak az idősebb személyek és a [krónikus betegségben szenvedők](#) (többek között magas vérnyomással, tüdő- vagy szívproblémákkal, cukorbetegséggel küzdő, illetve [rák- vagy más immunszuppresszióval járó kezelésben részesülő](#) személyek), valamint a [várandós munkavállalók](#). Emellett figyeljen oda azokra a munkavállalókra, akiknek magas kockázati csoportba tartozó közeli családtagjaik vannak.
- Vegye fontolóra azon munkavállalók támogatását, akik szorongástól vagy stressztől szenvedhetnek. Ez magában foglalhatja azt, hogy a vezetők gyakrabban érdeklődnek a munkavállalók hogyléte felől, a munkatársak közötti beszélgetések vagy szorosabb kapcsolatok feltételeinek megteremtését, a munkaszervezés és a munkafeladatok módosítását, illetve akár egy munkavállalók számára létrehozott támogatási program vagy coachingszolgáltatás kialakítását, illetve valamely foglalkozás-egészségügyi szolgálattal való kapcsolatfelvétel lehetőségének biztosítását. Ne feledje: bizonyos esetekben a munkavállalók traumatikus eseményeken mehetnek keresztül – például súlyosan megbetegedhetett vagy meghalhatott egy rokonuk vagy barátjuk –, pénzügyi problémáik adódhattak, vagy a személyes kapcsolataik terén küzdhetnek nehézségekkel.
- Azoknak a munkavállalóknak, akik akár egyéni, akár csoportos intézkedések miatt elszigetelték magukat, és ezt követően térnek vissza a munkahelyre, nagy valószínűséggel aggályaik lehetnek, különösen a fertőzésveszéllyel kapcsolatban. Ezek az aggodalmak – különösen, ha az ő munkájukat is érintették a változások – akár stresszhez vagy mentális egészségügyi problémákhoz is vezethetnek. Amennyiben a szociális érintkezés korlátozására irányuló intézkedések vannak érvényben, ezek a problémák nemcsak nagyobb eséllyel fordulnak elő, hanem súlyosbítja a helyzetet, hogy a szokásos megküzdési mechanizmusok – például a személyes tér vagy a problémák másokkal való megbeszélése – sem állnak rendelkezésre (lásd: [Return to work after sick leave due to mental health problems](#) [Visszatérés a munkahelyre mentális egészségügyi problémákból fakadó betegszabadság után]). Lássa el a munkavállalókat információkkal a támogatás és tanácsadás nyilvánosan elérhető forrásairól. A [Mental Health Europe](#) szervezet tájékoztatást nyújt arról, hogy hogyan védhetjük mentális egészségünket, és miként birkózhatunk meg a Covid19 jelentette fenyegetéssel.

- A munkavállalókat aggaszhatja a munkahelyi megfertőződés fokozott veszélye, és előfordulhat, hogy nem akarnak visszatérni. Fontos, hogy megértsük az aggályaikat, valamint hogy tájékoztassuk őket a meghozott intézkedésekről és a rendelkezésükre álló támogatásról.

A távollétek magas arányának kezelése

A helyi fertőzöttségi aránytól és a hatályos protokolloktól függően előfordulhat, hogy számos munkavállalója kiesik a munkából a Covid19 miatt. Ha valamelyik munkavállalója óvintézkedésként vonult otthoni karanténba, lehetséges, hogy képes távmunka keretében ellátni a feladatait (lásd alább), de ha nem, akkor egy bizonyos ideig nem fog tudni munkába állni.

A Covid19-cel igazoltan megfertőződtek ennél jóval tovább fognak hiányozni és lesznek munkaképtelenek, a súlyosan megbetegedő munkatársak esetében pedig előfordulhat, hogy hosszabb rehabilitációra lesz szükségük, miután felgyógyultak a fertőzésből. Emellett bizonyos munkavállalók azért hiányozhatnak, mert gondoskodniuk kell egy rokonukról.

- Ha a munkavállalók jelentős hányada – akár ideiglenesen – kiesik a munkából, az megnehezítheti a tevékenységek folytatását. Bár a rendelkezésre álló munkavállalóknak rugalmasnak kell lenniük, fontos, hogy ne kerüljenek olyan helyzetbe, amely veszélyezteti az egészségüket vagy a biztonságukat. A lehető legkevesebb többletmunkát hárítsa rájuk, és biztosítsa, hogy ez az időszak ne tartson túl sokáig. A közvetlen felettesek fontos szerepet játszanak a helyzet nyomon követésében és annak biztosításában, hogy az egyes munkavállalók ne legyenek [túlterheltek](#). Tartsa be a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályokat és megállapodásokat, és tartsa tiszteletben a munkavállalók azon jogát, hogy a szabadidejükben ne a munkával foglalkozzanak.
- Amikor a munkát a csökkentett munkaerő-állományhoz igazítja – például új módszerek és eljárások bevezetésével, valamint a szerep- és felelősségi körök megváltoztatásával – mérlegelje, hogy a személyzetnek szüksége van-e további képzésre és támogatásra, és biztosítsa, hogy minden munkavállaló képes legyen ellátni a számára kijelölt feladatot.
- Képezze át a rendelkezésre álló munkavállalókat az alapvető funkciók ellátására, hogy a munkahely akkor is működhessen, ha fontos szerepet betöltő munkavállalók hiányoznak.
- Ha ideiglenes személyzetet alkalmaz, fontos tájékoztatni őket a munkahelyi kockázatokról, és szükség esetén képzést biztosítani számukra.

Az otthonról dolgozó munkavállalók kezelése

A munkavállalókat a legtöbb tagállamban meghozott, térbeli elhatárolásra irányuló intézkedések keretében arra ösztönzik vagy kötelezik, hogy dolgozzanak otthonról, amennyiben munkájuk jellege ezt lehetővé teszi. A legtöbb ilyen munkavállaló most először végez távmunkát, és a munkakörnyezetük valószínűleg sok szempontból kevésbé jól felszerelt, mint a munkahelyük. Az otthoni munkakörnyezet átalakításának mértéke a munkavállaló helyzetétől, valamint az átalakításhoz rendelkezésre álló időtől és erőforrásoktól függ.

[Ezen az oldalon](#) további tanácsokat olvashat arról, hogy hogyan őrizheti meg biztonságát és egészségét az otthoni munkavégzés során, ám ezek az iránymutatások főként a rendszeresen vagy hosszú távon távmunkát végző személyekre vonatkoznak. Az alábbi javaslatokkal minimalizálhatók az azon munkavállalókat fenyegető kockázatok, akik nem tudták megteremteni a megfelelő feltételeket az otthoni munkavégzéshez.

- Végezzen kockázatértékelést a távmunkát végző személyekkel és azok képviselőivel együtt.
- Engedélyezze a munkavállalóknak, hogy ideiglenesen hazavigyék magukkal azokat a felszereléseket, amelyeket a munkahelyen használnak (ha nem tudnak saját maguk elmenni értük, vegye fontolóra az eljuttatásuk megszervezését). Ide tartozhat például a számítógép, a monitor, a billentyűzet, az egér, a nyomtató, a szék, a lábtámasz, a lámpa vagy hasonló tárgyak. Vezessen nyilvántartást arról, hogy ki mit vitt haza, hogy később szervezetteren folytatódhasson a munka.

- Nyújtson a távmunkát végzőknek [iránymutatást egy olyan otthoni munkaállomás kialakításáról](#), amely a lehető legjobban biztosítja a megfelelő ergonómiai feltételeket, például a helyes testtartást vagy a gyakori mozgást.
- Ösztönözze a munkavállalókat arra, hogy rendszeresen (nagyjából 30 percenként) szünetet tartsanak, felálljanak, megmozgassák a tagjaikat, és kinyújtózzanak.
- Nyújtson támogatást a távmunkát végzők számára az informatikai berendezések és szoftverek használatában. A tele- és videokonferencia-eszközök elengedhetlenné válhatnak a munkavégzéshez, de nehézségek forrásai is lehetnek, ha a munkavállalók nincsenek hozzászokva a használatukhoz.
- Biztosítsa, hogy minden szinten megfelelő legyen a kommunikáció, és hogy az otthonról dolgozókhöz is eljussanak az információk. Ez magában foglalja a felső vezetés által átadott stratégiai információkat és a közvetlen felettesek feladatait, és nem szabad megfeledezni a munkatársak közötti alapvető szociális interakciók fontosságáról sem. Míg az előzőekre sort lehet keríteni előre beütemezett online értekezletek keretében, utóbbira online csevegések vagy „virtuális kávézások” révén buzdíthatja a munkavállalókat.
- Ne becsülje alá annak kockázatát, hogy a munkavállalók elszigetelve és nyomás alatt érzik magukat, ami támogatás hiányában mentális egészségügyi problémákhoz vezethet. Fontos, hogy a vezetők eredményesen kommunikáljanak, valamint a munkatársakkal együtt támogatást nyújtsanak másoknak, ahogyan a munkatársakkal való kapcsolattartás is elengedhetetlen. Vegye fontolóra rendszeres online személyzeti értekezletek vagy csapatmegbeszélések szervezését, illetve ha elkezdődött a munkába való fokozatos visszatérés, alakítson ki rotációt arra vonatkozóan, hogy ki lehet jelen a munkahelyen.
- Ne feledje: előfordulhat, hogy munkavállalója partnere szintén távmunkában dolgozik, az iskolák bezárása miatt gondoskodnia kell a gyermekeiről, vagy a gyermekeknek távolról kell csatlakozniuk ahhoz, hogy folytathassák tanulmányaikat. Másoknak esetleg idős, krónikus betegségben szenvedő vagy karanténban lévő személyeket kell ellátniuk. Ilyen körülmények között a vezetőknek rugalmasan kell hozzáállniuk a munkaidőhöz és a személyzet termelékenységéhez, és tudatosítaniuk kell a munkavállalókban, hogy megértik őket és alkalmazkodnak a helyzethez.
- Segítse a munkavállalókat a munka és a szabadidő közötti egészséges határvonalak meghúzásában azáltal, hogy egyértelműen közli, mikor kell dolgozniuk és rendelkezésre állniuk.

A munkavállalók bevonása

Az, hogy a munkavállalók és képviselőik részt vegyenek a munkahelyi egészség és biztonság kezelésében, nemcsak a siker egyik alapfeltétele, hanem egyben jogi kötelezettség is. Ez a Covid19-járvánnyal kapcsolatos munkahelyi intézkedésekre is alkalmazandó, ugyanis ebben az időszakban gyorsan követik egymást az események, és a munkavállalók, valamint a lakosság körében magas szintű bizonytalanság és szorongás tapasztalható.

Fontos, hogy munkavállalókkal, és/vagy azok képviselőivel, valamint a munkahelyi egészségvédelemért és biztonságért felelős képviselőkkel időben konzultáljon a tervezett változtatásokról, valamint arról, hogy hogyan működnek majd a gyakorlatban az ideiglenes folyamatok. A jó egészségvédelmi és biztonsági gyakorlatnak fontos részét képezi a munkavállalók bevonása a kockázatok értékelésébe és a válaszlépések kidolgozásába. Az egészségvédelmi és biztonsági képviselők, valamint az egészségvédelmi és biztonsági bizottságok egyedülálló helyzetben vannak ahhoz, hogy segítsék a megelőző intézkedések kidolgozását, és biztosítsák azok sikeres végrehajtását.

Meg kell továbbá vizsgálni azt is, hogy miként biztosítható, hogy a kölcsönzött munkavállalók és a vállalkozók ugyanazokhoz az információkhoz férjenek hozzá, mint a közvetlen alkalmazottak.

A betegségen átesett munkavállalókról való gondoskodás

Az Egészségügyi Világszervezet szerint a [Covid19 leggyakoribb tünetei](#) között a láz, a fáradtság és a száraz köhögés szerepel. Egyesek ugyan elkapják a fertőzést, de tünetmentesek maradnak, és nem érzik magukat rosszul. A legtöbben (nagyjából 80%) anélkül gyógyulnak fel a betegségből, hogy különleges kezelésre szorulnának. A Covid19-cel megfertőződtek közül nagyjából minden hatodik személynél alakul ki súlyos betegség, és lépnek fel légzési nehézségek. Az idősek, valamint az egyéb egészségügyi problémákkal – például magas vérnyomással, szívproblémákkal vagy cukorbetegséggel – küzdők körében nagyobb valószínűséggel fordul komolyra a betegség.

Azok a személyek, akik súlyosan megbetegedtek, azután is különös figyelmet igényelhetnek, hogy munkavégzésre alkalmasnak nyilvánították őket. Vannak arra utaló jelek, hogy a koronavírusos betegek a betegség legyőzését követően csökkent tüdőkapacitásban szenvedhetnek. Előfordulhat, hogy az ilyen munkavállalók munkavégzését a helyzethez kell alakítani, és szabadságra lehet szükségük az elrendelt fizioterápia miatt. Azok a munkavállalók, akiket az intenzív osztályon kellett kezelni, sajátos kihívásokkal küzdhetnek. A munkába való visszatérésük módjáról és időzítéséről a munkavállaló orvosának, valamint adott esetben a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatónak kell tanácsot adnia:

- **Izomgyengeség.** Ez annál súlyosabb lehet, minél hosszabb időt töltött valaki az intenzív osztályon. A csökkent izomkapacitás például légzőszervi panaszokban is megmutatkozhat. Egy másik gyakori, de ritkábban felismert jelenség a poszt-intenzívterápiás szindróma (Post Intensive Care Syndrome, PICS). Az intenzív osztályra kerülő személyek nagyjából 30–50%-ánál alakul ki ez a poszttraumás stressz-zavarhoz hasonló állapot.
- **Memória- és koncentrációs zavarok.** Ezek a panaszok gyakran csak idővel alakulnak ki. Miután az érintett újra munkába állt, gyakran nem ismerik fel a tüneteket. A munkahelyen megfigyelhető tünetek közé tartoznak a memória- és koncentrációs zavarok, a feladatok kielégítő ellátása terén mutatkozó nehézségek, valamint a rosszabb problémamegoldó készségek. Ennélfogva fontos ezekre odafigyelni, ha tudjuk, hogy valakit az intenzív osztályon kezeltek. A megfelelő iránymutatások nagyon fontosak, ugyanis néhány munkavállaló számára nehézséget okozhat, hogy elérje korábbi teljesítményszintjét.
- **A kezelés és a munkába állás közötti hosszú idő.** Az adatok szerint az intenzív osztályra kerülő betegek negyedénél vagy harmadánál problémák alakulhatnak ki függetlenül attól, hogy hány évesek. A betegek nagyjából felének egy évre van szüksége, mielőtt újra munkába állhatna, és előfordulhat, hogy egyharmaduk sosem tér vissza.

A foglalkozás-egészségügyi szakemberek és egészségügyi szolgálatok vannak a legmegfelelőbb helyzetben ahhoz, hogy tanácsot adjanak a betegségen átesett munkavállalókról való gondoskodással, és a munkájuk esetleges átalakításával kapcsolatban. Ha nem rendelkezik foglalkozás-egészségügyi szolgálattal, ezeket a kérdéseket érzékenyen kell kezelni, és tiszteletben kell tartani a munkavállalók magánélethez és titoktartáshoz fűződő jogát.

Legyen tudatában annak a kockázatnak, hogy a Covid19-betegségben szenvedő munkavállalók megbélyegzést és megkülönböztetést élhetnek át.

Tervezés és ismeretszerzés a jövővel kapcsolatban

Fontos a jövőbeli leállási és újraindítási eseményekre vonatkozó vészhelyzeti terveknek a [COVID-19: guidance for the workplace](#) (Covid19: munkahelyi iránymutatás) című oldalon leírtak szerinti kidolgozása vagy aktualizálása. Még a kisvállalkozások is készíthetnek olyan ellenőrző listát, amelynek a segítségével felkészülhetnek az ilyen jellegű jövőbeli eseményekre.

Azok a vállalkozások, amelyek első alkalommal használták a távmunkát, fontolóra vehetik, hogy azt korszerű, hosszú távú munkamódszerként is bevezessék. A Covid19-világjárvány keretében szerzett tapasztalatok beépíthetők távmunka-szabályzatok vagy -eljárások kidolgozásába, illetve a meglévő szabályzatok átdolgozásába.

Tájékozódjon

A Covid19-járvánnyal kapcsolatban nyomasztóan sok információ láthat napvilágot, és nehéz lehet különbséget tenni a megbízható és pontos, valamint a homályos és félrevezető adatok között. Mindig ellenőrizze, hogy az információk eredeti forrása elismert és minősített szolgáltató-e. A Covid19 témájában többek között a következők minősülnek hivatalos információforrásnak:

- [Egészségügyi Világszervezet](#)
- [Európai Betegségmegelőzési és Járványvédelmi Központ](#)
- [Európai Bizottság](#)
- [Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség](#)

A szociális érintkezés korlátozására irányuló intézkedések lazításával kifejezetten az egyes iparágakra, közösségekre vagy csoportokra vonatkozó információkat tehetnek közzé, amelyek gyakran frissülhetnek. Az Ön országában az egészségügyi és munkaügyi minisztériumok lesznek a releváns információk birtokában, és ezek speciálisabb forrásokra mutató hivatkozásokat is közzétehetnek.

Ágazatok és foglalkozások

A Covid19-cel való megfertőződés kockázata azokat az embereket fenyegeti a leginkább, akik munkakörükből adódóan gyakran létesítenek fizikai kontaktust másokkal. Az egészségügyi ellátás, valamint a bentlakásos és otthoni gondozás területén dolgozókon kívül a leginkább veszélyeztetett munkavállalók közé tartoznak például az élelmiszer-ellátás és -kiskereskedelem, valamint a hulladékgyűjtés területén dolgozók, illetve a közművek, a rendőrség és a biztonság, illetve a tömegközlekedés munkavállalói.

Ahhoz hasonlóan, ahogyan egyes országok bizonyos ágazatokban korlátozták legelőször a munkát – általában először az oktatást, a szabadidős tevékenységeket és a szórakoztatóipart, végül pedig az ipart és az építőipart függesztették fel –, az intézkedések lazítását követően a munkába való visszatérés is hasonló ütemű lehet, csak fordított sorrendben. Számos ország kínál ágazatspecifikus információkat a Covid19-járvánnyal kapcsolatban. A lista az alábbiakban tekinthető meg. További példákért látogasson el az [EU-OSHA](#) és a [nemzeti munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági hatóság vagy intézmény](#) weboldalára.

A COVID-19-re vonatkozó ágazatspecifikus útmutatások

Építőipar	Construction
Kiskereskedelem	Retail
Élelmiszeripar	Food
Közlekedés és szállítás	Transport
Karbantartási és háztartási szolgáltatások	Maintenance and domestic services
Szabadidő és szórakozás	Leisure and entertainment
Oktatás	Education
Fodrászat	Hairdressing
Egészségügyi és gondozási szolgáltatások	Health and care services
Rendfenntartás és börtönök	Policing and prisons
Egyéb	Others
Nemzeti összeállítások (a teljesség igénye nélkül)	National compilations (non-exhaustive)

A dokumentumot 2020. április 24-én tesszük közzé. A kapcsolódó, időszakosan felülvizsgált OSHwiki cikk [itt](#) található.

Szerző(k): William Cockburn, Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2020

Sokszorosítása a forrás megjelölésével engedélyezett.