

COVID-19: ЗАВРЪЩАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Адаптиране на работните места и защита на работещите

Актуализация от декември 2020 г.



© Европейски съюз, 2020

Съдържание

Контекст и обхват на насоките	2
Въведение	2
Актуализирайте вашата оценка на риска и вземете подходящи мерки	3
Свеждане до минимум на експозицията на COVID-19	3
Възобновяване на работата след периода на затваряне	5
Преодоляване на проблема с високия процент на отсъствие	6
Управление на работещите от дома	6
Ангажиране на работещите	7
Полагане на грижи за болни служители	7
Планиране и обучение за бъдещето	8
Поддържане на добра информираност	8
Сектори и професии	9
Специфични за секторите насоки, свързани с COVID-19	9

Контекст и обхват на насоките

Тези незадължителни насоки имат за цел да помогнат на работодателите и работещите да се предпазят и да останат здрави в работната среда, която се промени значително поради пандемията от COVID-19. Дадени са съвети относно:

Оценка на риска и подходящи мерки

- свеждане до минимум на експозицията на COVID-19
- възобновяване на работата след периода на затваряне
- преодоляване на проблема с високия процент на отсъствия
- управление на работещите от вкъщи

Ангажиране на работещите

Полагане на грижи за работещи лица, които са били болни

Планиране и обучение за бъдещето

Поддържане на добра информираност

Информация за сектори и професии

Насоките включват примери за общи мерки, които в зависимост от конкретната работна ситуация могат да помогнат на работодателите да постигнат подходяща безопасна работна среда при започването или възобновяването на дейностите.

Настоящият документ предоставя връзки към полезна информация от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) и включва списък на ресурси от различни доставчици, насочени към различни отрасли и работни места. Обърнете внимание, че информацията в настоящите насоки не обхваща здравните заведения, за които са налични конкретни съвети (напр. от [ECDC](#), [C3O](#), [CDC](#)).

За всякакви специфични въпроси или опасения, които не са разгледани в настоящия документ, се обърнете за информация към местните органи, например здравната служба или инспекцията по труда.

Въведение

Вследствие на пандемията от новия коронавирус 2019 (COVID-2019) държавите — членки на Европейския съюз (ЕС), въведоха редица мерки, включително мерки, които засягат работните места, за да се преборят с разпространението на болестта. Светът на труда е сериозно засегнат по време на кризата, поради което всички слоеве на обществото, включително предприятията, работодателите и социалните партньори, трябва да дадат своя принос, за да могат работещите, техните семейства и обществото като цяло да бъдат защитени.

Естеството и обхватът на мерките варират от ограничаване на движението и преустановяване на дейности, които не са от съществено значение, до ограничаване на броя на лицата, които заемат дадено пространство, забрана на определени дейности и задължение за спазване на индивидуални хигиенни мерки. Тяхното прилагане може да се различава в зависимост от развитието на пандемията, сектора, професията или свързана със здравето характеристика на отделния човек. В резултат от тези мерки от работниците може да се изисква да работят от дома си или, ако работата им не може да се извършва от разстояние, да останат по домовете си.

След като мерките постигнат достатъчно намаление на равнищата на предаване на COVID-19, се разрешава възобновяване на работните дейности. Често това се извършва поетапно, с работа, която се счита за съществена за опазването на здравето и първо разрешената стопанска дейност.

Въпреки че ваксинацията ще доведе във времето до облекчаване на мерките, не е ясно до каква степен или кога ще бъдат възобновени „нормалните“ работни дейности. Много вероятно е някои мерки да останат в сила известно време или да бъдат въведени отново в определен момент, за да се избегне бъдещо увеличение на нивата на заразяване.

Кризата, свързана с COVID-19, оказва натиск върху работодателите и работещите поради необходимостта от въвеждане на нови процедури и практики за много кратък период от време

или от преустановяване на тяхната работа и стопански дейности. В този контекст здравословните и безопасни условия на труд предлагат практическа подкрепа за възобновяване или поддържане на работата и допринасят за потискане на предаването на COVID-19.

Актуализирайте вашата оценка на риска и вземете подходящи мерки

Както при нормални условия на труд, идентифицирането и [оценката на рисковете](#) за физическата и психо-социалната работна среда е отправната точка за управление на безопасността и здравето при работа (БЗР) в периода на наложените мерки срещу COVID-19. Работодателите са длъжни да преразгледат оценката на риска при промяна в работния процес и да отчетат всички рискове, включително засягащите психичното здраве. При преразглеждането на оценката на риска следва да се обърне внимание на всички аномалии или ситуации, които предизвикват проблеми, както и на начина, по който те могат да помогнат на организацията да стане по-устойчива в дългосрочен план. Не забравяйте колко е важно работещите и техните представители да бъдат включени в преразглеждането на оценката на риска и се обърнете към вашия доставчик на услуги за превенция на риска или трудова медицина, ако имате такъв. Като принос към вашата оценка, получите актуална информация от публичните органи относно ситуацията с COVID-19 във вашия район. След актуализирането на оценката на риска следващата стъпка е да изготвите план за действие с подходящи мерки. По-долу са посочени примери за свързани с пандемията въпроси, които трябва да бъдат взети предвид при изготвянето на такъв план за действие.

Свеждане до минимум на експозицията на COVID-19

Въвеждането на безопасни работни практики за ограничаване експозицията на COVID-19 на работното място изисква на първо място оценяване на рисковете, а след това прилагане на [йерархия на мерките за контрол](#). Това означава да се въведат мерки за контрол, които, на първо място, да елиминират риска, и ако това не е възможно, да сведат до минимум експозицията на работещите. Започнете най-напред с колективните мерки и, ако е необходимо, ги допълнете с индивидуални мерки, например лични предпазни средства (ЛПС). По-долу са дадени някои примери за мерки за контрол, но не всички ще бъдат приложими за всички работни места или длъжности поради естеството им.

- За момента извършвайте само най-важната работа; някои дейности може да се забавят, докато намалее рискът. По възможност предоставяйте услуги от разстояние (телефон или видео връзка) вместо лично. Уверете се, че само работещите или служителите, които са от основно значение за дейността, посещават работното място и сведете до минимум присъствието на трети страни.
- Намалете, доколкото е възможно, физическия контакт между работещите (напр. по време на заседания или почивки). Изолирайте работещи, които могат безопасно да изпълняват задачите си самостоятелно и не се нуждаят от специализирано оборудване или машини, които не могат да бъдат премествани. Например, когато е възможно, организирайте ги да работят сами в свободен офис, зала, столова или заседателна зала. Ако е възможно, помолете служителите от уязвимите групи да работят от дома си (по-възрастни хора и хора с [хронични заболявания](#) (вкл. хипертония, белодробни или сърдечни проблеми, диабет или [хора, които са подложени на противораково лечение или друг вид имunosупресивна терапия](#)), както и [бременните жени](#)). Дистанционна работа може да се обмисли и за работещи лица с близки членове на семейството, които са изложени на висок риск.
- Анулирайте и, ако не е възможно, ограничете физическото взаимодействие със и между клиенти. Например чрез поръчки онлайн или по телефона, безконтактна доставка или контролирано влизане (като същевременно се избягва струпването отвън) и физическо дистанциране както в помещенията, така и извън тях.
- Когато доставяте стоки, правете това чрез вземане или доставка извън помещенията. Давайте съвети на водачите на превозни средства относно добрата хигиена в кабината и им осигурявайте подходящ хигиенен гел и кърпички. На доставящите работещи трябва да бъде позволено да ползват съоръжения като тоалетни, кафенета, съблекални и

душове, но при спазване на подходящи предпазни мерки (напр. да се пуска само по един потребител и да се почистват редовно).

- Поставете непромокаема преграда между работещите лица, особено ако те не са в състояние да запазят разстояние от два метра един от друг. Преградите могат да бъдат създадени специално за целта или да се използват импровизирани с помощта на предмети, например пластмасови листове, преградни стени, подвижни чекмеджета или устройства за съхранение. Следва да се избягват предмети, които не са твърди или имат празнини, например саксийни растения или колички, или които създават нов риск, например спъване или падащи предмети. Ако не може да се използва преграда, трябва да се създаде допълнително пространство между работещите, например като се гарантира, че има най-малко две празни бюра от двете страни.
- Ако близкият контакт е неизбежен, поддържайте го за по-малко от 15 минути. Намалете контакта между различните части на предприятието в началото и в края на смените. Организирайте почивките за хранене по такъв начин, че да се намали броят на хората, които ползват кафене, зала за персонала или кухня. Уверете се, че има само по един работник в баните и съблекалните. Поставете знак върху основната врата, указващ кога се използва една от тоалетните, за да се гарантира, че само едно лице влиза в тях. Организирайте смените така, че да се води отчетност на задачите по почистване и хигиенизиране.
- Доставяйте сапун и вода или подходящ препарат за дезинфекция на ръцете на удобни места и съветвайте служителите да измиват често ръцете си. Почиствайте вашите помещения често, особено гишетата, дръжките на вратите, инструментите и други повърхности, от които хората се нуждаят.
- Когато е възможно, осигурете добра вентилация, като отворяте прозорците и вратите, така че да се позволи приток на свеж въздух отвън.
- Съгласно въведените във вашия район разпоредби, на работното място и във всички затворени, общи пространства като автомобили, микробуси и обществен транспорт, може да се помисли за използването на хирургически или „хигиенични“ маски за лице. Тези маски са проектирани като хигиенна мярка, предотвратяваща разпространението на коронавируса чрез капчици, изпускани при кашлица или кихане, които падат върху повърхности, докоснати от други, и чрез издишвани аерозоли, които остават разтворени във въздуха до вдишването им от други лица.
- Ако сте установили риск от инфекция, въпреки че сте приложили всички възможни мерки за безопасност, осигурете всички необходими ЛПС. Важно е работещите да бъдат обучени за правилната употреба на ЛПС, като се гарантира, че следват приложимите разпоредби и насоки при използването на [маски за лице](#) и [ръкавици](#).
- Поставете постери, насърчаващи оставането у дома при разболяване, етикет при кашляне и кихане и хигиена на ръцете на входа на работното място и на други места, където те ще бъдат видени.
- Подкрепете използването от работещите на индивидуален, а не на колективен транспорт, например чрез осигуряване на паркинг за автомобили или безопасно място за съхранение на велосипеди, както и чрез насърчаване на работещите да вървят пеша до работа, ако това е възможно.
- Въведете политики за гъвкаво ползване на отпуск и дистанционна работа, за да се ограничи присъствието на работното място, когато е необходимо.
- Не допускайте прекомерно натоварване на почистващия персонал, като въведете подходящи мерки, например определяне на допълнителни служители за изпълнение на задачите и изискване от работещите да поддържат работното си място чисто. Осигурете на работещите носни кърпи и кошчета за отпадъци, снабдени с пластмасов плик, които могат да се изпразват без контакт със съдържанието.

Обърнете се за справка към [COVID-19: насоки за работното място](#) за допълнителна информация относно подготовка на вашето работно място за COVID-19, включително какво да се прави, ако някой е заразен с COVID-19 на работното място, и съвети за пътуване и заседания. Налична е

информация за „[погранични и командировани работещи](#)“ (лица, които работят в една държава и редовно се връщат в страната, в която пребивават).

Възобновяване на работата след периода на затваряне

Ако работното ви място е било затворено за известен период поради причини, свързани с COVID-19, направете план за повторното започване на работа, който е съобразен с изискванията за здраве и безопасност. В плана трябва да отчетете следното:

- Актуализирайте [оценката на риска](#), както е описано по-горе, и направете справка с [COVID-19: насоки за работното място](#).
- Приспособете структурата на работното място и организацията на работата, което ще намали предаването на COVID-19 преди възобновяването на работата напълно и преди всички служители да се върнат на работното място. Обмислете възможността за възобновяване на работата на етапи, за да се даде възможност за изменения. Уверете се, че преди да възобновите работата си, сте информирали работещите за промените и им осигурете нови процедури и обучение.
- Свържете се със службата по трудова медицина и с консултанта по здравословни и безопасни условия на труд, ако имате достъп до такова лице, и обсъдете вашия план с него/нея.
- Отделете специално внимание на работещите, които са изложени на висок риск, и се подгответе да защитавате най-уязвимите, включително възрастните хора и хората с [хронични заболявания](#) (вкл. хипертония, белодробни или сърдечни проблеми, диабет или [хората, които са подложени на противораково лечение или други видове имunosupресивна терапия](#)), както и на [бременните жени](#). Обърнете внимание и на работещите с близки членове на семейството, които са изложени на висок риск.
- Обмислете осигуряването на подкрепа за работещи лица, които може да страдат от тревожност или стрес. Мерките мога да бъдат различни — от ръководители, които по-често питат работещите как се чувстват, улесняване на обмяна или приятелските отношения между колеги, промени в организацията на труда и задачите, свързани с работата, до програма за подпомагане на служителите или индивидуално обучение, както и осигуряване на контакт със служба по трудова медицина. Имайте предвид, че работещите може да са претърпели травматични събития, например сериозно заболяване или смърт на роднина или приятел, или са изправени пред финансови затруднения или проблеми в личните отношения.
- Работещите лица, които се завръщат на работното си място след период на изолация, независимо дали като индивидуална мярка или като част от колективна изолация, е вероятно да изпитват безпокойство, особено по отношение на риска от заразяване. Това безпокойство, особено ако има промени в работата, може да доведе до проблеми със стреса и психичното здраве. Когато са въведени мерки за физическо дистанциране, тези проблеми са не само по-вероятни, но и не са налице обичайните механизми за справяне, например лично пространство или споделяне на проблеми с други (вж. [Връщане на работа след отпуск по болест поради проблеми с психичното здраве](#)). Осигурете на работещите информация относно обществено достъпни източници за подкрепа и консултации. [Mental Health Europe](#) разполага с информация как да се грижим за психичното си здраве и как да се справим със заплахата от COVID-19.
- Работещите може да изпитват тревога поради увеличаване на вероятността от заразяване на работното място и да не искат да се върнат. Важно е да разберете техните опасения, да предоставите информация за въведените мерки и за наличната подкрепа.

Преодоляване на проблема с високия процент на отсъствие

В зависимост от равнищата на заразяване във вашия район и в действащите протоколи много от вашите служители може да отсъстват поради COVID-19. Ако служителят е в изолация у дома като предпазна мярка, той/тя може да продължи да работи дистанционно (вж. по-долу). В противен случай няма да може да работи за определен период от време.

Работещите лица, за които е потвърдено, че са заразени с COVID-19, може да отсъстват и няма да могат да работят значително по-дълго време, а онези, които са сериозно болели, могат да се нуждаят от допълнителен период на рехабилитация след преминаването на инфекцията. Освен това някои работещи могат да отсъстват, тъй като трябва да се грижат за роднина.

- Липсата на значителен брой служители, дори само временно, може да създаде натиск върху непрекъснатостта на дейността. Въпреки че наличните работещи трябва да проявяват гъвкавост, важно е да не бъдат в ситуация, която застрашава тяхното здраве или безопасност. Поддържайте колкото е възможно по-малко допълнително работно натоварване и се уверете, че това не продължава твърде дълго. Преките ръководители имат важна роля за наблюдението на ситуацията и за гарантирането, че отделните служители не са [претоварени](#). Спазвайте правилата и споразуменията относно работното време и периодите на почивка и давайте възможност на работещите да се откъснат, когато не са на работа.
- Когато адаптирате работата за справяне с намалена работна ръка, например чрез въвеждане на нови методи и процедури и промяна на ролите и отговорностите, обмислете дали служителите не се нуждаят от допълнително обучение и подкрепа и се уверете, че всички работещи са компетентни да изпълняват задачата, която трябва да изпълняват.
- Организирайте кръстосани обучения на работещите лица, за изпълнение на основни функции, така че работното място да може да функционира дори ако липсват ключовите служители.
- Ако се разчита на временно наети служители, важно е те да бъдат информирани за рисковете на работното място и при необходимост да им се осигури обучение.

Управление на работещите от дома

Като част от мерките за физическо дистанциране, предприети в повечето държави членки, работещите се насърчават или задължават да работят от дома, ако естеството на работата им го позволява. За много от тези работници това може да е първият път, в който „работят дистанционно“ и вероятно работната им среда има много недостатъци в сравнение с работното място. Степента, в която може да бъде адаптирана домашната среда, ще варира в зависимост от положението на служителя и времето и ресурсите, налични за процеса на адаптация.

Съвети за предпазване на здравето при работа от вкъщи са достъпни [тук](#), но до голяма степен те са насочени към лицата, които работят дистанционно редовно или дългосрочно. По-долу са представени някои предложения за свеждане до минимум на рисковете за работещите, които не са могли да подготвят правилно работното си място у дома.

- Извършете оценка на риска, включваща дистанционно работещи лица и техните представители.
- Разрешете на работещите временно да вземат в дома, в който работят, оборудване от тяхното работно място (ако не могат да транспортират оборудването сами, организирайте доставката му). Това може да включва компютър, монитор, клавиатура, мишка, принтер, стол, опора за краката или лампа. Документирайте кой какви вещи взема, за да се избегне объркване при подновяване на обичайната работа.
- Осигурете на служителите, работещи от разстояние, [насоки за създаване на работна станция у дома](#) на принципите на добрата ергономия, например добра поза и често движение, доколкото е възможно.
- Насърчавайте работещите да правят редовни почивки (приблизително на всеки 30 минути), за да се изправят, да се движат и да се разтягат.

- Предоставяйте подкрепа на работещите от разстояние при използването на ИТ оборудване и софтуер. Инструментите за теле- и видеоконферентна връзка може да добият по-голямо значение за работата, но работещите, които не са свикнали с тях, може да срещнат трудности при използването им.
- Гарантирайте наличието на добра комуникация на всички равнища, която включва работещите от дома. Това може да означава различни неща — от стратегическа информация, предоставяна от ръководството, до задължения на преките ръководители, без да се забравя значението на обичайното социално взаимодействие между колегите. Докато първите могат да бъдат разгледани на редовни онлайн срещи, последните могат да бъдат насърчавани чрез онлайн чатове или „виртуални срещи на кафе“.
- Не подценявайте риска работещите да се чувстват изолирани и под натиск, което при липса на подкрепа може да доведе до проблеми с психичното здраве. Важно е да има ефективна комуникация и подкрепа от страна на ръководителя и колегите, както и да сте в състояние да поддържате неформални контакти с колегите. Обмислете уреждането на редовни срещи на персонала или на екипа онлайн или извършвайте ротация на служителите, които могат да присъстват на работното място, ако е започнало постепенно завръщане към работата.
- Имайте предвид, че вашият служител може да има партньор, който също работи от разстояние, или деца, които може да се нуждаят от грижи, тъй като не са на училище, или които трябва да се свързват от разстояние, за да продължат учебните си занятия. Други може да се грижат за възрастни или хронично болни хора и за хора в изолация. При тези обстоятелства ръководителите ще трябва да бъдат гъвкави по отношение на работното време и производителността на своя персонал и трябва да уверяват работещите, че разбират ситуацията и проявяват гъвкавост.
- Подпомагайте работещите при определянето на здравословни граници между работното и свободното време чрез ясна комуникация кога се очаква да работят и да са на разположение.

Ангажиране на работещите

Участието на работещите и техните представители в управлението на БЗР е ключ към успеха и правно задължение. Това се отнася и за мерките, предприети на работните места във връзка с COVID-19 — период, в който събитията се развиват бързо, с висока степен на неопределеност и безпокойство сред работещите и населението като цяло.

Важно е да се консултирате със своите служители и/или техните представители и с представители по въпросите на здравето и безопасността навреме относно планираните промени и начина, по който временните процеси ще работят на практика. Ангажирането на работещите за оценка на рисковете и разработването на ответни действия е важна част от добрите практики в областта на здравето и безопасността. Представителите по въпросите на здравето и безопасността и комитетите по въпросите на здравето и безопасността са в уникалната позиция да помагат за разработването на превантивни мерки и да гарантират, че те се прилагат успешно.

Помислете също как да се гарантира, че наетите чрез агенции работещи и изпълнителите имат достъп до същата информация като преките служители.

Полагане на грижи за болни служители

Според Световната здравна организация [най-честите симптоми на COVID-19](#) са повишена температура, умора и суха кашлица. Някои хора се заразяват, но не развиват симптоми и не се чувстват зле. Повечето хора (около 80 %) се възстановяват, без да се нуждаят от специално лечение. Малка част от хората, които се заразяват с COVID-19, се разболяват сериозно и развиват затруднения при дишането. Възрастните хора и хората със сериозни здравни проблеми като високо кръвно налягане, сърдечни проблеми или диабет, е по-вероятно да развият сериозно заболяване.

Лицата, които са преболедували тежко, може да се нуждаят от специално внимание, дори след като са обявени за работоспособни. Има индикации, че пациентите с коронавирус може да

страдат от намален капацитет на белия дроб след заболяването. За служителите в такава ситуация може да е необходимо адаптиране на работата и време, за да приложат физиотерапия. Служители, които е трябвало да прекарат известно време в интензивно лечение (ИЛ), може да са изправени пред специфични проблеми. Лекуващият лекар и службата по трудова медицина, ако има такива, трябва да дадат съвети относно начина и точния момент на тяхното връщане на работа:

- **Мускулна слабост.** Сериозността на това състояние зависи от продължителността на престоя в ИЛ. Намаленият капацитет на мускулите също се проявява например при оплаквания, свързани с дишането. Друго често срещано, но рядко идентифицирано явление е синдромът след интензивно лечение (PICS). Това състояние се появява при около 30—50 % от хората, приети за ИЛ, и е сравнимо с посттравматично стресово разстройство.
- **Проблеми с паметта и концентрацията.** Тези оплаквания често се появяват с течение на времето. Този проблем невинаги се идентифицира, след като лицето се е върнало на работа. Видимите на работното място симптоми са проблеми с паметта и концентрацията, трудности при задоволителното изпълнение на задачите и влошени умения за решаване на проблеми. Поради това е важно да се обърне внимание на това, ако знаете, че служителът е преминал през ИЛ. За някои работещи е трудно да си възобновят предишната ефективност, затова добрите насоки са много важни.
- **Дълго време за възобновяване на работата.** Данните показват, че една четвърт до една трета от лицата, преминали през ИЛ, могат да развият проблеми, независимо от възрастта. Приблизително половината от пациентите се нуждаят от година, за да възобновят работата си, а до една трета от тях не могат да се върнат.

Лекарите по трудова медицина и здравните служби са в най-добра позиция да дават съвети какви грижи следва да се полагат за служителите, които са били болни, както и за необходимостта от адаптиране, което може да трябва да извършат в тяхната работа. Ако нямате служба по трудова медицина, е важно да разглеждате тези въпроси внимателно и при зачитане на неприкосновеността на личния живот и поверителността на работещите.

Имайте предвид, че има риск от стигматизация и дискриминация на работещи лица, които са били болни от COVID-19.

Планиране и обучение за бъдещето

Въпреки че ваксинацията срещу COVID-19 ще сложи край на настоящата пандемия, важно е в бъдеще да се изготвят или актуализират планове за действие при извънредни ситуации във връзка със спирането и началните събития, както е описано в [COVID-19: насоки за работното място](#). Дори малките предприятия могат да направят контролен списък, който ще им помогне да бъдат готови, ако в бъдеще възникнат подобни събития.

Предприятията, които прилагат дистанционна работа за първи път, могат да обмислят приемането ѝ като модерна и дългосрочна работна практика. Опитът, придобит по време на пандемията от COVID-19, може да допринесе за разработването или за преразглеждането на съществуващата политика и процедури за дистанционна работа.

Поддържане на добра информираност

Количеството информация за епидемията от COVID-19 е огромно и може да се окаже трудно да се направи разграничение между надеждната и точна информация от неясната и заблуждаваща. Винаги проверявайте дали първоначалният източник на информацията е утвърден и квалифициран доставчик. Официалните източници на информация за COVID-19 включват:

- [Световна здравна организация](#)
- [Европейски център за профилактика и контрол върху заболяванията](#)
- [Европейска комисия](#)
- [Европейска агенция за безопасност и здраве при работа](#)

Тъй като кризата с пандемията започва да отшумява благодарение на ваксинацията и мерките за противодействие на COVID-19 започват да се облекчават, може да бъде публикувана информация, която да е специфична за конкретни отрасли, общности или групи, и тя може да се актуализира често. Министерствата на здравеопазването и труда във вашата страна вероятно разполагат с необходимата информация и могат да предоставят връзки към по-специализирани източници.

Сектори и професии

Хората с професии, които ги поставят във физически контакт с много други лица, са изложени на най-голям риск от заразяване с COVID-19. Освен работещите в здравеопазването, грижите в домове и грижите в домашни условия, основните работещи, изложени на повишен риск, включват например лицата, участващи в снабдяването с храни и търговията на дребно, събирането на отпадъци, комуналните услуги, полицията и сигурността, както и обществения транспорт.

По същия начин, както някои държави ограничиха труда първо в някои сектори, а после в други — обикновено първо се ограничава временно образованието, отдихът и развлеченията, а най-накрая промишлеността и строителството, връщането към работа след облекчаване на мерките също може да бъде поетапно, но в обратен ред. Някои държави предоставиха специфични за отделните сектори насоки, свързани с COVID-19 и по-долу предлагаме извадка. За допълнителни примери вж. интернет страниците на [EU-OSHA](#), вашия [национален орган за безопасни и здравословни условия на труд \(БЗР\)](#).

Специфични за секторите насоки, свързани с COVID-19

Строителство	Construction
Търговия на дребно	Retail
Храни	Food
Транспорт	Transport
Поддръжка и битови услуги	Maintenance and domestic services
Отдых и развлечения	Leisure and entertainment
Образование	Education
Фризьорство	Hairdressing
Услуги в областта на здравеопазването и грижите	Health and care services
Полиция и затвори	Policing and prisons
Други	Others
Национални сборници (неизчерпателен списък)	National compilations (non-exhaustive)

Имайте предвид, че настоящият документ е актуализиран на 23 декември 2020 г. [Статията на OSHwiki](#) периодично се редактира, а конкретните за сектора източници редовно се актуализират.

Автор(и): William Cockburn, Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, (EU-OSHA)

© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, 2020 г.

Възпроизвеждането е разрешено, при условие че е посочен източникът.