

COVID-19: ATGRIEŠANĀS DARBA VIETĀ

Darba vietu pielāgošana un darbinieku aizsardzība

2020. gada decembra atjauninājums



© Eiropas Savienība, 2020

Saturs

Pamatinformācija un pamatnostādņu darbības joma	2
Ievads	2
Atjauniniet savu riska novērtējumu un veiciet attiecīgus pasākumus	3
Pēc iespējas mazāka Covid-19 ekspozīcija	3
Darba atsākšana pēc slēgšanas perioda	4
Darba turpināšana, lielai darbinieku daļai neesot darba vietā	5
No mājām strādājošu darbinieku pārvaldība	6
Darbinieku iesaistīšana	6
Rūpes par saslimušiem darbiniekiem	7
Plānošana un mācīšanās nākotnei	7
Pienācīga informētība	8
Nozares un nodarbošanās	8
Konkrētām nozarēm paredzēti norādījumi saistībā ar Covid-19	8

Pamatinformācija un pamatnostādņu darbības joma

Šo juridiski nesaistošo pamatnostādņu mērķis ir palīdzēt darba devējiem un darbiniekiem uzturēt drošību un saglabāt veselību darba vidē, kas ir būtiski mainījusies Covid-19 pandēmijas dēļ. Pamatnostādnēs ir sniegti ieteikumi par tālāk norādītajiem jautājumiem.

Riska novērtēšana un attiecīgi pasākumi:

- pēc iespējas mazāka Covid-19 ekspozīcija;
- darba atsākšana pēc slēgšanas perioda;
- darba turpināšana, lielai darbinieku daļai neesot darba vietā;
- no mājām strādājošu darbinieku pārvaldība.

Darbinieku iesaistīšana

Rūpes par saslimušiem darbiniekiem

Plānošana un mācīšanās nākotnei

Pienācīga informētība

Informācija nozarēm un profesijām

Šajās pamatnostādnēs ir ietverti tādu vispārēju pasākumu piemēri, kas atkarībā no attiecīgās darba situācijas var palīdzēt darba devējiem panākt drošu un veselīgu darba vidi pēc darbības uzsākšanas vai atsākšanas.

Dokumentā ir iekļautas saites uz būtisku *EU-OSHA* informāciju, un tajā ir saraksts ar dažādu organizāciju sagatavotajiem uzziņas avotiem, kas paredzēti dažādām nozarēm un profesijām. Ņemiet vērā, ka šajās pamatnostādnēs sniegtā informācija neattiecas uz veselības aprūpes vidi, par ko ir pieejami īpaši ieteikumi (piemēram, [ECDC](#), [PVO](#), [CDC](#) ieteikumi).

Ja jums ir konkrēti jautājumi vai bažas, kas nav aplūkotas šajā dokumentā, vērsieties pēc informācijas vietējās iestādēs, piemēram, veselības aprūpes dienestā vai darba inspekcijā.

Ievads

Sākoties 2019. gadā jaunā koronavīrusa izraisītās slimības (Covid-19) pandēmijai, Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīs slimības izplatības apkarošanai tika ieviesti daudzi pasākumi, tostarp tādi, kas attiecas uz darba vietām. Tā kā šī krīze būtiski ietekmē darba pasauli, visām sabiedrības daļām — tostarp uzņēmumiem, darba devējiem un sociālajiem partneriem — jārīkojas, lai aizsargātu darbiniekus, viņu ģimenes locekļus un sabiedrību kopumā.

Pasākumu raksturs un apjoms svārstās no pārvietošanās ierobežojumiem un nebūtisko darbību apturēšanas līdz maksimālajam cilvēku skaitam konkrētā telpā, noteiktu darbību aizliegšanu un pienākumu ievērot individuālus higiēnas pasākumus. To piemērošana var atšķirties atkarībā no pandēmijas attīstības, nozares, nodarbošanās vai personas veselības stāvokļa. Šo pasākumu rezultātā darbiniekiem var prasīt strādāt no mājām vai, ja viņu darbu nevar veikt attālināti, palikt mājās.

Kad ar pasākumiem ir panākts pietiekams Covid-19 izplatīšanās ātruma samazinājums, tiek atļauts atsākt darbu. Bieži vien tas tiek veikts pakāpeniski, vispirms tiek atļauts darbs, kas tiek uzskatīts par būtisku veselības aizsardzībai un ekonomikai.

Kaut arī vakcinācija ar laiku atvieglos pasākumus, nav skaidrs, cik lielā mērā un kad tiks atsāktas “parastās” darba aktivitātes. Ļoti iespējams, ka noteikti pasākumi kādu laiku paliks spēkā vai kādā brīdī tiks ieviesti, lai izvairītos no turpmākas infekcijas līmeņa paaugstināšanās.

Covid-19 krīze rada spriedzi darba devējiem un darbiniekiem, kuriem bija vai nu ļoti īsā laikā jāievieš jaunas procedūras un prakse, vai jāaptur darbs un saimnieciskā darbība. Šajā kontekstā darba drošības un veselības aizsardzības pasākumi sniedz praktisku atbalstu darba atsākšanai vai saglabāšanai un palīdz ierobežot Covid-19 pārnesi.

Atjauniniet savu riska novērtējumu un veiciet attiecīgus pasākumus

Tāpat kā parastos darba apstākļos, arī ar Covid-19 saistīto pasākumu kontekstā darba drošības un veselības aizsardzības (DDVA) pārvaldību sāk, apzinot un [izvērtējot risku](#) gan fiziskajā, gan psihosociālajā darba vidē. Darba devējiem ir pienākums pārskatīt savu riska novērtējumu, kad tiek veiktas izmaiņas darba procesā, un ņemt vērā visus riskus, tostarp tos, kas ietekmē garīgo veselību. Pārskatot riska novērtējumu, jāpievērš uzmanība jebkādam novirzēm no normas vai situācijām, kas rada problēmas, un jāapsver, kā tās varētu palīdzēt organizācijai ilgtermiņā kļūt izturētspējīgākai. Atcerieties, ka ir svarīgi riska novērtējuma pārskatīšanā iesaistīt darbiniekus un viņu pārstāvjus un pieaicināt jūsu riska novēršanas vai arodveselības pakalpojumu sniedzēju, ja tāds ir. Novērtēšanas vajadzībām no publiskām iestādēm iegūstiet aktuālu informāciju par Covid-19 situāciju jūsu reģionā. Kad riska novērtējums ir atjaunināts, nākamais uzdevums ir izveidot rīcības plānu ar attiecīgiem pasākumiem. Tālāk tekstā ir minēti daži ar pandēmiju saistītu problēmu piemēri, kas jāapsver, veidojot šādu rīcības plānu.

Pēc iespējas mazāka Covid-19 ekspozīcija

Lai īstenotu drošu darba praksi Covid-19 ekspozīcijas ierobežošanai darbā, vispirms ir jāizvērtē risks un tad jāievieš [kontroles pasākumu hierarhija](#). Tas nozīmē tādu kontroles pasākumu īstenošanu, kas, pirmkārt, novērš risku, bet, ja tas nav iespējams, samazina darbinieku ekspozīciju. Sāciet ar kolektīviem pasākumiem un, ja nepieciešams, papildiniet tos ar individuāliem pasākumiem, piemēram, individuālajiem aizsardzības līdzekļiem (IAL). Tālāk ir minēti daži kontroles pasākumu piemēri, taču to rakstura dēļ ne visi no šiem pasākumiem ir piemēroti visās darba vietās vai profesijās.

- Pašlaik veiciet tikai būtiski nepieciešamo darbu; daļu darba var būt iespējams atlikt līdz laikam, kad risks būs mazāks. Ja iespējams, sniedziet pakalpojumus attālināti (pa tālruni vai ar video starpniecību), nevis klātienē. Gādājiet, lai darba vietā atrastos tikai tie strādājošie, kuri ir nepieciešami darba veikšanai, un samaziniet trešo personu klātbūtni.
- Pēc iespējas samaziniet fizisku saskari starp strādājošajiem (piemēram, sapulcēs vai pārtraukumos). Izolējiet darbiniekus, kuri var droši veikt savus uzdevumus vienatnē un kuriem nevajag specializētu aprīkojumu vai iekārtas, ko nevar pārvietot. Piemēram, kad vien iespējams, nokārtojiet, lai darbinieki vieni paši strādātu tukšā kabinetā, personāla telpā, ēdnīcā vai sapulču zālē. Ja iespējams, lūdziet neaizsargātus darbiniekus (gados vecākus cilvēkus un darbiniekus ar [hroniskām saslimšanām](#) (tostarp hipertensiju, plaušu vai sirds veselības problēmām, cukura diabētu), vai darbiniekus, kuriem [tiek veikta pretvēža vai cita imūnsupresīva terapija](#), kā arī [grūtnieces](#) strādāt no mājām. Strādājošajiem, kuru tuviem ģimenes locekļiem ir augsts risks, arī var būt jāstrādā attālināti.
- Novērsiet vai, ja tas nav iespējams, ierobežojiet fizisku saskari ar klientiem un starp tiem. To var panākt, piemēram, pieņemot pasūtījumus internetā vai pa tālruni, nodrošinot bezkontakta piegādi vai kontrolējot ienākšanu telpās (vienlaikus arī izvairoties no drūzmēšanās ārpusē), kā arī fizisku distancēšanos gan telpās, gan ārpus tām.
- Veicot preču piegādi, atstājiet tās paņemšanai vai piegādājiet ārpus telpām. Informējiet transportlīdzekļu vadītājus par atbilstošu higiēnu kabīnē un nodrošiniet viņiem piemērotu dezinfekcijas gēlu un salvetes. Piegādes jomā strādājošajiem jāļauj izmantot tādas telpas kā tualete, ēdnīca, ģērbtuve un dušas, taču jāievēro attiecīgi piesardzības pasākumi (piemēram, vienlaikus telpu drīkst izmantot tikai viens lietotājs, kā arī regulāri jāveic uzkopšana).
- Uzstādiet starp darbiniekiem necaurīdīgu barjeru, jo īpaši tad, ja viņi nevar uzturēties vismaz divu metru attālumā viens no otra. Var izmantot īpaši šim mērķim izgatavotas barjeras vai improvizēt, lietojot tādus materiālus un priekšmetus kā plastmasas loksnes, starpsienas, pārvietojamas kumodes vai uzglabāšanas sekcijas. Jāizvairās izmantot priekšmetus, kas nav no blīva materiāla vai kam ir šķirbas, piemēram, puķu podus vai ratiņus, vai kas rada jaunu risku, piemēram, paklupšanas vai priekšmetu nokrišanas dēļ. Ja nevar izmantot barjeru, lielāks atstatums starp darbiniekiem jāpanāk, piemēram, nodrošinot, ka starp darbiniekiem ir vismaz divi tukši galdi katrā virzienā.

- Ja no ciešas saskares nevar izvairīties, gādājiet, lai tā nebūtu ilgāka par 15 minūtēm. Samaziniet saskari starp dažādām jūsu uzņēmuma daļām maiņas sākumā un beigās. Organizējiet pārtraukumus ēdienreizēm tā, lai samazinātu to cilvēku skaitu, kuri vienlaikus uzturas ēdnīcā, personāla telpā vai virtuvē. Nodrošiniet, ka labierīcībās un ģērbtuvēs vienlaikus atrodas tikai viens darbinieks. Uz galvenajām durvīm novietojiet zīmi, kas norāda, kad kāda no tualetēm tiek izmantota, lai panāktu, ka vienlaikus tur uzturas tikai viens cilvēks. Organizējiet maiņas, ņemot vērā uzkopšanas un dezinfekcijas darbus.
- Nodrošiniet ziepju un ūdens vai atbilstoša roku dezinfekcijas līdzekļa pieejamību parocīgās vietās un iesakiet darbiniekiem bieži mazgāt rokas. Bieži tīriet telpas, it īpaši letes, durvju rokturus, instrumentus un citas cilvēku izmantotās virsmas.
- Ja iespējams, nodrošiniet labu ventilāciju, atverot logus un durvis, lai no ārpuses varētu ieplūst svaigs gaiss.
- Saskaņā ar jūsu reģionā spēkā esošajiem noteikumiem var apsvērt ķirurģisko jeb “higiēnisko” sejas masku izmantošanu darba vietā un visās slēgtās, koplietošanas telpās, piemēram, automašīnās, minibusos un sabiedriskajā transportā. Šīs sejas maskas ir veidotas kā higiēnas līdzeklis, novēršot koronavīrusa izplatīšanos ar pilieniņiem, kuri izdalās klepojot vai šķaudot un kas paliek uz virsmām, kurām citi pēc tam pieskaras, un izelpotajā gaisā, kuru citi pēc tam ieelpo.
- Ja, neskatoties uz visu praktiski iespējamo drošības pasākumu veikšanu, jūs tomēr konstatējat infekcijas risku, dariet pieejamus visus vajadzīgos IAL. Ir svarīgi apmācīt darbiniekus par pareizu IAL lietošanu, gādājot, lai viņi ievēro pieejamos noteikumus un norādījumus par [sejas masku](#) un [cimdu](#) izmantošanu.
- Pie darba vietas ieejas un citās labi redzamās vietās izvietojiet plakātus ar aicinājumu palikt mājās tos, kuri saslimuši, kā arī ar informāciju par pareizu klepošanas un šķaudīšanas etiķeti un roku higiēnu.
- Veiciniet, lai darbinieki izmanto personīgos, nevis kolektīvos transportlīdzekļus, piemēram, nodrošiniet autostāvvietu vai vietu, kur droši novietot velosipēdu, un mudiniet nākt uz darbu ar kājām, ja tas ir iespējams.
- Ieviesiet elastīgu atvaļinājumu un attālinātās strādāšanas politiku, lai ierobežotu atrašanos darba vietā, kad tas nepieciešams.
- Lai pārmērīgi nenoslogotu apkopējus, veiciet attiecīgus pasākumus, piemēram, norīkojiet papildu personālu šo uzdevumu veikšanai un lūdziet darbiniekus atstāt darba vietu tīru. Nodrošiniet darbiniekiem salvetes un atkritumu tvertnes, kurās ieklāts plastmasas maiss, lai tvertni varētu iztukšot, nepieskaroties tās saturam.

Plašāku informāciju par darba vietas sagatavošanu Covid-19 laikā, tostarp par to, kā rīkoties, ja ar Covid-19 inficēta persona ir bijusi darba vietā, un ieteikumus par braucieniem un sapulcēm skatiet [Covid-19: norādījumi darba vietām](#). Ir pieejama informācija [“pārrobežu un darbā norīkotajiem darbiniekiem”](#) (personām, kuras strādā vienā valstī un regulāri atgriežas savā mītnes valstī).

Darba atsākšana pēc slēgšanas perioda

Ja jūsu darba vieta uz laiku ir bijusi slēgta ar Covid-19 saistītu iemeslu dēļ, izveidojiet plānu rīcībai pēc darba atsākšanas, ņemot vērā veselības aizsardzības un drošības aspektus. Plānā jāapsver turpinājumā minētie jautājumi.

- Atjauniniet savu [risku novērtējumu](#), kā aprakstīts iepriekš tekstā, un atsaucieties uz dokumentu [Covid-19: norādījumi darba vietām](#).
- Pirms darba pilnīgas atsākšanas un visu darbinieku atgriešanās darba vietā pielāgojiet darba vietas izkārtojumu un darba organizāciju tā, lai mazinātu Covid-19 pārnešanas risku. Apsveriet iespēju atsākt darbu pa posmiem, lai varētu veikt pielāgojumus. Noteikti informējiet strādājošos par izmaiņām un nodrošiniet viņiem jaunas procedūras un apmācību, ja vajadzīgs, pirms viņi atsāk darbu.
- Sazinieties ar arodveselības dienestu un veselības aizsardzības un drošības konsultantu, ja jums ir iespēja tādu iesaistīt, un pārrunājiet savu plānu.

- Pievērsiet īpašu uzmanību darbiniekiem, kuriem ir augsts risks, un esiet gatavi aizsargāt visneaizsargātākos darbiniekus, tostarp vecāka gadagājuma cilvēkus un darbiniekus ar [hroniskām saslimšanām](#) (tostarp hipertensiju, plaušu vai sirds veselības problēmām, cukura diabētu) vai darbiniekus, kuriem [tiek veikta pretvēža vai cita imūnsupresīva terapija](#), kā arī [grūtnieces](#). Pievērsiet uzmanību arī darbiniekiem, kuru ģimenes locekļi ietilpst augsta riska grupā.
- Apsveriet iespēju ieviest atbalsta pasākumus darbiniekiem, kuri varētu ciest no trauksmes vai stresa. Pasākumi var būt dažādi no vadītāju biežāk paustas intereses par darbinieku izjūtām, sekmējot saziņu vai draudzīgas attiecības starp kolēģiem, izmaiņām darba organizācijā un darba uzdevumos, līdz darbinieku palīdzības programmai vai koučinga pakalpojumiem, kā arī piedāvājumam sazināties ar arodveselības dienestu. Ņemiet vērā, ka darbinieki var būt piedzīvojuši traumatiskus notikumus, piemēram, radnieka vai drauga smagu slimību vai nāvi, vai saskaras ar finansiālām grūtībām vai personīgo attiecību problēmām.
- Darbiniekiem, kuri atgriežas darba vietā pēc izolācijas perioda, neatkarīgi no tā, vai izolācija ir bijusi individuāla vai kolektīva, varētu būt uztraukums, jo īpaši par inficēšanās risku. Šādas raizes — jo īpaši tad, ja darbā ir bijušas izmaiņas, — var izraisīt stresu un garīgās veselības problēmas. Ja ir ieviesti fiziskās distancēšanās pasākumi, tad ir ne tikai lielāka šādu problēmu rašanās iespēja, bet nav arī pieejami parastie problēmu risināšanas mehānismi, piemēram, personīgā telpa vai iespēja pārrunāt problēmas ar citiem (sk. [Atgriešanās darbā pēc slimības atvaļinājuma saistībā ar garīgās veselības problēmām](#)). Informējiet darbiniekus par publiski pieejamām atbalsta un konsultāciju iespējām. Organizācija [Mental Health Europe](#) ("Garīgā veselība Eiropā") piedāvā informāciju par to, kā rūpēties par savu garīgo veselību un tikt galā ar Covid-19 draudiem.
- Darbiniekus var uztraukt lielāka iespēja inficēties darba vietā, un viņi var negribēt tur atgriezties. Ir svarīgi saprast šīs bažas un sniegt informāciju par veiktajiem pasākumiem un darbiniekiem pieejamo atbalstu.

Darba turpināšana, lielai darbinieku daļai neesot darba vietā

Atkarībā no infekcijas rādītājiem jūsu reģionā un spēkā esošajiem protokoliem daudzi jūsu darbinieki var neierasties darbā Covid-19 dēļ. Ja darbinieki piesardzības nolūkā atrodas izolācijā mājās, viņi var turpināt veikt darbu attālināti (sk. tālāk tekstā), vai, ja tas nav iespējams, šie darbinieki kādu laiku nevar strādāt.

Strādājošie, kuriem ir apstiprināta saslimšana ar Covid-19, neieradīsies darbā un nevarēs strādāt ievērojami ilgāku laiku, tāpat tiem, kuri ir smagi saslimuši, pēc izārstēšanās no infekcijas var būt vajadzīgs papildu laiks rehabilitācijai. Daži darbinieki var neierasties darbā, jo viņiem jārūpējas par kādu radnieku.

- Ievērojama strādājošo skaita prombūtne pat tad, ja tā ir tikai īslaicīga, var apdraudēt darbības nepārtrauktību. Lai gan pieejamajiem darbiniekiem jābūt elastīgiem, ir svarīgi, lai viņi nenonāktu situācijā, kas apdraud viņu veselību vai drošību. Papildu darba slodzei jābūt pēc iespējas mazākai, un jānodrošina, ka tā nav pārāk ilga. Tiešajiem vadītājiem ir svarīgs uzdevums uzraudzīt situāciju un gādāt, lai atsevišķi darbinieki netiktu [pārslogoti](#). Ievērojiet noteikumus un vienošanās par darba laiku un atpūtas brīžiem un dodiet darbiniekiem tiesības pēc darba laika beigām atslēgties no darba.
- Kad pielāgojat darbu, lai risinātu samazinātā darbaspēka problēmu, piemēram, ieviešot jaunas metodes un procedūras un mainot funkcijas un atbildības jomas, apsveriet, vai darbiniekiem ir vajadzīga papildu apmācība un atbalsts, un pārliecinieties, ka visi strādājošie spēj kompetenti izpildīt viņiem uzticēto uzdevumu.
- Savstarpēji apmāciet darbiniekus izpildīt būtiskas funkcijas, lai organizācija varētu darboties pat nozīmīgu darbinieku prombūtnes laikā.
- Ja jums ir pagaidu darbinieki, ir svarīgi viņus informēt par riskiem darba vietā un nodrošināt apmācību, ja tas ir vajadzīgs.

No mājām strādājošu darbinieku pārvaldība

Kā daļu no fiziskās distancēšanās pasākumiem, kas ieviesti vairumā dalībvalstu, strādājošajiem tiek ieteikts vai ir obligāts pienākums strādāt no mājām, ja viņu darba raksturs to atļauj. Daudziem šiem darbiniekiem šī ir pirmā “teledarba” reize, un viņu darba vidē, visticamāk, ir daudz nepilnību, salīdzinot ar darba vietu. Tas, cik lielā mērā mājas vidi iespējams pielāgot, ir atkarīgs no strādājošā situācijas un no pielāgošanai pieejamā laika un resursiem.

Ieteikumi, kā palikt drošībā un saglabāt veselību, strādājot no mājām, ir pieejami [šeit](#), lai gan tie lielākoties attiecas uz darbiniekiem, kuri regulāri vai ilgstoši strādā attālināti. Tālāk tekstā ir sniegti dažādi ierosinājumi, kā mazināt risku darbiniekiem, kuri nevar atbilstoši sagatavot savu darba vietu mājās.

- Veiciet riska novērtējumu, iesaistot darbiniekus, kuri strādā attālināti, un viņu pārstāvjus.
- Ļaujiet strādājošajiem uz laiku paņemt uz mājām aprīkojumu no viņu darba vietas (ja darbinieki nevar paši ierasties pēc tā, apsveriet piegādes organizēšanu). Tas var ietvert tādas priekšmetus kā dators, monitors, tastatūra, datora pele, printeris, krēsls, kāju balsts vai gaismeklis. Veiciet uzskaiti, kādu priekšmetus paņem katrs darbinieks, lai izvairītos no apjukuma, kad atsāksies ierastās darba gaitas.
- Sniedziet teledarba veicējiem [norādījumus par to, kā iekārtot darbstaciju mājās](#). Tie attiecas uz labu ergonomiku, piemēram, pareizu pozīciju un biežu izkustēšanos, ciktāl tas iespējams.
- Aiciniet strādājošos regulāri izmantot pārtraukumus (ik pēc apmēram 30 minūtēm), lai pieceltos, izkustētos un izstāpītos.
- Sniedziet teledarba veicējiem atbalstu IT aprīkojuma un programmatūru lietošanā. Telekonferenču un videokonferenču rīki var kļūt par nozīmīgu darba instrumentu, bet tie var arī radīt problēmas darbiniekiem, kuri pie tiem nav pieraduši.
- Nodrošiniet labu saziņu visos līmeņos, ietverot arī darbiniekus, kuri strādā no mājām. Tas attiecas gan uz stratēģisku informāciju, ko sniedz augstākā līmeņa vadība, gan tiešo vadītāju pienākumiem, neaizmirstot par kolēģu ierastās sociālās mijiedarbības nozīmīgumu. Pirmajā gadījumā saziņu var nodrošināt plānotās tiešsaistes sapulcēs, bet otrajā gadījumā ar tiešsaistes tērzēšanas palīdzību vai virtuālu tikšanos pie kafijas tases.
- Nenovērtējiet par zemu risku, ar ko saskaras darbinieki, kuri jūtas izolēti un izjūt spiedienu, jo atbalsta trūkums var izraisīt garīgās veselības problēmas. Efektīva saziņa, vadītāja un kolēģu sniegtais atbalsts un iespēja uzturēt neformālu saskari ar kolēģiem ir svarīgi. Apsveriet iespēju rīkot regulāras personāla vai komandas sapulces tiešsaistē vai izveidojiet dežūru grafiku, saskaņā ar kuru darbinieki var atrasties darba vietā, ja uzsākta pakāpeniska atgriešanās darbā.
- Ņemiet vērā, ka jūsu darbinieku partneri arī var strādāt attālināti vai darbiniekiem var būt jāpieskata bērni, jo viņi nav skolā, vai bērniem var būt jāpieslēdzas attālināti, lai turpinātu pildīt skolas uzdevumus. Citiem darbiniekiem var būt jā rūpējas par gados vecākiem vai hroniski slimiem cilvēkiem vai kādiem, kuri atrodas karantīnā. Šādos apstākļos vadītājiem ir jāievēro elastība attiecībā uz darba laiku un personāla produktivitāti un jāizrāda strādājošajiem sapratne un elastīga attieksme.
- Palīdziet darbiniekiem noteikt veselīgas robežas starp darbu un brīvo laiku, skaidri norādot, kad viņiem vajadzētu strādāt un būt pieejamiem.

Darbinieku iesaistīšana

Darbinieku un viņu pārstāvju līdzdalība darba aizsardzības pārvaldībā ir gan panākumu priekšnosacījums, gan arī juridisks pienākums. Tas attiecas arī uz pasākumiem, kas saistībā ar Covid-19 darba vietās ieviesti laikā, kad notikumi strauji attīstās un ir augsts nenoteiktības un trauksmes līmenis strādājošo vidū un sabiedrībā kopumā.

Ir svarīgi, lai jūs savlaicīgi informētu darbiniekus un/vai viņu pārstāvjus, kā arī veselības aizsardzības un drošības jomas pārstāvjus par plānotajām izmaiņām un to, kā praktiski darbosies pagaidu procesi. Strādājošo iesaistīšana riska izvērtēšanā un atbildes pasākumu izstrādē ir nozīmīga veselības aizsardzības un drošības paraugprakses daļa. Veselības aizsardzības un drošības jomas pārstāvji un

komitejas ir unikālā pozīcijā, lai palīdzētu izstrādāt profilaktiskus pasākumus un nodrošinātu to sekmīgu īstenošanu.

Apsveriet arī, kā nodrošināt, lai pagaidu darbiniekiem un līgumdarbiniekiem būtu pieejama tādi pati informācija kā tiešajiem darbiniekiem.

Rūpes par saslimušiem darbiniekiem

Pasaules Veselības organizācija ir norādījusi, ka [izplatītākie Covid-19 simptomi](#) ir drudzis, nogurums un sauss klepus. Daži cilvēki var būt inficējušies, bet viņiem var nebūt nekādu simptomu vai sliktas pašsajūtas. Vairums cilvēku (aptuveni 80 %) izveseļojas bez īpašas ārstēšanas. Neliela daļa no tiem, kas inficējas ar Covid-19, smagi saslimst un viņiem ir apgrūtināta elpošana. Šāda slimības gaita biežāk var būt vecākiem cilvēkiem, kā arī personām ar citām veselības problēmām, piemēram, augstu asinsspiedienu, sirds veselības problēmām vai cukura diabētu.

Smagi saslimušiem cilvēkiem var būt jāpievērš īpaša vērība pat pēc tam, kad viņi ir atzīti par darbspējīgiem. Dažas pazīmes liecina, ka koronavīrusa pacientiem pēc slimības var būt samazināts plaušu dzīvības tilpums. Šādā gadījumā strādājošo darbs var būt jāpielāgo un viņiem var būt vajadzīgs brīvs laiks, lai veiktu fizioterapiju. Darbinieki, kuri ārstēti intensīvās terapijas nodaļās, var saskarties ar specifiskiem sarežģījumiem. Darbinieka ārstam un arodveselības dienestam, ja tāds ir, jāsniedz ieteikumi par veidu un laiku, kad viņš varētu atgriezties darbā:

- **Muskuļu vājums.** Jo ilgāk persona ir saņēmusi intensīvo terapiju, jo izteiktāks ir muskuļu vājums. Samazināts muskuļu spēks izpaužas arī, piemēram, kā sūdzības par elpošanu. Cita izplatīta, bet retāk atpazīta parādība ir sindroms pēc intensīvās terapijas (*PICS*). Tas rodas apmēram 30–50 % pacientu, kuri uzņemti intensīvās terapijas nodaļās, un ir salīdzināms ar posttraumatisko stresa sindromu;
- **Atmiņas un koncentrēšanās problēmas.** Šīs sūdzības bieži parādās tikai laika gaitā. Tikko darbinieks ir sācis strādāt, tās ne vienmēr tiek atpazītas. Darbā redzami simptomi ir problēmas ar atmiņu un koncentrēšanos, grūtības apmierinoši izpildīt uzdevumus un sliktākas problēmu risināšanas prasmes. Tāpēc ir svarīgi būt vērojam, ja zināt, ka kāds ir bijis intensīvās terapijas nodaļā. Labas norādes ir ļoti nozīmīgas, jo dažiem darbiniekiem ir grūti atkal panākt savu agrāko snieguma līmeni;
- **Ilgs laiks darba atsākšanai.** Dati liecina, ka ceturtajai vai trešajai daļai personu, kuras saņēmušas intensīvo terapiju, neatkarīgi no vecuma var rasties problēmas. Apmēram pusei pacientu var būt nepieciešams gads, lai atsāktu darbu, un pat gandrīz trešā daļa pacientu var nekad neatgriezties darbā.

Arodveselības ārsti un veselības aizsardzības dienesti spēj vislabāk sniegt ieteikumus par to, kā rūpēties par strādājošajiem, kuri bijuši slimi, un kādus pielāgojumus viņu darbā ir nepieciešams ieviest. Ja jums nav arodveselības dienesta, ir svarīgi risināt šos jautājumus iejūtīgi un ievērot darbinieku privātās dzīves neaizskaramību un konfidencialitāti.

Atcerieties par risku, ka ar Covid-19 slimojušie darbinieki var ciest no stigmatizācijas un diskriminācijas.

Plānošana un mācīšanās nākotnei

Lai arī vakcinācija pret Covid-19 ar laiku izbeigs pašreizējo pandēmiju, ir svarīgi izstrādāt vai atjaunināt krīzes ārkārtas rīcības plānus slēgšanas periodiem un darbības uzsākšanai nākotnē, kā aprakstīts [Covid-19: norādījumi darba vietām](#). Pat mazie uzņēmumi var izveidot kontrolsarakstu, kas palīdzēs sagatavoties iespējamajiem šāda veida notikumiem nākotnē.

Uzņēmumi, kas pirmo reizi ir strādājuši attālināti, var apsvērt iespēju pieņemt to kā mūsdienīgu ilgtermiņa darba praksi. Covid-19 pandēmijas laikā gūtā pieredze var palīdzēt izstrādāt vai pārskatīt esošo teledarba politiku un procedūras.

Pienācīga informētība

Ar Covid-19 saistītās informācijas apjoms var būt milzīgs, un var būt grūti atšķirt uzticamu un pareizu informāciju no neprecīzas un maldinošas. Vienmēr pārliecinieties, ka sākotnējais informācijas avots ir uzticams un kvalificēts. Oficiālie avoti informācijai par Covid-19 ir šādi:

- [Pasaules Veselības organizācija](#)
- [Eiropas Slimību profilakses un kontroles centrs](#)
- [Eiropas Komisija](#)
- [Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra](#)

Kad pandēmijas krīze pierims, pateicoties vakcinācijai un Covid-19 pretpasākumiem, var sniegt informāciju, kas attiecas uz konkrētām nozarēm, kopienām vai grupām, un to var bieži atjaunināt. Jūsu valstī veselības ministrijai un darba lietu ministrijai būs attiecīgā informācija, un ministrijas var norādīt saites uz specializētiem avotiem.

Nozares un nodarbošanās

Vislielākais risks inficēties ar Covid-19 var būt personām, kurām darba dēļ ir fiziska saskare ar daudziem cilvēkiem. Līdztekus veselības aprūpes, aprūpes iestāžu un mājas aprūpes jomā strādājošajiem, galvenie darbinieki, kuriem ir paaugstināts risks, ir tie, kuri strādā, piemēram, pārtikas piegādes un mazumtirdzniecības, atkritumu savākšanas, komunālo pakalpojumu, policijas un drošības, kā arī sabiedriskā transporta jomā.

Līdzīgi kā dažās valstīs, kur darbs noteiktās nozarēs tika ierobežots agrāk nekā citās, parasti vispirms apturot izglītības, atpūtas un izklaides nozares uzņēmumu darbību un kā pēdējo apturot rūpniecību un būvniecību, atgriešanās darbā pēc pasākumu atvieglošanas arī varētu notikt tāpat, bet pretējā secībā. Vairākās valstīs ir pieejami uz konkrētām nozarēm attiecināmi norādījumi saistībā ar Covid-19, un tie izlases veidā ir uzskaitīti tālāk šajā dokumentā. Citus piemērus skatiet [EU-OSHA](#) un jūsu [valsts darba aizsardzības iestādes vai institūta](#) tīmekļa vietnēs.

Konkrētām nozarēm paredzēti norādījumi saistībā ar Covid-19

Būvniecība	Construction
Mazumtirdzniecība	Retail
Pārtika	Food
Transports	Transport
Apsaimniekošana un mājokļu pakalpojumi	Maintenance and domestic services
Brīvais laiks un izklaide	Leisure and entertainment
Izglītība	Education
Frizieru pakalpojumi	Hairdressing
Veselības un aprūpes pakalpojumi	Health and care services
Policija un cietumi	Policing and prisons
Citi	Others
Valstu uzziņas avotu apkopojums (neizsmēļošs saraksts)	National compilations (non-exhaustive)

Lūdzu, ņemiet vērā, ka šis dokuments ir atjaunināts 2020. gada 23. decembrī. Attiecīgo [OSHWiki rakstu](#) regulāri pārskata, un nozarēm raksturīgos resursus nepārtraukti atjaunina.

Autors(-i): Wiliam Cockburn, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2020.

Atļauts reproducēt, ja ir sniegta atsauce uz avotu.