**COVID-19: Powrót na miejsce pracy**

*Przystosowanie miejsc pracy i ochrona pracowników*

***Materiał opracowany przez Komisję Europejską we współpracy z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)***

# Wprowadzenie

Większość państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) wdrożyła fizyczne środki dystansujące w ramach [niefarmakologicznych](https://www.ecdc.europa.eu/en/news-events/online-micro-learning-activities-on-COVID-19) środków zaradczych w celu ograniczenia przenoszenia w miejscach pracy nowego koronawirusa Sars-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19, które obejmują zawieszenie czynności niezwiązanych z pracą. Charakter i zakres ograniczeń różni się w poszczególnych państwach członkowskich i sektorach, ale znaczna część pracowników albo musi pracować w domu, albo jeśli ich praca nie może być wykonywana na odległość, często pozostaje w domu w ramach umowy o zastąpieniu dochodów.

Oczekuje się stopniowego wznowienia prac, gdy fizyczne środki dystansujące doprowadzą do wystarczającego obniżenia wskaźników transmisji COVID-19. Prawdopodobnie będzie to wykonywane stopniowo, przy czym w pierwszej kolejności dozwolone będą bardziej istotne prace, które mogą być skutecznie realizowane do czasu zakończenia pracy w domu. Niezależnie jednak od tego, w jaki sposób i w jakim stopniu zostaną wznowione normalne czynności zawodowe, jest bardzo prawdopodobne, że przez pewien czas utrzymają się pewne środki mające na celu uniknięcie gwałtownego wzrostu wskaźników zakażeń ([COVID-19: wytyczne dotyczące miejsca pracy](https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19%3A_guidance_for_the_workplace) ). [Ponadto możliwe jest, że wzrost liczby zakażeń w pewnym momencie w przyszłości będzie wymagał ponownego wprowadzenia środków ograniczających w niektórych przypadkach].

Kryzys COVID-19 wywiera presję na pracodawców i pracowników, niezależnie od tego, czy musieli oni wdrożyć nowe procedury i praktyki w bardzo krótkim czasie, czy też zawiesić swoją pracę i działalność gospodarczą. Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy oferuje praktyczne wsparcie w powrocie do miejsca pracy: odpowiednie środki zapobiegawcze mogą zapewnić bezpieczny i zdrowy powrót do pracy po złagodzeniu skutków fizycznego dystansowania, a także przyczynić się do zahamowania rozprzestrzeniania się COVID-19.

Wytyczne te obejmują ogólne środki mające na celu pomóc pracodawcom w osiągnięciu odpowiedniego bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy przy wznowieniu działalności. Na końcu tego dokumentu zamieszczona jest również lista materiałów pochodzących od różnych dostawców, które są skierowane do wielu branż. Należy pamiętać, że informacje zawarte w niniejszych wytycznych nie obejmują środowiska opieki zdrowotnej, dla którego dostępne są konkretne zalecenia (np. z [ECDC](https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/infection-prevention-and-control-and-preparedness-covid-19-healthcare-settings), [WHO](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/health-workers), [CDC](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/healthcare-facilities/hcp-return-work.html?deliveryName=USCDC-10_4-DM23416)).

Aktualizacja oceny ryzyka

Podobnie jak w normalnych warunkach pracy, identyfikacja i [ocena ryzyka](https://oshwiki.eu/wiki/Occupational_safety_and_health_risk_assessment_methodologies) jest punktem wyjścia dla zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) w ramach środków COVID-19. Pracodawcy są zobowiązani do zrewidowania swojej oceny ryzyka w przypadku zmiany procesu pracy. Poniżej znajduje się kilka przykładów zagadnień związanych z COVID-19, które należy rozważyć przy dokonywaniu takiej rewizji.

Minimalizacja narażenia na COVID-19 w miejscu pracy

Wdrożenie bezpiecznych praktyk pracy w celu ograniczenia narażenia na działanie COVID-19 w miejscu pracy wymaga najpierw oceny ryzyka, a następnie wdrożenia [hierarchii kontroli](https://oshwiki.eu/wiki/Hierarchy_of_prevention_and_control_measures). Oznacza to wprowadzenie środków kontroli w celu najpierw wyeliminowania ryzyka, a jeżeli nie jest to możliwe, zminimalizowania narażenia pracowników. Poniżej przedstawiono kilka przykładów środków kontroli, jednak nie wszystkie z nich będą miały zastosowanie do wszystkich miejsc pracy lub stanowisk pracy ze względu na ich charakter.

* Obecnie należy wykonywać tylko niezbędne prace; może być możliwe przesunięcie niektórych prac w czasie, gdy ryzyko jest mniejsze. Jeśli to możliwe, należy świadczyć usługi zdalnie (telefonicznie lub przy użyciu wideo), a nie osobiście. Należy dopilnować, aby w miejscu pracy obecni byli tylko pracownicy, którzy są niezbędni do wykonania danej pracy.
* Należy ograniczyć, w miarę możliwości, kontakt pomiędzy pracownikami (np. podczas spotkań lub przerw). Zaleca się odizolowanie pracowników, którzy mogą bezpiecznie wykonywać swoje zadania samodzielnie i którzy nie wymagają specjalistycznego sprzętu lub maszyn, których nie można przenieść z hali fabrycznej. Na przykład, mogą pracować sami w wolnym biurze, pokoju pracowniczym, stołówce lub sali konferencyjnej.
* Należy wyeliminować, jeśli to możliwe, lub ograniczyć fizyczną interakcję z klientami i między nimi. Na przykład, poprzez zamówienia internetowe lub telefoniczne, bezdotykową dostawę lub kontrolowane wejście (przy jednoczesnym uniknięciu tłoku na zewnątrz) oraz fizyczne oddalenie się zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz obiektu.
* Dostarczając towar, należy go odebrać lub dostarczyć poza teren obiektu. Należy poinformować kierowców o zasadach utrzymania dobrej higieny w kabinie i dostarczyć im żel i chusteczki higieniczne. Pracownikom dostawczym należy zezwolić na korzystanie z takich udogodnień, jak toalety, stołówki, przebieralnie i prysznice, choć z zachowaniem odpowiednich środków ostrożności (np. zezwalając na jednoosobowe sprzątanie i regularne czyszczenie).
* Zaleca się umieszczenie nieprzepuszczalnej bariery pomiędzy pracownikami, zwłaszcza jeśli nie są oni w stanie utrzymać 2-metrowej odległości od siebie. Możliwe jest improwizowanie barier, na przykład z folii, ścianek działowych, ruchomych szuflad lub regałów (należy unikać przedmiotów, które nie są solidne lub mają przerwy, takich jak rośliny doniczkowe lub wózki, i uważać, aby nie stwarzać nowego ryzyka, na przykład potknięcia się lub upadku przedmiotów). Jeśli nie można użyć bariery, należy zapewnić dodatkową przestrzeń pomiędzy pracownikami, na przykład zapewniając im co najmniej dwa puste biurka po obu stronach.
* Jeśli bliski kontakt jest nieunikniony, należy go zachować na mniej niż 15 minut. Należy ograniczyć kontakt pomiędzy różnymi obszarami firmy na początku i na końcu zmiany. Należy ustalić czasy przerw na posiłki, aby zmniejszyć liczbę osób dzielących stołówkę, pokój dla pracowników lub kuchnię. Należy upewnić się, że w łazienkach i szatniach jest jednocześnie tylko jeden pracownik. Należy umieścić znak na drzwiach wejściowych wskazujący, kiedy jedna z toalet jest w użyciu, aby upewnić się, że jednocześnie do pomieszczenia wchodzi tylko jedna osoba.
* Należy dostarczać mydło i wodę lub środek do mycia rąk w dogodnych miejscach i doradzać pracownikom częste mycie rąk. Należy często czyścić pomieszczenia, zwłaszcza lady, klamki drzwi i inne powierzchnie, których ludzie często dotykają i zapewnić dobrą wentylację, jeśli to możliwe. Jeśli stwierdzono ryzyko infekcji, należy zapewnić wszelkie niezbędne środki ochrony indywidualnej, stosując się do dostępnych wskazówek dotyczących stosowania [masek](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/when-and-how-to-use-masks) i [rękawic](https://www.who.int/gpsc/5may/Glove_Use_Information_Leaflet.pdf).
* Należy ułatwiać pracownikom korzystanie z transportu indywidualnego, a nie zbiorowego, na przykład poprzez udostępnienie parkingu samochodowego lub miejsca do bezpiecznego przechowywania rowerów oraz zachęcać pracowników do chodzenia pieszo do pracy, jeśli to możliwe.
* Zalecane jest wdrożenie polityki elastycznych urlopów i pracy zdalnej w celu ograniczenia obecności w miejscu pracy do sytuacji, gdy jest to konieczne.

## Patrz [COVID-19: wytyczne dotyczące miejsca pracy](https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19%3A_guidance_for_the_workplace), w celu uzyskania dalszych informacji na temat przygotowania Twojego miejsca pracy do COVID-19, w tym co należy zrobić, jeżeli ktoś zarażony COVID-19 przebywał w miejscu pracy oraz porady dotyczące podróży i spotkań.

Wznowienie pracy po okresie zamknięcia

Jeżeli Twoje miejsce pracy zostało zamknięte na czas określony z powodów związanych z COVID-19, należy przygotować plan wznowienia pracy uwzględniający zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy. W swoim planie można uwzględnić następujące kwestie:

* Należy zaktualizować swoją [ocenę ryzyka](https://oshwiki.eu/wiki/Occupational_safety_and_health_risk_assessment_methodologies) w sposób opisany powyżej i zapoznać się z dokumentem [COVID-19: wytyczne dotyczące miejsca pracy](https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19%3A_guidance_for_the_workplace).
* Należy dostosować układ miejsca pracy i organizację pracy, tak aby ograniczały transmisję COVID-19, przed pełnym wznowieniem pracy i przed powrotem wszystkich pracowników do miejsca pracy. Należy rozważyć wznowienie pracy etapami, aby umożliwić przeprowadzenie adaptacji. Należy informować pracowników o zmianach i zapewnić im nowe procedury i szkolenia, jeżeli jest to konieczne i wykonalne, przed wznowieniem pracy.
* Należy skontaktować się ze służbą zdrowia i doradcą ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, jeśli masz do nich dostęp i omówić z nimi swój plan.
* Należy zwrócić szczególną uwagę na pracowników, którzy są narażeni na wysokie ryzyko i być przygotowanym do ochrony osób najbardziej narażonych, w tym osób starszych i osób cierpiących na [schorzenia przewlekłe](https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/leaflet-information-covid-19-people-chronic-diseases) (w tym nadciśnienie tętnicze, problemy z płucami lub sercem, cukrzycę lub [przechodzących leczenie nowotworowe lub inną immunosupresję](https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/leaflet-information-covid-19-people-immunocompromising-condition)) oraz [pracowników w ciąży](https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/leaflet-information-covid-19-pregnant-women).
* Należy rozważyć wprowadzenie wsparcia dla pracowników, którzy mogą przechodzić przez trudny okres z powodu lęku lub stresu. Może to dotyczyć zarówno kierowników, którzy częściej pytają pracowników o to, jak się mają, jak i programu pomocy pracownikom lub usług doradczych. Należy mieć świadomość, że pracownicy mogli przechodzić przez traumatyczne zdarzenia, takie jak poważna choroba lub śmierć krewnego lub przyjaciela, albo doświadczać trudności finansowych lub problemów w relacjach osobistych. W przypadku stosowania środków mających na celu fizyczne zdystansowanie się, problemy te są nie tylko bardziej prawdopodobne, ale nie są dostępne zwykłe mechanizmy radzenia sobie z nimi, takie jak przestrzeń osobista lub dzielenie się problemami z innymi (zob. [Powrót do pracy po zwolnieniu lekarskim z powodu problemów ze zdrowiem psychicznym](https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_Work_after_sick_leave_due_to_mental_health_problems)).
* Pracownicy mogą obawiać się zwiększonego ryzyka zakażenia w miejscu pracy i nie chcieć wracać. Ważne jest, aby zrozumieć ich obawy, udzielić informacji na temat podjętych środków i dostępnego wsparcia.

Radzenie sobie z wysokim wskaźnikiem nieobecności

W zależności od wskaźnika zakażeń w danej okolicy i obowiązujących protokołów, wielu pracowników może być nieobecnych z powodu COVID-19. Jeżeli pracownik przebywa w domu w izolacji stanowiącej środek zapobiegawczy, może być w stanie kontynuować pracę zdalną (patrz poniżej), a jeżeli nie będzie to możliwe, pracownik nie będzie w stanie pracować przez pewien okres czasu.

Pracownicy, u których potwierdzono, że mają COVID-19, będą nieobecni i niezdolni do pracy przez znacznie dłuższy czas, a ci, którzy poważnie zachorują, mogą wymagać dalszego okresu rehabilitacji po wyleczeniu infekcji. Ponadto, niektórzy pracownicy mogą być nieobecni, ponieważ muszą opiekować się krewnym.

* Nieobecność znacznej liczby pracowników, nawet jeśli jest to praca tymczasowa, może stanowić obciążenie dla działalności. Chociaż można oczekiwać, że dostępni pracownicy będą elastyczni, ważne jest, aby nie znaleźli się oni w sytuacji, która zagrażałaby ich zdrowiu lub bezpieczeństwu. Wszelkie dodatkowe obciążenia pracą należy utrzymywać na jak najniższym poziomie i zapewnić, aby nie trwało to zbyt długo. Kierownicy liniowi odgrywają ważną rolę w monitorowaniu sytuacji i zapewnianiu, że poszczególni pracownicy nie są przeciążeni.
* Przy dostosowywaniu pracy do zmniejszonej liczby pracowników, na przykład poprzez wprowadzenie nowych metod i procedur oraz zmianę ról i obowiązków, należy rozważyć, czy pracownicy potrzebują dodatkowych szkoleń i wsparcia.
* Przeszkolenie pracowników do wykonywania podstawowych zadań, aby miejsce pracy mogło funkcjonować nawet w przypadku nieobecności kluczowych pracowników.
* W przypadku korzystania z usług pracowników tymczasowych ważne jest, aby informować ich o zagrożeniach w miejscu pracy i w razie potrzeby zapewnić im szkolenia.

## Zarządzanie pracownikami pracującymi w domu

W ramach działań na rzecz fizycznego dystansu w większości państw członkowskich pracownicy są zachęcani lub zobowiązani do pracy w domu, jeżeli pozwala na to charakter ich pracy. Dla większości z tych pracowników jest to pierwszy raz, kiedy są "telepracownikami", a ich środowisko pracy jest prawdopodobnie pod wieloma względami nieodpowiednie w porównaniu z ich miejscem pracy. Zakres, w jakim środowisko domowe może zostać dostosowane, będzie się różnił w zależności od sytuacji pracownika oraz czasu i zasobów dostępnych na jego dostosowanie.

Porady na temat zachowania bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy w domu są tutaj dostępne, ale w dużej mierze skierowane są do osób, które regularnie lub długoterminowo pracują na odległość. Poniżej przedstawiono kilka sugestii mających na celu zminimalizowanie ryzyka dla pracowników, którzy nie byli w stanie odpowiednio przygotować swojego miejsca pracy w domu.

* Należy pozwolić pracownikom na czasowe zabranie do domu sprzętu, którego używają w pracy. Mogą to być takie przedmioty, jak komputer, monitor, klawiatura, mysz, drukarka, krzesło, podnóżek lub lampa. Należy rejestrować, kto zabiera jakie przedmioty, aby uniknąć zamieszania po wznowieniu normalnej pracy.
* Należy przekazać telepracownikom wskazówki dotyczące przygotowania stanowiska pracy w domu, które w jak największym stopniu będzie zgodne z zasadami ergonomii.
* Należy zachęcać pracowników do robienia regularnych przerw (około co 30 minut), aby wstali, poruszali się i porozciągali układ mięśniowo-szkieletowy.
* Należy udzielić telepracownikom wsparcia w zakresie korzystania ze sprzętu i oprogramowania komputerowego. Narzędzia tele- i wideokonferencyjne mogą stać się niezbędne w pracy, ale mogą być problematyczne dla pracowników, którzy nie są przyzwyczajeni do ich używania.
* Należy zapewnić dobrą komunikację na wszystkich poziomach, w tym także z osobami pracującymi w domu. Począwszy od strategicznych informacji przekazywanych przez kierownictwo najwyższego szczebla, aż po obowiązki kierowników działów. Trzeba pamiętać o znaczeniu rutynowych interakcji społecznych pomiędzy współpracownikami. O ile pierwsze z nich można uwzględnić w zaplanowanych spotkaniach online, o tyle drugie można wspierać poprzez czaty online lub spotkania w ramach "wirtualnej przerwy na kawę".
* Nie należy lekceważyć ryzyka, że pracownicy czują się odizolowani i pod presją, co w przypadku braku wsparcia może prowadzić do problemów ze zdrowiem psychicznym. Ważna jest skuteczna komunikacja i wsparcie ze strony kierownika oraz możliwość utrzymywania nieformalnego kontaktu ze współpracownikami.
* Należy pamiętać, że pracownik może mieć partnera, który również pracuje na odległość lub dzieci, które mogą potrzebować opieki, ponieważ nie uczęszczają do szkoły lub uczestniczą w lekcjach online. Inne osoby mogą sprawować opiekę nad osobami starszymi lub przewlekle chorymi oraz tymi, które znajdują się w odosobnieniu. W tych okolicznościach kierownictwo powinno elastycznie podchodzić do godzin pracy i wydajności personelu.

# Zaangażowanie pracowników

Udział pracowników w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy jest kluczem do sukcesu i obowiązkiem prawnym. Dotyczy to również środków podejmowanych w miejscach pracy w związku z pandemią COVID-19; jest to czas, w którym wiele się dzieje i który charakteryzuje się wysokim poziomem niepewności i niepokoju wśród pracowników i ogółu społeczeństwa.

Ważne jest, aby jak najwcześniej rozpocząć rozmowy z pracownikami i przedstawicielami ds. BHP o planowanych zmianach i o tym, jak te tymczasowe procesy będą realizowane w praktyce. Zaangażowanie pracowników w ocenę ryzyka i opracowywanie rozwiązań jest ważną częścią dobrej praktyki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedstawiciele ds. BHP oraz komitety ds. zdrowia i bezpieczeństwa mają wyjątkową możliwość udzielenia wsparcia w procesie opracowywania środków zapobiegawczych i zapewnienia ich pomyślnego wdrożenia.

Pracownicy, którzy wracają do miejsca pracy po okresie izolacji, w następstwie indywidualnej decyzji, czy też jako część zbiorowej izolacji, mogą mieć obawy, w szczególności dotyczące ryzyka zakażenia. Obawy te - zwłaszcza jeśli w miejscu pracy nastąpiły zmiany - mogą prowadzić do stresu i problemów ze zdrowiem psychicznym. Oprócz zapewnienia skutecznej komunikacji, jak wspomniano powyżej, należy rozważyć wyznaczenie osoby, z którą pracownicy mogliby porozmawiać, lub zapewnić dostęp do programów pomocy pracownikom czy coachingu. Praktyczne porady na temat tego, jak dbać o zdrowie psychiczne i radzić sobie z zagrożeniem COVID-19, dostępne są na stronie organizacji [Mental Health Europe](https://www.mhe-sme.org/covid-19/).

# Opiekowanie się pracownikami, którzy byli chorzy

Według Światowej Organizacji Zdrowia, [najczęstszymi objawami COVID-19](https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses) są gorączka, zmęczenie i suchy kaszel. Niektóre osoby ulegają zakażeniu, ale nie rozwijają żadnych objawów i nie czują się źle. Większość ludzi (około 80%) wraca do zdrowia po chorobie bez konieczności specjalnego leczenia. Mniej więcej jedna na sześć osób, które zachorowały na COVID-19, przechodzi chorobę ciężko i ma trudności z oddychaniem. Osoby starsze oraz osoby z chorobami współistniejącymi, takimi jak wysokie ciśnienie krwi, problemy z sercem lub cukrzyca, są bardziej narażone na ciężki przebieg choroby.

Osoby po ciężkim przebiegu choroby, mogą wymagać szczególnej uwagi nawet po uzyskaniu świadectwa zdolności do pracy. Istnieją pewne wskazania, że pacjenci z koronawirusem mogą cierpieć z powodu zmniejszonej pojemności płuc po przebytej chorobie. Pracownicy w takiej sytuacji mogą potrzebować dostosowania pracy i potrzebować czasu wolnego, aby poddać się fizjoterapii. Pracownicy, którzy musieli spędzać czas na intensywnej terapii, mogą stanąć w obliczu szczególnych wyzwań po powrocie do pracy:

* Osłabienie mięśni. Jest tym poważniejsze, im dłużej ktoś przebywa na intensywnej terapii. Zmniejszona siła mięśni przejawia się również np. w dolegliwościach oddechowych. Innym częstym, choć rzadziej rozpoznawanym zjawiskiem jest zespół zaburzeń po intensywnej terapii (*Post Intensive Care Syndrome* - PICS). Występuje on u około 30 do 50% osób przebywających na odziale intensywnej terapii i jest porównywalny z zaburzeniami stresu pourazowego.
* Problem z pamięcią i koncentracją. Problemy te często pojawiają się dopiero z czasem, nie zawsze jest to rozpoznawane tuż po powrocie do pracy. Objawy widoczne w pracy to problemy z pamięcią i koncentracją, trudności w zadowalającym wykonywaniu zadań oraz gorsze umiejętności rozwiązywania problemów. Dlatego ważne jest, aby zwracać uwagę na ten problem, jeśli wiemy, że któryś z pracowników przebywał na intensywnej terapii. Bardzo ważne jest dobre doradztwo, ponieważ niektórym pracownikom trudno jest wrócić do poprzedniego poziomu wydajności.
* Długi czas potrzebny na ponowne podjęcie pracy. Dane pokazują, że u jednej czwartej do jednej trzeciej osób, które przebywały na intensywnej terapii mogą wystąpić problemy, niezależnie od ich wieku. Około połowa pacjentów potrzebuje roku na ponowne podjęcie pracy, a nawet jedna trzecia może nigdy nie wrócić do pracy.

Lekarze medycyny pracy i pracownicy służby zdrowia są w stanie najlepiej doradzić, jak opiekować się pracownikami, którzy byli chorzy, oraz w jaki sposób dostosować ich pracę do nowych warunków. Jeśli pracodawca nie zatrudnia lekarza medycyny pracy, ważne jest, aby podejść do problemów pracowników z wyczuciem oraz poszanowaniem ich prywatności i poufności.

Należy być świadomym ryzyka, że pracownicy, którzy zachorowali na COVID-19, mogą być narażeni na stygmatyzację i dyskryminację w środowisku pracy.

# Źródła informacji

Ilość informacji związanych z COVID-19 może być przytłaczająca i mogą wystąpić problemy z odróżnieniem informacji wiarygodnych i rzetelnych od niejasnych i wprowadzających w błąd. Zawsze należy sprawdzić, czy pierwotne źródło informacji jest wiarygodne. Oficjalne źródła informacji o COVID-19 to między innymi:

* [Światowa Organizacja Zdrowia](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019)
* [Europejskie Centrum ds. Zapobiegania i Kontroli Chorób](https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19-pandemic)
* [Komisja Europejska](https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response_en)

Gdy zalecenia dotyczące dystansu fizycznego będą łagodzone, mogą pojawić się informacje szczegółowe dla poszczególnych branż, społeczności lub grup i mogą być one często aktualizowane. W poszczególnych krajach ministerstwa zdrowia i ministerstwa pracy będą dysponowały odpowiednimi informacjami i mogą udostępniać linki do bardziej specjalistycznych źródeł.

# Branże i zawody

Osoby wykonujące prace, które wiążą się z fizycznym kontaktem z wieloma innymi osobami, są najbardziej narażone na ryzyko zachorowania na COVID-19. Oprócz pracowników służby zdrowia i domów opieki do podstawowych pracowników o podwyższonym ryzyku zarażenia należą na przykład osoby zajmujące się zaopatrzeniem w żywność i handlem detalicznym, zbieraniem odpadów, pracujące w przedsiębiorstwach użyteczności publicznej, policji i służbach bezpieczeństwa oraz w transporcie publicznym.

W ten sam sposób, w jaki niektóre kraje ograniczyły pracę w niektórych branżach przed innymi - zazwyczaj najpierw zawieszając edukację, czas wolny i rozrywkę, a na końcu przemysł i budownictwo - powrót do pracy po złagodzeniu środków może być podobnie rozłożony, ale w odwrotnej kolejności. Wytyczne dla poszczególnych sektorów związane z COVID-19 są dostępne w kilku krajach, a ich wybór przedstawiono poniżej. Dalsze przykłady można znaleźć na stronach internetowych [instytucji krajowych lub instytutów bezpieczeństwa i higieny pracy](https://oshwiki.eu/wiki/Category%3AOSH_systems_at_national_level).

## Budownictwo

* [Austria – budownictwo](https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.858247&portal=auvaportal) (DE)
* [Dania – budownictwo](https://www.bfa-ba.dk/media/5758807/forebyg-smitte-fra-corona-virus-paa-bygge-og-anlaegspladser-og-i-private-hjem-print.pdf)  (DK, [EN](https://workplacedenmark.dk/health-and-safety/corona-precautions/))
* [Francja – budownictwo](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-conseilsbtp.pdf)  (FR)
* [Francja – budownictwo](https://www.preventionbtp.fr/content/download/1814615/20930108/file/GUIDE-DE-PRECONISATIONS-COVID-19-OPPBTP.pdf)  (FR)
* [Niemcy – budownictwo](https://www.bgbau.de/mitteilung/engpaesse-atemschutzmasken/)  (DE)
* [Niemcy – rzemiosło](https://www.bghm.de/coronavirus/handlungshilfen/) (DE)
* [Włochy – budownictwo (IT)](http://www.mit.gov.it/comunicazione/news/coronavirus/coronavirus-da-mit-linee-guida-sulla-sicurezza-nei-cantieri-edili)
* [Australia – budownictwo](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11070)  (EN)

## Dostawy

* [Francja – dostawy](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-chauffeur-livreur.pdf) (FR)
* [Dania – przewóz towarów](https://at.dk/nyheder/2020/04/forebyg-coronasmitte-ved-transport-af-gods/) (DK)
* [Australia – kierow](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11077)cy (EN)

## Handel

* [Francja – kasjerzy](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-caissier-iere.pdf) (FR)
* [Francja – sklepy detaliczne](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-commercedetail.pdf) (FR)
* [Niemcy - kasjerzy](https://publikationen.dguv.de/detail/index/sArticle/3789) (DE)
* [Niemcy – handel detaliczny żywnością i hotelarstwo](https://www.bgn.de/das-coronavirus-fragen-und-antworten/) (DE)
* [Niderlandy -](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/nieuws/2020/03/25/nieuwe-regels-voor-verantwoord-winkelen) handel (NL, [EN](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/documenten/publicaties/2020/03/25/poster-english-precautions-for-shops))
* [Australia –](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11078) handel (EN)

## Przemysł spożywczy

* [Francja –](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-boulangerie.pdf) piekarze (FR)
* [Francja – uprawa](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-agriculture.pdf) roślin (FR)
* [Francja – hodowla zwierząt](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-elevage.pdf) (FR)
* [Francja – pracownicy sezonow](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils_saisonnier.pdf)i (FR)
* [Francja – catering jedzenie](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils_restauration_collective_vente_emporter.pdf) na wynos (FR)
* [Francja – praca w ubojniach](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils_abattoir.pdf) (FR)
* [Hiszpania – rolnictwo i hodowla](https://www.insst.es/documents/94886/712877/Orientaciones%2Bpreventivas%2Ben%2Bel%2Bsector%2Bagr%C3%ADcola%2By%2Bganadero%2Bfrente%2Bal%2BCOVID-19.pdf/23ae9860-87e5-4983-a47e-1476336ee397) (ES)
* [UK – branża](https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-guidance-for-food-businesses) spożywcza (EN)
* [Australia - rolnictwo](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11083) (EN)
* [Australia – przetwarzanie i produkcja żywności](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11090)  (EN)
* [WHO – branża spożywcza](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331705/WHO-2019-nCoV-Food_Safety-2020.1-eng.pdf)  (EN)

## Transport

* [Francja – warsztaty](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-garagiste.pdf) samochodowe (FR)
* [Finlandia – kierowcy transportu publicznego](https://www.ttl.fi/en/guidelines-for-preventing-the-spread-of-the-covid-19-infectious-disease-in-passenger-traffic-in-the-logistics-industry/) (FI, SV, EN)
* [Niemcy – transport](https://www.bg-verkehr.de/coronavirus/tipps-fuer-unternehmen-und-ihre-beschaeftigten) (DE)
* [Włochy – transport (IT)](http://www.mit.gov.it/comunicazione/news/coronavirus-trasporti-logistica-logistica-e-trasporti/coronavirus-da-mit-linee)
* [Niderlandy – transport i logistyka](https://www.stlwerkt.nl/corona) (NL)
* [Niderlandy – transport i logistyka](https://www.tln.nl/nieuws/gezond-en-veilig-werken-gedurende-coronacrisis/)  (NL)
* [EU (EASA) – samoloty i porty lotnicze](https://www.easa.europa.eu/newsroom-and-events/news/updated-covid-19-safety-information-bulletin-includes-new-recommendations)  (EN)
* [EU (EASA) – piloci](https://www.easa.europa.eu/newsroom-and-events/news/guidance-helicopter-operations-light-covid-19-outbreak) śmigłowców (EN)
* [EU (EMSA) – transport](http://emsa.europa.eu/news-a-press-centre/covid19.html) morski (EN + others)
* [UK – żegluga i porty morskie](https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-shipping-and-sea-ports-guidance)  (EN)
* [UK – branża transportowa](https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-guidance-for-staff-in-the-transport-sector) (EN)
* [UK – transport towarów](https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-guidance-on-freight-transport)  (EN)
* [Australia – taksówki i przejazdy osobowe](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11079) (EN)
* [Australia – towarowy transport drogowy](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11081)  (EN)
* [Australia – magazynowanie i logistyka](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11092)  (EN)

## Utrzymanie

* [Francja - ogrodnictwo](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-espaces_verts.pdf) (FR)
* [Niemcy – handlowcy](https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quartal_2/details_2_387077.jsp) (DE)

## Rekreacja i rozrywka

* [Francja – jazda](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-filiere_cheval.pdf) konno (FR)
* [Finlandia – sektor usług](https://www.ttl.fi/en/guidelines-to-the-service-industry-for-preventing-covid-19-infections/)  (FI, SV, EN)
* [WHO – hotele i pensjonaty](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331638/WHO-2019-nCoV-Hotels-2020.1-eng.pdf)  (EN)

## Edukacja

* [UK – możliwości edukacji](https://www.gov.uk/government/publications/guidance-to-educational-settings-about-covid-19) (EN)
* [US – szkoły i opieka nad dziećmi](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/schools-childcare/index.html)  (EN)
* [US – szkoły wyższe i uniwersytety](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/colleges-universities/index.html)  (EN)
* [Australia – opieka przedszkolna i nad dziećmi (EN)](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11098)
* [WHO – szkoły](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/key-messages-and-actions-for-covid-19-prevention-and-control-in-schools-march-2020.pdf?sfvrsn=baf81d52_4)  (EN)

## Inne

* [Austria – fryzjerzy](https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/friseure/geschaefte-im-dienstleistungsbereich-geschlossen.html) (DE)
* [Francja – fryzjerzy](https://unec.fr/point-sur-les-mesures-a-prendre-dans-les-entreprises-afin-de-lutter-contre-lepidemie-de-coronavirus/) (FR)
* [Hiszpania – fryzjerzy](https://www.shortcuts.es/app-covid-19/) (ES)
* [Wlochy – pracownicy służby zdrowia](https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-covid-19-operatori-sanitari-seconda-versione.pdf)  (IT)
* [UK – pracownicy służby zdrowia](https://www.gov.uk/government/collections/coronavirus-covid-19-list-of-guidance#guidance-for-health-professionals)  (EN)
* [US – pierwsi respondenci i policja](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/first-responders.html)  (EN)
* [UK - więzeni](https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-prisons-and-other-prescribed-places-of-detention-guidance)a (EN)
* [US – więzienia](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/correction-detention/index.html) (EN)
* [WHO – w](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331638/WHO-2019-nCoV-Hotels-2020.1-eng.pdf)ięzienia (EN)
* [UK – domy](https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-residential-care-supported-living-and-home-care-guidance) opieki (EN)
* [WHO – domy](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331508/WHO-2019-nCoV-IPC_long_term_care-2020.1-eng.pdf) opieki (EN)
* [US – kościoły](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/index.html) (EN)
* [UK – schroniska](https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-guidance-on-services-for-people-experiencing-rough-sleeping) dla bezdomnych (EN)
* [US – schroniska](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/homeless-shelters/index.html) dla bezdomnych (EN)
* [US – wspólnoty emerytalne](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/retirement/index.html) (EN)
* [Australia – małe](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11068) przedsiębiorstwa (EN)
* [Niemcy – praca](https://www.certo-portal.de/?pk_campaign=VBG-Website-Unterseite) biurowa (DE)
* [Włochy – służba cywilna](http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/03-04-2020/protocollo-dintesa-pa-oo-ss) (IT)
* [Australia – praca](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11071) biurowa (EN)
* [Australia - fryzjerstwo](https://hairstylistsaustralia.com.au/2020/03/19/your-health-and-safety-rights-on-covid-19/) (EN)
* [Niemcy – chemiczne górnictwo energetyczne](https://www.bgrci.de/presse-medien/aktuelle-meldungen/schutzmassnahmen-fuer-handwerkerinnen-und-handwerker-im-kundendienst/)  (DE)
* [Australia – usługi krajowe](https://www.safeworkaustralia.gov.au/node/11091)  (EN)
* [Hiszpania – żegluga i rybołówstwo](https://www.insst.es/documents/94886/712877/Orientaciones%2Bpreventivas%2Ben%2Bel%2Bsector%2Bmar%C3%ADtimo-pesquero%2Bfrente%2Bal%2BCOVID-19.pdf/57318523-88c1-48b1-acde-86a9bd2a51fc)  (ES)
* [Hiszpania – produkcja](https://www.insst.es/documents/94886/712877/Orientaciones%2Bfrente%2Ba%2BCovid-19%2Ben%2Bel%2BSector%2BIndustrial.pdf/43697276-70d5-4aaf-b091-6948d5376e41) (ES)

# Plany i wnioski na przyszłość

Ważne jest, aby w przyszłości sporządzać lub aktualizować plany awaryjne na wypadek sytuacji kryzysowych dotyczących wyłączeń i rozruchu. Nawet małe przedsiębiorstwa mogą sporządzić listę kontrolną, która pomoże im przygotować się na wypadek wystąpienia takich zdarzeń w przyszłości.

Przedsiębiorstwa, które po raz pierwszy skorzystały z telepracy, mogą rozważyć przyjęcie jej jako nowoczesnej, długoterminowej praktyki pracy. Doświadczenia zdobyte podczas pandemii COVID-19 mogą przyczynić się do opracowania polityki i procedur telepracy lub do zmiany obowiązujących procedur.