

Koronavírus

Visszatérés a munkahelyre

A munkahelyek átalakítása és a munkavállalók védelme

2020. május 17. éjféltől Budapesten is feloldásra került a kijárási korlátozás, mellyel együtt a munkahelyek többsége is újraindítható, újra fog indulni. Ehhez az alábbiak figyelembevételét ajánljuk és javasoljuk:

Kockázatértékelés és megfelelő intézkedések célja:

- a Koronavírusnak való kitettség minimalizálása,
- a munka újrakezdése 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

Ajánlásunk nem vonatkozik az egészségügyi ellátás területére, kérjük ebben a központi (Operatív Törzs) iránymutatást, eljárásrendet kövessék:

- ne személyesen menjen a háziorvos (foglalkozás-egészségügyi orvos- üzemorvos) rendelőjébe, hanem telefonon hívja fel orvosát!
- A házi (fogl-eü-, üzem-) orvos telefonon fogja kikérdezni a munkavállalót.
- Ha felmerült a koronavírus fertőzés gyanúja, és
 - a tünetei enyhék, és nem tartozik a betegség szempontjából kockázati csoportba, tehát nem igényel kórházi kezelést, akkor otthoni karanténba kerül. A háziorvos értesíti az Országos Mentőszolgálatot (OMSZ) a légúti mintavétel céljából. Ennek eredményéről a háziorvos értesíti Önt.
 - ha a tünetek súlyosak (pl. nehézlégzés, tüdőgyulladás) és kórházi ellátást igényel, akkor a mentő a területileg illetékes kórház infektológiai osztályára vagy járványkórházba, vagy kijelölt intézménybe szállítja a munkavállalót, ahol az elkülönítése, az ellátása és a mintavételezés is megtörténik.
- A kórházban minden szükséges vizsgálatot elvégeznek és aborvizsgálatot is végeznek, amely kimutatja, hogy koronavírussal fertőzött-e vagy nem a munkavállaló.
- Ha a laboreredmény megerősíti, hogy a munkavállaló koronavírussal-fertőzött, akkor kórházi megfigyelés alá kerül. A kezelés attól függ, hogy a betegség mennyire enyhe vagy súlyos lefolyású.

AJÁNLÁSOK

A korlátozások jellege és mértéke, valamint a tevékenységek szükségességének elemzése után érdemes

- a nem alapvető tevékenységek felfüggesztését kezdeményezni,
- a munkavállalók jelentős hányadának otthoni munkavégzését elrendelni, vagy továbbra is fenntartani, amennyiben ez ugyanolyan hatékony munkavégzés, mint a munkahelyen lenne,
- megfontolni a távmunkára való áttérést a releváns munkakörökben,
- felkészülni az esetlegesen szükségessé váló korlátozó intézkedések újbóli bevezetésére,
- meghozni az újraindításhoz szükséges megfelelő megelőző intézkedéseket,
- a szociális érintkezés korlátozására vonatkozó intézkedések lazítását ésszerű határokon belül.

Ezeket túl néhány további fontos szempontra szükséges és érdemes kitérnünk:

1) A kockázatértékelés aktualizálása

A rendes munkakörülményekhez hasonlóan a Koronavírussal 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 munkaszervezetet hosszú távon ellenállóbbá tenni. Nagyon fontos, hogy bevonjuk a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőket a kockázatértékelés felülvizsgálatába, és a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató bevonása is szükséges. A kockázatértékelés felülvizsgálatát követően érdemes kidolgozni egy cselekvési tervet a megfelelő intézkedésekkel. Az alábbiakban néhány a cselekvési tervben meghatározható szempontot javasolunk:

2) Cselekvési terv

2.1) A Koronavírussal való munkahelyi kitettség minimalizálása

A munkáltatónak ellenőrző-szervezési intézkedéseket kell bevezetni, amelyek megszüntethetik a kockázatot, és ha ez nem lehetséges, minimalizálják a munkavállalók veszélyeztetettségét. Elsősorban kollektív intézkedéseket kell bevezetni, melyek a teljes munkavállalói kör védelmét szolgálják és szükség esetén ki kell egészíteni ezeket egyedi intézkedésekkel, például egyéni védőeszközök használatának előírásával. Néhány példa:

- 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.
- Biztosítsák, hogy csak a munkavégzéshez nélkülözhetetlen munkavállalók tartózkodjanak a munkahelyen, és minimalizálják a harmadik felek (ügyfelek, látogatók) jelenlétét.

- Amennyire lehet, csökkenteni kell a munkavállalók közötti fizikai kontaktust (pl. az értekezletek vagy a szünetek során).
- Különítsük el azokat a munkavállalókat, akik egyedül is képesek biztonságosan ellátni a feladataikat, és nincs szükségük olyan speciális berendezésre vagy gépre, amely nem mozgatható el.
- Amikor csak lehet, gondoskodjunk például arról, hogy ezek a munkavállalók egyedül dolgozzanak egy külön irodában, személyzeti szobában, étkezdében vagy tárgyalóban.
- Lehetőség szerint kérjük meg a veszélyeztetettebb (idősebb személyek és krónikus betegségben szenvedőket [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 akár távmunkára is szükség lehet.
- Szüntessük meg, vagy ha ez nem lehetséges, korlátozzuk 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 elhatárolás révén.
- Az áruszállítást intézzük a telephelyen kívüli átvétellel vagy kiszállítással.
- Lássuk el a gépjárművezetőinket tanácsokkal azzal kapcsolatban, hogy milyen higiéniai intézkedéseket kövessenek a vezetőfülkében, és biztosítsunk számukra fertőtlenítógélt és -kendőt. A kiszállítást végző munkavállalók számára lehetővé kell tenni az olyan létesítmények használatát, mint a mosdók, étkezdék, öltözők és zuhanyzók, aminek során gondoskodnunk kell a megfelelő óvintézkedésekről (például ezeket egyszerre csak egy személy használhassa, és a helyiségekben rendszeres takarítás történjen).
- Helyezzünk áthatolhatatlan akadályt a munkavállalók közé (pl.: plexi-lap), különösen, ha nem áll módjukban két méter távolságot tartani egymástól. Az akadályok lehetnek kifejezetten erre a célra kifejlesztettek vagy improvizáltak, például műanyag fóliák, válaszfalak, de akár guruló fiókok vagy tárolóegységek is. Kerülni kell azokat az akadályokat, amelyek nem szilárdak, vagy amelyekben hézagok vannak – például a cserepes növényeket vagy a kizokcsikat –, valamint azokat is, amelyek új kockázatot jelentenek például azáltal, hogy meg lehet botlani bennük, vagy leeshetnek róluk bizonyos tárgyak. Ha nincs lehetőség akadály kihelyezésére, a munkavállalók között például azáltal növelhetjük a távolságot, ha biztosítjuk, hogy mindkét oldalukon legalább két üres asztal vegye őket körül.
- Ha elkerülhetetlen a közeli kontaktus, korlátozzuk az időtartamot 15 percnél rövidebb időre.
- Csökkentsük a munkahely különböző részei közötti érintkezést a műszakok kezdetén és végén. Az étkezési szüneteket is úgy kell időzíteni, hogy minél kevesebb ember osztozzon az étkezdén, a személyzeti szobán vagy a konyhán. Biztosítsuk, hogy mindig csak egy ember tartózkodjon a mosdókban és az öltözőkben.
- Helyezzünk ki a főbejáratra egy jelet, amelyből látható, hogy mikor használja épp valaki az adott illemhelyet. Így biztosítható, hogy egyszerre csak egy ember lépjen be.
- A műszakok szervezésébe, a munkaidő-beosztásba kalkuláljuk bele a takarítási és fertőtlenítési feladatok elvégzését is.

- Helyezzünk el szappant és vizet vagy megfelelő kézfertőtlenítőt praktikusan kialakított helyeken, és javasoljuk a munkavállalóknak a gyakori kézmosást.
- Takarítsunk (takaríttassunk) gyakran a munkavégzés helyén: ügyeljünk különösen a pultok, az ajtókilincsek, az eszközök és egyéb felületek tisztaságára, amelyeket az emberek gyakran megérintenek, valamint gondoskodjunk a megfelelő és gyakori szellőztetésről.
- Ne terheljük túl a takarításért felelős személyzetet: tegyük meg a szükséges intézkedéseket, például biztosítsunk további munkaerőt (vagy kérjük erre a szolgáltatót) a feladatok elvégzésére, és kérjük meg a munkavállalókat, hogy ügyeljenek munkahelyük, munkaállomásuk tisztaságára.
- Bocsássunk a munkavállalók rendelkezésére eldobható 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 azonosítottunk, akkor el kell látnunk a munkavállalókat minden szükséges egyéni védőeszközzel (maszk, kesztyű stb.)
- Rendkívül fontos, hogy a munkavállalók képzésben részesüljenek az egyéni védőeszközök helyes használatáról, ahogyan annak biztosítása is, hogy kövessék az arcmaszkok és kesztyűk használatával kapcsolatos iránymutatásokat.
- Helyezzünk ki a munkahely bejáratánál és egyéb látható helyeken olyan plakátokat, jelzéseket, táblákat, amelyek arra ösztönzik a munkavállalókat, hogy betegség esetén maradjanak otthon, ezen túl olyanokat, amelyek ismertetik a köhögésre és tüsszentésre vonatkozó etikettet, valamint felhívják a figyelmet a helyes kézhigiéniára.
- Tegyük lehetővé, hogy a munkavállalók csoportos közlekedés helyett az egyéni közlekedést választhassák például azáltal, hogy parkolóhelyeket szabadítunk fel számukra, vagy gondoskodunk a kerékpárok biztonságos tárolásáról, és arra buzdítjuk őket, hogy lehetőség szerint járjanak gyalog vagy kerékpárral munkába.
- Vezessünk be a rugalmas szabadságokkal, otthonról végezhető munkákkal és esetlegesen a távmunkával kapcsolatos szabályzatokat, hogy szükség esetén korlátozhassuk a munkahelyen jelenlévők számát.

A kiküldött munkavállalókkal (és olyan személyekkel, akik egy adott országban dolgoznak, és rendszeres időközönként visszatérnek Magyarországra) kapcsolatban is gyűjtsük össze a szükséges információkat.

2.2. A munka újrakezdése a bezárási időszakot követően

Ha a munkahely a koronavírushoz kapcsolódó okok miatt bizonyos időre bezárt, a munka újrakezdése esetén vegyük figyelembe az egészségvédelmet és a biztonságot érintő szempontokat, pl.:

- Aktualizálni kell a kockázatértékelést,
- Mielőtt teljes mértékben újra elkezdődne a munka, és az összes munkavállaló visszatérne a munkahelyre, át kell alakítani a munkahely elrendezését és a munkaszervezést úgy, hogy csökkenjen a koronavírus terjedésének esélye.
- Érdemes fontolóra venni a munka szakaszos újrakezdését, hogy végrehajthassuk a megfelelő átalakításokat.

- Mindenképpen értesíteni kell a munkavállalókat a változásokról, tájékoztatni őket az új eljárásokról, és biztosítani számukra a képzést, mielőtt folytatnák a munkavégzést.
- Kapcsolatba kell lépni a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal és ki kell kérni a véleményüket a cselekvési tervvel kapcsolatban.
- Különös figyelmet kell fordítani a magas kockázati csoportba tartozó munkavállalókra, és fel kell készülni a leginkább veszélyeztetett személyek védelmére. Idetartoznak 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 azokra a munkavállalókra, akiknek magas kockázati csoportba tartozó közeli családtagjaik vannak.
- El kell kezdeni azon munkavállalók támogatását, akik szorongástól vagy stressztől szenvedhetnek. Ez magában foglalhatja például 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 coaching szolgáltatás kialakítását, illetve a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal való közvetlen kapcsolatfelvétel lehetőségének biztosítását. Ne feledjük: bizonyos esetekben a munkavállalók traumatikus eseményeken mehettek 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 súlyosbíthatják a helyzetet, hogy a szokásos megküzdési mechanizmusok – például a személyes tér vagy a problémák másokkal való megbeszélése – sem állnak rendelkezésre. Ezért mindenképpen lássuk el a munkavállalókat információkkal a támogatás és tanácsadás nyilvánosan elérhető forrásairól.
- A munkavállalókat aggaszthatja a munkahelyi megfertőződés fokozott veszélye, és előfordulhat, hogy nem akarnak visszatérni. Fontos, hogy megértsük az aggályaikat, valamint tájékoztassuk őket a meghozott intézkedésekről és a rendelkezésükre álló támogatásról.

2.3. A távollétek magas arányának kezelése

Ha valamelyik munkavállaló óvintézkedésként vonult otthoni karanténba, attól az még lehetséges, hogy képes otthonról végzett munka keretében ellátni a feladatait, de ha nem, akkor egy bizonyos ideig nem fog tudni munkába állni.

A koronavírussal igazoltan megfertőződtek ennél jóval tovább fognak hiányozni és lesznek munkaképtelenek, a súlyosan megbetegedő munkatársak esetében pedig előfordulhat, hogy hosszabb rehabilitációra lesz szükségük, még azután is miután

felgyógyultak a fertőzésből. Emellett bizonyos munkavállalók azért is hiányozhatnak, mert gondoskodniuk kell egy rokonukról, családtagjukról.

- 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 hárítsuk rájuk, és biztosítsuk, 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.
- Tartsuk be a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályokat és megállapodásokat, és tartsuk tiszteltben a munkavállalók azon jogát, hogy a szabadidejükben ne a munkával foglalkozzanak.
- Amikor a munkát a csökkentett munkaerő-állományhoz igazítjuk – például új módszerek és eljárások bevezetésével, valamint a szerep- és felelősségi körök megváltoztatásával – mérlegeljük, hogy a személyzetnek szüksége van-e további képzésre és támogatásra, és biztosítsuk, hogy minden munkavállaló képes legyen ellátni a számára kijelölt feladatot.
- Képezzük át a rendelkezésre álló munkavállalókat az alapvető funkciók ellátására, hogy a munkahelyek, munkakörök akkor is működhessenek, ha fontos szerepet betöltő munkavállalók hiányoznak.
- Ha ideiglenes személyzetet alkalmazunk (diákmunkás, kölcsönzött munkavállaló), akkor fontos tájékoztatni őket a munkahelyi kockázatokról, és szükség esetén képzést kell biztosítani számukra.

2.4. Az otthonról dolgozó munkavállalók kezelése

A munkavállalókat ösztönözhetjük, de akár kötelezhetjük is, hogy dolgozzanak otthonról, amennyiben munkájuk jellege ezt lehetővé teszi. A legtöbb ilyen munkavállaló vélhetően most először végez ilyen típusú munkát, 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.

Az alábbi javaslatokat érdemes végig venni, mert ezekkel minimalizálhatók az azon munkavállalókat fenyegető kockázatok, akik nem tudták megteremteni a megfelelő feltételeket az otthoni munkavégzéshez.

- Végezzünk kockázatértékelést a távmunkát végző személyekkel együtt (az otthonról végzett munka esetében ez nem jogszabályi kötelezettség).
- Engedélyezzük a munkavállalóknak, hogy ideiglenesen hazavigyék magukkal azokat a felszereléseket, amelyeket a munkahelyen használnak (ha nem tudnak saját maguk elmenni értük, vegyük fontolóra az eljuttatásuk megszervezését). Idetartozhat például a számítógép, a monitor, a billentyűzet, az egér, a nyomtató, a szék, a lábtámasz, a lámpa vagy hasonló tárgyak. Vezessünk erről nyilvántartást, hogy ki mit vitt haza, hogy később szervezetteren folytatódhasson a munka.
- Nyújtsunk 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.

- Ösztönözzük a munkavállalókat arra, hogy rendszeresen (nagyjából 30 percenként) szünetet tartsanak, felálljanak, megmozgassák a tagjaikat, és kinyújtózzanak.
- Nyújtunk támogatást a távmunkát és otthonról munkát végzők számára az informatikai berendezések és szoftverek használatában. A tele- és videokonferencia-eszközök elengedhetetlenné válhatnak a munkavégzéshez, de nehézségek forrásai is lehetnek, ha a munkavállalók nincsenek hozzászokva a használatukhoz.
- Biztosítsuk, 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 megfeledkezni a munkatársak közötti alapvető szociális interakciók fontosságáról sem. Míg az előzőekre sort lehet keríteni előre beütemezett online értekezletek keretében, az utóbbira online csevegések vagy „virtuális kávézások” révén buzdíthatjuk a munkavállalókat.
- Ne becsüljük 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. Vegyük fontolóra a rendszeres online személyzeti értekezletek vagy csapattalbeszélések szervezését, illetve ha elkezdődött a munkába való fokozatos visszatérés, alakítsunk ki rotációt arra vonatkozóan, hogy ki lehet jelen a munkahelyen.
- Előfordulhat, hogy munkavállalónk partnere, családtagja 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.
- Segítsük a munkavállalókat a munka és a szabadidő közötti egészséges határvonalak meghúzásában azáltal, hogy egyértelműen közöljük, mikor kell dolgozniuk és rendelkezésre állniuk.

2.5. A munkavállalók bevonása

Az, hogy a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők részt vegyenek a munkahelyi egészség és biztonság kezelésében, nemcsak a cselekvési terv sikerességének egyik alapfeltétele, hanem egyben jogi kötelezettség is. Ez a koronavírus-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 a munkavállalókkal, és/vagy a munkavédelmi képviselővel időben konzultáljunk a tervezett változtatásokról, valamint arról, hogy hogyan működnek majd a gyakorlatban az ideiglenes folyamatok.

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

2.6. A betegségen átesett munkavállalókról való gondoskodás

A koronavírus 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 koronavírussal megfertőződötték 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 munkavállalók, 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 orvosnak kell tanácsot adnia, főként az alábbi tünetek észlelésekor:

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

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

2.7. Tervezés a jövővel kapcsolatban

Fontos, hogy a biztonságos védőoltás elérhetőségéig a jövőbeli leállási és újraindítási eseményekre vonatkozó vészhelyzeti terveknek a kidolgozása vagy aktualizálása történjen meg legalább egy olyan ellenőrző lista formájában, amelynek a segítségével felkészülhetünk az ilyen jellegű jövőbeli eseményekre.

Érdemes fontolóra venni, hogy a távmunkát hosszú távú munkamódszerként is bevezessük. A koronavírus-világjárvány keretében szerzett tapasztalatok beépíthetők távmunka-szabályzatok vagy -eljárások kidolgozásába, illetve a meglévő szabályzatok átdolgozásába.

3. Honnan tájékozódjunk

A Koronavírus-járvánnyal kapcsolatban nyomasztóan sok információ láthat napvilágot, és nehéz különbséget tenni a megbízható és pontos, valamint a homályos és félrevezető adatok között. Mindig ellenőrizzük, hogy az információk eredeti forrása elismert és minősített szolgáltató-e és erre mindenképpen hívjuk fel munkavállalóink figyelmét is. A Koronavírus témájában többek között a következők minősülnek hivatalos információforrásnak:

- [Magyar Kormány \(koronavirus.gov.hu\)](https://www.koronavirus.gov.hu)
- [Egészségügyi Világszervezet](https://www.who.int)
- [Európai Betegségmegelőzési és Járványvédelmi Központ](https://ecdc.europa.eu)
- [Európai Bizottság](https://ec.europa.eu/commission/press-room/index.cfm)
- [Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség](https://ec.europa.eu/eas/)

Tájékoztassuk munkavállalóinkat, hogy a munkahelyünkre vonatkozó hiteles információkat melyik munkatársunktól (melyik vezetőtől, leginkább az első számú vezetőtől) kapják majd meg, máshonnan származó információt ne tekintsenek hivatalosnak.

(az Európai Unió Iránymutatása alapján)