



▶ Безпечне повернення до роботи під час пандемії COVID-19

Аналітична записка

Відділ з питань адміністрації праці, інспекції праці й безпеки та здоров'я на роботі (LABADMIN/OSH)

Департамент з питань управління і трипартизму

Авторське право © 2020
Міжнародна організація праці

Дата: травень 2020 р.

▶ I. Вступ

1. Пандемія COVID-19 змінила світ праці. У той час як захворюваність продовжує зростати у багатьох частинах світу, деякі країни зараз працюють над тим, щоб зберегти зниження темпів поширення інфекції та відновити свою економіку. Уряди, роботодавці, працівники та їхні організації відіграють ключову роль у зміцненні досягнутого прогресу у стримуванні поширення інфекції шляхом створення умов для безпечного повернення до роботи. Для цього потрібна співпраця та скоординовані дії, оскільки навіть поодинокі небезпечні методи роботи становлять загальну загрозу здоров'ю.

Безпечні та здорові умови праці лежать в основі гідної праці й виступають фундаментом, на якому повинні ґрунтуватися керівні принципи політики повернення до роботи. Ця аналітична записка має на меті: (1) надання допомоги урядам, організаціям роботодавців і працівників у розробці національних керівних принципів політики поетапного та безпечного повернення до роботи і (2) надання керівних принципів для оцінки ризиків на робочому місці та запровадження запобіжних і захисних заходів відповідно до ієрархії контролю¹.

¹ [Safe return to work: Ten action points, ILO \(«Безпечне повернення до роботи: десять заходів»\), див. також: «Безпечне повернення до роботи: Посібник для роботодавців з профілактики COVID-19»](#)), на додаток до «Профілактика та пом'якшення наслідків поширення COVID-19 на робочому місці: контрольний перелік заходів».

► II. Розробка керівних принципів ефективної політики безпечного повернення до роботи

2. Деякі країни вже розробили національну політику та керівні принципи безпечного повернення до роботи, а інші планують це зробити з огляду на розвиток ситуації. Розробка будь-яких керівних принципів політики має спиратися на людино-орієнтований підхід до майбутнього праці, що покладає права й потреби працівників, прагнення та права всіх людей в основу економічної, соціальної та екологічної політики². Ключовими факторами будь-якого рішення про повернення до роботи мають виступати міркування про життя і здоров'я, а також прогнози й можливості пом'якшення ризиків. Для сталого відновлення економіки працівники мають почуватися на робочих місцях безпечно і бути впевненими у тому, що вони не піддаються зайвим ризикам, безпосередньо пов'язаним із новим коронавірусом. Вони також повинні знати, що вживаються заходи для зменшення інших ризиків, у тому числі психосоціальних ризиків, хімічних небезпек, спричинених збільшеним використанням очищувальних та дезінфікуючих засобів, а також ергономічних ризиків внаслідок незручностей через невідповідність приміщень і обладнання, та багатьох інших. Крім того, коли після етапу ізоляції та припинення економічної діяльності поновлюється робота, слід ретельно звертати увагу на інші джерела небезпеки.
3. **Міжнародні стандарти праці забезпечують нормативну базу для повернення до роботи.** Зокрема, [Конвенція про безпеку та здоров'я на роботі, 1981 р. \(№ 155\)](#), [Конвенція про служби безпеки та здоров'я на роботі, 1985 р. \(№ 161\)](#), [Конвенція про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі, 2006 р. \(№ 187\)](#) та відповідні рекомендації до них створюють орієнтир, згідно з яким країни можуть розробляти політику та програми для подолання COVID-19, адаптовані до власних обставин.
4. Сюди входить чітко встановлена система прав та обов'язків. Стаття 16 Конвенції № 155 зазначає, що роботодавці повинні забезпечити, наскільки це можливо, щоб робочі місця, механізми, обладнання та робочі процеси під їхнім контролем були безпечні й не загрожували здоров'ю. Ця вимога передбачає оцінку ризиків та встановлення ієрархії контролю для запобігання і зменшення ризиків відповідно до [Настанов МОП із систем управління безпекою і здоров'ям на роботі](#).

Роботодавці зобов'язані забезпечити працівників належними захисними засобами, без витрат із боку працівників. Роботодавці також відповідальні за консультування із працівниками та їхніми представниками з питань безпеки і здоров'я на роботі (БЗР), надання належної інформації та навчання з БЗР і повідомлення компетентного органу (наприклад, інспекції праці або органу соціального захисту) про випадки професійних захворювань і травматизму на роботі³.

5. Працівники несуть відповідальність за дотримання встановлених правил з БЗР та участь в організованому роботодавцем навчанні з питань БЗР. Відповідно до Конвенції № 155 працівники зобов'язані повідомляти свого безпосереднього керівника про будь-яку ситуацію, яку вони вважають, маючи достатньо підстав, такою, що становить неминучу й серйозну небезпеку для їхнього життя або здоров'я. Вони мають право самоусунутися від подібної ситуації і не повертатися до роботи, а роботодавець не має права вимагати від працівників повернення до роботи, доки роботодавець не запровадить необхідних заходів для усунення небезпек і загроз, наскільки це можливо. Відповідно до статей 13 та 19 (f) Конвенції № 155, коли працівники користуються цим правом, їм забезпечується захист від неправомірних наслідків. Щоб працівники могли користуватися цими правами, відповідні положення мають бути відображені в національному законодавстві.
6. Рекомендація МОП про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії, 2017 р. (№ 205) радить, щоб у процесі виходу з кризових ситуацій уряди переглядали, ухвалювали, відновлювали або, у разі необхідності, посилювали законодавство про працю, в тому числі положення про БЗР, а також, за необхідності, зміцнювали систему адміністрації праці, в тому числі інспекцію праці. Інспектори праці, наприклад, відіграють ключову роль у наданні роботодавцям і працівникам технічної інформації та консультацій, необхідних для забезпечення дотримання і застосування правових норм. Відповідно до Конвенції про інспекцію праці, 1947 р. (№ 81), вони уповноважені вживати заходів із метою усунення ситуацій, щодо яких вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників.

2 Для додаткової інформації про чотирьохкомпонентну рамкову політику МОП щодо подолання соціально-економічного впливу COVID-19, див.: [Global Impact and Policy Recommendations](#) («Глобальний вплив і рекомендації щодо політики»), 18 травня 2020 р.

3 Див. також галузеві стандарти: [Конвенція про безпеку і гігієну праці у будівництві, 1988 \(№ 167\)](#) і Рекомендація, 1988 (№ 175); [Конвенція про безпеку і гігієну праці в шахтах, 1995 \(№ 176\)](#) і Рекомендація, 1995 (№ 183); [Конвенція про безпеку і гігієну праці в сільському господарстві, 2001 \(№ 184\)](#) і Рекомендація, 2001 (№ 192).

7. Соціальний діалог відіграє вирішальну роль у забезпеченні розробки ефективної політики та формування довіри, що необхідні для сприяння безпечному поверненню до роботи. Ефективні національні дії для повернення до роботи залежать від діалогу та залучення представницьких організацій роботодавців і працівників із метою розробки належної нормативно-правової бази та забезпечення урахування потреб секторів і всіх працівників. Організації роботодавців посідають центральне місце у консультуванні й підтримці підприємств у дотриманні рекомендацій, наданих національними та місцевими органами влади. Організації працівників також можуть висловлювати занепокоєння працівників, сприяти захисту їхніх прав, а також повідомляти й поширювати

інформацію серед працівників, зокрема найбільш вразливих, щодо ризиків та запобіжних дій.

8. Керівні принципи політики повинні бути закладені в національних системах БЗР. Ці системи сприяють постійному вдосконаленню БЗР шляхом розробки національної політики та програм при залученні представницьких організацій роботодавців і працівників. Крім того, вони сприяють повазі до права на безпечне та здорове робоче середовище на всіх рівнях, де принципу запобігання надається найвищий пріоритет, у той час як до небезпек на робочому місці застосовується підхід ієрархії контролю. Зміцнюючи інституційну інфраструктуру національних систем БЗР, в тому числі органів управління БЗР, країни будуть краще підготовлені до виходу з кризових ситуацій.

► Елементи національних систем БЗР та їхня роль у протидії COVID-19

Закони і нормативні акти, колективні договори та інші відповідні інструменти БЗР	Національні органи влади повинні підготувати пов'язані з COVID-19 настанови з БЗР шляхом розробки належної нормативної бази відповідно до національного законодавства, використовуючи для цього низку правових і технічних інструментів, у тому числі закони, накази міністерств, постанови, керівні принципи та технічні записки. Уряди повинні розглянути практичну реалізацію рішень і норм, у тому числі шляхом надання інформації, врахувати конкретні потреби малого бізнесу та найуразливіших працівників і належним чином виконувати вимоги законодавства.
Національний тристоронній орган із питань БЗР	Цей спеціалізований тристоронній орган має брати участь у прийнятті всіх рішень на національному рівні, в тому числі розпоряджень або рекомендацій щодо боротьби з COVID-19 для забезпечення взаємного посилення політики повернення до роботи та національної політики з питань БЗР.
Механізми контролю, в тому числі системи інспекції	Інспекції праці відіграють ключову роль у поширенні достовірної інформації про COVID-19, у тому числі про запобіжні та захисні заходи, а також у моніторингу ефективності реалізації й дотримання положень щодо повернення до роботи, в тому числі шляхом контролю за виконанням чинного законодавства.
Механізми для забезпечення співпраці між керівництвом, працівниками та їхніми представниками	Спільні комітети з БЗР за участю представників працівників мають брати участь в оцінці ризиків на робочому місці, відборі чи розробці та виконанні протоколів повернення до роботи. Представники працівників надають цінну інформацію щодо планування запобіжних заходів, підтримують керівництво у впровадженні заходів та забезпечують зв'язок із працівниками. Відповідно до національного законодавства роботодавець зобов'язаний консультуватися з працівниками або їхніми представниками щодо всіх аспектів БЗР. Працівники повинні мати достатньо часу в межах оплачуваного робочого часу на виконання своїх функцій з БЗР та проходження відповідного навчання.
Служби БЗР, у тому числі інформаційні та консультативні служби, дослідження, навчання і нагляд за станом здоров'я	Основними постачальниками цих послуг виступають національні дослідницькі центри, відомства й установи з питань БЗР, фахівці з БЗР та їхні об'єднання, а також служби БЗР. Надання цих послуг має першочергове значення для стримування й припинення пандемії та забезпечення безпечних і здорових умов на роботі. Служби БЗР (за визначенням Конвенції № 161) відповідають за моніторинг стану здоров'я працівників на робочому місці, тому вони відповідальні за відстеження підтверджених та підозрюваних випадків, виявлення потенційного ланцюга передачі й направлення працівників на карантин, а також повідомлення органів охорони здоров'я та соціального захисту.
Збирання даних і аналіз даних про травмування на роботі і професійні захворювання	Облік підтверджених і підозрюваних випадків COVID-19 та аналіз поширення вірусу на робочих місцях допомагає виявити порушення протоколів повернення до роботи й недоліки в запобіжних і захисних заходах, уможливаючи коригувальні заходи. Роботодавців слід зобов'язати вести облік, що стосується БЗР і робочого середовища, відповідно до національного законодавства і так, як встановлено компетентними органами. На національному рівні ці дані дозволяють державним органам у будь-який момент оцінити ситуацію та прийняти обґрунтовані, засновані на доказах рішення.
Програми страхування на випадок травмування на роботі	Програми страхування на випадок травмування на роботі є ключовими елементами боротьби з COVID-19, оскільки вони забезпечують компенсацію працівникам у разі професійних захворювань, у тому числі COVID-19, якщо це визначено законодавством*. Вони також можуть надати неоціненну підтримку у формі фінансування або, за наявності відповідного досвіду, надання послуг з БЗР.

* Примітка. Національне законодавство визначає, чи можна вважати COVID-19 професійним захворюванням. Відповідно до [Конвенції МОП про допомогу у випадках виробничого травматизму, 1964 р. \(№ 121\)](#) [Таблиця І з поправками від 1980 р.], інфекційні захворювання можна вважати професійними, якщо професійна діяльність пов'язана з особливим ризиком зараження, наприклад, у галузі охорони здоров'я, лабораторних робіт або інших видів діяльності, що передбачають особливий ризик зараження. Крім того, згідно з Рекомендацією про перелік професійних захворювань 2002 р. (№ 194) (оновлено у 2010 р.) захворювання, спричинені біологічними речовинами, які безпосередньо не зазначені у переліку (у даному випадку, COVID-19), можуть бути визнані професійними, якщо науково або іншими методами, прийнятими в національній практиці, встановлено прямий зв'язок між впливом біологічних речовин, що виникає внаслідок професійної діяльності, та поточною хворобою (хворобами) працівника.

Дивіться Звіт МОП
«Перед обличчям пандемії:
безпека і здоров'я на роботі» [тут](#)

9. Ефективна національна політика щодо повернення до роботи передбачає скоординовані дії державних установ.

Компетентні органи влади повинні визначити механізми координації дій між відповідними міністерствами, зокрема міністерствами праці й охорони здоров'я, а саме для реєстрації і повідомлення про випадки та їхнього подальшого відстеження. Взаємодоповнююча роль служб БЗР та служб охорони здоров'я має розглядатись як необхідна умова для успішної профілактики й пом'якшення наслідків COVID-19. Крім того, заходи в межах національної політики повинні враховувати вплив кризи на працівників та їхні сім'ї, а також підтримувати роботодавців у впровадженні такого графіка роботи, що запобігатиме поширенню вірусу. Адаптування робочих процесів та умов праці за допомогою таких заходів, як дистанційна робота, знижує для працівників ризик зараження й поширення вірусу, у той час як вони продовжують виконувати свою роботу, дозволяючи підприємствам продовжувати діяльність. Під час пандемії також важливо забезпечувати умови праці з урахуванням інтересів сімей, надаючи працівникам більшої свободи у виконанні їхніх службових обов'язків.

10. Особливу увагу слід приділити тому, щоб політика повернення до роботи не дискримінувала працівників і врахувала потреби тих, хто опинився у скрутних ситуаціях.

Національна політика повернення до роботи має бути гендерно чутливою: консультації з жінками й чоловіками та їхня участь у прийнятті рішень повинні забезпечуватися на національному рівні й на рівні окремих підприємств⁴. Слід також враховувати потреби вагітних працівниць⁵, так само як і потреби працівників із більшим ризиком розвитку тяжких захворювань. Працівникам неформальної економіки, а також біженцям і мігрантам має забезпечуватись рівний доступ до профілактичних заходів,

включно із засобами індивідуального захисту, а також до лікування й догляду у випадку COVID-19, психологічної та психосоціальної підтримки, консультації спеціалістів, реабілітації і соціального захисту. Слід докласти особливих зусиль для запобігання соціальній стигматизації працівників із підтвердженим, підозрюваним або перенесеним COVID-19.

11. Неформально зайняті працівники можуть бути не в змозі дотримуватися запобіжних заходів, передбачених органами охорони здоров'я, таких як фізичне дистанціювання, миття рук або самоізоляція, що збільшує ризик інфікування⁶. Захист неформально зайнятих працівників повинен зосереджуватися на профілактиці шляхом своєчасного розповсюдження інформації та підвищення обізнаності щодо шляхів передачі захворювання. Базові заходи контролю інфекції, як-от гігієна дихання, етикет кашлю та використання засобів індивідуального захисту (ЗІЗ), набувають особливого значення, коли інші, більш складні технічні засоби контролю можуть виявитись недоступними.

12. Ефективна та узгоджена комунікація є невід'ємною для інформування роботодавців, працівників і широкої громадськості про керівні принципи політики повернення до роботи. Як роботодавці, так і працівники мають бути обізнані щодо встановлених вимог до поновлення діяльності та повернення до роботи. Деякі підприємства, як от мікро- й малі підприємства, можуть потребувати допомоги у здійсненні рекомендованих заходів на практиці. Координуючі або відповідальні органи влади зобов'язані надавати регулярну й просту для розуміння інформацію та послуги підтримки з питань заходів безпеки й захисту здоров'я на робочому місці, в тому числі управління ризиками та реагування на надзвичайні ситуації.

4 Див. ООН Жінки, Checklist for COVID-19 Response (Контрольний перелік щодо реагування на COVID-19), 20 березня 2020 р.

5 На сьогодні не існує жодних доказів, що підтверджують більш високий ризик COVID-19 серед вагітних жінок. Однак відомо, що вагітні мають вищий ризик розвитку тяжкого захворювання при інфікуванні вірусами з тієї ж родини, що і COVID-19, а також іншими вірусними респіраторними інфекціями, як-от грип. Відповідно до Конвенції МОП про охорону материнства, 2000 р. (№ 183), вагітну жінку не можна зобов'язувати виконувати роботу, що становить істотний ризик для здоров'я та безпеки її або дитини. Відповідна Рекомендація передбачає усунення ризику; додаткову оплачувану відпустку, щоб уникнути шкідливого впливу, якщо неможливо усунути ризик; адаптувати умови праці або перевести працівницю на іншу посаду; право повернутися на свою роботу або рівноцінну роботу зойно це стане безпечно для неї.

6 МОП, 2020, «Перед обличчям пандемії: забезпечення безпеки і здоров'я на роботі», с. 18.

► III. Реалізація керівних принципів політики повернення до роботи на рівні робочого місця

Загальні вимоги до повернення й подальшого перебування на робочих місцях визначаються національними керівними принципами, здебільшого з точки зору охорони здоров'я⁷. Підприємства повинні забезпечити проведення правильної політики та заходів із запобігання інфікуванню, спираючись на ґрунтовну оцінку ризиків, та проводити заходи з БЗР відповідно до ієрархії контролю, встановленої стандартами та рекомендаціями МОП.

13. Співпраця між керівництвом і працівниками та/або їхніми представниками на рівні підприємства повинна розглядатися як найважливіший елемент реалізації заходів із повернення до роботи. З метою забезпечення стабільності роботодавці мають співпрацювати з працівниками та комітетами з БЗР за сприяння служб БЗР, здійснювати заходи з охорони здоров'я та управління професійними ризиками для запобігання поширенню, а також брати участь у ранньому виявленні випадків COVID-19. З огляду на це підприємства мають розробити плани дій щодо профілактики та пом'якшення наслідків захворювання, в тому числі плани забезпечення безперервності бізнесу на випадок надзвичайних ситуацій за результатами оцінки ризиків⁸.

14. Рішення про відкриття, закриття й повторне відкриття підприємств, а також призупинення чи скорочення робочої діяльності повинно прийматися на основі ґрунтовної оцінки ризиків.

Така оцінка також визначить необхідні профілактичні заходи, допоможе розробити процедури реагування на надзвичайні ситуації та визначити інші дії для виконання рекомендацій національних органів влади. Стосовно робочих місць у неформальному секторі економіки, слід враховувати й інші чинники, наприклад доступ до основних послуг, як-от вода й каналізація. Дії, спрямовані на запобігання та пом'якшення наслідків COVID-19 на робочому місці, слід реалізовувати одночасно із заходами з подолання інших ризиків, пов'язаних з безпекою і здоров'ям працівників. Слід уникати запровадження заходів із профілактики інфікування, які спричиняють нові джерела ризику. Невичерпний перелік чинників, які підлягають оцінці, включає безпечні поїздки, наявність персоналу та служб, необхідних для гарантування безпеки, як-от персонал із технічного обслуговування, надання першої допомоги, реагування на надзвичайні ситуації тощо.

П'ять кроків оцінки ризиків на робочому місці

Глибше вивчення COVID-19 та його особливостей дозволяє визначити запобіжні заходи для захисту тих, хто перебуває в групі ризику. Для оцінки ризиків на робочому місці можна застосовувати п'ятикроковий підхід:

- (1) визначити небезпеки;
- (2) визначити, хто може постраждати і яким чином;
- (3) оцінити ризик, виявити і визначити заходи контролю ризиків для безпеки та здоров'я;
- (4) визначити відповідальних осіб за реалізацію конкретних заходів контролю ризиків і часові рамки;
- (5) зафіксувати результати, проводити моніторинг ситуації і, якщо необхідно, переглядати й оновлювати оцінку ризиків.

Джерело: МОП, «Посібник для роботодавців, працівників та їхніх представників: п'ять кроків проведення оцінки ризиків на робочому місці»

7 Практичні рекомендації на рівні робочого місця див.: МОП, *Safe Return to Work: Ten Action Points* («Безпечне повернення до роботи: десять заходів»), див. також: «Безпечне повернення до роботи: Посібник для роботодавців щодо запобігання COVID-19», на додаток до «Профілактика та пом'якшення наслідків поширення COVID-19 на робочому місці: контрольний перелік заходів».

8 Більше інформації про участь працівників та їхніх представників див. у Конвенції МОП про безпеку та здоров'я на роботі, № 155 (ст. 19) та Рекомендації № 164 (пункт 12).

15. Одне підприємство може мати робочі місця з різним рівнем ризику, так само різні робочі місця або задачі можуть мати однаковий рівень ризику. Тому оцінку ризиків слід проводити індивідуально для кожного конкретного робочого місця й кожної роботи чи категорії. Кожна оцінка ризиків має враховувати робоче середовище, обов'язки, загрози, якщо такі є (наприклад, для персоналу, який безпосередньо контактує з клієнтами), та наявні ресурси, як-от технічний контроль і ЗІЗ. Оцінка ризику на індивідуальному рівні повинна брати до уваги більш високий ризик розвитку тяжких захворювань у деяких працівників у зв'язку з їхнім віком або раніше виявленими захворюваннями.
16. Оцінку ризиків варто проводити перед зміною наявних способів і процесів роботи або впровадженням нових, а також на регулярній основі, консультуючись із працівниками та їхніми представниками й комітетом з БЗР, якщо такий є на підприємстві.

Оцінка повинна враховувати не тільки всіх працівників, а й постачальників, клієнтів та відвідувачів. Цей процес оцінки ризиків має підкріплюватись надійними процедурами моніторингу розвитку ситуації, а записи необхідно зберігати з метою періодичного оцінювання й перегляду вжитих профілактичних заходів.

17. Будь-яка оцінка ризику має охоплювати весь робочий день, а також ризики, пов'язані з поїздками на роботу, доступом до місць спільного користування, наприклад кафетеріїв та санітарно-гігієнічних приміщень, а також ділянок будівлі з постійним скупченням людей.
18. **Будь-яка стратегія безпечного повернення до роботи повинна ґрунтуватися на ієрархії контролю.** Цей підхід до безпеки та здоров'я на роботі ранжує запобіжні заходи від найбільш ефективного до найменш ефективного й включає **ліквідацію, заміщення, технічний контроль, адміністративний контроль і, нарешті, ЗІЗ.**

Дивіться рекомендацію ВООЗ щодо покращення практики гігієни рук [тут](#)

► Застосування ієрархії контролю до COVID-19

Ліквідація

Оскільки нині неможливо уникнути професійного ризику в разі повернення до роботи, необхідна комбінація інших запобіжних заходів для захисту працівників від зараження коронавірусом.

Заміщення — або заміна небезпечного безпечним або менш небезпечним — у даному випадку незастосовне. Проте можливо зменшити швидкість передачі шляхом заміщення старих робочих процесів новими. Це може включати розширене використання дистанційної роботи й віртуальних зустрічей, а також інші організаційні форми контролю (наприклад, фізичне дистанціювання), наведені нижче.

Технічний контроль

Звісно, не кожне підприємство може замінити робочі процеси шляхом переведення працівників на дистанційну роботу. У такому випадку наступним кроком є впровадження технічного контролю. На підприємствах, де доцільно застосувати цей тип контролю, у такий спосіб можна знизити рівень небезпеки, не покладаючись на поведінку працівників, і при цьому забезпечити найбільш економічно ефективне рішення. Технічний контроль включає:

- покращення вентиляції, наприклад за допомогою: збільшення швидкості вентиляції у робочому середовищі; встановлення вискоелективних повітряних фільтрів; спеціалізованої вентиляції з негативним тиском у деяких умовах (наприклад, ізолятори інфекційних відділень у закладах охорони здоров'я та прозекторські кабінети в моргах);
- встановлення фізичних бар'єрів, як-от прозорі пластикові захисні екрани;
- встановлення віконця для обслуговування клієнтів.

Адміністративний та організаційний контроль — це зміни в правилах чи процедурах підприємства з метою зменшення або мінімізації ризику зараження. У контексті планів повернення до роботи під час COVID-19 ці засоби контролю включають, наприклад, введення додаткових змін або чергування виходу працівників у різні дні, щоб зменшити загальну кількість працівників, присутніх на робочому місці одночасно, а також запровадження політики моніторингу здоров'я та реагування при виявленні хворих або потенційно інфікованих працівників.

Слід якомога більше практикувати фізичне дистанціювання. Відстань 2 метри між працівниками вважається достатньою, якщо інше не передбачене національними рекомендаціями чи результатами оцінки ризиків.

Відповідно до ситуації усі роботодавці повинні застосовувати належні методи **гігієни та інфекційного контролю**, спрямовані як на працівників, так і на робоче місце:

Гігієна працівників

- Сприяйте частому та ретельному миттю рук, у тому числі шляхом надання працівникам, клієнтам та відвідувачам місця для миття рук. Якщо неможливо скористатися милом і проточною водою, надайте спиртовмісні засоби для обробки рук, що містять від 60 до 80 відсотків спирту.
- Заохочуйте дихальний етикет, у тому числі етикет кашлю та чхання.
- За можливості переконуйте працівників не користуватися телефонами, робочими столами, кабінетами чи робочими інструментами та обладнанням інших працівників.

Гігієна робочого середовища

- Практикуйте регулярний догляд за робочими приміщеннями, в тому числі регулярне очищення й дезінфекцію поверхонь, обладнання та інших елементів робочого середовища.
- Сприяйте регулярному прибиранню та дезінфекції столів і робочих поверхонь, дверних ручок, телефонів, клавіатур і робочих інструментів, а також регулярно дезінфікуйте приміщення спільного користування, як-от санітарні приміщення та ліфти.

Засоби індивідуального захисту

Хоча технічний та адміністративний контроль вважаються більш ефективними, ЗІЗ також можуть знадобитися для запобігання контакту з вірусом, зокрема у випадку найбільш небезпечних професій. Правильне використання ЗІЗ може сприяти запобіганню ризикам, але за можливості ЗІЗ не повинні виступати заміною інших стратегій профілактики. ЗІЗ надаються роботодавцем для працівників безкоштовно.

Для прикладу, ЗІЗ включають рукавички, захисні окуляри, щитки для обличчя, захисні маски, халати, фартухи, накидки, комбінезони, захист для волосся і взуття та респіратори. Які саме ЗІЗ необхідні, визначається на підставі оцінки ризику інфікування під час роботи та виконання завдань, які можуть призвести до ризикованої ситуації. Під час спалаху інфекційного захворювання, такого як COVID-19, рекомендації щодо ЗІЗ для окремих професій або службових обов'язків можуть змінюватись залежно від географічного розташування, оновлених оцінок ризику для працівників та інформації про ефективність ЗІЗ у запобіганні поширення вірусу. Роботодавці повинні регулярно перевіряти національні рекомендації на предмет оновлень щодо рекомендованих ЗІЗ.

Для того щоб ЗІЗ ефективно виконували свої функції, необхідно: здійснювати підбір, виходячи з небезпеки для працівника; носити належним чином і періодично перевіряти правильність використання; носити постійно та правильно у випадках, коли це потрібно; регулярно перевіряти, доглядати й замінювати за потребою; належним чином знімати, очищати і зберігати або утилізувати, щоб уникнути зараження працівника, інших осіб або довкілля.

Контактна інформація

Відділ регулювання питань праці, інспекції праці
й безпеки та здоров'я на роботі
Департамент адміністративного управління і трипартизму
Міжнародна організація праці
Route des Morillons 4
CH-1211 Женева 22, Швейцарія

T: + 41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh