



# ▶ Revenirea sigură și în condiții bune de sănătate la locul de muncă pe parcursul pandemiei de COVID-19

Sintează

Filiala Administrarea, Inspekția Muncii și Sănătatea și  
Securitatea în Muncă (LABADMIN/OSH)

Direcția Guvernare și Tripartism

Copyright © 2020  
Organizația Internațională a Muncii

Data: mai 2020

## ▶ I. Introducere

1. Pandemia de COVID-19 a transformat lumea muncii. Deși cazurile de infectare continuă să crească în multe părți ale lumii, unele țări lucrează acum să mențină ratele de descreștere și reactivarea economiilor. Guvernele, angajatorii și lucrătorii, precum și organizațiile lor respective au un rol cheie de jucat în consolidarea progresului înregistrat în menținerea ratelor de infectare prin asigurarea unei reveniri sigure la muncă. Aceasta necesită cooperare și coordonare, deoarece practicile nesigure de muncă amenință sănătatea la nivel global.

Condițiile de muncă sigure și sănătoase sunt fundamentale pentru o muncă decentă și constituie fundamentul pe care trebuie să se bazeze orientările de politici privind revenirea la locul de muncă. Această notă informativă are scopul să: (1) asiste guvernele și organizațiile angajatorilor (patronatele) și lucrătorilor (sindicatele) în elaborarea de politici naționale pentru o reîntoarcere treptată și sigură la locul de muncă, și (2) ofere orientări în analiza riscurilor la locul de muncă și implementarea măsurilor de prevenire și protecție, în conformitate cu ierarhia controalelor.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Pentru orientări practice la locul de muncă, a se vedea: OIM, [Revenirea Sigură la Locul de Muncă: Zece Puncte de Acțiune](#), a se vedea: [Revenirea la locul de muncă: Ghid pentru Angajatori pentru Prevenirea COVID-19](#), adițional la: [Prevenirea și atenuarea COVID-19 la locul de muncă: Lista de acțiuni](#).

## ► II. Formularea orientărilor de politici efective pentru o revenire sigură la locul de muncă

2. Unele țări au elaborat politici și orientări naționale pentru o revenire sigură la muncă, iar altele planifică să o facă odată cu evoluția situației. Formularea oricărei orientări de politici trebuie să fie informată de abordarea centrată pe oameni pentru viitorul muncii, care pune drepturile și necesitățile lucrătorilor, aspirațiile și drepturile tuturor la baza elaborării politicilor economice, sociale și de mediu.<sup>2</sup> Factorii determinanți în orice decizie de revenire la muncă trebuie să fie considerațiile de viață și sănătate, precum și anticiparea și atenuarea riscurilor. Pentru ca reactivarea economiilor să devină sustenabilă, lucrătorii trebuie să se simtă în siguranță la locurile lor de lucru și trebuie reasigurați că ei nu vor fi expuși la riscuri inutile legate direct de noul coronavirus. De asemenea, ei trebuie să știe că se întreprind acțiuni de reducere a altor riscuri, inclusiv riscurile psihosociale, riscurile chimice ce rezultă din utilizarea sporită a agenților de curățire și dezinfectare și riscurile economice din poziții incomode din cauza instalațiilor și echipamentului inadecvat, printre multe altele. Mai mult ca atât, după o perioadă de carantină și stoparea operațiunilor de lucru, se vor lua în considerare alte surse de riscuri odată cu reînceperea activităților.
3. **Standardele internaționale de muncă oferă un cadru normativ pentru revenirea la muncă.** În particular, Convenția privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă, 1981 (Nr. 155), Convenția privind serviciile de sănătate ocupațională, 1985 (Nr. 161), Convenția privind cadrul de promovare a SSM, 2006 (Nr. 187) și Recomandările lor corespunzătoare oferă un punct de referință în baza căruia țările pot dezvolta politici și programe de control a COVID-19, adaptate la circumstanțele proprii.
4. Acestea includ un sistem clar stabilit de drepturi și responsabilități. Art. 16 al Convenției Nr. 155 stipulează că patronii vor trebui să fie obligați să facă în așa fel încât, în măsura în care acest lucru este rezonabil și practic realizabil, locurile de muncă, mașinile, materialele și procedeele de muncă aflate sub controlul lor să nu prezinte risc pentru sănătate atunci când se asigură o protecție corespunzătoare. Aceasta implică analiza riscurilor și adoptarea ierarhiei inspecțiilor pentru a preveni și diminua riscurile, după cum sunt descrise în Orientările OIM privind sistemele de management al sănătății și securității în muncă. Angajatorii vor oferi echipament de protecție adecvat lucrătorilor, fără costuri adiționale pentru lucrători. De asemenea, angajatorii sunt responsabili să ofere consultații lucrătorilor și reprezentanților lor privind sănătatea și securitatea în muncă (SSM) prin oferirea informațiilor corespunzătoare despre SSM și instruire și prin notificarea autorității competente (de exemplu, inspectoratul muncii sau agenția de securitate socială) despre cazurile de boli profesionale și accidente la locul de muncă.<sup>3</sup>
5. Lucrătorii sunt responsabili să urmeze procedurile stabilite de SSM și să participe în instruirea privind SSM organizată de angajator. În baza Convenției Nr. 155, lucrătorii trebuie să raporteze managerului lor imediat despre oricare situație în legătură cu care au un motiv rezonabil pentru a crede că prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea lor. Aceștia au dreptul să se retragă dintr-o astfel de situație și nu li se poate cere să se întoarcă până când angajatorul nu a luat măsuri de remediere, rezonabil și practic realizabile. În conformitate cu Articolele 13 și 19(f) ale Convenției Nr.155, atunci când lucrătorii își exercită acest drept, ei vor trebui să fie protejați împotriva consecințelor nejustificate. Pentru ca lucrătorii să se bucure de aceste drepturi, dispozițiile trebuie să fie reflectate în legislația națională.
6. Recomandarea OIM privind ocuparea forței de muncă și o muncă decentă pentru pace și reziliență, 2017 (Nr. 205) sugerează că în recuperarea de la situații de criză, guvernele vor revizui, stabili, restabili sau îmbunătăți legislația muncii, dacă este necesar, inclusiv dispozițiile privind sănătatea și securitatea în muncă și vor îmbunătăți, în măsura necesității, sistemul de administrare a muncii, inclusiv inspecția muncii. Inspectorii muncii, de exemplu, joacă un rol cheie în oferirea informațiilor tehnice și a sfaturilor angajatorilor și lucrătorilor pentru a susține conformarea și la aplicarea legii. În baza Convenției privind inspecția muncii, 1947 (Nr. 81), aceștia au dreptul să ia măsuri de remediere a oricărei situații care se crede a fi o amenințare pentru sănătatea sau securitatea lucrătorilor.

2 Pentru mai multe informații despre cadrul de politici pe patru piloni al OIM de abordare a impactului socio-economic al COVID-19, a se vedea: [Recomandările de politici și impactul global](#), 18 mai 2020.

3 A se vedea standardele sectoriale: Convenția privind securitatea și sănătatea în construcții, 1988 (Nr. 167) și Recomandarea, 1988 (Nr. 175); Convenția privind securitatea și sănătatea în mine, 1955 (Nr. 176) și Recomandarea, 1955 (Nr. 183); Convenția privind securitatea și igiena muncii în agricultură, 2001 (Nr. 184) și Recomandarea, 2001 (Nr. 192).

- 7. Dialogul social este critic pentru a asigura elaborarea eficientă de politici și crearea încrederii necesare pentru a facilita revenirea sigură la muncă.** Răspunsurile naționale efective privind revenirea la muncă depind de dialog, iar implicarea celor mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor pentru a elabora un cadru legal și de reglementare corespunzător și a asigura că toate politicile și măsurile relevante răspund necesităților sectorului și tuturor lucrătorilor. Organizațiile angajatorilor au un rol critic în oferirea consultațiilor și asistenței întreprinderilor la respectarea orientărilor oferite de autoritățile naționale și locale. Organizațiile lucrătorilor pot, de asemenea, vocifera preocupările lucrătorilor, îi pot ajuta să-și protejeze drepturile, să comunice și să facă schimb de informații cu lucrătorii, în particular, cu cei mai vulnerabili, despre expunerea la riscuri și acțiunile de prevenire.
- 8. Orientările de politici trebuie să fie încorporate în sistemele naționale SSM.** Aceste sisteme promovează îmbunătățirea continuă a SSM prin dezvoltarea de politici și programe naționale, în consultație cu cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor. Adicional, acestea promovează cultura respectării dreptului la un mediu de lucru sigur și sănătos la toate nivelele, unde principiul de prevenire are cea mai mare prioritate și unde pericolele la locul de muncă sunt atenuate în baza unei abordări de ierarhie a controalelor. Prin consolidarea infrastructurilor instituționale pentru sistemele naționale SSM, inclusiv pentru instituțiile de administrare a muncii, țările vor fi pregătite să răspundă la pandemie mai bine.

### ► Elemente ale sistemelor naționale de SSM și modul în care acestea ajută la combaterea COVID-19

<b>Legile și regulamentele, acorduri colective, și alte instrumente relevante privind SSM</b>	Autoritățile naționale trebuie să pregătească orientări SSM în contextul COVID-19 printr-un cadru de reglementare corespunzător consistent cu cadrul național legislativ, folosind o varietate de instrumente legale și tehnice, inclusiv legi, decrete ministeriale, rezoluții, orientări și note tehnice. Guvernele trebuie să examineze implementarea practică a deciziilor și a regulamentelor, inclusiv prin abordarea deficitului de informații, răspunderea la necesitățile specifice ale companiilor mici și a celor mai vulnerabili lucrători, precum și vor implementa legea, după necesitate.
<b>Organe tripartite naționale SSM</b>	Acest organ tripartit specializat trebuie să se implice în luarea deciziilor la nivel național, inclusiv emiterea instrucțiunilor sau orientărilor cu privire la combaterea COVID-19 pentru a asigura că politicile de revenire la muncă și politica națională SSM se consolidează reciproc.
<b>Mecanisme de conformare, inclusiv sisteme de inspecție</b>	Inspectoratele muncii joacă un rol cheie în diseminarea informației fiabile despre COVID-19, inclusiv despre măsurile de prevenire și protecție și în monitorizarea faptului dacă protocoalele de revenire la lucru sunt implementate și respectate efectiv, inclusiv prin aplicarea legii.
<b>Aranjamente la locul de muncă pentru cooperare între management, lucrători și reprezentanții acestora</b>	Comitetele SSM comune și reprezentanții lucrătorilor trebuie să participe în evaluarea riscurilor la locul de muncă și selectarea sau dezvoltarea și implementarea protocoalelor privind revenirea la muncă. Reprezentanții lucrătorilor oferă contribuții valoroase la planificarea prevenirii, gestionarea suportului în implementarea măsurilor și stabilirea legăturii cu lucrătorii. Lucrătorii sau reprezentanții lor vor fi consultați de către angajator, în conformitate cu legislația națională, privind toate aspectele sănătății și securității în muncă asociate activității lor. Acestea vor avea timp rezonabil pe parcursul orelor de lucru plătite pentru a-și îndeplini funcțiile sale de securitate și sănătate și pentru a primi o instruire corespunzătoare.
<b>Serviciile SSM, inclusiv servicii de informare și consultanță, cercetare, instruire și monitorizarea sănătății</b>	Prestatorii cheie ai acestor servicii includ centrele naționale de cercetare SSM, agențiile și instituțiile, profesioniștii din domeniul SSM și asociațiile lor, precum și serviciile de sănătate ocupațională. Prestarea acestor servicii este primordială pentru curbură și stoparea pandemiei și asigurarea locurilor de muncă sigure și sănătoase. Serviciile de sănătate în muncă (conform definiției din Convenția Nr. 161) sunt responsabili de monitorizarea sănătății lucrătorilor la locul de muncă și prin urmare, responsabili de urmărirea cazurilor confirmate și suspectate, urmărind orice contagiune potențială și instrucând lucrătorii să intre în carantină, precum și notificarea autorităților de sănătatea publică și securitate socială, printre alte funcții.
<b>Colectarea și analiza datelor privind accidentele de muncă și bolile profesionale</b>	Luând în considerație cazurile confirmate și suspectate de COVID-19 și analizând modul în care se răspândește virusul la locul de muncă, ajută la identificarea încălcărilor protocoalelor privind revenirea la locul de muncă și deficiențele aferente măsurilor de prevenire și protecție, precum și permite măsuri de corecție. Angajatorii trebuie să păstreze registre privind sănătatea și securitatea în muncă și mediul de muncă, în conformitate cu legislația națională și dacă este necesar, de către autoritățile competente. La nivel național, datele permit autorităților publice să evalueze situația în orice moment și să ia decizii informate, pe bază de dovezi.
<b>Accidentele la locul de muncă scheme de asigurări</b>	Schemele de asigurare pentru accidentele de muncă sunt actori cheie în combaterea pandemiei de COVID-19, deoarece sunt responsabile de compensarea lucrătorilor în cazul bolilor profesionale, inclusiv COVID-19, de câte ori acestea sunt recunoscute ca atare.* Acestea pot, de asemenea, oferi susținere de valoare prin finanțare sau unde au expertiză la oferirea serviciilor SSM.

\* Notă: Legislația națională determină dacă COVID-19 poate fi considerat drept boală profesională. În conformitate cu Convenția OIM privind prestațiile acordate în caz de accident de muncă, 1964 (Nr. 121) [Graficul I a fost modificat în 1980], bolile infecțioase pot fi considerate boli profesionale atunci când sunt contractate într-o profesie, unde există un anumit risc de contaminare ca de exemplu, în domeniul sănătății sau în laborator sau altă activitate cu risc de contaminare. Adicional, în conformitate cu Recomandarea privind Lista bolilor profesionale, 2002 (Nr. 194) (actualizată în 2010), bolile cauzate de agenți biologici la locul de muncă nemenționate direct în listă (care e și cazul COVID-19) pot fi recunoscute ca profesionale, dacă științific este stabilită o legătură directă sau determinată de metodele corespunzătoare condițiilor și practicilor naționale dintre expunerea la agenți biologici ce apar din activitățile de muncă și boala (bolile) contractate de lucrător.

Puteți citi raportul OIM: În Fața Pandemiei: Asigurarea Sănătății și Securității în Muncă [aici](#)

- 9. Politicile naționale efective privind revenirea la muncă necesită o acțiune coordonată a instituțiilor de stat.** Autoritățile responsabile vor defini aranjamentele de coordonare dintre ministerele relevante, în particular Ministerul Muncii și Ministerul Sănătății în special pentru înregistrarea și înștiințarea despre cazuri și monitorizarea acestora. Rolul de consolidare reciprocă a serviciilor de sănătate în muncă și a serviciilor de sănătate publică ar trebui recunoscut ca o precondiție pentru prevenirea și atenuarea cu succes a pandemiei de COVID-19. Răspunsurile naționale în materie de politici ar trebui să ia în considerație, de asemenea, impactul crizei asupra lucrătorilor și familiilor acestora și să sprijine angajatorii în implementarea aranjamentelor privind orele de lucru pentru prevenirea răspândirii virusului. Ajustarea proceselor de lucru și a aranjamentelor de muncă prin măsuri precum munca la distanță reduce riscul lucrătorilor de a contracta și răspândi virusul în timp ce își continuă activitatea, precum și le permite întreprinderilor să rămână operaționale. În plus, adoptarea unor aranjamente de lucru prietenoase familiei pentru a oferi lucrătorilor o mai mare libertate și flexibilitate în îndeplinirea activității lor este esențială în timpul pandemiei.
- 10. O atenție specială se va acorda asigurării faptului că politicile privind revenirea la muncă nu discriminează niciunul dintre lucrători și că acestea iau în considerație nevoile celor aflați în situații vulnerabile.** Politicile naționale privind revenirea la muncă trebuie să fie sensibile la gen: consultarea și participarea atât a femeilor, cât și a bărbaților în luarea deciziilor ar trebui asigurată la nivel național și la locul de muncă.<sup>4</sup> Necesitățile femeilor însărcinate trebuie luate în calcul,<sup>5</sup> ca și necesitățile lucrătorilor cu risc înalt de îmbolnăvire gravă. Lucrătorii din economia informală și lucră-

torii refugiați și migranți ar trebui să aibă acces egal la măsurile de prevenire, inclusiv echipamente individuale de protecție, precum și tratament și îngrijire pentru COVID-19, sănătatea mintală și sprijin psihosocial, trimiteri, reabilitare și protecție socială. Trebuie depuse eforturi speciale pentru a preveni stigmatizarea socială a lucrătorilor infectați sau suspecți de a fi infectați cu COVID-19 sau care s-au însănătoșit.

- 11.** Este posibil ca lucrătorii informali să nu poată respecta măsurile de precauție impuse de autoritățile din domeniul sănătății, precum distanțarea fizică, spălarea mâinilor sau autoizolarea, ceea ce crește riscul de contaminare.<sup>6</sup> Protecția lucrătorilor informali trebuie să se concentreze pe prevenire prin diseminarea în timp util a informațiilor cu privire la transmiterea bolii și sensibilizarea populației cu privire la aceasta. Măsurile de bază de control al infecțiilor, cum ar fi igiena respiratorie, eticheta tusei și utilizarea echipamentului individual de protecție (EIP), sunt esențiale atunci când alte controale tehnice mai sofisticate ar putea să nu fie disponibile.
- 12. Comunicarea eficientă și coordonată este esențială pentru informarea angajatorilor, lucrătorilor și comunitatea în general cu privire la orientările de politici privind revenirea la locul de muncă.** Atât angajatorii, cât și lucrătorii trebuie să cunoască cerințele stabilite pentru reluarea operațiunilor și revenirea la muncă. Unele locuri de muncă, precum microîntreprinderile și întreprinderile mici, ar putea avea nevoie de asistență pentru a pune în practică măsurile recomandate. Autoritățile coordonatoare sau responsabile ar trebui să ofere informații periodice și ușor de înțeles, precum și servicii de sprijin cu privire la măsurile de securitate și sănătate la locul de muncă, inclusiv cu privire la gestionarea riscurilor și pregătirea pentru situații de urgență.

4. A se vedea, [Lista de verificare pentru răspunsul la COVID-19](#) al UN Women, 20 martie 2020.

5. Până în prezent, nu există dovezi care să susțină un risc mai mare de COVID-19 printre femeile însărcinate decât printre femeile care nu sunt însărcinate. Cu toate acestea, se știe că femeile însărcinate prezintă un risc mai mare de boli grave atunci când sunt infectate cu virusi din aceeași familie ca COVID-19 și alte infecții respiratorii virale, cum ar fi gripa. Conform Convenției OIM cu privire la protecția maternității, 2000 (Nr. 183), o femeie însărcinată nu trebuie să fie obligată să desfășoare activități care prezintă un risc semnificativ pentru sănătatea și securitatea copilului său. Recomandarea corespunzătoare prevede eliminarea riscului; concediu suplimentar plătit pentru a evita expunerea în cazul în care riscul nu poate fi eliminat, condițiile de muncă nu pot fi adaptate sau nu este posibil transferul la un alt post; și dreptul de a reveni la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent de îndată ce este sigur pentru ea să o facă.

6. OIM, 2020, [În Fața Pandemiei: Asigurarea Securității și Sănătății la Locul de Muncă](#) p.18



## ► III. Implementarea orientărilor cu privire la politica națională referitor la revenirea sigură la locul de muncă

Cerințele generale pentru ca locurile de muncă să fie redeschise și să rămână deschise sunt determinate de orientările naționale, în mare parte din perspectiva sănătății publice.<sup>7</sup> Locurile de muncă trebuie să asigure că adoptă politica și măsurile corecte la locul de muncă pentru a preveni o contagiere ulterioară în baza unei analize detaliate a riscurilor și să implementeze măsuri SSM în conformitate cu o ierarhie a controalelor, așa cum este stabilit în standardele și orientările cu privire la SSM.

**13. Cooperarea dintre conducere și lucrători și / sau reprezentanții acestora în cadrul întreprinderii trebuie să fie un element esențial al implementării măsurilor de revenire la muncă.** Pentru a asigura sustenabilitatea, angajatorii trebuie să colaboreze cu lucrătorii și comitetele SSM la locul de muncă, cu asistența serviciilor de sănătate în muncă, să implementeze măsuri de gestionare a riscurilor de sănătate publică și a riscurilor profesionale pentru a preveni transmiterea și să se implice în detectarea precoce a cazurilor de COVID-19. Prin urmare, locurile de muncă ar trebui să elaboreze planuri de acțiune pentru prevenirea și atenuarea bolii, inclusiv pregătirea de urgență în contextul

planurilor de continuitate a activității și în conformitate cu rezultatele analizei riscurilor.<sup>8</sup>

**14. Deciziile privind deschiderea, închiderea și redeschiderea locurilor de muncă și suspendarea sau reducerea activităților de muncă ar trebui luate în baza unei analize detaliate a riscurilor.** Aceasta va identifica, de asemenea, măsurile de prevenire care trebuie luate, va contribui la stabilirea procedurilor de pregătire pentru situații de urgență și va identifica alte acțiuni de implementare a recomandărilor autorităților naționale. La locurile de muncă într-o economie informală, trebuie luați în considerare și alți factori, cum ar fi accesul la servicii de bază ca apa și sanitația. Acțiunile de prevenire și atenuare a COVID-19 la locul de muncă ar trebui implementate împreună cu măsurile de abordare a altor riscuri de securitate și sănătate în muncă. O atenție sporită se va acorda la implementarea măsurilor de prevenire a expunerii la virus care creează noi surse de risc. Este importantă analiza anumitor factori fără a se limita la naveta sigură, disponibilitatea personalului și serviciilor esențiale - întreținere, prim ajutor, servicii de urgență etc.

### Abordarea în cinci pași față de analiza riscurilor la locul de muncă

► **O examinare atentă a pandemiei COVID-19 și a caracteristicilor acesteia relevă măsurile de precauție necesare pentru a preveni vătămarea celor expuși la risc. Abordarea în cinci pași față de analiza riscurilor la locul de muncă poate fi aplicată la:**

- (1) identificarea pericolelor;
- (2) identificarea celor care ar fi putut fi afectați și cum;
- (3) evaluarea riscului, precum și identificarea măsurilor de control a riscurilor pentru securitate și sănătate și luarea deciziilor cu privire la acestea;
- (4) desemnarea persoanei responsabile pentru implementarea măsurilor de control a riscurilor și a cadrului de timp; și
- (5) înregistrarea constatărilor, monitorizarea și revizuirea analizei riscurilor și actualizarea, dacă este necesar.

Sursă: OIM, [Un ghid în 5 pași pentru angajatori, lucrători și reprezentanții acestora privind efectuarea analizei riscurilor la locul de muncă](#)

7 Pentru orientări practice la locul de muncă, a se vedea: OIM, [Revenirea Sigură la Locul de Muncă: Zece Puncte de Acțiune](#), a se vedea: [Revenirea la locul de muncă: Ghid pentru Angajatori pentru Prevenirea COVID-19](#), adițional la: [Prevenirea și atenuarea COVID-19 la locul de muncă: Lista de acțiuni](#).

8 Pentru mai multe informații despre participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, a se vedea [Convenția OIM privind securitatea și sănătatea în muncă, Nr. 155 \(art. 19\) și Recomandarea Nr. 164 \(alin. 12\)](#).

15. Același mediu de lucru poate avea locuri de muncă cu niveluri diferite de risc, iar diferite activități sau sarcini de lucru pot avea niveluri similare de expunere. Prin urmare, analiza riscurilor ar trebui efectuată individual pentru fiecare mediu de lucru specific și pentru fiecare loc de muncă sau grup de locuri de muncă. Fiecare analiză a riscurilor ar trebui să ia în considerație mediul, sarcina, amenințarea, dacă există (de exemplu, pentru personalul din prima linie) și resursele disponibile, cum ar fi controalele tehnice și EIP. Analiza riscurilor la nivel individual ar trebui să ia în considerație cel mai mare risk la care sunt expuși unii lucrători atunci când se îmbolnăvesc de o boală gravă din cauza vârstei sau a condițiilor medicale preexistente.
16. Riscurile ar trebui analizate înainte de orice ajustare a metodelor și proceselor de lucru existente sau înainte de introducerea metodelor noi, precum și în mod continuu, în consultare și cu implicarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora și a comitetului de securitate și sănătate, dacă există un astfel de comitet. Analiza ar trebui să ia în considerație nu doar toți lucrătorii, ci și furnizorii, clienții și vizitatorii. Procesul de analiză a riscurilor trebuie să fie susținut prin proceduri robuste de monitorizare a situației în evoluție și trebuie să ducă evidența, astfel încât măsurile de prevenire adoptate să poată fi evaluate și revizuite periodic.
17. Orice analiză a riscurilor trebuie să ia în considerație întreaga zi de lucru, precum și riscurile asociate cu naveta la locul de muncă, accesul la zonele comune, cum ar fi cafenelele și facilitățile sanitare și zonele clădirii în care circulă lucrătorii.
18. **Orice strategie privind revenirea sigură la locul de muncă ar trebui să se bazeze pe o ierarhie a controalelor** Aceasta este o abordare a securității și sănătății la locul de muncă, care structurează măsurile de protecție în ordinea celor mai eficiente până la cele mai puțin eficiente și include **eliminarea, substituirea, controalele tehnice, controalele administrative și, în cele din urmă, EIP.**

A se vedea Recomandarea OMS privind îmbunătățirea igienei mânilor [aici](#)

## ► Aplicarea ierarhiei controalelor față de COVID-19

### **Eliminarea**

Deoarece încă nu este posibilă eliminarea pericolului profesional dacă se redeschide locul de muncă, este necesară o combinație de alte măsuri de prevenire pentru a proteja lucrătorii de expunerea la coronavirus.

**Substituirea** - sau înlocuirea pericolului cu ceva mai puțin periculos nu este aplicabilă. Cu toate acestea, poate fi posibilă reducerea ratei de transmisie prin înlocuirea proceselor de lucru vechi cu altele noi. Aceasta poate include utilizarea sporită a lucrului la distanță și a întâlnirilor virtuale, precum și a altor controale organizaționale (cum ar fi distanțarea fizică) descrise mai jos.

### **Controale tehnice**

Totuși, nu toate locurile de muncă pot înlocui procesele de muncă prin permiterea angajaților să lucreze la distanță. În acest caz, următorul pas este implementarea controalelor tehnice. La locurile de muncă, unde este necesar, aceste tipuri de controale reduc expunerea la pericole fără a se baza pe comportamentul lucrătorilor și pot fi soluția cea mai rentabilă. Controalele tehnice includ:

- îmbunătățirea aerisirii, de exemplu, prin sporirea ratelor de aerisire în mediul de lucru; instalarea filtrelor de aer de o eficiență mai mare, dacă este necesar; ventilație cu presiune negativă specializată în unele încăperi (cum ar fi în camerele de izolare a infecțiilor transmise pe cale aeriană în instituțiile medicale și în încăperile de autopsie din morgă);
- instalarea barierelor fizice ca ecrane transparente de plastic împotriva strănuturilor;
- instalarea unui ghișeu de deservire a clienților din mașină (drive-through);

**Controalele administrative și organizaționale** reprezintă modificarea politicii sau a procedurilor de lucru pentru a reduce sau minimiza expunerea la un pericol. În contextul planurilor de revenire la muncă pe timp de COVID-19, aceste controale includ, de exemplu, introducerea unor ture suplimentare sau prezența lucrătorilor în zile alternative pentru a reduce numărul total de lucrători într-o unitate la un moment dat și stabilirea politicilor privind monitorizarea sănătății, precum și măsuri de răspuns pentru lucrătorii bolnavi sau potențial infectați.

Distanțarea fizică ar trebui implementată în cea mai mare măsură posibilă. O distanță de 2 metri între lucrători este sugerată ca fiind cea mai adecvată, cu excepția cazului când orientările naționale sau rezultatele analizelor de risc stabilesc altfel.

După caz, toți angajatorii ar trebui să implementeze **bunele practici de igienă și control al infecțiilor**, adresate atât lucrătorilor, cât și locului de muncă:

#### *Igiena lucrătorului*

- Promovarea spălării frecvente și minuțioase a mâinilor, inclusiv prin asigurarea unui loc destinat spălării pe mâini pentru lucrători, clienți și vizitatori. În cazul în care săpunul și apa curgătoare nu sunt disponibile imediat, oferiți soluție dezinfectantă pe bază de alcool de cel puțin 60 - 80% de alcool.
- Încurajați eticheta respiratorie, inclusiv acoperirea tusei și strănuturilor.
- Descurajați folosirea de către lucrători a telefoanelor, meselor, birourilor sau altor instrumente și echipamente de birou care aparțin altor lucrători, dacă este posibil.

---

### *Igiena la locul de muncă*

- Implementați menajul regulat, inclusiv curățenia și dezinfectarea de rutină a suprafețelor, echipamentelor și a altor elemente din mediul de lucru.
- Promovați o cultură a curățeniei și o dezinfectare regulată a suprafețelor birourilor și stațiilor de lucru, mânerelor ușilor, telefoanelor, tastaturilor și instrumentelor de lucru și dezinfectați în mod regulat zonele comune, cum ar fi instalațiile sanitare și lifturile.

### **Echipamentul individual de protecție**

Deși controalele tehnice și administrative sunt considerate mai eficiente, EIP poate fi necesar și pentru a preveni anumite tipuri de expunere, în special pentru cele mai periculoase profesii. Utilizarea corectă a EIP poate ajuta la prevenirea expunerii, dar nu trebuie să înlocuiască alte strategii de prevenire, ori de câte ori este posibil. EIP trebuie oferite de către angajator fără costuri pentru lucrători.

Exemple de EIP includ mănuși, ochelari de protecție, viziere, măști de față, halate, șorțuri, paltoane, salopete, acoperire pentru cap și încălțăminte și protecție respiratorie, atunci când este cazul. Tipurile de EIP necesare în timpul unui focar COVID-19 se vor baza pe riscul de infecție în timpul lucrului și pe sarcinile care pot duce la expunere. În timpul unui focar de boală infecțioasă, cum este COVID-19, recomandările pentru EIP specifice ocupațiilor sau sarcinilor de la locul de muncă pot varia în funcție de locația geografică, analizele actualizate ale riscurilor pentru lucrători și informații despre eficacitatea EIP în prevenirea răspândirii virusului. Angajatorii trebuie să verifice periodic referințele naționale pentru actualizări despre EIP recomandat.

Pentru a fi eficient, EIP trebuie selectat în baza pericolului pentru lucrător; montat corespunzător și periodic; purtat în mod consecvent și corect atunci când este necesar; inspectat, întreținut în mod regulat, și înlocuit la necesitate; și îndepărtat, curățat și depozitat sau eliminat corespunzător, după caz, pentru a evita contaminarea lucrătorului, altor persoane sau a mediului.

#### **Detalii de contact**

Filiala Administrarea și Inspectia Muncii și Securitatea și Sănătatea în Muncă

Direcția Guvernare și Tripartism

Organizația Internațională a Muncii

Route des Morillons 4

CH-1211 Geneva 22, Elveția

T: + 41 22 799 6715

E: [labadmin-osh@ilo.org](mailto:labadmin-osh@ilo.org)

[www.ilo.org/labadmin-osh](http://www.ilo.org/labadmin-osh)