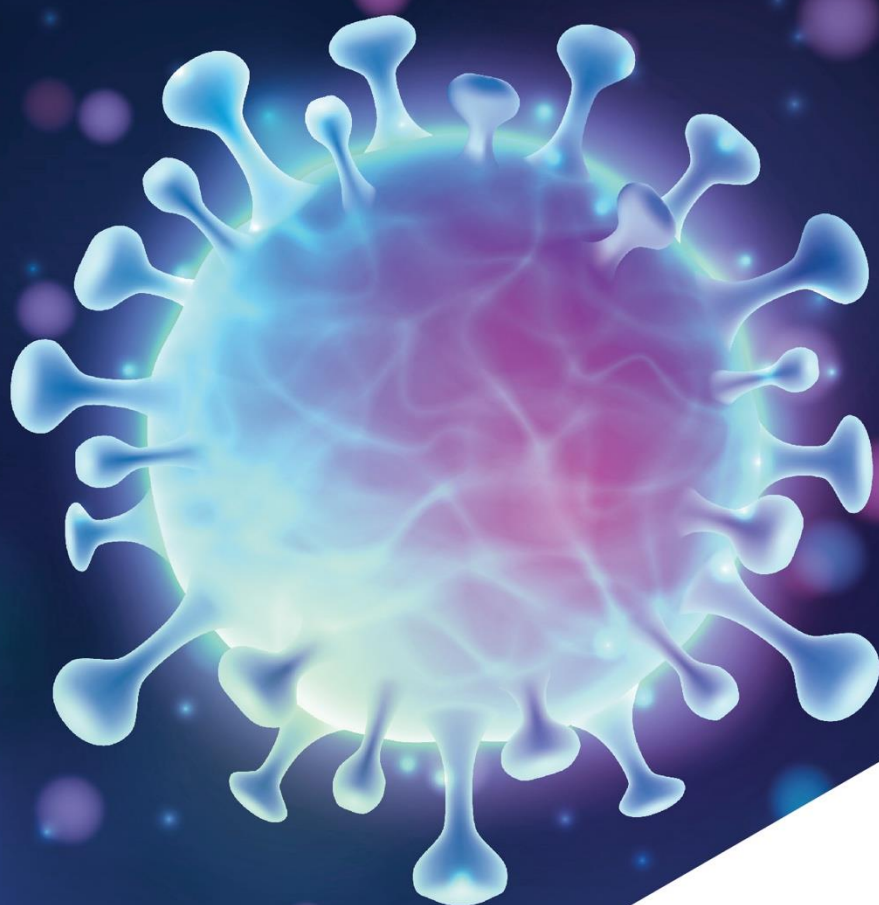




International
Labour
Organization



► **Udhëzues për
punëdhënësit në lidhje
me menaxhimin e vendit
të punës gjatë COVID-19**

► Si mund të përdoret ky udhëzues

Ky Udhëzues për Punëdhënësit bazohet në burimet, udhëzimet dhe direktivat e botuara nga Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSh), qeveritë e vendeve të ndryshme, dhe organizatat e anëtarësimit të punëdhënësve dhe biznesit (OAPB), me referencë të veçantë tek *Udhëzuesit për Punëdhënësit për situatën e Covid-19: Menaxhimi i vendit tuaj të punës në rastin e shpërthimit të pandemisë* e publikuar nga Dhoma Australiane e Tregtisë dhe Industrisë (ACCI). Ky dokument u përgatit për t'i ardhur në ndihmë punëdhënësve dhe OAPB-ve në të gjithë botën për tu përshtatur me ndryshimet e vazhdueshme të shkaktuara nga pandemia COVID-19.

Udhëzuesi në fjalë u përgatit nga Byroja e Organizatës Ndërkombëtare të Punës për Veprimtaritë e Punëdhënësve (*ILO-ACT / PMP*) si një referencë e përgjithshme për OAPB-të dhe për ta ndarë me komunitetin e biznesit në vendet e tyre. OAPB-të mund ta përshtasin udhëzuesin duke shtuar ligjet dhe rregulloret përkatëse kombëtare, politikat, direktivat dhe udhëzimet e autoriteteve kombëtare dhe lokale; duke plotësuar Kapitullin 7 të burimet dhe kontaktet e dobishme; duke plotësuar kutitë e zbrazëta, ku kërkohet ofrimi i informacionit kombëtar, dhe duke bërë çdo ndryshim tjetër të nevojshëm për ta përshtatur atë në kontekstin lokal dhe për ta bërë sa më të dobishëm për kompanitë anëtare.

► Mirënjohje

Ky udhëzues u hartua nga Miaw Tiang Tang dhe u rishikua nga ekipi i ILO-ACT / EMP: Jae-Hee Chang, Adam Greene, Ravi Peiris, Vanessa Phala, Gary Rynhart dhe Andrés Yurén.

Tabela e lëndës

Hyrje	4
1. Si mund të mbrohen punonjësit dhe vendi i punës nga punëdhënësit?	5
1.1 Si përhapet COVID-19?	5
1.2 Cilat janë simptomat e COVID-19?	5
1.3 A duhet që punëdhënësit të informojnë punonjësit e tyre?	5
1.4 Çfarë lloj informacioni shëndetësor duhet t'u ofrohet punonjësve?	6
1.5 Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit për të mbrojtur sigurinë dhe higjienën e vendit të punës?	7
1.6 Çfarë është distanca sociale, e quajtur edhe distanca fizike?	7
1.7 Si mund të menaxhohet dhe kontrollohet rreziku i COVID-19 në vendin e punës nga punëdhënësit?	8
1.8 Cilat janë detyrimet e punonjësve në lidhje me sigurinë dhe shëndetin?	8
1.9 A mbulohet COVID-19 nga kompensimi i punonjësve?	9
2. Cilat janë përgjegjësitë e punëdhënësve?	10
2.1 Ruajtja e një vendi dhe ambienti pune të sigurtë dhe të shëndetshëm	10
2.2 Menaxhimi i punonjësve që janë të sëmurë ose që mund të jenë ekspozuar	10
2.3 Dhënia e udhëzimeve për punonjësit	16
2.4 A duhet të lejohen vizitorët në vendin e punës?	18
3. A është puna nga shtëpia një mundësi?	19
3.1 Çfarë duhet të kenë parasysh punëdhënësit përpara se të zbatojnë një politikë në lidhje me punën nga shtëpia?	19
3.2 Çfarë pajisjesh duhet t'u sigurohen punonjësve për të lehtësuar punën e tyre nga shtëpia (<i>teleworking</i>)?	20
3.3 Çfarë masash paraprake duhet të merren nëse punonjësit përdorin kompjuterë dhe teknologji digjitale ndërsa punojnë nga shtëpia?	
3.4 Çfarë lloj mbështetjeje tjetër e përgjithshme dhe mjetesh komunikimi duhet të sigurohen për punonjësit që punojnë nga shtëpia?	20
3.5 A janë të mbuluar me sigurim punonjësit gjatë kohës që punojnë nga shtëpia?	21
3.6 A janë të detyruar punonjësit që të respektojnë direktivat e kompanisë për të punuar nga shtëpia?	21
4. A munden punëdhënësit të ndryshojnë apo zvogëlojnë numrin e operacioneve të punës?	22
4.1 Cilat janë alternativat nëse puna në distancë (<i>teleworking</i>) nuk është e mundshme për shkak të natyrës së profesionit dhe funksioneve të punës?	22
4.2 A munden punëdhënësit të ndryshojnë orarin e punës ose listat e punonjësve?	23
4.3 A munden punëdhënësit të reduktojnë operacionet e tyre për shkak të rënies së kërkesës?	24
4.4 Cilat janë hapat dhe procedurat që duhen ndërmarrë përpara shkurtimit të vendit të punës të një punonjësi?	24

5. Po sikur bizneset të jenë të detyruara të mbyllen?	26
5.1 Në çfarë rrethanash mund të detyrohen bizneset të mbyllen?	26
5.2 A munden punëdhënësit të largojnë punonjësit përkohësisht dhe pa të drejtë page?	26
6. Si të shmangni pretendimet për diskriminim dhe të mbronin privatësinë e punonjësve?	28
6.1 Cilat janë detyrimet e punëdhënësve në lidhje me diskriminimin, ngacmimin ose bulizmin për shkak të COVID-19?	29
6.2 Si mund të minimizohet nga punëdhënësit rreziku i pretendimeve të paligjshme për diskriminim?	29
6.3 A kanë punëdhënësit të drejtë të mbledhin informacion personal nga punonjësit ose vizitorët?	29
7. Burime dhe kontakte të dobishme	30
7.1 Burimet kryesore	30
7.2 Kontaktet kryesore	30
Referencat dhe burimet	31

Hyrje

Shpërthimi i pandemisë së sëmundjes së koronavirusit (COVID-19) gjatë kohëve të fundit është një situatë e papërjetuar më parë në mbarë globin. Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSH) dhe autoritetet e shëndetit publik në të gjithë botën po marrin masa për të ngadalësuar përhapjen e COVID-19 dhe për të zvogëluar shkallën e infektimit. Qeveritë e vendeve të ndryshme janë duke zbatuar një sërë politikash dhe masash, duke përfshirë mbylljen e kufijve, karantinat e detyrueshme, kufizimet e lëvizjes, ndalimet e tubimeve të mëdha dhe bllokimet e qyteteve ose shteteve të tëra, duke çuar kështu në ndryshime të mëdha në jetën e përditshme dhe në veprimtarinë e biznesit.

Ndërkohë që shumë ndërmarrje janë duke zhvilluar dhe zbatuar planet për vazhdimësinë e biznesit gjatë pandemisë aktuale, të gjithë punëdhënësit duhet të përgatiten, të menaxhojnë dhe të reagojnë siç duhet ndaj pandemisë COVID-19, duke përfshirë përgatitjen për reduktimin e operacioneve të punës ose mbylljen e detyrueshme të biznesit.

Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit? Ky Udhëzues u hartua nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) për të ndihmuar punëdhënësit në lidhje me menaxhimin e vendit të tyre të punës gjatë COVID-19 që ka të bëjë me drejtimin e biznesit të tyre, mbrojtjen e punonjësve të tyre, si dhe për t'iu dhënë një përgjigje pyetjeve të punëdhënësve në lidhje me marrëdhëniet në vendin e punës edhe sigurinë dhe shëndetin në punë (SSHP).

Udhëzuesi bazohet në një seri pyetjesh dhe përgjigjesh për të adresuar çështjet kryesore të punësimit dhe sigurisë. Ndërsa situata po ndryshon me shpejtësi, është e rëndësishme që punëdhënësit të përditësohen me informacionin dhe zhvillimet më të fundit, të publikuara nga OBSH dhe autoritetet shëndetësore kombëtare dhe lokale në vendin e tyre. Për më tepër, punëdhënësit duhet të jenë gjithmonë të informuar në lidhje me detyrimet e tyre ligjore sipas ligjeve dhe rregulloreve përkatëse, kontratave dhe marrëveshjeve kolektive, dhe të kërkojnë këshilla juridike kur është e nevojshme.

Për të adresuar COVID-19, punëdhënësit duhet:

- ▶ të monitorojnë këshillat e dhëna nga autoritetet kombëtare dhe vendore, duke përfshirë organizimin e punës, dhe të komunikojnë informacionin e rëndësishëm tek fuqia punëtore;
- ▶ të vlerësojnë risqet e mundshme që mund të çojnë në ndërprerjen e biznesit;
- ▶ të rishikojnë ose të hartojnë një plan për vazhdimësinë e biznesit që është në përputhje me udhëzimet e ofruara nga autoritetet kombëtare dhe lokale për të rritur aftësinë ripërtëritëse të biznesit dhe për të mbështetur punonjësit dhe familjet e tyre;
- ▶ të identifikojnë dhe zbusin risqet për punonjësit dhe personat e tjerë të lidhur me vendin e punës që vijnë nga ekspozimi ndaj COVID-19;
- ▶ të promovojnë higjienën e vendit të punës dhe të zbatojnë parimet e distancimit social (i quajtur edhe distancim fizik) në vendin e punës; të vlerësojnë përgjegjësinë e biznesit për kompensimin e punonjësve, veçanërisht në sektorët me ekspozim të lartë ndaj COVID-19 për shkak të punës;
- ▶ të kërkojnë këshilla dhe mbështetje nga OAPB-të të cilat mund t'i kalojnë shqetësimet e tyre tek qeveria dhe të formojnë masa politike që janë të favorshme për ripërtëritjen dhe qëndrueshmërinë e biznesit.

Këshillat dhe udhëzimet e dhëna në këtë Udhëzues janë të një natyre të përgjithshme dhe duhet të shihen në kontekstin e ligjeve dhe praktikës kombëtare.

► 1. Si mund të mbrohen punonjësit dhe vendi i punës nga punëdhënësit?

Në përgjithësi, punëdhënësit kanë për detyrë të garantojnë sigurinë dhe shëndetin e punonjësve të tyre dhe të tjerëve në vendin e punës. Kjo përfshin sigurimin dhe mirëmbajtjen e një mjedisi pune që nuk përbën rrezik për shëndetin dhe sigurinë dhe të strukturave të përshtatshme për punonjësit për kryerjen e punës së tyre, për aq sa është e mundshme.¹ Dispozita të tilla gjenden në pjesën më të madhe të legjislacionit kombëtar për shëndetin dhe sigurinë.

COVID-19 është një sëmundje infektive e shkaktuar nga koronavirusi i zbuluar së fundmi. Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e punonjësve të tyre dhe vendin e punës përballë pandemisë COVID-19? Ky kapitull paraqet një seri pyetjesh dhe përgjigjesh për të ndihmuar punëdhënësit për të kuptuar, menaxhuar dhe zbutur risqet me qëllim mbrojtjen e punonjësve dhe vendin e tyre të punës.

1.1 Si përhapet COVID-19?

Sipas OBSH-së, kur një person që infektohet me COVID-19 kollitet ose nxjerr frymën, ai/ ajo lëshon disa pikla që përmbajnë virusin. Shumica e këtyre piklave bien në sipërfaqet dhe objektet aty pranë - si tryeza pune, tavolina ose telefona. Punonjësit mund të infektohen me COVID-19 duke prekur sipërfaqet ose objektet e ndotura - dhe më pas duke prekur sytë, hundën ose gojën e tyre. Nëse janë duke qëndruar brenda hapësirës prej 1 metër larg nga personi me COVID-19, ata mund të infektohen nëpërmjet thithjes së piklave në ajër. Me fjalë të tjera, COVID-19 përhapet në një mënyrë të ngjashme me gripin.

1.2 Cilat janë simptomat e COVID-19?

Sipas OBSH-së, simptomat më të zakonshme të COVID-19 janë ethet, lodhja dhe kolla e thatë. Disa njerëz mund të kenë dhimbje, bllokim të hundëve, rrjedhje hundësh, dhimbje fyti ose diarre. Këto simptoma janë zakonisht të lehta dhe fillojnë gradualisht. Disa njerëz infektohen, por nuk shfaqin ndonjë simptomë dhe nuk ndjehen keq. Shumica e njerëzve të infektuar me COVID-19 kanë simptoma të lehta dhe shërohen. Sidoqoftë, disa mund të sëmuren rëndë dhe të kërkojnë kujdes spitalor. Rreziku i shfaqjes së simptomave të rënda rritet me moshën, te njerëzit me sistem imuniteti të dobësuar dhe te njerëzit me probleme të tjera shëndetësore si diabeti, sëmundjet e zemrës dhe sëmundjet e mushkërive.

1.3 A duhet që punëdhënësit të informojnë punonjësit e tyre?

Punonjësit ka të ngjarë që të shqetësohen për pandeminë COVID-19 dhe mund të kenë pyetje në lidhje me rreziqet shëndetësore dhe ndryshimet në organizimin e punës së tyre ose statusin e punësimit. Për të siguruar një rrjedhë të qetë dhe të qëndrueshme të informacionit në të gjithë vendin e punës dhe për të parandaluar paqartësitë, thashethemet ose keqinformimin, punëdhënësit duhet të

¹ Neni 16 i Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155): "Punëdhënësve duhet tu kërkohej që të sigurojnë që, për aq sa është e mundur, vendet e punës, makineritë, pajisjet dhe proceset nën kontrollin e tyre të jenë të sigurta dhe të mos përbëjnë rrezik për shëndetin".

komunikojnë rregullisht informacionin e nevojshëm të punonjësit e tyre, duke caktuar një anëtar të stafit ose një koordinator për këtë qëllim, nëse është e mundur.

Punëdhënësit duhet:

- ▶ të identifikojnë një person ose ekip zëdhënës për të marrë drejtimin sa i takon komunikimit në lidhje me COVID-19;
- ▶ të përditësohen vazhdimisht me informacionin më të fundit nga autoritetet kombëtare dhe lokale;
- ▶ të ofrojnë rregullisht informacion të përditësuar dhe të besueshëm për punonjësit;
- ▶ të sqarojnë dhe komunikojnë procedurat dhe politikat e kompanisë në lidhje me organizimin sa më fleksibël të punës, punën në distancë, mungesat, lejet për arsye shëndetësore, lejen vjetore, shkurtimin e vendeve të punës, etj.

Ndërkohë që situata e COVID-19 po ndryshon vazhdimisht, sigurimi i informacionit të vazhdueshëm dhe të përditësuar për punonjësit në lidhje me statusin e COVID-19 do t'i ndihmojë ata të ndjehen të informuar dhe të mbështetur mirë, dhe nga ana tjetër, të jenë të motivuar për të ndihmuar dhe për tu përshtatur gjatë kësaj kohe sfiduese. Punëdhënësit duhet të ofrojnë informacion të përditësuar dhe të besueshëm edhe për furnitorët dhe klientët e tyre.

Kutia 1: Përditësimet dhe udhëzimet nga OBSH në lidhje me COVID-19

- ▶ Udhëzime për punëdhënësit në lidhje me "Përgatitjen e vendit tuaj të punës për COVID-19".
- ▶ Paneli me informacion për "Situatën e Re të Koronavirusit" dhe raporti në lidhje me situatën ditore: jep shifra për rastet e konfirmuara, vdekjet në vendet, zonat ose territoret e prekura.
- ▶ Këshilla për publikun: Hedhja poshtë e miteve.

Burimi: OBSH, 2020, Pandemia e sëmundjes së Koronavirusit (COVID-19), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [23 mars 2020].

1.4 Çfarë lloj informacioni shëndetësor duhet t'u ofrohet punonjësve?

Punëdhënësit duhet të japin informacion thelbësor shëndetësor për të gjithë personat në vendin e punës në lidhje me COVID-19 duke përdorur udhëzimet e dhëna nga autoritetet shëndetësore kombëtare dhe lokale dhe OBSH-ja (kutia 1). Për shembull, punonjësit duhet të jenë të informuar në lidhje me individët e identifikuar nga OBSH-ja si persona që rrezikojnë të preken më seriozisht nga sëmundja, përfshirë personat e moshuar dhe ata me probleme të mëparshme shëndetësore, si për shembull sistemi i dobët imunitar.

Autoritetet janë duke zbatuar masa dhe udhëzime të ndryshme për të ngadalësuar përhapjen e COVID-19. Punëdhënësit duhet të ndërmarrin hapa për të siguruar informacionin e mëposhtëm shëndetësor për punonjësit:

- ▶ situata aktuale e virusit në vend (për të shkëmbyer informacione të reja dhe për të hedhur poshtë mitet);
- ▶ këshilla dhe udhëzime të përditësuara shëndetësore, të publikuara nga autoritetet e njohura;
- ▶ këshilla për higjienën në vendin e punës dhe praktikimin e distancës sociale ose distancës fizike.

1.5 Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit për të mbrojtur sigurinë dhe higjenën e vendit të punës?

Punëdhënësit kanë përgjegjësi për të siguruar një mjedis pune të sigurt dhe të shëndetshëm, aq sa është e mundur, duke përfshirë masa specifike për të kontrolluar përhapjen e viruseve si COVID-19². Masat për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit janë specifike për secilën ndërmarrje dhe duhet të përgatiten pas kryerjes së vlerësimit të riskut. Disa sektorë, siç është sektori i kujdesit shëndetësor dhe sektorët ku punonjësit janë në kontakt të ngushtë me publikun, kërkojnë masa më të rrepta kontrolli dhe parandalimi sesa sektorët e tjerë. Punëdhënësit duhet të identifikojnë risqet dhe të marrin masat e nevojshme për t'i kontrolluar dhe zbutur ato.

Çdo vend pune mund të luajë një rol të rëndësishëm në kontrollin e përhapjes së virusit, duke marrë masa të tilla si:

- ▶ organizimi i punës për të zvogëluar kontaktin person me person, duke siguruar distancën fizike në vendin e punës ose duke punuar në distancë nga shtëpia;
- ▶ dezinfektimi i vazhdueshëm i vendit të punës;
- ▶ ruajtja e higjenes mjedisore dhe ajrosja e duhur e ambienteve të brendshme;
- ▶ sigurimi i pajisjeve dhe mjeteve të nevojshme (p.sh., sapun, solucion higjienizues për duart, sinjalistikë dhe njoftime në formë kujtese) dhe inkurajimi i punonjësve për të garantuar higjenën në vendin e punës (p.sh. higjiena e shpeshtë e duarve, shmangia e prekjes së syve / hundës / gojës);
- ▶ promovimi i higjenes respiratore (p.sh. sigurimi i maskave të fytyrës për punonjësit, veçanërisht për ata që janë më të rrezikuar me qëllim minimizimin e ndonjë infeksioni të mundshëm);
- ▶ kufizimi ose ndalimi i udhëtimeve jo të domosdoshme për punë;
- ▶ shmangia e ndërveprimit me njerëzit jashtë vendit të punës sa më shumë që të jetë e mundur;
- ▶ autorizimi i punonjësve për të marrë masa nëse ndjehen të pambrojtur dhe mendojnë se po përballen me një situatë pune me rrezik të menjëhershëm dhe serioz për shëndetin e tyre;
- ▶ zhvillimi i politikave dhe procedurave për kontrollin e infeksionit;
- ▶ udhëzimi i punonjësve që të zbatojnë masat e karantinës, veçanërisht pas udhëtimit në zona me rrezik të lartë ose pas kontaktimit me një person që ka rezultuar pozitiv;
- ▶ udhëzimi i punonjësve që të qëndrojnë në shtëpi ose të punojnë nga shtëpia nëse kanë simptoma të ngjashme me gripin (p.sh. ethe, kollë, etj.) pavarësisht historisë së tyre në lidhje me udhëtimet ose kontaktimin e personave të infektuar;
- ▶ respektimi i detyrimeve për raportimin tek autoritetet shëndetësore dhe inspektoriatet e punës sipas legjislacionit dhe praktikës kombëtare.

1.6 Çfarë është distancimi social, i quajtur edhe distancim fizik?

Distancimi social ose distancimi fizik i referohet mbajtjes të së paku një hapësire prej 2 metrash mes njerëzve. Arsyeja është që të rritet qëllimisht hapësira fizike midis njerëzve për të parandaluar ose minimizuar përhapjen e virusit. Në vendin e punës, kjo do të thotë:

- ▶ zbatimi i organizimit fleksibël të punës (p.sh. *teleworking*);

² Neni 16 nga Konventa 155 dhe Neni 3 i Kornizës Promovuese për Konventën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (Nr. 187).

- ▶ rritja e hapësirës fizike midis punonjësve në vendin e punës;
- ▶ organizimi i takimeve fleksibile dhe ofrimi i shërbimeve nga distanca (p.sh. mbajtja e takimeve përmes video-konferencave ose tele-konferencave ose riplanifikimi, alternimi ose anulimi i tubimeve të mëdha);
- ▶ ndryshimi i kulturës në vendin e punës (p.sh. mosdhënia e dorës, lejimi i punonjësve për të konsumuar drekën në tryezën e tyre të punës ose jashtë dhe jo në mensë apo në sallat e pushimit, kufizimi i ndarjes së ushqimit me njëri-tjetrin në vendin e punës);
- ▶ rishikimi i vendimit për udhëtime pune jo të domosdoshme;
- ▶ marrja e produkteve përmes porosive dhe dërgesave në internet ose telefon.

1.7 Si mund të menaxhohet dhe kontrollohet rreziku i COVID-19 në vendin e punës nga punëdhënësit?

Identifikimi dhe kontrolli i rreziqeve nga COVID-19 te punonjësit ose njerëzit e tjerë të lidhur me vendin e punës mund të përfshijnë:

- ▶ monitorimin nga afër të udhëzimeve dhe këshillave zyrtare, veçanërisht të përditësimeve nga autoritetet shëndetësore kombëtare dhe lokale dhe OBSH;
- ▶ rishikimin e politikave dhe masave të brendshme për kontrollin e infeksionit, përfshirë edukimin e punonjësve në lidhje me praktikën më të mira për sigurinë dhe higjienën;
- ▶ sigurimin që punonjësit janë të informuar në lidhje me periudhat dhe kërkesat e izolimit / karantinës në përputhje me direktivën / këshillat e autoriteteve kombëtare dhe lokale;
- ▶ dhënien e këshillave të qarta për punonjësit në lidhje me veprimet që duhet të ndërmarrin nëse nuk ndjehen mirë ose mendojnë se mund të kenë simptomat e COVID-19;
- ▶ monitorimin e këshillave dhe kufizimeve më të fundit në lidhje me udhëtimet për këdo që planifikon të udhëtojë për punë;
- ▶ përcaktimin nëse aktivitetet e punës i rrezikojnë njerëzit e tjerë;
- ▶ planifikimin për situatat emergjente për të menaxhuar mungesat e stafit dhe planet për të menaxhuar ngarkesën e rritur të punës;
- ▶ sigurimin e informacionit dhe linqeve për punonjësit në lidhje me shërbimet përkatëse nëse kërkojnë mbështetje;
- ▶ kontaktimin e linjave telefonike të emergjencës apo shërbimet mbështetëse që ofrojnë informacion në rang kombëtar dhe lokal për shëndetin në lidhje me COVID-19 për të marrë informacionin dhe udhëzimet më të fundit.

1.8 Cilat janë detyrimet e punonjësve në lidhje me sigurinë dhe shëndetin?

Punonjësit kanë përgjegjësinë për t'u kujdesur për shëndetin dhe sigurinë e tyre dhe të tjerëve dhe kanë për detyrë të bashkëpunojnë me punëdhënësit e tyre për zbatimin e masave parandaluese dhe kontrolluese³. Kjo përfshin adoptimin e sjelljeve të sigurta në punë, përdorimin e saktë të pajisjeve të sigurisë dhe pajisjeve mbrojtëse, dhe garantimin e praktikave të mira higjienike, siç është larja e shpeshtë e duarve, për tu mbrojtur nga infeksionet.

³ Neni 19 (a) i Konventës 155: " gjatë kryerjes së punës së tyre, punonjësit bashkëpunojnë për përmbushjen e detyrimeve të caktuara për punëdhënësit"

Gjithashtu, punonjësit janë të detyruar të njoftojnë punëdhënësin nëse konstatojnë që po vuajnë nga ndonjë sëmundje ose dëmtim fizik apo mendor, gjë që ndikon në kryerjen e veprimtarive të tyre të punës ose që mund të rrezikojë sigurinë, shëndetin dhe mirëqenien e njerëzve të tjerë në punë⁴. Punonjësit kanë për detyrë të mbrojnë veten dhe të tjerët, gjë që është veçanërisht e rëndësishme në situatën aktuale në të cilën gjendemi.

1.9 A mbulohet COVID-19 nga kompensimi i punonjësve?

Sigurimi i kompensimit të punonjësve garanton mbështetje për punonjësit me një dëmtim ose sëmundje të lidhur me punën⁵. Fakti nëse COVID-19 mbulohet nga kompensimi i punonjësve ose jo, është një çështje ligjore që ndryshon sipas juridiksionit dhe rrethanave. Punëdhënësit duhet të përcaktojnë situatën në vendin e tyre pasi çdo kërkesë për kompensim të punonjësve do të kërkojë hetim për gjetjen e fakteve, dhe një grup i caktuar punonjësish janë më të prekshëm dhe mund të mbrohen sipas legjislacionit specifik.

Kutia 2: Personat veçanërisht të prekshëm nga COVID-19 të identifikuar nga ILO

- ▶ Të rinjtë që tashmë përballen me nivele më të larta papunësie dhe nënpunësi;
- ▶ Gratë janë të mbipërfaqësuar në sektorët më të prekur (siç janë shërbimet) ose në profesionet që janë në vijën e parë të ballafaqimit me pandeminë (psh. infermieret);
- ▶ Punonjësit e pambrojtur, përfshirë edhe të vetëpunësuarit;
- ▶ Punonjësit migrantë.

Burimi: ILO, 2020a

OAPB-të të shtojnë kërkesat për kompensimin e punonjësve bazuar në legjislacionin kombëtar

Pavarësisht faktit nëse COVID-19 mbulohet nga kompensimi i punonjësve ose jo, punëdhënësit duhet të minimizojnë risqet e infektimit të punonjësve me COVID-19 në vendin e punës dhe duhet të sigurojnë marrjen e të gjitha masave të nevojshme dhe praktike në përgjigje të COVID-19. Nëse punëdhënësit janë të shqetësuar për këtë çështje, rekomandohet që të kërkojnë këshilla juridike bazuar në rrethanat e tyre specifike.

⁴ Neni 19(f) i Konventës155.

⁵ Konventa për Përfitimet për shkak të Lëndimit gjatë Punësimit, 1964 (nr. 121). Nëse punonjësit preken nga sëmundje profesionale, ata duhet të kenë të drejtën e marrjes së kompensimit dhe kujdesit mjekësor.

► 2. Cilat janë përgjegjësitë e punëdhënësve?

2.1 Ruajtja e një vendi dhe ambienti pune të sigurtë dhe të shëndetshëm

Cilat janë përgjegjësitë e punëdhënësve në lidhje me COVID-19 në vendin e punës?

Ndërkohë që mund të mos ekzistojë ndonjë legjislacion specifik që ngarkon me përgjegjësi punëdhënësit në lidhje me COVID-19 në vendin e punës, pjesa më e madhe e legjislacionit kombëtar për punësimin dhe SSHP i detyron punëdhënësit të sigurojnë dhe mirëmbajnë, brenda mundësive të arsyeshme, një vend pune të sigurt për të garantuar sigurinë dhe shëndetin e punonjësve të tyre dhe të tjerëve në vendin e punës. Kjo përfshin sigurimin dhe mirëmbajtjen e një mjedisi pune që nuk paraqet rrezik për sigurinë dhe shëndetin, ku përfshihet identifikimi i risqeve që lidhen me ekspozimin e mundshëm ndaj COVID-19, dhe marrja e masave të nevojshme për kontrollin e tyre (shih seksionet 1.5-1.7 për detaje në lidhje me masat që duhet të merren nga punëdhënësi).

Punëdhënësve u kërkohet që të pajisin punonjësit e tyre me informacion të mjaftueshëm në lidhje me rreziqet shëndetësore që paraqet puna e tyre,⁶ të konsultohen me punonjësit në lidhje me aspektet e SSHP-së në punën e tyre, dhe kur është e nevojshme dhe brenda mundësive të arsyeshme, të sigurojnë veshje dhe pajisje mbrojtëse personale, pa asnjë kosto për punonjësit.⁷

Punëdhënësit duhet të jenë të informuar në lidhje me politikat ose direktivat më të fundit të miratuara nga autoritetet kombëtare ose lokale që mund t'u kërkojnë punëdhënësve të respektojnë praktika ose organizime të caktuara të punës siç është puna në distancë (*teleworking*), ofrimi vetëm i ushqimeve/produkteve që merren me vete (*takeaway*) nga restorantet dhe kafenetë, apo edhe urdhërat për të mbyllur veprimtaritë jo-thelbësore të biznesit.

Me pak fjalë, edhe në mungesë të ndonjë detyrimi ligjor, punëdhënësit gjithsesi duhet të hartojnë një plan veprimi për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e punonjësve dhe për të minimizuar ose eliminuar rrezikun e përhapjes së COVID-19.

2.2 Menaxhimi i punonjësve që janë të sëmurë ose që mund të jenë ekspozuar

(a) Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit nëse një punonjës nuk ndihet mirë dhe shfaq simptoma të ngjashme me gripin?

Sipas OBSH-së, simptomat më të zakonshme të COVID-19 janë ethet, lodhja dhe kollë e thatë. Disa pacientë mund të kenë dhimbje, bllokim të hundëve, rrjedhje hundësh, dhimbje fyti ose diarre. Këto simptoma janë zakonisht të lehta dhe graduale. Nëse punonjësi i shfaqin këto simptoma, ato duhet të drejtohen për të ndjekur këshillat nga autoriteti shëndetësor kombëtar ose lokal dhe të kërkojnë kujdes urgjent mjekësor nëse dyshojnë se janë infektuar me virusin COVID-19.

⁶ Paragrafi 22 i Rekomandimit për Shërbimet Shëndetësore në Punë, 1985 (Nr. 171).

⁷ Nenet 16(3) dhe 21 të Konventës 155.

Shëndeti dhe siguria e stafit dhe e personave me të cilët bien në kontakt duhet të jenë përparësia kryesore për punëdhënësin. Kjo duhet të diktojë edhe qasjen e përdorur nga punëdhënësi në rastet kur punonjësit e tyre mund të jenë ekspozuar ndaj COVID-19.

Punonjësit mund të përfitojnë nga leja për arsye shëndetësore nëse marrin disa ditë pushim për shkak të infektimit me virusin COVID-19. Punonjësit mund të kenë të drejtën e lejes së paguar për arsye shëndetësore (përfshirë edhe lejen në rastin e shtrimit në spital), sipas legjislacionit të punës në fuqi, termat dhe kushtet në kontratë ose marrëveshje kolektive.

OAPB-të të shtojnë kërkesat në lidhje me lejet për arsye shëndetësore bazuar në legjislacionin kombëtar

(b) Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit nëse një punonjës është kthyer kohët e fundit nga jashtë?

Disa qeveri kanë vendosur një karantinë të detyrueshme 14-ditore për këdo që kthehet nga jashtë, ndërsa të disa të tjera kanë zbatuar masën paraprake të vetë-karantinimit (kutia 3). Ndërkohë që punëdhënësit duhet të jenë të përditësuar vazhdimisht me direktivat më të fundit të lëshuara nga qeveria, rekomandohet që ata të zbatojnë masën e vetë-karantinimit paraprak 14-ditor edhe nëse nuk kërkohet nga qeveria. Kjo do të thotë që të gjithë njerëzit - qofshin ata qytetarë, banorë ose vizitorë - duhet të vetë-karantinojnë vullnetarisht për 14 ditë pas kthimit nga jashtë për shkak të mundësisë së ekspozimit ndaj virusit COVID-19.

Kutia 3. Çfarë do të thotë vetë-karantinim?

Nëse ju kërkohet të vetë-karantiniheni, ju:

- ▶ nuk duhet të shkoni në punë, shkollë, kopësht apo universitet;
- ▶ nuk duhet të shkoni në vende të tjera publike, si restorante, kinema ose qendra tregtare;
- ▶ nuk duhet të përdorni transportin publik ose taksitë;
- ▶ nuk duhet të lejoni vizitorë në shtëpinë tuaj - vetëm ata që zakonisht jetojnë aty me ju duhet të jenë në shtëpi;
- ▶ nuk duhet të qëndroni në të njëjtën dhomë me njerëzit e tjerë sa më shumë që të jetë e mundur.^{a/}

Punëdhënësit këshillohen që t'i referohen udhëzimit për karantinën ose izolimin të lëshuar nga OBSH⁹ ose autoritetet kombëtare shëndetësore.

^{a/} Shih www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu.

(c) Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit nëse një punonjësi i kërkohet të karantinohet pas kthimit nga jashtë?

Përderisa teknikisht një punonjës mund të mos ketë të drejtën e lejes për arsye shëndetësore apo të skualifikohet si "jo i përshtatshëm për punë" pasi ai / ajo nuk është ende i/e sëmurë ose diagnostikuar si i/e sëmurë, punëdhënësit duhet të mendojnë për disa zgjidhje praktike kur

punonjësve iu kërkohet të karantinohen në mënyrë që ata, aty ku është e mundshme, të mos vuajnë nga humbja e pagës gjatë periudhës së izolimit, si për shembull:

- ▶ lejimi i punonjësit për të punuar nga shtëpia (aty ku është e mundur) gjatë periudhës së karantinës ose izolimit;
- ▶ lejimi i punonjësit për të shfrytëzuar lejet⁸ e tjera në dispozicion (të tilla si leja vjetore, leja për shkak të shërbimit për një kohë të gjatë në kompani, leja për orët e punës jashtë orarit ose ndonjë leje tjetër në dispozicion sipas marrëveshjes kolektive ose kontratës së punës);
- ▶ përdorimi i çdo leje tjetër me të drejtë page ose jo në marrëveshje midis punonjësit dhe punëdhënësit (p.sh. leja për arsye shëndetësore ose leja diskrecionale, etj.)

Nëse punonjësit i kërkohet të marrë pushim pa të drejtë page për periudhën e karantinës ose sëmundjes, ai / ajo mund të jetë në gjendje të marrë pagesën në para si kompensim (për sëmundjen) nga Shteti siç rekomandohet në Rekomandimin për Kujdesin Mjekësor dhe Përfitimet në rast Sëmundjeje, 1969 (Nr. 134)⁹. Për shembull, në Singapor Qeveria do t'u paguajë punëdhënësve 100 \$ të monedhës vendase (68.50 \$ amerikanë) në ditë për një punëtor në karantinë për të gjithë kohëzgjatjen e karantinës. Përfitimi do të paguhet edhe për punonjësit e vetëpunësuar.

OAPB-të të shtojnë përfitimin në rast sëmundjeje/ për arsye shëndetësore bazuar në legjislacionin kombëtar

Punëdhënësit duhet të jenë të vetëdijshëm se mund të rrezikojnë të shkelin legjislacionin e punës nëse lejojnë që një punonjës të përdorë lejen për arsye shëndetësore kur në fakt nuk është i/e sëmurë, edhe kur punonjësi pajtohet me këtë qasje. Punëdhënësve u rekomandohet gjithmonë të verifikojnë çdo ligj dhe legjislacion në fuqi, marrëveshjet kolektive, kontratën e punës, afatet dhe politikat e kompanisë pasi ato mund të përmbajnë rregulla ose të drejta shtesë që mund të zbatohen për vendin e punës dhe punonjësit.

OAPB-të të shtojnë kërkesat për pushime me të drejtë page bazuar në legjislacionin kombëtar

⁸ Konventa për Lejet me të Drejtë Page (e rishikuar), 1970 (Nr. 132) parashikon se koha e pushimeve do të përcaktohet nga punëdhënësit pas konsultimit me punonjësin.

⁹ Paragrafi 8 i Rekomandimit.

(d) Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit nëse një punonjës ka qenë në kontakt të ngushtë me dikë që ka ose mund të ketë COVID-19?

Nëse një punonjës ka qenë "në kontakt të ngushtë" me dikë që ka ose mund të ketë COVID-19, atij/asaj mund t'i kërkohej të vetë-karantinohej për shkak të ekspozimit të tyre të mundshëm ose real ndaj virusit (kutia 4). Ashtu si edhe në udhëzimin e ofruar në paragrafin 2.2 (c), punonjësit në këto rrethana që duhet të vetë-karantinohej, por nuk janë ende të sëmurë apo të diagnostikuar si të sëmurë nuk mund të përfitojnë nga leja për arsye shëndetësore, pasi nuk janë të kualifikuar si "jo të përshtatshëm për punë" por thjesht duhet të izolohej. Punëdhënësit duhet të diskutojnë çështjen me punonjësit e prekur dhe, kur është e mundur, të integrojnë zgjidhjet praktike të përcaktuara në seksionin 2.2 (c) në mënyrë që punonjësit të mos vuajnë nga humbja e pagës gjatë periudhës së izolimit.

Kutia 4. Çfarë kuptimi ka shprehja "në kontakt të ngushtë me" në këtë udhëzues?

- ▶ Më shumë se 15 minuta kontakt ballë për ballë në çdo mjedis me një person i cili ka rezultuar pozitiv me COVID-19 në periudhën që shtrihet nga 24 orë para fillimit të shfaqjes së simptomave tek ai person.
- ▶ Ndarja e një hapësire të mbyllur me një person i cili ka rezultuar pozitiv me COVID-19 për një periudhë të zgjatur (p.sh. më shumë se 2 orë) në periudhën që shtrihet nga 24 orë para fillimit të shfaqjes së simptomave në rastin e konfirmuar.
- ▶ Bashkëjetesa në të njëjtën shtëpi ose ambient të përbashkët me një person të infektuar.

Burimi: Australi, Qeveria e Uellsit të Ri të Jugut, 2020

(e) Çfarë ndodh nëse një anëtar i afërt i familjes së një punonjësi infektohet me virusin COVID-19 ose nëse mbyllet shkolla e fëmijëve të tij ose të saj?

Legjislacioni i punës, marrëveshjet kolektive ose kontratat e punës mund të parashikojnë leje me të drejtë page për raste urgjence ose kujdesi për ata punonjës që duhet të kujdesen për një anëtar të afërt të familjes i cili është i sëmurë ose i lënduar ose gjatë një emergjence familjare siç është mbyllja e papritur e kopshteve të fëmijëve ose shkollave pa njoftim paraprak. Në raste të tilla, punonjësit ka të ngjarë të përdorin lejet përkatëse (leje vjetore, leje për raste urgjente ose leje për përkujdesje sipas rastit) për këtë qëllim edhe nëse fëmija i tyre nuk është i sëmurë ose i lënduar, siç rekomandohet në Rekomandimin për Punonjësit me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 165).¹⁰ Punonjësit që duhet të kujdesen për anëtarët e sëmurë të familjes duhet të marrin mbështetje edhe nga qeveria ashtu siç rekomandohet në Rekomandimin për Përfitimet në rast Kujdesi Mjekësor dhe Sëmundjeje, 1969 (Nr. 134).¹¹

Nëse një anëtar i familjes së afërt të punonjësit është prekur nga COVID-19, punonjësi duhet të karantizohet, siç sugjerohet në 2.2 (d).

Në rastin e një punonjësi që kërkon leje për shkak të mbylljes së shkollës së fëmijës së tij ose të saj, dhe në mungesë të dispozitave ligjore ose kontraktuale për një kujdes të tillë ose leje për raste emergjente, punëdhënësit duhet të shikojnë mundësinë e:

- ▶ lejimit të punonjësit për të shfrytëzuar lejen me të drejtë page;

¹⁰ Paragrafi 23 (1) dhe (2) i Rekomandimit.

¹¹ Paragrafi 10 i Rekomandimit.

- ▶ lejimit të punonjësit për të marrë leje pa të drejtë page;
- ▶ zhvillimin e një plani fleksibël për punonjësin që të përdorë telefona, internetin, dhe metoda të tjera zyre për të bërë punë të moderuar në shtëpi, ndërkohë që përmbush edhe përgjegjësitë familjare si shpenzimi i kohës me fëmijët e tij / saj dhe mbështetja e shkollimit të tyre pa rrezikuar sigurinë e të ardhurave (punëdhënësit mund t'i referohen udhëzimit nga Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët (UNICEF) mbi politikat familjare dhe praktikatat e mira në vendin e punës në kontekstin e COVID-19¹²);
- ▶ shlyerjen e pagave të punonjësit bazuar në punën e kryer nga ai/ ajo në shtëpi.

OAPB-të të shtojnë përfitimet e punonjësve në rast nevojë për ofrimin e përkujdesjes dhe kërkesat për përgjegjësinë e tyre bazuar në legjislacionin kombëtar

(f) Po sikur gjasat që një punonjës të jetë infektuar me COVID-19 të jenë shumë të mëdha, por përsëri ai/ ajo dëshiron të vijë në punë?

Punëdhënësit kanë për detyrë të sigurojnë dhe mirëmbajnë, për aq sa është e arsyeshme dhe praktike, një mjedis pune që është i sigurt dhe pa rreziqe për shëndetin e punonjësve.¹³ Po ashtu, punonjësit kanë për detyrë të bëjnë kujdes për shëndetin dhe sigurinë e tyre dhe të tjerëve. Nëse një punonjës dyshohet se është prekur me COVID-19, rekomandohet që ky punonjës të mos lejohet që të vijë në vendin e punës (përdorimi i vetë-karantinimit dhe organizimet e tjera të punës rekomandohen si në 2.2 (c)) dhe, nëse është e nevojshme, ky punonjës duhet të drejtohet që t'i nënshtrohet testimit, nëse është e mundur. Punonjësit mund të drejtohen për të marrë autorizimin mjekësor, i cili mund të përfshijë testimin për COVID-19. Nëse punonjësi rezulton negativ, ai / ajo mund të kthehet në punë, por nëse ndodh e kundërta atij / asaj do t'i lejohet të marrë lejen për arsye shëndetësore për të gjithë periudhën e mungesës në punë.

OAPB-të të shtojnë kërkesat për punonjësit e infektuar bazuar në legjislacionin kombëtar

(g) Po sikur një punonjës të mos pranojë të vijë në punë sepse është i/e shqetësuar për rrezikun e ekspozimit ndaj COVID-19 në vendin e punës?

Punëdhënësit kanë për detyrë të sigurojnë një vend pune të sigurt dhe të shëndetshëm. Nëse punëdhënësi pajtohet me shqetësimet e ngritura në lidhje me COVID-19, ata duhet të bëjnë atë që është e arsyeshme për të adresuar rrezikun siç tregohet në seksionin 2.2 (a) - (f) (kutia 4).

¹² UNICEF, 2020.

¹³ Neni 16 i Konventës 155.

Edhe kur punëdhënësit kanë ndërmarrë hapa të arsyeshëm dhe të zbatueshëm për të adresuar dhe minimizuar rrezikun e ekspozimit në vendin e punës, disa punonjës mund të kenë akoma frikë në lidhje me ekspozimin, përfshirë ekspozimin gjatë udhëtimit drejt vendit të punës përmes transportit publik. Në këto situata, punëdhënësit mund të bien dakord që punonjësi të punojë nga shtëpia, dhe nëse natyra e punës nuk është e përshtatshme për punën në distancë, punëdhënësit duhet të shikojnë mundësinë e dhënies së lejes për punonjësit me të drejtë page ose jo.

Kutia 5. Çfarë thonë standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me mundësinë e punonjësve për tu larguar nga një situatë pune që paraqet rrezik për shëndetin dhe sigurinë e tyre?

Neni 19(f) i Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155) përcakton:

Në nivel ndërmarrjeje ekzistojnë marrëveshje sipas të cilave -

(f) "Një punonjës raporton menjëherë te mbikëqyrësi i tij i drejtpërdrejtë çdo situatë për të cilën ai ka një arsye të besojë se paraqet një rrezik të pashmangshëm dhe serioz për jetën ose shëndetin e tij; derisa të ketë ndërmarrë veprime përmirësuese, nëse është e nevojshme, punëdhënësi nuk mund t'i kërkojë punonjësve të kthehen në një situatë pune kur ekziston një rrezik i pashmangshëm dhe serioz për jetën ose shëndetin".

OAPB-të të shtojnë kërkesat për të drejtën e punonjësve për tu larguar nga një situatë pune për të cilën ai / ajo ka një arsye të besojë se paraqet një rrezik të pashmangshëm ose serioz për jetën ose shëndetin e tij / saj bazuar në legjislacionin kombëtar

(h) Po për punonjësit e përkohshëm, me kontratë ose rastësorë¹⁴?

Punonjësit e përkohshëm, me kontratë ose rastësorë kanë të drejtë të mos vijnë në punë kur nuk ndjehen mirë ose janë të lënduar. Sidoqoftë, nëse ata kanë të drejtë të marrin leje për arsye shëndetësore me të drejtë page ose përfitime të tjera për ditët / turnet gjatë të cilave nuk punojnë varet në një masë të madhe nga ligjet dhe rregulloret kombëtare, ose nga politika e kompanisë.

Në të njëjtën mënyrë, në rastet kur turnet e punonjësve të përkohshëm, me kontratë ose rastësorë shkurtohen për shkak të rënies së aktivitetit të biznesit ose kur punonjësit i është kërkuar të izolohet (për shkak të kontaktit ose udhëtimit të ndërmarrë kohët e fundit), çështja nëse ai / ajo ka të drejtë të paguhet gjatë kësaj periudhe varet nga ligjet dhe rregulloret kombëtare, ose politika e kompanisë.

Sidoqoftë, për shkak të vullnetit të mirë dhe praktikës së mirë, disa organizata që kanë punësuar punonjës të përkohshëm, me kontratë ose rastësorë mund të vendosin të ofrojnë pagesa të plota ose të pjesshme për arsye shëndetësore ose pagesën për zgjidhjen e parakohshme të marrëdhënies së punës, edhe pse nuk janë të detyruar ta bëjnë këtë. Për shembull, disa kompani të platformave digjitale kanë ofruar ndihmë financiare për punonjësit e platformës të diagnostikuar me COVID-19 ose për ata punonjës të cilëve iu është kërkuar të vetë-isolohen për t'i ndihmuar që të kapërcejnë

¹⁴ Termat 'punonjës i përkohshëm, me kontratë ose rastësorë' i referohen punëtorëve të angazhuar në forma të ndryshme të punësimit, të cilat përfshijnë edhe punën me kohë të pjesshme, punësimin e përkohshëm nëpërmjet një agjencie dhe nënkontraktimin, vetë-punësimin e varur dhe marrëdhëniet e tjera të punës të maskuara.

këtë situatë sa i takon anës financiare.¹⁵ Për më tepër, qeveritë e disa vendeve janë duke lançuar skema të ndryshme të ndihmës me të ardhura për të mbështetur punonjësit për të kapërcyer këtë periudhë të vështirë.

OAPB-të të shtojnë kërkesat për punësimin e përkohshëm bazuar në legjislacionin kombëtar, si dhe skemën qeveritare për ndihmën me të ardhura

2.3 Dhënia e udhëzimeve për punonjësit

(a) A munden punëdhënësit të dërgojnë një punonjës në shtëpi nëse ai / ajo ka simptoma të COVID-19?

Punëdhënësit kanë përgjegjësi ligjore për të garantuar shëndetin dhe sigurinë e atyre që janë në vendin e punës, përfshirë vizitorët. Kur një punëdhënës beson se një punonjës paraqet një rrezik për shëndetin - siç për shembull në rastin kur mund të shfaqë simptoma të virusit COVID-19 - punëdhënësi mund ta dërgojë punonjësin në shtëpi me leje për arsye shëndetësore bazuar në faktin që nuk janë në gjendje për të punuar.

Punëdhënësit duhet t'i kërkojnë punonjësit të kërkojnë këshilla mjekësore, testim dhe autorizim para se të kthehet në punë. Nëse punonjësi thotë se është në gjendje të punojë, duhet parë mundësia që ai/ ajo të punojë nga shtëpia.

Pasi të bëhet testi, punonjësi mund të kthehet në punë nëse autorizohet. Nëse punonjësi rezulton pozitiv, shihni seksionin 2.2 (a) në lidhje me detyrimet për pagën dhe lejen dhe të drejtat që mund të zbatohen.

OAPB-të të shtojnë kërkesat për ekzaminimin mjekësor bazuar në legjislacionin kombëtar

Gjatë shpërthimit të COVID-19, punëdhënësit duhet t'i kujtojnë punonjësit për detyrimin e tyre që të bëjnë kujdes të arsyeshëm për të mos ndikuar në shëndetin dhe sigurinë e personave të tjerë negativisht, dhe të njoftojnë menjëherë punëdhënësin e tyre nëse iu shfaqen simptoma të gripit¹⁶.

(b) A munden punëdhënësit t'iu kërkojnë punonjësve që të matin temperaturën?

¹⁵ CIPD, 2020.

¹⁶ Neni 19(f) i Konventës 155.

Megjithëse punëdhënësit mund të lejohen t'iu kërkojnë punonjësve që t'iu matin temperaturën për të parandaluar përhapjen e COVID-19 dhe për të garantuar sigurinë dhe shëndetin e të gjithëve në vendin e punës, punonjësi duhet të pajtohet vullnetarisht me të, edhe nëse një gjë e tillë nuk lejohet sipas politikave ose direktivave të qeverisë. Në mungesë të një dispozite ose direktive të tillë, nëse punonjësi refuzon që t'i matet temperatura dhe punëdhënësi merr masë disiplinore për të, punëdhënësi mund të përballlet me pasoja ligjore. Megjithatë, punëdhënësit, mund të mos lejojnë me të drejtë hyrjen në vendin e punës për çdo punonjës që nuk pajtohet me një kërkesë të tillë.

Është e rëndësishme që punëdhënësit t'i referohen legjislacionit, politikave ose direktivave më të fundit të lëshuara nga autoritetet përgjegjëse, duke përfshirë ligjet për mundësitë e barabarta dhe privatësië, për të përcaktuar nëse kontrolli i temperaturës është i lejueshëm. Për shembull, matja e temperaturës së trupit të një punonjësi është konsideruar si ekzaminim mjekësor në Shtetet e Bashkuara, por kohët e fundit Komisioni për Mundësitë e Barabarta në Punësim në Shtetet e Bashkuara, në udhëzimet e tij të përditësuara më 19 Mars 2020, u ka dhënë punëdhënësve dritën jeshile që të matin temperaturën e punonjësve si masë për të kontrolluar përhapjen e virusit.¹⁷

(c) A munden punëdhënësit t'i udhëzojnë punonjësit që të mos paraqiten në punë edhe nëse nuk shfaqin shenja të COVID-19 dhe nuk iu është kërkuar që të vetë-izolohen?

Nëse punëdhënësi udhëzon një punonjës që të mos vijë në punë pavarësisht se është i aftë dhe në gjendje për ta bërë këtë (dhe nuk ka asnjë lloj detyrimi që të karantinohet sipas rregullave të qeverisë), praktika më e mirë do të ishte që punonjësi të vazhonte të paguhej. Në këtë situatë, është thelbësore të verifikohet dhe të merret në konsideratë fakti nëse ky është një lloj udhëzimi që mund të nxirret thjesht nga punëdhënësi (p.sh. në bazë të kontratës së punonjësit ose si një udhëzim i arsyeshëm dhe i ligjshëm bazuar në informacione faktike në lidhje me rreziqet për shëndetin dhe sigurinë) - apo nëse kërkohet pëlqimi i punonjësit. Përsëri, punëdhënësit duhet të verifikojnë çdo ligj dhe rregullore në fuqi, kushtet e kontratës dhe politikat e kompanisë - dhe të kërkojnë këshilla specifike.

(d) Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit nëse një punonjësi i duhet të udhëtojë jashtë shtetit ose brenda vendit për punë?

Udhëtimi duhet të shmanget ose minimizohet gjatë shpërthimit të një sëmundjeje si në rastin e COVID-19. Punëdhënësit duhet të kontrollojnë udhëzimet dhe kufizimet më të fundit në lidhje me udhëtimin dhe të sigurohen që politikat e kompanisë për udhëtimin të adresojnë vendet ku mund të udhëtojnë punonjësit, arsyet e udhëtimit dhe lejen e kërkuar. Punëdhënësit duhet të vlerësojnë vazhdimisht përfitimet dhe risqet në rastet kur nevojitet që punonjësit të udhëtojnë, veçanërisht jashtë shtetit, edhe për takime të rëndësishme. Punonjësit duhet të informohen se politikat në lidhje me udhëtimet rishikohen në mënyrë të vazhdueshme dhe mund të pësojnë ndryshime. Punëdhënësit duhet të kontrollojnë me kujdes edhe mbulimin me siguri të udhëtimeve që lidhen me punën.

Nëse udhëtimi është i pashmangshëm:

- punëdhënësit dhe punonjësit duhet të sigurohen që të kenë informacionin më të fundit në lidhje me zonat e përhapjes së COVID-19 (informacioni më i fundit mund merret nga OSH);

¹⁷ Komisioni për Shanset e Barabarta në Punësim në SHBA (EEOC), " Çfarë duhet të dini për ADA, Aktin e Rehabilitimit dhe COVID-19" https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitation_act_coronavirus.cfm

- ▶ punëdhënësit duhet të shmangin dërgimin e punonjësve që mund të jenë më të rrezikuar nga sëmundje serioze (p.sh. punonjësit më të vjetër në moshë dhe ata me probleme shëndetësore si diabeti, sëmundjet e zemrës dhe sëmundjet e mushkërive) në zonat ku po përhapet COVID-19;
- ▶ punëdhënësit duhet të sigurohen që çdo punonjës që udhëton në vendet që raportojnë raste me COVID-19 të jenë të informuar për rreziqet e përfshira dhe masat paraprake që duhet të merren, dhe të pajisen me mbrojtjen e nevojshme, si maskat për fytyrën ose solucionet higjienizuese të duarve me bazë alkooli për të mundësuar larjen e vazhdueshme të duarve;
- ▶ punëdhënësit duhet t'i nxisin punonjësit që të lajnë duart rregullisht dhe të qëndrojnë të paktën 1 metër larg nga njerëzit e tjerë;
- ▶ punëdhënësit duhet të sigurohen që punonjësit e tyre të dinë se çfarë të bëjnë dhe me kë të kontaktojnë nëse sëmuren gjatë udhëtimit;
- ▶ punëdhënësit duhet të sigurohen që punonjësit do të respektojnë udhëzimet e autoriteteve lokale në vendet ku po udhëtojnë, duke përfshirë respektimin e kufizimeve lokale për udhëtimet, lëvizjen ose tubimet e mëdha.

(e) A munden punëdhënësit t'i japin udhëzime punonjësve në lidhje me udhëtimet që nuk kanë të bëjnë me punën?

Në parim, punëdhënësit nuk duhet tu japin udhëzime punonjësve që mund të kenë të bëjnë ose që mund të ndikojnë në aktivitetet personale ose private të punonjësit dhe që nuk do të ndikonin në punën e tij ose të saj. Sidoqoftë, kur ekziston një lidhje e konsiderueshme midis veprimtarisë së jashtme dhe punësimit të punonjësit, siç është mundësia e karantinës së detyrueshme, punëdhënësi mund të ketë të drejtë të udhëzojë personelin që të respektojë këshillat e qeverisë në lidhje me udhëtimet.

Sidoqoftë, punëdhënësit duhet të informojnë punonjësit që, kur bëjnë plane personale udhëtimi, ata duhet të kuptojnë riskun që po ndërmarrin dhe t'i referohen këshillave të qeverisë për udhëtimin si dhe direktivave të ndërmarrjes (nëse ka). Gjithashtu, punëdhënësit duhet të paralajmërojnë punonjësit se ata mund të bëhen subjekt i masave të qeverisë ose ndërmarrjes për karantinimin kur të kthehen, dhe se punëdhënësi nuk mban përgjegjësi për shpenzimet e bëra në lidhje me udhëtimet që nuk kanë të bëjnë me punën.

2.4 A duhet të lejohen vizitorët në vendin e punës?

Marrja e masave paraprake shtesë duke kufizuar vizitorët në vendin e punës është e rëndësishme për zvogëlimin e ekspozimit ndaj COVID-19 në vendin e punës. Ndërsa mund të mos jetë e nevojshme që të ndalohet plotësisht prania e vizitorëve në vendin e punës, punëdhënësit kanë të drejtë të kërkojnë nga vizitorët të japin informacion paraprakisht nëse kanë simptoma të ngjashme me gripin, nëse kanë qenë në kontakt me persona të infektuar me COVID-19, ose nëse kanë udhëtuar në një zonë me rrezik të lartë. Nëse një vizitor i përgjigjet në mënyrë pozitive ndonjëres prej këtyre pyetjeve, punëdhënësit duhet t'i kërkojnë vizitorit të mos vijë në vendin e punës derisa të ketë përfunduar periudhën 14 ditore të izolimit ose të ketë siguruar një letër autorizimi nga një mjek. Punëdhënësit gjithashtu mund t'u kërkojnë vizitorëve të japin informacion në lidhje me personat me të cilët kanë kontaktuar në rast se COVID-19 zhvillohet më vonë në vendin e punës, dhe vizitorët mund të jenë ekspozuar ndaj tyre.

► 3. A është puna nga shtëpia një mundësi?

Në përputhje me këshillat e OBSH-së, qeveritë po marrin masa të ndryshme për të frenuar përhapjen e COVID-19, deri në masën e mbylljes së veprimtarive jo thelbësore, duke kufizuar lëvizjen e njerëzve, apo edhe mbylljen e qyteteve të tëra. Në këtë situatë të pasigurt, është e rëndësishme që punëdhënësit të përgatisin plane emergjente për t'iu përgjigjur situatave të ndryshme sipas rastit.

Reduktimi i kontaktit ballë për ballë është një masë e rëndësishme për të lehtësuar ndikimin e COVID-19. Në varësi të vendndodhjes dhe përhapjes së COVID-19, punëdhënësit mund të kenë nevojë tu kërkojnë punonjësve që të punojnë nga shtëpia, ose punonjësit vetë mund të kërkojnë të punojnë nga shtëpia, nëse kjo është e mundur. Megjithatë, kjo shoqërohet me një sërë implikimesh praktike që duhen marrë parasysh. Edhe pse jo çdo pozicion dhe çdo aktivitet mund të zhvillohet nga distanca, kjo është një mundësi imediate që duhet konsideruar për shumë vende pune nëse situata e virusit COVID-19 përkeqësohet.

Po aq e rëndësishme është që të mos harroni se pavarësisht vendit ku punojnë punonjësit, punëdhënësit janë ende përgjegjës për shëndetin e tyre fizik dhe sigurinë gjatë punës, si edhe për mirëqenien e tyre mendore.

Punëdhënësit duhet të hartojnë një direktivë ose udhëzim për ndërmarrjen në lidhje me punën nga shtëpia për të ofruar këshilla të qarta për punonjësit e tyre. Përgjigjet e pyetjeve të mëposhtme mund të jenë të dobishme kur merret parasysh kjo formë pune dhe gjatë hartimit të direktivës së ndërmarrjes.

3.1 Çfarë duhet të kenë parasysh punëdhënësit përpara se të zbatojnë një politikë në lidhje me punën nga shtëpia?

Para se të vendosin për organizimin e punës nga shtëpia, punëdhënësit duhet të shikojnë nëse veprimtaria e punës është e përshtatshme për punën në distancë. Nëse po, atëherë punëdhënësit duhet të diskutojnë me stafin e tyre për t'u siguruar në lidhje me aspektet e mëposhtme:

- sigurimi i pajisjeve, teknologjisë dhe trajnimit të duhur që janë thelbësore për të qëndruar të lidhur me kolegët dhe organizatën;
- përcaktimi i pritshmërive të qarta për drejtuesit dhe punonjësit në lidhje me punën dhe kushtet e punës;
- fleksibiliteti i kohës për të mbështetur produktivitetin e punonjësve dhe për t'iu krijuar mundësinë që të punojnë në kohë dhe vende të përshtatshme;
- vlerësimi i risqeve për sigurinë dhe shëndetin dhe marrja e masave të arsyeshme parandaluese në lidhje me punën nga shtëpia (i) nëse përfshin detyra manuale, (ii) rreziqe dhe risqe, (iii) sigurinë elektrike dhe (iv) mjedisin e përgjithshëm si zhurma, ndihma e parë për arsye sigurie ose daljet e emergjencës në rast zjarri, etj;
- vlerësimi i risqeve të mundshme të raportuara nga punonjësi, përfshirë risqet specifike në lidhje me punën nga shtëpia (p.sh. dhuna në familje);
- dakordimi i detyrimeve të punonjësve në lidhje me elemente dhe politika të tilla si orari i punës, konfidencialiteti dhe praktikat e sigurta të punës gjatë punës në shtëpi;
- sigurimi i hapësirave të përshtatshme të punës;

- ▶ vendosja e mjeteve të kontaktit ndërmjet punëdhënësit dhe punonjësit dhe organizimi paraprak i mjeteve të komunikimit.

3.2 Çfarë pajisjesh duhet t'u sigurohen punonjësve për të lehtësuar punën e tyre nga shtëpia (*teleworking*)?

Pajisjet që përdoren normalisht në vendin e punës, si p.sh. laptopi, miu, monitori, tastiera dhe kufjet, mund të përdoren për të kryer edhe punën nga shtëpia (*teleworking*). Nëse ndonjëra nga pajisjet ofrohet nga punëdhënësi, ajo duhet të jetë në gjendje të mirë dhe e përshtatshme për aktivitetin e punës.

Pajisjet e përshtatshme tashmë të disponueshme në shtëpinë e punonjësit mund të konsiderohen për punë të përkohshme në distancë (*teleworking*).

3.3 Çfarë masash paraprake duhet të merren nëse punonjësit përdorin kompjuterë dhe teknologji digjitale ndërsa punojnë nga shtëpia?

Punëdhënësit duhet t'u japin informacion punonjësve për çështje që lidhen me punën që duhet të kryhet në shtëpi. Për punën në distancë (*teleworking*), punëdhënësi duhet të marrë parasysh sa vijon:

- ▶ Sigurinë e të dhënave: punëdhënësi duhet të garantojë ruajtjen e sigurisë së të dhënave në rastet kur stafi punon nga shtëpia. Kur puna në distancë përfshin transmetimin e të dhënave konfidenciale jashtë vendit të punës, punëdhënësi duhet të sigurojë që sistemet të mundësojnë transmetimin e sigurt të të dhënave të tilla.
- ▶ Aftësitë: ekzistenca e një sistemi të fuqishëm të teknologjisë së informacionit me mbrojtjen e nevojshme është e domosdoshme, ashtu si edhe aftësitë dhe informimi i punonjësit në distancë. Trajnimi në internet mund të përdoret për të rifreskuar aftësitë në këtë fushë.
- ▶ Mirëqenien: (i) punëdhënësit duhet të ofrojnë detyra të ndryshme pune për të bërë të mundur që punonjësit të mos punojnë në të njëjtin pozicion për periudha të gjata kohe; (ii) të vendosin pajisjet në atë mënyrë që minimizon rrotullimet apo zgjatjen për t'i arritur; (iii) të ketë hapësirë të mjaftueshme pune për pajisjet dhe çdo material tjetër të nevojshëm për të kryer punën; dhe (iv) të inkurajojnë punonjësit që të bëjnë ndërprerje të vazhdueshme dhe të qëndrojnë në këmbë dhe të lëvizin herë pas here.

3.4 Çfarë lloj mbështetjeje tjetër e përgjithshme dhe mjetesh komunikimi duhet të sigurohen për punonjësit që punojnë nga shtëpia?

Puna nga shtëpia mund të bëjë që punonjësit të ndjehen të izoluar, të punojnë me orë të gjata dhe të prishin ekuilibrin midis punës dhe jetës familjare. Është e rëndësishme që punonjësit të dinë se mund të marrin mbështetje në çdo kohë gjatë orarit të punës.

Punëdhënësit duhet të kenë parasysh sa vijon:

- ▶ sigurimin që të gjitha detajet e kontaktit për punonjësit të jenë në dosje dhe dakordimin në lidhje me mjetet e kontaktit;
- ▶ planifikimin e përditësimeve të vazhdueshme përmes telefonit, uebit ose postës elektronike me secilin punonjës;
- ▶ pajisjen e punonjësve me numrat e emergjencës;

- ▶ organizimin e mbështetjes me anën e teknologjisë së informacionit në rast problemesh teknike kur është e nevojshme;
- ▶ pajisjen e punonjësve me informacion të detajuar në lidhje me rastet dhe kohën kur duhet të kontaktojnë punëdhënësin e tyre;
- ▶ garantimin që puna është e organizuar në atë mënyrë që punonjësi të bëjë pushime/ ndërprerje të vazhdueshme dhe të mund të ndajë punën nga jeta e tij e përditshme;
- ▶ dhënien e përshtypjeve të vazhdueshme në lidhje me punën e tyre;
- ▶ nxitjen e punonjësve për të mbajtur kontakte me kolegët.

3.5 A janë të mbuluar me sigurim punonjësit gjatë kohës që punojnë nga shtëpia?

Në përgjithësi, nëse të dy palët bien dakord për punën nga shtëpia, punonjësit duhet të mbulohen me kompensim/ sigurim. Sidoqoftë, punëdhënësit këshillohen që t'i referohen legjislacionit kombëtar në lidhje me kompensimin e punonjësve për të verifikuar se kush është përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin e punonjësve, në rast se ky i fundit pëson një dëmtim gjatë punës në shtëpi.

OAPB-të të shtojnë kërkesat e tjera për punën në distancë (teleworking) bazuar në legjislacionin kombëtar

3.6 A janë punonjësit të detyruar që të respektojnë direktivat e kompanisë për të punuar nga shtëpia?

Punonjësit kanë detyrimin ligjor për të bashkëpunuar me punëdhënësin me qëllim garantimin e një mjedisi pune të sigurtë dhe të shëndetshëm në mbështetje të dispozitave përkatëse ligjore, marrëveshjeve kolektive ose politikave të kompanisë.¹⁸ Është e rëndësishme të ritheksohet që ky detyrim mbetet në fuqi pavarësisht kontekstit informal, siç është shtëpia e një personi. Punonjësit duhet të bëjnë kujdes të arsyeshëm për të mbrojtur sigurinë e tyre dhe të ndjekin këshillat e mjekut të tyre të përgjithshëm, ofruesve të kujdesit shëndetësor dhe punëdhënësve.

¹⁸ Neni 19(a) i Konventës 155.

► 4. A munden punëdhënësit të ndryshojnë apo të zvogëlojnë numrin e operacioneve të punës?

Qeveritë e vendeve të ndryshme kanë marrë një sërë masash në përgjigje të COVID-19, përfshirë mbylljen e kufijve, kufizimin e lëvizjes, mbylljen e aktiviteteve jo thelbësore, etj., gjë që ndikon në funksionimin dhe qëndrueshmërinë e bizneseve. Punëdhënësit duhet të jenë të përgatitur dhe të zbatojnë një plan emergjence për biznesin nëse kërkohet nga situata.

Seksioni vijues adreson skenarët e rasteve më të këqija dhe sugjeron disa masa emergjente që mund të merren parasysh nga bizneset për të lehtësuar ndikimin e COVID-19.

4.1 Cilat janë alternativat nëse puna në distancë (*teleworking*) nuk është e mundshme për shkak të natyrës së profesionit dhe funksioneve të punës?

Ekzistojnë disa profesione ose funksione pune ku nuk është e mundshme që punonjësi të punojë nga shtëpia, si operacionet e vijës së parë, prodhimi i linjave të montimit ose punimet në terren në kantieret e ndërtimit, kantieret detare ose në uzina. Në skenarë të tillë, punëdhënësit duhet të marrin masat paraprake të mëposhtme.¹⁹

(a) Reduktimi i kohëzgjatjes dhe afërsisë së bashkëveprimeve fizike

Punëdhënësit duhet të minimizojnë nevojën për takime fizike, p.sh. duke përdorur strukturat e telekonferencave. Nëse zhvillimi i takimeve fizike është me të vërtetë i nevojshëm, atëherë numri i të pranishmëve duhet të jetë i kufizuar, dhe kohëzgjatja të shkurtrohet. Gjithashtu, ata duhet të shpërndahen në më shumë se një vend takimesh dhe të lidhen përmes videokonferencës ose telekonferencës. Punëdhënësit duhet të sigurojnë edhe një hapësirë më të gjerë fizike (të paktën 1 metër larg) për stacionet e punës. Edhe karriket në dhomat e takimeve duhet të vendosen të paktën 1 metër larg nga njëra tjetra.

(b) Oraret e alternuara të punës

Punëdhënësit duhet të zbatojnë orare pune të alternuara për të zvogëluar mbledhjen e mundshme të punonjësve në hapësirat e përbashkëta. Edhe orari i drekës dhe pushimet e tjera duhet të alternohen. Kur është e mundur, raportimi dhe koha e përfundimit nuk duhet të përkojnë me udhëtimin në orën e pikut, veçanërisht në rastet kur punonjësit duhet të përdorin transportin publik.

(c) Shtyrja e eventeve jo urgjentisht të rëndësishme të punës dhe reduktimi i eventeve të rëndësishme të punës

Punëdhënësit duhet të shtyjnë eventet ose aktivitetet të cilat nuk janë aq urgjentisht të rëndësishme për operacionet e biznesit, siç janë aktivitetet e mirëqenies ose ato festive, derisa situata të stabilizohet. Për eventet që janë kritike për operacionet e biznesit dhe që nuk mund të shtyhen, punëdhënësit duhet:

¹⁹ Singapor, Ministria për Fuqinë Punëtore, 2020.

- ▶ të kufizojnë numrin e pjesëmarrësve (sipas direktivës ose udhëzimit nga autoritetet kombëtare ose lokale) në çdo moment të kohës;
- ▶ të marrin masa paraprake siç është regjistrimi në internet;
- ▶ të zvogëlojnë grumbullimin e pjesëmarrësve p.sh. duke siguruar që pjesëmarrësit të ulen të paktën 1 metër larg njëri-tjetrit;
- ▶ të kujtojnë pjesëmarrësit të praktikojnë distancën sociale ose fizike;
- ▶ të inkurajojnë higjienën në vendin e punës (p.sh. larjen e shpeshtë të duarve, shmangien e prekjes së syve / hundës / gojës);
- ▶ të sigurojnë pajisje të përshtatshme dhe mjete parandaluese, p.sh. solucionet higjienizuese të duarve me bazë alkooli ose maskat e fytyrës;
- ▶ të kufizojnë mundësinë e shoqërimit të pjesëmarrësve me njëri-tjetrin si për shembull gjatë vakteve; dhe
- ▶ të përmirësojnë ventilimin kur është e mundur p.sh. duke hapur dritaret nëse e lejojnë kushtet atmosferike.

(d) Zbatimi ose përmirësimi i mënyrës së organizimit të turneve

Për vendet e përshtatshme të punës, siç është prodhimi për shembull, punëdhënësit mund të marrin në konsideratë ndarjen e punonjësve në turne, nëse ende nuk ekziston një formë e tillë organizimi, ndërkohë që zgjasin orët operative për të ruajtur rezultatet e prodhimit.

Punëdhënësit duhet të marrin në konsideratë ndarjen e qartë të punonjësve në turne të ndryshme, si për shembull duke marrë masa për të siguruar që punonjësit nuk hyjnë dhe dalin në të njëjtën kohë, dhe duke intensifikuar pastrimin e zonave të përbashkëta gjatë ndërrimit të turneve.

Para zbatimit të këtyre masave, punëdhënësit duhet të komunikojnë dhe t'u shpjegojnë punonjësve, të angazhojnë sindikatën (nëse është e aplikueshme) ose të informojnë autoritetin përkatës (nëse është e nevojshme) për ndryshime të tilla. Punëdhënësit duhet të kontrollojnë legjislacionin përkatës, marrëveshjet kolektive ose kontratat për të garantuar respektimin e procedurave të nevojshme.

4.2 A munden punëdhënësit të ndryshojnë orarin e punës ose listat e punonjësve?

Si rezultat i përhapjes së COVID-19, disa punëdhënës mund të marrin në konsideratë ndryshimin e operacioneve të tyre për të zvogëluar rrezikun e ekspozimit të punonjësve duke ndryshuar orën e fillimit dhe mbarimit të punës ose për të adresuar ndryshimet në modelet e kërkesës së konsumatorëve, apo për të vepruar në përputhje me direktivat qeveritare. Përveç zbatimit të direktivave qeveritare, aftësia e një punëdhënësi për të ndryshuar orët e punës ose listat e punonjësve mund të varet nga marrëveshjet përkatëse kolektive ose kontratat që vlejnë për punonjësit e tyre. Për shembull, disa punëdhënës, punonjësit e të cilëve janë të mbuluar nga një marrëveshje kolektive, mund të mos jenë në gjendje të bëjnë ndryshime në operacionet e tyre të punës pa u konsultuar më parë me punonjësit (dhe mundësisht edhe me sindikatat). Prandaj, punëdhënësve u rekomandohet të angazhojnë sindikatën (nëse është e aplikueshme) në rastet kur shohin mundësinë e kryerjes së ndryshimeve të caktuara në operacionet e punës dhe të kërkojnë këshilla për opsionet dhe detyrimet specifike përpara se të bëjnë ndonjë ndryshim. Kjo duhet të jetë një kërkesë themelore sa herë që një punëdhënës dëshiron të ndryshojë ato praktika të organizimit të punës që do të ndikonin tek punonjësit.

4.3 A munden punëdhënësit të reduktojnë operacionet e tyre për shkak të rënies së kërkesës?

Si rezultat i masave të marra nga qeveritë për të zvogëluar përhapjen e mundshme të COVID-19, bizneset në disa sektorë kanë pësuar rënie të ndjeshme në vëllim dhe të ardhura. Si përgjigje ndaj kësaj situate, disa punëdhënësit do të duhet të zbatojnë masa për të reduktuar kostot duke pakësuar operacionet e tyre. Për shembull, bizneset mund të kenë nevojë:

- ▶ të 'ngrijnë' punësimet e reja;
- ▶ të reduktojnë çdo krah pune plotësues siç janë kontraktorët;
- ▶ të reduktojnë orarin e punës së punonjësve;
- ▶ të japin paraprakisht lejen vjetore ose lejen që iu takon për shkak të shërbimit për një kohë të gjatë në ndërmarrje ose me pagë të reduktuar;
- ▶ të inkurajojnë punonjësit që të marrin leje pa të drejtë page, etj.

Aftësia e një punëdhënësi për të bërë ndryshime të tilla do të varet kryesisht nga legjislacioni në fuqi, marrëveshja kolektive ose kontrata që zbatohet për punonjësit e tyre. Punëdhënësit duhet të jenë të informuar në lidhje me masat e qeverisë, mbrojtjen sociale dhe mbështetjen për punonjësit, përfshirë mbështetjen me të ardhura, transferimin e parave të gatshme, ndihmën sociale, pagesat e papunësisë, lejen duke iu ruajtur vendin e punës, etj. dhe t'i komunikojnë këto informacione tek punonjësit. Për shembull, Qeveria e Irlandës është duke ofruar pagesa papunësie prej 203 € në javë për një periudhë gjashtë javore për punonjësit (përfshirë punonjësit e vetëpunësuar) që janë ndikuar nga pandemia COVID-19, por që nuk janë të sëmurë apo të vetë-izoluar.

Gjithashtu, punëdhënësit iu rekomandohet që të kërkojnë këshilla për opsionet dhe detyrimet specifike, përfshirë angazhimin e sindikatës (nëse është e aplikueshme) dhe këshillimin e OAPB-ve para kryerjes së çdo ndryshimi sa i takon reduktimit të operacioneve të punës.

4.4 Cilat janë hapat dhe procedurat që duhen ndërmarrë përpara shkurtimeve të vendit të punës të një punonjësi?

Për shkak të masave të marra nga disa qeveri për të kufizuar ose mbyllur përkohësisht aktivitetet e biznesit, ose për shkak të rënies së kërkesës nga konsumatorët, disa punëdhënësit mund të detyrohen të reduktojnë fuqinë e tyre punëtore dhe të shkurtojnë vendet e tyre të punës. Më poshtë gjeni pyetjet dhe përgjigjet në lidhje me shkurtimeve të vendeve të punës:

Para shkurtimeve të vendit të punës të çdo punonjësi, është e rëndësishme së pari të vlerësoni:

- ▶ nëse ka ndonjë mundësi për rishpërndarjen e tyre brenda biznesit ose subjekteve bashkëpunëtore;
- ▶ ligjet, rregulloret dhe politikat kombëtare në fuqi, direktivat ose këshillat në kontekstin e situatës aktuale;
- ▶ detyrimet për konsultime²⁰ sipas ligjeve dhe rregulloreve në fuqi, marrëveshjeve kolektive ose politikës së ndërmarrjes, përfshirë angazhimin e sindikatës, nëse është e aplikueshme;

²⁰ Neni 13 i Konventës për Ndërprerjen e Punësimit, 1982, (Nr. 158): një punëdhënësi që mendon për ndërprerjen e punësimit për shkak ekonomike duhet t'u sigurojë përfaqësuesve të punonjësve informacionet përkatëse (përfshirë arsyet e ndërprerjeve të parashikuara, numrin dhe kategoritë e punonjësve që mund të jenë të prekur dhe periudhën gjatë së cilës synohet të kryhen ndërprerjet e marrëdhënieve të punës) dhe t'u japë, në përputhje me ligjin dhe praktikën kombëtare, përfaqësuesve të punonjësve në fjalë, sa më shpejt të jetë e mundur, një mundësi për konsultime për masat që duhen ndërmarrë për të shmangur ose për të minimizuar ndërprerjet

- skemat e mbështetjes, stimujt ose paketat financiare të ofruara nga qeveria përkatëse për biznesin për të kapërcyer këtë situatë të vështirë, p.sh. lehtësime të taksave, asistencë e fluksit monetar, subvencionet e pagave, pagesa e ndihmës emergjente etj. Për shembull, biznesi i vogël me më pak se 20 punonjës me kohë të plotë në Australi do të marrë 50 përqind të subvencionit të pagës së një çiraku ose të një praktikanti deri në 7,000 dollarë (4,200 dollarë amerikanë) për tremujor. Bizneset e vogla të kualifikueshme në Mbretërinë e Bashkuar do të marrin një grant prej 3,000 paund (3,650 dollarë amerikanë) për të ndihmuar në përballimin e kostove të vazhdueshme të biznesit.

Punëdhënësit duhet të konsultohen edhe me OAPB-të për këshilla dhe mbështetje, duke përfshirë paraqitjen e shqetësimeve të tyre dhe dorëzimin e tyre në qeveri.

Nëse punëdhënësit duhet të reduktojnë fuqinë e tyre punëtore, pjesa më e madhe e legjislacionit të punës përmban dispozita në lidhje me pagesat në rast shkurtimi të vendit të punës ose përfitimet nga ndërprerja e marrëdhënies së punës për të gjithë ose për grupe të veçanta punonjësish, duke i nënshtruar kushteve të caktuara. Shuma që iu takon punonjësve të cilëve iu është shkurtuar vendi i punës varet zakonisht nga shërbimi i tyre i vazhdueshëm, si dhe kushtet e parashikuara në marrëveshjet kolektive ose kontratat në fuqi.

Disa marrëveshje kolektive, kontrata pune ose politika të ndërmarrjeve parashikojnë edhe një pagesë në rast shkurtimi të vendit të punës, e cila zakonisht qëndron mbi dispozitën ligjore. Para marrjes së hapave për të shkurtuar vendin e punës së një punonjësi, rekomandohet që punëdhënësit të marrin këshilla në lidhje me rrethanat specifike pasi çdo shkurtim i vendit të punës ka të ngjarë të shqyrtohet shumë, të diskutohet dhe, prandaj duhet të konsiderohet si alternativa e fundit.

OAPB-të të shtojnë kërkesat bazuar në legjislacionin kombëtar

► 5. Po sikur bizneset të jenë të detyruara të mbyllen?

Rrjedha e krizës COVID-19 mbetet e pasigurt. Ndër ndikimet e shumta të saj, efektet e pafavorshme të një përhapjeje të vazhdueshme të virusit brenda vendeve dhe globalisht do të testojnë edhe përshtatshmërinë dhe rezistencën e bizneseve.

5.1 Në çfarë rrethanash mund të detyrohen bizneset të mbyllen?

Legjislacioni, siç janë aktet e emergjencës ose aktet e sigurisë, aktet për parandalimin dhe kontrollin e sëmundjeve infektive, mund t'i japin qeverisë një gamë kompetencash që mund të ndikojnë në operacionet e biznesit, duke përfshirë direktivën për mbylljen e vendeve të punës ose kufizimin e lëvizjes së njerëzve. Në rrethana të tilla, shkëlja e direktivave të përcaktuara nga qeveria konsiderohet një vepër e dënueshme me gjobë ose me burgim.

Si rezultat i krizës për shkak të COVID-19, disa biznese janë detyruara të mbyllen me një direktivë qeveritare. Gjithashtu, një biznes mund të detyrohet të mbyllet si rezultat i mungesës së rezervave ose klientëve, disponueshmërisë së furnizimeve ose qasjes te partnerët tregtarë.

5.2 A munden punëdhënësit të largojnë punonjësit përkohësisht dhe pa të drejtë page?

Disa legjislacione të punës ose marrëveshje kolektive mund të përmbajnë dispozita që i japin punëdhënësve të drejtën të largojnë përkohësisht punonjësit e tyre pa të drejtë page gjatë periudhave të caktuara. Ky mund të jetë rasti kur një biznes preket rëndë nga kufizimet e importit / eksportit për shkak të COVID-19, sa që nuk ka punë në dispozicion për punonjësit, ose për shkak të ndërprerjes së punës për arsye që janë jashtë kontrollit të punëdhënësve. Në këto rrethana, do të zbatoheshin dispozitat në legjislacion ose marrëveshje kolektive. Për shembull, Ligji për Punën e Drejtë në Australi u jep punëdhënësve të drejtën që të pushojnë përkohësisht punonjësit pa të drejtë page gjatë një periudhe kur ata nuk mund të jenë të "punësuar në mënyrë të dobishme" për shkak të aksionit industrial, prishjes së makinerive ose pajisjeve ose ndërprerjes së punës për çdo arsye tjetër për të cilën nuk mund të ngarkohet me përgjegjësi punëdhënësi.

Në mungesë të dispozitave të tilla, punëdhënësit duhet të marrin parasysh opsionet e mëposhtme kur lind nevoja për të pushuar përkohësisht punonjësit e tyre:

- rishpërndarja e punonjësve në pjesë të tjera të biznesit, kur është e mundur;
- reduktimi i orëve ose ditëve të punës;
- nxitja e punonjësve që të marrin lejen e akumuluar me të drejtë page (siç është leja vjetore ose leja për shkak të shërbimit për një kohë të gjatë në ndërmarrje);
- eksplorimi i mundësive alternative të lejes, të tilla si leja vjetore e zgjatur me gjysmën e pagës ose leja pa të drejtë page;
- përdorimi i dispozitave të veçanta për punonjësit me leje të pamjaftueshme të akumuluar për të mbuluar periudhën e mbylljes së aktivitetit (për shembull, duke lejuar stafin që të marrë lejen vjetore paraprakisht etj.).

Punëdhënësit duhet të komunikojnë në mënyrë të qartë dhe transparente impaktin e virusit COVID-19 dhe të masave për shëndetin dhe sigurinë publike në operacionet, shërbimet dhe gjendjen

financiare të kompanisë. Kjo mund t'i ndihmojë punonjësit të kuptojnë pashmangshmërinë e shkurtimeve dhe ndërprerjeve të aktivitetit.

Nëse nuk zbatohen në mënyrë rigoroze në përputhje me detyrimet ligjore ose marrëveshjet kolektive, pushimet nga puna ka gjasa që të shqyrtohen nga afër dhe të kundërshtohen nga punonjësit ose sindikatat. Rekomandohet që punëdhënësit, përpara marrjes së vendimit për të pushuar përkohësisht punonjësit (përveç rasteve kur kjo vjen si rezultat i një direktive qeveritare), të konsultohen me punonjësit ose sindikatën (nëse është e aplikueshme) për të parë nëse mund të merren masa alternative si dhe të informojnë autoritetet përkatëse (nëse nevojitet).

Është e rëndësishme që të mendohet disa hapa përpara. Punëdhënësit duhet të kenë parasysh që operacionet e punës do të rinisin, dhe ata do të kenë përsëri nevojë për punonjësit e tyre të trajnuar dhe të kualifikuar. Është në interesin e punëdhënësve që të menaxhojnë reduktimin e numrit të stafit dhe largimet nga puna në atë mënyrë që do të bënte të mundur ruajtjen e besimit dhe sigurisë së punonjësve.

OAPB-të të shtojnë kërkesat bazuar në legjislacionin kombëtar

► 6. Si të shmangni pretendimet për diskriminim dhe të mbronni privatësinë e punonjësve?

6.1 Cilat janë detyrimet e punëdhënësve në lidhje me diskriminimin, ngacmimin ose bulizmin për shkak të COVID-19?

Me rritjen e vëmendjes ndaj zhvillimeve të COVID-19, edhe frika dhe ankthi përhapen me lehtësi duke zhvilluar stigma kundrejt atyre që sëmuren apo janë ekspozuar ndaj kësaj epidemie.

Punëdhënësit duhet të rishikojnë me kujdes dhe të marrin parasysh detyrimet e tyre në lidhje me shëndetin dhe sigurinë e punonjësve. Kjo duhet të bëhet në mënyrë që të shmanget ndonjë rrezik i mundshëm që praktikatat e një punëdhënësi të lejojnë diskriminimin në mënyrë të kundërligjshme ose ngacmimin e punonjësve, ose anëtarëve të familjeve të tyre, të cilët janë prekur nga COVID-19.

Punëdhënësit do të jenë përgjegjës për sjelljen e punonjësve që diskriminojnë ose ngacmojnë punonjësit e tjerë, ose anëtarët e familjes së tyre, të cilët janë prekur nga COVID-19. Për të shmangur këtë, punëdhënësit duhet të tregojnë se kanë ndërmarrë masa të arsyeshme për të shmangur një sjellje të tillë.

Masat e arsyeshme përfshijnë:

- hartimin e një politike dhe zbatimin e masave për të parandaluar dhe trajtuar diskriminimin, dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës (në kontekstin e COVID-19 dhe më gjerë);
- ofrimin e trajnimeve për punonjësit për të reduktuar stigmën sociale dhe për të parandaluar diskriminimin, dhunën dhe ngacmimin ndaj punonjësve, ose anëtarëve të familjes së tyre lidhur me COVID-19;
- inkurajimin e punonjësve për të qenë proaktivë për raportimin e incidenteve të sjelljeve të papërshtatshme, diskriminuese, ngacmuese ose abuzive tek mbikëqyrësit e tyre, drejtorja e burimeve njerëzore, sindikata ose strukturat drejtuese;
- krijimin e një procedure për trajtimin e ankesave dhe raportimin e rasteve të diskriminimit dhe ngacmimeve të paligjshme dhe marrja e masave për të siguruar që mekanizmat për ankesat dhe raportimin të jenë sa më konfidencial, të ndjeshëm ndaj faktorit gjinor dhe të sigurtë;
- inkurajimin e përdorimit të gjerë dhe jodiskriminues të mekanizmave për ankesat dhe raportimin dhe garantimin që ato të jenë lehtësisht të arritshme nga të gjithë punonjësit, përfshirë punonjësit migrantë, personat me aftësi të kufizuara dhe grupet e pakicave; dhe
- identifikimin e rasteve të diskriminimit dhe reagimin e shpejtë ndaj tyre në përputhje me politikat dhe procedurat dhe marrjen e masave për të parandaluar që një sjellje e tillë të ndodhë përsëri.

OAPB -të të shtojnë kërkesat bazuar në legjislacionin kombëtar

6.2 Si mund të minimizohet nga punëdhënësit rreziku i pretendimeve të paligjshme për diskriminim?

Punëdhënësit mund të minimizojnë rrezikun e pretendimeve të kundërligjshme për diskriminim duke zbatuar masat e përshkruara në paragrafin 6.1 më lart. Gjithashtu, punëdhënësit mund të sigurojnë që çdo vendim i marrë në lidhje me frekuentimin e punonjësve ose autorizimin mjekësor janë në përputhje me udhëzimet ose direktivat e autoriteteve shëndetësore kombëtare ose lokale. E fundit, punëdhënësit mund të minimizojnë rreziqet duke komunikuar siç duhet me punonjësit për sa më sipër.

6.3 A kanë punëdhënësit të drejtë të mbledhin informacion personal nga punonjësit ose vizitorët?

Punëdhënësit ndoshta do të duhet të mbledhin, përdorin dhe nxjerrin informacione personale, përfshirë historinë e udhëtimit dhe gjendjen shëndetësore, për të parandaluar ose menaxhuar përhapjen dhe rrezikun e COVID-19 në vendin e punës. Punëdhënësit duhet të sigurohen që procedurat dhe praktikatat janë në përputhje me legjislacionin kombëtar për nxjerrjen e informacionit shëndetësor (nëse ka).

Rekomandimi për Shërbimet Shëndetësore në Punë, 1985 (Nr. 171) parashikon që privatësia e punonjësve duhet të mbrohet dhe se mbikëqyrja shëndetësore nuk duhet të përdoret për qëllime diskriminuese ose në ndonjë mënyrë tjetër paragjyquese për interesat e tyre.²¹

Në përgjithësi, punëdhënësit nuk duhet të zbulojnë arsyet e lejes ose të punës në distancë për një punonjës, përveç se për ata punonjës që e kërkojnë këtë lloj informacioni për të kryer detyrat e tyre të punës. Kur është e mundur, punëdhënësit duhet të njoftojnë punonjësit që i janë nënshtruar një rreziku të lartë të infektimit me COVID-19 në vendin e punës. Ajo që përbën një rrezik të lartë do të ndryshojë në varësi të llojit të punës dhe personit me të cilin shoqërohen dhe duhet të përcaktohet në konsultim me personelin e kualifikuar mjekësor.

Në kryerjen e njoftimeve të tilla, punëdhënësit duhet të bëjnë përpjekje të arsyeshme për të mos zbuluar informacione që mund (vetëm ose së bashku me informacione në dispozicion publik) të identifikojnë individin. Qëllimi është sigurimi i informacionit të mjaftueshëm për punonjësit që mund të jenë ekspozuar për të marrë këshilla mjekësore dhe, nëse është e nevojshme, trajtim.

²¹ Paragrafi 11 (2) i Rekomandimit për Shërbimet Shëndetësore në Punë, 1985 (nr. 171), përmban dispozita të mëtejshme për mbrojtjen e të dhënave personale në lidhje me vlerësimet shëndetësore të bëra nga shërbimet e shëndetit në punë, dhe Paragrafi 14 parashikon "Të dhënat personale që lidhen me vlerësimet shëndetësore mund t'i komunikohen të tjerëve vetëm me pëlqimin e informuar të punonjësit në fjalë". Kodi i praktikës së ILO-s për mbrojtjen e të dhënave personale të punonjësve, 1997, përmban udhëzime të mëtejshme të dobishme.

► 7. Burime dhe kontakte të dobishme

OAPB të shtojë "Kontaktet kryesore" dhe numrat lokalë / faqet e internetit

7.1 Burimet kryesore

- (a) Organizata Botërore e Shëndetësisë - Shpërthimi i sëmundjes së koronavirusit (COVID-19)
- (b) Faqet qeveritare të internetit që kanë informacion të besueshëm dhe të përditësuar në lidhje me statusin e COVID-19 në vend dhe në rang botëror.

7.2 Kontaktet kryesore

- (a) Ministria e Shëndetësisë
- (b) OAPB të shtojë emrat e tyre

► Referenca dhe burime

Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë në Australi (ACCI). 2020. "COVID-19 Udhëzues për Punëdhënësit: Menaxhimi i vendit të punës përballë shpërthimit të pandemisë", 16 mars. E gjeni në: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19-employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [31 mars 2020].

Australi, Qeveria e Uellsit të Ri Jugor. 2020. "Përkufizimi i rastit COVID-19 (Koronavirus)". E gjeni në: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 mars 2020].

Business New Zealand, pa datë. "Shëndeti dhe Siguria në Punë: koronavirusi". E gjeni në: www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [31 mars 2020].

CIPD. 2020. "Koronavirusi (COVID-19): Udhëzues për reagimin e punëdhënësit". E gjeni në: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [31 mars 2020].

Enterprise Singapore. 2020. "Udhëzues për Planifikimin e Vazhdimësisë së Biznesit për COVID-19", 7 Shkurt. E gjeni në: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [31 mars 2020].

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO). 2020a. "COVID-19 dhe bota e punës: Ndikimi dhe reagimi i politikave", 18 Mars. E gjeni në: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [31 mars 2020].

---. 2020b. Reagimet e mbrojtjes sociale ndaj krizës Covid-19: Reagimet e vendeve në Azi dhe Paqësor, 25 mars. E gjeni në: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [31 mars 2020].

Konfederata Irlandeze e Biznesit dhe Punëdhënësve (IBEC). 2020. Udhëzimi i Burimeve Njerëzore - Planifikimi i Vazhdimësisë së Biznesit / Coronavirus (Covid-19), 5 mars. E gjeni në: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [31 mars 2020].

Singapor, Ministria për Fuqinë Punëtore. 2020. "Këshilla për masat e distancimit të sigurtë në vendin e punës", 13 mars. E gjeni në: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [31 mars 2020].

Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët (UNICEF). 2020. "Udhëzime për punëdhënësit për organizimin fleksibël të punës dhe praktikën e tjera të mira në vendin e punës në kontekstin e COVID-19". E gjeni në: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [31 mars 2020].

Shtetet e Bashkuara, Komisioni për Mundësi të Barabarta Punësimi. 2020. "Çfarë duhet të dini për ADA, Aktin e Rehabilitimit dhe COVID-19", 19 Mars. E gjeni në: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitation_act_coronavirus.cfm [31 mars 2020].

Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSH). 2020a. "Pandemia e sëmundjes së koronavirusit (COVID-19)". E gjeni në: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [31 mars 2020].

----. 2020b. "Konsideratat për karantinën e individëve në kontekstin e kontrollit të sëmundjes së koronavirusit (COVID-19)", Udhëzim i përkohshëm, 29 shkurt E gjeni në: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [31 mars 2020].

----. 2020c. "Përgatitja e Vendit Tënd të Punës për COVID-19", 19 mars E gjeni në: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [31 mars 2020].

► Kontakt

ILO Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)
4, route des Morillons
Genève 22, Sëitëerland, CH-1211
E: actemp@ilo.org
Ë: ëëë.ilo.org/actemp