



▶ Një kthim i sigurtë dhe i shëndetshëm në punë gjatë pandemisë së COVID-19

Përmbledhje e Politikave

Dega e Administrimit të Punës, Inspektimit të Punës dhe Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (LABADMIN/OSH)

Departamenti i Qeverisjes dhe Tripartizmit

E drejta e autorit © 2020

Organizata Ndërkombëtare e Punës

Datë: Maj 2020

▶ I. Hyrje

1. Pandemia COVID-19 e ka transformuar botën e punës. Ndërsa infektimet vijojnë të rriten në shumë pjesë të botës, disa vende po përpiqen të mbajnë nivelet në rënie dhe të riaktivizojnë ekonomitë e tyre. Qeveritë, punëdhënësit dhe punëmarrësit si dhe organizatat e tyre respektive duhet të luajnë një rol kyç në përforcimin e progresit të bërë për ndalimin e nivelit të infektimit duke u kujdesur për një kthim të sigurtë në punë. Kjo kërkon bashkëpunim dhe veprime të koordinuara, pasi praktikatat e pasigurta të punës diku përbëjnë rrezik për shëndetin kudo.

Kushtet e sigurtë dhe të shëndetshme të punës janë themelore për punën e denjë dhe janë themeli mbi të cilin duhet të bazohet orientimi politik për kthimin në punë. Ky udhëzim synon të: (1) ndihmojë qeveritë dhe organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve për zhvillimin e udhëzuesve kombëtarë për një kthim gradual dhe të sigurtë në punë, dhe (2) japë orientime për analizimin e riskut në nivelin e vendit të punës dhe zbatimin e masave parandaluese dhe mbrojtëse sipas hierarkisë së kontrolleve.¹

¹ Për orientim praktik në nivelin e vendit të punës, shih: ILO, [Kthim i Sigurtë në Punë: Dhjetë Pika Veprimi](#), shih edhe: [Kthim i Sigurtë në Punë: Udhëzues për Punëdhënësit për Parandalimin e COVID-19](#), së bashku me: [Parandalimi dhe Zbutja e COVID-19 në Punë: Lista e Masave](#).

► II. Formulimi i udhëzimit efektiv të politikave për një kthim të sigurtë në punë

2. Disa vende kanë hartuar politika dhe udhëzime kombëtare për një kthim të sigurtë në punë, dhe disa vende të tjera planifikojnë ta bëjnë këtë me zhvillimin e situatës. Formulimi i çdo udhëzimi politik duhet të informohet nga një qasje me në qendër njeriun në të ardhmen e punës që i vendos të drejtat dhe nevojat e punonjësit, aspiratat e të drejtat e të gjithë popujve në zemër të politikave ekonomike, sociale dhe mjedisore.² Faktorët përcaktues për çdo vendim për t'u kthyer në punë duhet të jenë përkujdesja për jetën dhe shëndetin si dhe parashikimi dhe minimizimi i risqeve. Në mënyrë që riaktivizimi i ekonomive të jetë i qëndrueshëm, punonjësit duhet të ndjehen të sigurtë në vendin e tyre të punës dhe të sigurohen se nuk do të ekspozohen ndaj risqeve të panevojshme që lidhen drejtpërdrejt me koronavirusin e ri. Ata gjithashtu duhet të dinë se po ndërmerren veprime për të zbutur risqet e tjera, përfshirë risqet psikosociale, risqet kimike që vijnë nga përdorimi i shtuar i produkteve të pastrimit dhe dezinfektimit, si dhe risqet ergonomike nga qëndrimet e vështira për shkak të mjeteve dhe pajisjeve jo të përshtatshme, ndër të tjera. Më tej, pas një faze të bllokimit dhe të ndalimit të operacioneve të punës, një vëmendje e shtuar duhet t'i kushtohet burimeve të tjera të riskut pas fillimit të aktiviteteve.
3. **Standardet ndërkombëtare të punës sigurojnë një kornizë normative për kthimin në punë.** Në veçanti, Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155), Konventa për Shërbimet e Shëndetit në Punë, 1985 (Nr. 161), Korniza Promovuese për Konventën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (Nr. 187), dhe Rekomandimet e tyre respektive, ofrojnë një pikë referimi nga e cila vendet mund të zhvillojnë politika dhe programe për të adresuar COVID-19, të përshtatura me rrethanat e tyre specifike.
4. Këto përfshijnë një sistem të krijuar qartësisht me të drejtat dhe përgjegjësitë përkatëse. Neni 16 i Konventës Nr. 155 thotë se punëdhënësit duhet të sigurojnë që, për aq sa është e arsyeshme, vendet e punës, makineritë, pajisjet dhe proceset e punës nën kontrollin e tyre janë të sigurta dhe pa rrezik për shëndetin. Kjo përfshin vlerësimin e riskut dhe miratimin e një hierarkie kontrollesh për të parandaluar dhe zbutur risqet, sikurse përcaktohet në Udhëzimet e ILO-së për sistemet e menaxhimit të sigurisë dhe të shëndetit në punë ([Udhëzues për sistemet e menaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë](#)). Punëdhënësve u kërkohet të sigurojnë pajisje mbrojtëse të përshtatshme për punonjësit, pa kosto për vetë punonjësit. Punëdhënësit janë gjithashtu përgjegjës për këshillimin e punonjësve dhe përfaqësuesve të tyre për sigurinë dhe shëndetin në punë (SSHP), duke dhënë informacion dhe trajnim të mjaftueshëm për SSHP-në, dhe duke njoftuar autoritetet përgjegjëse (siç është inspektorati i punës ose agjencia e sigurimeve shoqërore) për rastet e sëmundjeve profesionale dhe dëmtimeve në punë.³
5. Punonjësit janë përgjegjës për ndjekjen e procedurave të vendosura për SSHP-në dhe pjesëmarrjen në trajnimet për SSHP-në të organizuara nga punëdhënësi. Sipas Konventës Nr. 155, punonjësit duhet të raportojnë tek përgjegjësit e tyre çdo situatë për të cilën ata kanë një justifikim të arsyeshëm për të besuar se paraqet një rrezik të pashmangshëm dhe serioz për jetën ose shëndetin e tyre. Ata kanë të drejtë të largohen nga çdo situatë e tillë dhe nuk mund t'u kërkohet që të kthehen derisa punëdhënësi të ketë ndërmarrë masa rregulluese, siç mund të jetë e arsyeshme. Sipas neneve 13 dhe 19 (f) të Konventës nr. 155, kur punonjësit e ushtrojnë këtë të drejtë, ata janë të mbrojtur nga çdo pasojë e panevojshme. Me qëllim që punonjësit t'i gëzojnë këto të drejta, dispozitat duhet të reflektohen në legjislacionin kombëtar.
6. Rekomandimi i ILO-së 2017 (Nr. 205) Punësimi dhe Puna e Denjë për Paqe dhe Qëndrueshmëri, këshillon që gjatë rikuperimit nga situatat e krizës, qeveritë duhet të rishikojnë, vendosin, rivendosin ose forcojnë legjislacionin e punës, nëse është e nevojshme, përfshirë dispozitat për sigurinë dhe shëndetin në punë, dhe të forcojnë, nëse është e nevojshme, sistemin e administrimit të punës, përfshirë inspektoriatin e punës. Inspektorët e punës, për shembull, luajnë një rol kryesor në ofrimin e informacionit teknik dhe këshillave për punëdhënësit dhe punonjësit për të mbështetur respektimin dhe zbatimin e ligjit. Sipas Konventës për Inspektimin e Punës, 1947 (Nr. 81), ata janë të autorizuar të ndërmarrin hapa për të korrigjuar çdo situatë për të cilat ata kanë arsye të besojnë se përbën një kërcënim për shëndetin ose sigurinë e punonjësve.

2 Për më shumë informacion mbi kuadrin e politikave të katër shtyllave të ILO-së për trajtimin e ndikimit social-ekonomik të COVID-19, shih: [Ndikimi Global dhe Rekomandimet e Politikave](#), 18 maj 2020.

3 Shihni edhe standardet sektoriale: Konventën për Sigurinë dhe Shëndetin në Ndërtim, 1988 (Nr. 167) dhe Rekomandimin, 1988 (Nr. 175); Konventën për Sigurinë dhe Shëndetin në Miniera, 1995 (Nr. 176), dhe Rekomandimin, 1995 (Nr. 183); Konventën për Sigurinë dhe Shëndetin në Bujqësi, 2001 (Nr. 184), dhe Rekomandimin, 2001 (Nr. 192).

- 7. Dialogu social është thelbësor për të siguruar hartimin e politikave efektive dhe krijimin e besimit të nevojshëm për të lehtësuar një kthim të sigurt në punë.** Përgjigjet efektive kombëtare për kthimin në punë varen nga dialogu dhe përfshirja e organizatave më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve për të zhvilluar një kuadër adekuat ligjor dhe rregullator dhe që sigurojnë që të gjitha politikat dhe masat i përgjigjen nevojave të sektorëve dhe të gjithë punonjësve. Organizatat e punëdhënësve kanë një rol thelbësor për këshillimin dhe mbështetjen e ndërmarrjeve për të respektuar udhëzimet e dhëna nga autoritetet kombëtare dhe vendore. Edhe organizatat e punëmarrësve mund t'i japin zë shqetësimeve të punëtorëve, të ndihmojnë për të mbrojtur të drejtat e tyre dhe të komunikojnë dhe ndajnë informacione me punonjësit, veçanërisht at më të cënueshmit, ndaj ekspozimit ndaj rrezikut dhe veprimeve parandaluese.
- 8. Udhëzimet e politikave duhet të përfshihen në sistemet kombëtare të SSHP-së.** Këto sisteme promovojnë përmirësimin e vazhdueshëm të SSHP-së përmes zhvillimit të politikave dhe programeve kombëtare, në konsultim me organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve. Përveç kësaj, ata promovojnë edhe kulturën e respektimit të të drejtës për të patur një mjedis të sigurtë dhe të shëndetshëm në të gjitha nivelet, ku parimit të parandalimit i jepet prioriteti më i lartë, dhe ku rreziqet në vendin e punës adresohen duke ndjekur qasjen e hierarkisë së kontrolleve. Me fuqizimin e infrastrukturave institucionale për sistemet kombëtare të SSHP-së, duke përfshirë institucionet e administrimit të punës, shtetet e do të jenë të gatshme për tu rindërtuar më mirë.

► Elementet e sistemeve kombëtare të SSHP-së dhe si ndihmojnë ato për të luftuar COVID-19

Organi kombëtar trepalësh për SSHP-në	Ky organ i specializuar trepalësh duhet të përfshihet në çdo vendimmarrje në nivel kombëtar, përfshirë edhe nxjerrjen e një grupi udhëzimesh për SSHP-në ose orientime lidhur me luftën kundër COVID-19 për të siguruar që politikat për kthimin në punë dhe politikat kombëtare për SSHP-në janë reciprokisht përforcuese.
Mekanizmat e përputhshmërisë, përfshirë edhe sistemet e inspektimit	Inspektoriatet epunës luajnë një rol të rëndësishëm për shpërndarjen e informacionit mbi COVID - 19, përfshirë edhe masat parandaluese dhe mbrojtëse dhe monitorimin nëse protokollet për kthimin në punë janë zbatuar dhe respektuar në mënyrë efektive, duke përfshirë edhe zbatimin e ligjit në fuqi.
Organizimet në vendin e punës për bashkëpunim ndërmjet drejtuesve, punonjësve dhe përfaqësuesve të tyre	Komisionet e përbashkëta të SSHP-së dhe përfaqësuesit e punonjësve duhet të marrin pjesë në vlerësimin e riskut në vendin e punës dhe në përzgjedhjen ose zhvillimin dhe zbatimin e protokolleve për kthimin në punë. Përfaqësuesit e punonjësve ofrojnë një tablo të vlefshme për planifikimin e masave parandaluese, mbështetjen e drejtuesve në zbatimin e masave dhe në marrëdhëniet me punonjësit. Punëdhënësi duhet të këshillohet me punonjësit ose përfaqësuesit e tyre, në përputhje me ligjin kombëtar, për të gjitha aspektet e sigurisë dhe shëndetit në punë që lidhen me punën e tyre. Ata duhet të kenë kohë të mjaftueshme gjatë orarit të punës të paguar për të ushtruar funksionet e tyre në lidhje me sigurinë dhe shëndetin dhe për të marrë trajnimet e nevojshme.
Shërbimet e SSHP-së, përfshirë informacionin dhe shërbimet këshilluese, kërkimin shkencor, trajnimin dhe monitorimin e shëndetit	Ofruesit kryesorë të këtyre shërbimeve përfshijnë qendrat kombëtare të kërkimit të SSHP-së, agjencitë dhe institucionet, profesionistët e SSHP-së dhe shoqatat e tyre, si dhe shërbimet për shëndetin në punë. Sigurimi i këtyre shërbimeve është thelbësor për të frenuar dhe ndaluar pandeminë dhe për të garantuar vende të sigurta dhe të shëndetshme pune. Shërbimet e shëndetit në punë (siç përcaktohen në Konventën Nr. 161) janë përgjegjës për monitorimin e shëndetit të punonjësve në vendin e punës dhe për këtë arsye janë përgjegjës për identifikimin e rasteve të konfirmuara dhe të dyshuara, gjurmimin e ndonjë infektimi të mundshëm dhe udhëzimin e punonjësve për t'u karantinuar, si dhe njoftimin e institucioneve të shëndetit publik dhe sigurimeve shoqërore, ndër të tjera.
Mbledhja e të dhënave dhe analiza e dëmtimeve dhe sëmundjeve në punë	Regjistrimi i rasteve të konfirmuara dhe të dyshuara me COVID-19 dhe analizimi i mënyrës së përhapjes së virusit në vendet e punës ndihmon për të identifikuar shkeljet e protokolleve për kthimin në punë dhe mangësitë në masat parandaluese dhe mbrojtëse, dhe mundëson marrjen e masave korrigjuese. Punëdhënësve duhet t'u kërkohet të mbajnë shënime për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe mjedisin e punës në përputhje me ligjin kombëtar, dhe siç konsiderohet e nevojshme nga autoritetet kompetente. Në nivelin kombëtar, të dhënat u lejojnë autoriteteve publike të vlerësojnë situatën në çdo kohë të caktuar dhe të marrin vendime të informuara, të bazuara në fakte.
Skemat e sigurimit të dëmtimeve në punë	Skemat e sigurimit të dëmtimit në punë janë aktorët kryesorë në luftën kundër COVID-19, pasi ata janë përgjegjës për kompensimin e punonjësve në rast sëmundjesh profesionale, përfshirë COVID-19 kudo që ajo pranohet si e tillë.* Gjithashtu, ata mund të ofrojnë mbështetje të paçmueshme duke financuar ose, ku ata kanë ekspozitën e duhur, duke ofruar shërbime të SSHP-së.

* Shënim: Ligji kombëtar përcakton nëse COVID-19 mund të konsiderohet si një sëmundje profesionale. Sipas Konventës 1964 (Nr. 121) të ILO-së për Përfitimet për shkak të Dëmtimit në Punë [Programi i ndryshuar në vitin 1980], sëmundjet infektive mund të konsiderohen si profesionale kur fitohen në një profesion, ku ekziston një risk i posaçëm i infektimi, si në një institucion shërbimi shëndetësor ose laboratorik ose punë të tjera që mbartin një rrezik të veçantë të ndotjes. Veç kësaj, sipas Rekomandimit 2002 (Nr. 194) (i përditësuar në vitin 2010) të Listës së Sëmundjeve Profesionale, sëmundjet e shkaktuara nga agjentët biologjikë në punë që nuk përmenden drejtpërdrejt në listë (që është edhe rasti i COVID-19) mund të konsiderohen si profesionale kur mund të bëhet një lidhje direkte e mbështetur shkencërisht, ose të përcaktohet me metoda të përdorura në kushtet dhe praktikën kombëtare, midis ekspozimit ndaj agjentëve biologjikë që lidhen me aktivitetet e punës dhe sëmundjen/et e marra nga punonjësi.

Ju mund të lexoni raportin e ILO-së: Përballë pandemisë: Sigurimi i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë [këtu](#)

9. Politikat efektive kombëtare për kthimin në punë kërkojnë veprime të koordinuara të institucioneve qeveritare.

Autoritetet përgjegjëse duhet të përcaktojnë marrëveshjet e koordinimit ndërmjet ministrive të linjës, veçanërisht ministrive të punës dhe shënde-tësisë, kryesisht për regjistrimin dhe njoftimin e rasteve dhe ndjekjen e tyre. Mbështetja e ndërsjellë e shërbimeve të shëndetit në punë dhe shërbimeve shëndetësore publike duhet të konsiderohet si para-kusht për parandalimin dhe zbutjen e suksesshme të COVID-19. Përgjigjet e politikave kombëtare duhet të marrin në konsideratë ndikimin e krizës tek punonjësit dhe familjet e tyre, dhe të mbështesin punëdhënësit për zbatimin e organizimit të kohës së punës që parandalon përhapjen e virusit. Mbulimi i proceseve dhe organizimeve të punës me masa të tilla si puna në distancë, ul rrezikun e punonjësve për marrjen dhe përhapjen e virusit, ndërsa ata vazhdojnë të bëjnë punët e tyre dhe i mundëson ndërmarrjet të mbeten operative. Veç kësaj, gjatë pandemisë është thelbësore vënia në zbatim e formave të tilla të organizimit të punës “miqësore” për familjen, për t’i dhënë punonjësve liri më të madhe dhe fleksibilitet në kryerjen e punës së tyre.

10. Vëmendje e veçantë duhet t’i kushtohet sigurimit të politikave të kthimit në punë që nuk diskriminojnë asnjë punonjës dhe që marrin parasysh nevojat e personave që janë në situata të cenueshme. Politikat kombëtare të kthimit në punë duhet të jenë të ndjeshme në aspektin gjinor: konsultimi dhe pjesëmarrja e grave dhe burrave në vendimmarrje duhet të sigurohet në nivelin kombëtar dhe në vendin e punës.⁴ Gjithashtu duhet të merren parasysh nevojat e punonjësve shtatzëna,⁵ ashtu si edhe nevojat e punonjësve në rrezik më të madh për t’u prekur rëndë nga sëmundja. Punonjësit e ekonomisë informale dhe punonjësit refugjatë dhe migrantë duhet të

kenë qasje të barabartë tek masat parandaluese, përfshirë pajisjet personale mbrojtëse, si dhe tek trajtimi dhe kujdesi për COVID-19, shëndeti mendor dhe mbështetja psikosociale, referimet, rehabilitimi dhe mbrojtja sociale. Përpjekje të veçanta duhet të bëhen për të parandaluar stigmatizimin shoqëror të punonjësve që janë të infektuar ose dyshohet se janë të infektuar me COVID-19, ose që janë shëruar prej tij.

11. Punonjësit informal mund të mos jenë në gjendje të zbatojnë masat paraprake të përcaktuara nga autoritetet shëndetësore, të tilla si distanca fizike, larja e duarve ose vetë-izolimi, gjë që rrit rrezikun e infektimit.⁶ Mbrojtja e punonjësve informalë duhet të përqëndrohet në parandalimin përmes shpërndarjes në kohë të informacionit mbi transmetimin e sëmu-ndjes dhe ndërgjegjësimin për të. Masat themelore të kontrollit të infeksionit, të tilla si higjiena e frymë-marrjes, etiketa në kollitje dhe përdorimi i pajisjeve personale mbrojtëse (PPM), janë thelbësore kur kon-trollet e tjera inxhinierike më të sofistikuar mund të mos jenë të disponueshme.

12. Komunikimi efektiv dhe i koordinuar është thelbësor për të informuar punëdhënësit, punonjësit dhe komunitetin e gjerë në lidhje me udhëzimet e politikave për kthimin në punë. Të dy palët, punëdhënësit dhe punonjësit duhet të dinë kërkesat e përcaktuara për rifillimin e operacioneve dhe kthimin në punë. Disa vende pune, siç janë bizneset mikro dhe të vogla, mund të kenë nevojë për ndihmë për zbatimin e masave të rekomanduara. Autoritetet koordinuese ose përgjegjëse duhet të ofrojnë rre-gullisht informacione të qarta dhe shërbime mbë-shtetëse në vendin e punës për masat e sigurisë dhe shëndetit në punë, përfshirë menaxhimin e riskut dhe gatishmërinë për raste emergjente.

4 Shih UN Women, [Listë kontrolli për Reagimin ndaj COVID-19](#), 20 Mars 2020.

5 Deri më tani, nuk ka asnjë provë që të mbështesë tezën se rreziku i infektimit me COVID-19 është më i lartë midis grave shtatzëna sesa mes grave jo shtatzëna. Sidoqoftë, dihet që gratë shtatzëna kanë një rrezik më të lartë të sëmundjes në formë të rëndë kur infektohen me viruse nga e njëjta familje si COVID-19 dhe infeksione të tjera virale të frymëmarrjes, siç është gripi. Sipas Konventës së ILO-s për Mbrojtjen e Grave Shtatzëna, 2000 (Nr. 183), një grua shtatzënë nuk duhet të jetë e detyruar të kryejë punë që paraqet një risk të konsiderueshëm për shëndetin dhe sigurinë e fëmijës së saj. Rekomandimi përkatës parashikon eliminimin e riskut; leje shtesë e paguar për të shmangur ekspozimin nëse risku nuk mund të eliminohet, kushtet e punës nuk mund të përshtaten ose transferimi në një vend pune tjetër nuk është i mundur; dhe e drejta për t’u rikthyer në punën e saj ose në një punë ekuivalente sa më shpejt që është e sigurt për të që ta bëjë këtë.

6 ILO, 2020, Përballë një Pandemie: [Sigurimi i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë](#), faqe 18.

► III. Zbatimi i udhëzimeve të politikave kombëtare për një kthim të sigurtë në nivelin e vendit të punës

Kërkesat e përgjithshme për rihapjen dhe mbajtjen hapur të vendeve të punës përcaktohen nga udhëzimet kombëtare, kryesisht nga perspektiva e shëndetit publik.⁷ Vendet e punës duhet të sigurojnë zbatimin e politikës dhe masave të duhura në vendin e punës për të parandaluar infektimin e mëtejshëm, bazuar në vlerësimin e plotë të riskut, dhe të zbatojnë masat për SSHP-në sipas hierarkisë së kontrolleve, siç përcaktohet në standardet dhe udhëzimet e ILO-së.

13. Bashkëpunimi midis drejtuesve dhe punonjësve dhe / ose përfaqësuesve të tyre brenda ndërmarrrjes duhet të jetë një element thelbësor i zbatimit të masave për kthimin në punë. Për të siguruar qëndrueshmëri, punëdhënësit duhet të bashkëpunojnë me punonjësit dhe komisionet për SSHP-në, me ndihmën e shërbimeve shëndetësore profesionale, për të zbatuar masat për menaxhimin e shëndetit publik dhe të riskut profesional për të parandaluar transmetimin, dhe për t'u angazhuar në zbulimin e hershëm të rasteve të COVID-19. Prandaj vendet e punës duhet të hartojnë plane veprimi për parandalimin dhe zbutjen e sëmundjes, përfshirë gatishmërinë për rastet e emergjencës në kontekstin e planeve për vazhdimësinë e biznesit dhe sipas rezultateve të vlerësimit të riskut.⁸

14. Vendimet për të hapur, mbyllur dhe rihapur vendet e punës dhe për të pezulluar ose për të ulur numrin e veprimtarive të punës duhet të shërbejnë si bazë për kryerjen e një vlerësimi të plotë të riskut. Kjo do të bëjë të mundur edhe identifikimin e masave parandaluese që duhen ndërmarrë, do të ndihmojë për përcaktimin e procedurave për gatishmërinë në raste emergjente dhe identifikimin e masave të tjera për zbatimin e rekomandimeve të autoriteteve kombëtare. Në vendet e punës në një mjedis të ekonomisë informale, duhet të merren parasysh edhe faktorë të tjerë, siç është qasja tek shërbimet bazë si uji dhe kanalizimet. Veprimet për të parandaluar dhe zbutur COVID-19 në vendin e punës duhet të zbatohen së bashku me masat për të adresuar risqet e tjera ndaj sigurisë dhe shëndetit në punë. Duhet treguar kujdesi i duhur për të shmangur zbatimin e masave për të parandaluar ekspozimin ndaj virusit që krijojnë burime të reja risku. Është e rëndësishme që të nënvizojmë që duhet të bëhet vlerësimi edhe i disa faktorëve të tjerë, përfshirë, udhëtimin e sigurtë nga shtëpia në punë dhe anasjelltas, disponueshmërinë e stafit dhe shërbimeve që janë vendimtare për sigurinë - mirëmbajtjen, ndihmën e parë, shërbimet e emergjencës, etj. - por jo vetëm.

Qasja me pesë hapa për vlerësimin e riskut në vendin e punës

► Një ekzaminim i kujdesshëm i COVID-19 dhe i karakteristikave të tij zbulon masat paraprake të nevojshme për të parandaluar dëmtimin e personave që janë më të rrezikuar. Për vlerësimin e risqeve në vendin e punës mund të përdoret një qasje që përmban pesë hapat e mëposhtëm:

- (1) identifikimi i rreziqeve;
- (2) identifikimi i personave që mund të dëmtohen dhe si;
- (3) vlerësimi i riskut, dhe identifikimi dhe përcaktimi i masave për kontrollin e riskut sa i takon sigurisë dhe shëndetit;
- (4) regjistrimi i informacionit në lidhje me personin përgjegjës për zbatimin e masave për kontrollin e riskut si dhe afati kohor; dhe
- (5) regjistrimi i gjetjeve, monitorimi dhe rishikimi i vlerësimit të riskut dhe përditësimi kur është e nevojshme.

Burimi: ILO, Udhëzues me 5 Hapa për Punëdhënësit, Punonjësit dhe Përfaqësuesit e Tyre në lidhje me Kryerjen e Vlerësimeve të Riskut në Vendin e Punës

7 Për udhëzime praktike në nivelin e vendit të punës, shihni: ILO, [Kthimi i Sigurtë në Vendin e Punës](#): Dhjetë Pika Veprimi, shihni edhe: [Kthimi i Sigurtë në Punë: Udhëzues për Punëdhënësit në lidhje me Parandalimin e COVID-19](#), së bashku me: [Parandalimi dhe Zbutja e COVID-19 në Punë: Lista e Masave](#).

8 Për më shumë informacion në lidhje me pjesëmarrjen e punonjësve dhe përfaqësuesve të tyre, shihni [Konventa e ILO-së për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Nr. 155 \(neni 19\)](#) dhe [Rekomandimi Nr. 164](#) (paragrafi 12).

15. Në të njëjtin mjedis pune mund të ketë punë me nivele të ndryshme risku, dhe vende pune ose detyra pune të ndryshme mund të kenë nivele të ngjashme ekspozimi. Prandaj, vlerësimi i riskut duhet të kryhet në mënyrë individuale për çdo ambient specifik pune dhe çdo punë ose grup punësh. Çdo vlerësim i riskut duhet të marrë parasysh mjedisin, detyrën, kërcënimin, nëse ka (për shembull për stafin e vijës së parë), dhe burimet e disponueshme, siç janë kontrollet inxhinierike dhe PPM-të. Vlerësimi i riskut në nivel individual duhet të marrë parasysh riskun më të lartë që mund të kenë disa punonjës për t'u prekur nga sëmundje të rënda për shkak të moshës së tyre ose problemeve mjekësore të mëparshme.
16. Risqet duhet të vlerësohen para rregullimit të metodave dhe proceseve ekzistuese të punës ose prezantimit të metodave dhe proceseve të reja të punës, dhe në mënyrë të vazhdueshme, duke u konsultuar dhe duke përfshirë punonjësit dhe përfaqësuesit e tyre si dhe komisionin për sigurinë dhe shëndetin, aty ku ekziston. Vlerësimi duhet të marrë parasysh jo vetëm të gjithë punonjësit, por edhe furnitorët, klientët dhe vizitorët. Ky proces për vlerësimin e riskut duhet të mbështetet me procedura të fuqishme për monitorimin e situatës në zhvillim duke mbajtur edhe të dhënat e në mënyrë që masat parandaluese të miratuara të mund të vlerësohen dhe rishikohen në mënyrë periodike.
17. Çdo vlerësim i riskut duhet të marrë parasysh të gjithë ditën e punës, si edhe risqet që lidhen me udhëtimin për në punë, qasjen tek ambientet e përbashkëta, si mensa dhe ambientet sanitare, dhe zonat e ndërtesës ku qarkullojnë punonjësit.
18. **Çdo strategji për një kthim të sigurtë në vendin e punës duhet të bazohet në hierarkinë e kontrolleve.** Kjo është një qasje ndaj sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës që strukturon masat mbrojtëse nga masa më efektive tek masa më pak efektive, dhe përfshin **eliminimin, zëvendësimin, kontrollet inxhinierike, kontrollet administrative dhe, e fundit, PPM-të.**

Shihni rekomandimin e OBSH-së për të përmirësuar praktikën e higjienës së duarve [këtu](#)

► Aplikimi i hierarkisë së kontrolleve ndaj COVID-19

Eliminimi

Meqenëse nuk është ende e mundur që të eliminohet rreziku profesional nëse rihapet vendi i punës, kërkohet një kombinim i masave të tjera parandaluese për të mbrojtur punonjësit nga ekspozimi ndaj koronavirusit.

Zëvendësimi – i rrezikut me diçka më pak të rrezikshme nuk është i zbatueshëm. Sidoqoftë, ekziston mundësia e zvogëlimit të shkallës së transmetimit duke zëvendësuar proceset e vjetra të punës me ato të reja. Kjo mund të përfshijë rritjen e përdorimit të takimeve të punës në distancë dhe të takimeve virtuale, si dhe kontrolle të tjera organizative (siç është distancimi fizik) të përshkruara më poshtë.

Kontrollet inxhinierike

Sidoqoftë, proceset e punës nuk mund të zëvendësohen në çdo vend pune nëpërmjet punës së punonjësve në distancë. Në këtë rast, hapi tjetër është zbatimi i kontrolleve inxhinierike. Në vendet e punës ku ato janë të përshtatshme, këto lloj kontrollesh zvogëlojnë ekspozimin ndaj rreziqeve pa u varur nga sjellja e punonjësve dhe mund të jenë zgjidhja më me kosto efektive për t'u zbatuar. Kontrollet inxhinierike përfshijnë veprimet e mëposhtme:

- përmirësimi i ventilimit, për shembull duke rritur shkallën e ventilimit në mjedisin e punës; instalimi i filtrave të ajrit me efikasitet të lartë kur nevojitet; ventilimi i specializuar i presionit negativ në disa ambiente (siç janë dhomat e izolimit të infeksionit nga ajri në mjediset e kujdesit shëndetësor dhe sallat e autopsisë në mjediset e morgut);
- instalimi i barrierave fizike, siç janë barrierat mbrojtëse plastike e transparente për t'u mbrojtur nga teshtitjet;
- instalimi i një sporteli shërbimi për klientët pa patur nevojë të zbresin nga makina.

Kontrollet administrative dhe organizative janë ndryshime në politikën ose procedurat e punës për të zvogëluar ose minimizuar ekspozimin ndaj një rreziku. Në kontekstin e planeve për kthimin në vendin e punës gjatë COVID-19, këto kontrolle përfshijnë, për shembull, zbatimin e turneve shtesë ose të skemës së alternuar të punës për punonjësit për të zvogëluar numrin e përgjithshëm të punonjësve në një ambient në një kohë të caktuar, dhe krijimin e politikave në lidhje me masat për monitorimin e shëndetit dhe reagimin në situata të tilla për punonjësit e sëmurë ose që mund të jenë të infektuar.

Distancimi fizik duhet të zbatohet sa më shumë që të jetë e mundur. Distanca prej 2 metrash midis punonjësve sugjerohet si distanca e përshtatshme, nëse nuk përcaktohet ndryshe në udhëzimet kombëtare ose në rezultatet e vlerësimeve të riskut.

Sipas rastit, të gjithë punëdhënësit duhet të zbatojnë praktika të mira sa i takon higjienës dhe kontrollit të infeksionit, të nevojshme si për punonjësit ashtu edhe për vendin e punës:

Higjiena e punonjësve

- Promovoni larjen e shpeshtë dhe të plotë të duarve, nëpërmjet sigurimit, por jo vetëm, të një vendi të posaçëm për punonjësit, klientët dhe vizitorët në ambientet e punës ku mund të lajnë duart. Nëse nuk ekziston mundësia e përdorimit të ujit dhe sapunit pikërisht në atë moment, siguroni solucione që përmbajnë nga 60 deri në 80 përqind alkoool për dezinfektimin e duarve.
- Inkurajoni zbatimin e rregullave të etiketës respiratore, përfshirë mbulimin e gojës gjatë kollitjes dhe teshtitjes
- Këshillojini punonjësit që të mos përdorin telefonat, tavolinat, zyrat ose mjetet dhe pajisjet e punës së punonjësve të tjerë, kur është e mundur.

Higjiena e vendit të punës

- ▶ Zbatoni rregullimin e shtëpisë, duke përfshirë pastrimin dhe dezinfektimin rutinë të sipërfaqeve, pajisjeve dhe elementeve të tjerë të mjedisit të punës.
- ▶ Promovoni një kulturë të pastrimit dhe dezinfektimit të rregullt të sipërfaqeve të tavolinave dhe stacioneve të punës, dorezave të dymave, telefonave, tastierave dhe mjeteve të punës dhe dezinfektimin e rregullt të hapësirave të përbashkëta si pajisjet sanitare dhe ashensorët.

Pajisjet personale mbrojtëse

Ndërsa kontrollet inxhinierike dhe administrative konsiderohen si më efektive, edhe PPM-të mund të jenë të nevojshme për të parandaluar disa lloje të ekspozimit, veçanërisht për profesionet më të rrezikshme. Përdorimi i saktë i PPM-ve mund të ndihmojë për parandalimin e ekspozimit, por ai nuk duhet të zërë vendin e strategjive të tjera parandaluese, kur është e mundur. PPM-të duhet të sigurohen nga punëdhënësi pa asnjë kosto për punonjësit.

Shembuj të PPM-ve përfshijnë dorezat, syzet, mburojat për fytyrën, maskat për fytyrën, përparëset, xhaketat, kominoshet, mbulesat e flokëve dhe këpucëve dhe pajisjet mbrojtëse për frymëmarrjen, kur është e nevojshme. Llojet e PPM-ve të nevojshme gjatë shpërthimit të COVID-19 do të bazohen në riskun e infeksionit gjatë punës dhe detyrat që mund të çojnë në ekspozim. Gjatë shpërthimit të një sëmundjeje infektive siç është COVID-19, rekomandimet për PPM-të specifike për profesionet ose detyrat e punës mund të ndryshojnë në varësi të vendndodhjes gjeografike, vlerësimeve të përditësuara të riskut për punonjësit dhe informacionit mbi efektivitetin e PPM-ve për parandalimin e përhapjes së virusit. Punëdhënësit duhet të kontrollojnë rregullisht referencat kombëtare për përditësimet në lidhje me PPM-të e rekomanduara.

Për të qenë sa më efektive, PPM-të duhet të zgjidhen bazuar në rrezikun me të cilin përballet punonjësi; të jenë të fiksuara siç duhet dhe të rifiksohen në mënyrë periodike; të mbahen vazhdimisht dhe siç duhet kur kërkohet; të kontrollohen rregullisht, të mirëmbahen dhe zëvendësohen sipas nevojës; dhe të hiqen, pastrohen dhe ruhen ose asgjësohen siç duhet, sipas rastit, për të shmangur infektimin e punonjësit, të tjerëve ose të mjedisit.

Kontaktet

Dega e Administrimit të Punës, Inspektimit të Punës dhe Sigurisë e Shëndetit në Punë

Departamenti i Qeverisjes dhe Tripartizmit

Organizata Ndërkombëtare e Punës

Route des Morillons 4

CH-1211 Geneva 22, Switzerland

T: + 41 22 799 6715

E: labadmin-osh@ilo.org

w: www.ilo.org/labadmin-osh

ILO në Shqipëri:

T: + 355 69 84 07 008

E: harasani@ilo.org