

KËSHILLA TË PËRKOSSHME PËR KLIENTËT E KFN-SË PËR PËRKRAHJEN E PUNONJËSVE NË KONTEKSTIN E COVID-19

COVID-19 paraqet shumë sfida për punëdhënësit globalisht, përfshirë klientët e KFN-së, si ofrues të vendeve të punës dhe të jetesës për punëtorët dhe familjet e tyre. Këto sfida përfshijnë sigurimin e kushteve të sigurta të punës për ata që ende punojnë; sigurimin e vazhdimësisë së biznesit kur punëtorët mungojnë; mbështetjen e punëtorëve që nuk mund të punojnë për shkak të sëmundjes, sigurisë, kujdesit ose për arsye ekonomike gjatë gjithë krizës; dhe trajtimin e ndryshimeve të mundshme në rregulloret e punës.

Shumë vende janë duke i modifikuar ligjet dhe politikat kombëtare për t'iu përgjigjur sfidave të paraqitura nga COVID-19, dhe klientët e KFN-së duhet të jenë të vetëdijshëm për ndryshimet e mjedisit ligjor. Klientët e KFN-së duhet të vazhdojnë të ndjekin ligjet dhe rregulloret kombëtare të lidhura me punën, si dhe Standardin e Performancës së KFN 2 (PS2) për Punën dhe Kushtet e Punës. Kjo Fletë Këshillash paraqet informacione të dobishme për ta mbështetur vendimmarrjen në përgjigje të ndikimeve të COVID-19 te punëtorët dhe punësimi. Ajo përqendrohet në fushat e mëposhtme:

- Shëndeti dhe siguria, përfshirë veprimet për ta parandaluar bartjen;
- Mbrojtja e punës, përfshirë përkrahjen e punëtorëve në periudha të vështira dhe ndërtimin e aftësive që bizneset të operojnë gjatë dhe pas krizës emergjente;
- Largimi i përgjegjshëm si opion vetëm nëse nuk ka alternative tjetër, dhe si të punësohen përsëri ata punëtorë, kur është e mundur, pasi situata të jetë përmirësuar.

Secila pjesë ofron një përmbledhje të shkurtër të çështjes përkatëse, qasjeve të propozuara dhe këshilla praktike për t'i marrë në konsiderim. Klientët mund ta ndajnë këtë në organizatën e tyre dhe me kontraktorët që punojnë në projekte të mbështetur nga KFN. Ju lutem shikoni shpjegimin e përgjegjësive në fund të dokumentit.

TË KUPTUARIT E NDIKIMEVE DHE RREZIKUT TË COVID-19

Shpejtësia e përhapjes së COVID-19 dhe natyra e virusit, ka shkaktuar shqetësime në lidhje me sigurinë e punëtorëve, si dhe atë të anëtarëve të publikut me të cilët mund të vijnë në kontakt punëtorët.

Ekzistojnë rreziqe të mëtejshme për punëtorët të cilat bizneset duhet t'i konsiderojnë dhe planifikojnë me kujdes, duke përfshirë: humbjen e përkohshme ose afatgjatë të të ardhurave të punëtorëve, akomodimin e nevojave të punëtorëve për t'u izoluar ose për t'u kujdesur për të tjerët, dhe pasigurinë e përgjithshme dhe pasigurinë e përjetuar nga punëtorët.

Për t'i kuptuar më mirë rreziqet fizike dhe ekonomike të punëtorëve, bizneset duhet të sigurojnë që këto shqyrtime të jenë përfshirë siç duhet në planifikimin e tyre të reagimit ndaj emergjencave. Për detaje, shihni Këshilla të Përkohshme për Klientët e KFN-së për zhvillimin e një plani të gatishmërisë dhe përgjigjes ndaj emergjencës së COVID-19 (PGPE).

COVID-19 mund të ndikojë në mënyrë disproporcionale në segmentet e cenueshme të fuqisë punëtore.

Shembujt përfshijnë:

Grupe potencialisht të cenueshme	Faktorët e cënueshmërisë
Punëtorët në punë të rastit, të përkohshme, angazhime të paqëndrueshme, sezonalë ose joformalë	Mund të përballen me pasiguri të lartë të punës, të kenë më pak mundësi shfrytëzimi të mekanizmave të mbrojtjes nga shteti dhe të ballafaqohen me sfidat e shkrim-leximit (ose të tjera) kur marrin informacione të lidhura me COVID-19.
Punëtorët e moshuar, punëtorët me probleme paraprake shëndetësore dhe punëtorët me aftësi të kufizuara	Mund të jenë më të prekshëm nga sëmundja, mund të jenë grup me rrezik më të lartë për infeksion me COVID-19, dhe tashmë mund të jenë objekt i stigmës sociale.
Punëtorët migrantë	Mund të përballen me pika të dobëta shtesë për shkak të mbështetjes më të madhe tek punëdhënësi. Humbja e vendit të punës mund të shoqërohet nga paaftësia për t'u kthyer në shtëpi, për të pasur qasje në mekanizmat e mbrojtjes së shtetit, ose për të aplikuar për punë alternative, dhe kjo mund të çojë në shkelje të mundshme të ligjit për imigracionin. Punëtorët migrantë gjithashtu mund të përballen me sfida të shkrim-leximit ose të të kuptuarit kur marrin informacione të lidhura me COVID-19.
Gratë dhe vajzat	Mund të përballen me diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë nëse shqyrtohet ristrukturimi i fuqisë punëtore ose pushimet nga puna, për shembull kur gratë janë më shumë pjesë e fushave jo-thelbësore të një biznesi. Pikat e dobëta shtesë mund të vijnë nga përgjegjësitë shtesë që nuk paguhen si rezultat i rolit tradicional të grave për përkujdesje, përfshirë rreziqet e bartjes tek/ nga ato që marrin kujdesin për të moshuarit. Gjithashtu, mund të ketë rrezik të rritur të dhunës me bazë gjinore (DHBGJ), përfshirë dhunën e partnerit shtëpiak dhe intim për shkak të arsyeve të përmendura më lart.

VEPRIMI: TRAJTIMI I SIGURISË

Të siguruarit që punëtorët janë të sigurt në vendin e punës, ose që punëtorët që janë në rrezik ose që mund t'i rrezikojnë të tjerët të mos jenë në punë, është një hap i parë thelbësor. Për më shumë detaje, shihni Këshilla të Përkohshme për Klientët e KFN-së për parandalimin dhe menaxhimin e rreziqeve shëndetësore nga COVID-19 në vendin e punës.

Një përmbledhje e shkurtër dhe jo-shteruese e masave të parandalimit dhe reagimit është përfshirë më poshtë:

Masat e mundshme	Përshkrimi
Dhënia e informacionit mbi COVID-19	Kjo mund të përfshijë fushata vetëdijesimi, trajnime, ose krijimin e kanaleve specifike të komunikimit (për shembull, grupe WhatsApp ose email). Nuk duhet të ketë diskriminim ose stigmatizim të personave të prekur nga COVID-19 ose familjeve të tyre.

Masat e mundshme	Përshkrimi
Kërkoni nga punëtorët e sëmurë ose potencialisht të infektuar të rrinë në shtëpi ose të punojnë nga shtëpia	Inkurajimi i punëtorëve që të rrinë në shtëpi nëse shfaqin simptoma të COVID-19 mund të kërkojë vetëdijesim (shih më lart), si dhe shpërndarjen e pyetësorëve të shkurtër mjekësorë dhe rishikimin e politikave të kompanisë për pushimin mjekësor.
Higjiena e kollitjes	Vetëdijesimi për higjienën e duhur të kollitjes duhet të shoqërohet me ofrim të duhur të ujit dhe sapunit për ambientet e pastrimit.
Distancimi social	Të siguruarit që punëtorët të mbajnë distancë të sigurtë prej 2 metrash (6 këmbë) larg mund të përfshijë riorganizimin e vendit të punës, kufizimin e tubimeve dhe rregullimin e strukturave të ndërrimit, kur është e nevojshme.
Dezinfektimi i duarve	Ashtu si me higjienën e kollitjes, fuqia punëtore duhet të informohet për teknikën e duhur të larjes së duarve dhe duhet të pajiset me mjete të përshtatshme.
Pastrimi dhe dezinfektimi	Përcaktoni nëse nevojitet pastrim/dezinfektim më i plotë i vendit të punës dhe konfirmoni që të jenë në dispozicion furnizimet e duhura për pastrim.
Përgatitja e ushqimit	Protokollet e pastrimit dhe dezinfektimit duhet të përfshijnë ambientet e përgatitjes së ushqimit, dhe personeli i kuzhinës duhet të mos lejohet të paraqitet në punë nëse ata shfaqin simptoma të COVID-19.
Masat e kontrollit të cilësisë së ajrit	Përmirësimi i ventilimit ose filtrimit të ajrit ka një rëndësi të veçantë në zonat ku është i mundshëm grumbullimi i njerëzve dhe vështirë të evitohet (për shembull, ashensorët dhe dhomat e kontrollit).
Pajisjet mbrojtëse personale	Kjo mund të përfshijë të kërkohen doreza ose maskat mbrojtëse të fytyrës, veçanërisht nëse punëtorët ka gjasa të kontaktojnë me persona të infektuar.
Akomodimi i punëtorëve	Gjithmonë duhet të merret në konsiderim se si masat parandaluese të vendit të punës mund ta përfshijnë akomodimin e punëtorëve ose kampet, përfshirë ato që gjenden në zona të largëta.

Reagimet ndaj COVID-19 lidhur me shëndetin dhe sigurinë duhet të aplikohen për të gjithë punëtorët, përfshirë edhe kontraktorët. Kudo që të jetë e mundur, duhet të kërkohen këshilla specifike për sektorin, dhe vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet shëndetit dhe nevojave të sigurisë së punëtorëve të cenueshëm. Kjo përfshin të siguruarit që çdo informacion i shëndetit dhe sigurisë shpërndahet në atë mënyrë që të jetë i arritshëm dhe që mund të kuptohet nga anëtarët e paarsimuar ose të përkohshëm të fuqisë punëtore.

VEPRIMI: MBROJTJA E VENDEVE TË PUNËS DHE TRAJTIMI I PASIGURISË

Punëtorët mund të përballen me pasiguri të konsiderueshme personale dhe të vendit të punës si rezultat i COVID-19. Shembujt përfshijnë:

- Shqetësimi se duhet të vazhdojnë të punojnë nga frika e humbjes së vendit të tyre të punës, edhe pse nuk ndjehen mirë ose kanë familje në shtëpi të cilët nuk ndjehen mirë ose po izoloohen;
- Shqetësimi për humbjen e vendit të punës nëse kompania është në situatë bllokimi ose nëse i nënshtrohet kufizimeve të lëvizjes;
- Shqetësimi për largimin nga puna për shkak të gjendjes financiare të punëdhënësit;
- Shqetësimi se ata nuk do të punësohen prapë nëse biznesi mbyllet përkohësisht ose nëse ata largohen përkohësisht nga puna;
- Përpjekja për të kombinuar punën dhe përgjegjësitë e përkujdesjes - për shembull nëse qendrat e kujdesit për fëmijë dhe shkollat janë të mbyllura - veçanërisht kur janë të angazhuar në shërbime esenciale të cilat nuk mund të kryhen nga distanca;
- Frika se nuk do ta marrin pagën dhe përfitimet për një periudhë kohe; dhe
- Shqetësimi se nëse ata kërkojnë punë alternative afatshkurtër, ose burime të tjera të të ardhurave, kjo do ta rrezikojë kthimin e tyre në punë në të ardhmen.

Mbajtja e punonjësve në punë ose mbështetje tjetër - disa qasje

Që bizneset të jenë elastike dhe të rimëkëmben më mirë nga kjo krizë, mbajtja e aftësive dhe përvojës - dhe vullnetit të mirë të punonjësve, klientëve dhe komuniteteve - është thelbësore. Bizneset që mund ta rivendosin shpejt fuqinë e tyre punëtore kanë më shumë gjasa të jenë në gjendje t'i përgjigjen aktivitetit të rivendosur ekonomik dhe madje të përfitojnë nga mundësi të reja.

Ekzistojnë një varg alternativash ndaj largimit nga puna, që duhet të jenë zgjidhja e fundit. Shumë nga këto alternativa mund të jenë me kosto të ulët dhe mund të futen ose të hiqen gradualisht. Korniza e mëposhtme e vendimeve mund t'u ndihmojë bizneseve të konsiderojnë se cila metodë është më e përshtatshme. Kjo mund të jetë qasje me faza e cila zhvillohet me kalimin e kohës. Rregulli kryesor duhet të jetë që të fillohet me ato masa që e kanë ndikimin më pak negativ në punëtorë.

Elementet kryesore të procesit përfshijnë:

- **Merrni në konsiderim zhvillimet ligjore dhe politike të vendit.** Disa vende po e kufizojnë largimin e punëtorëve bazuar në COVID-19 ose kërkojnë aprovime speciale. Ndihi qeveritare mund të jetë gjithashtu në dispozicion. Për shembull, disa qeveri po japin grante ose lehtësime tatimore nëse mbahen punëtorët.
- **Këshillohuni me punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre.** Punëtorët mund të kenë ide të mira se si të përkrahët punësimi gjatë kohërave të vështira. Këshillimi dhe dakordimi për qasje të caktuara, të tilla si ulja e përkohshme e pagës ose ndryshimet në orarin e punës, zakonisht janë të këshillueshme dhe shpesh kërkohen me ligj. Mënyra se si kryhen konsultimet duhet të jetë e ndryshme ndaj rreziqeve shëndetësore të paraqitura nga COVID-19. Takimet e mëdha ballë për ballë duhet të shmangen dhe metodat alternative të komunikimit (virtual) duhet të merren parasysh.
- **Shqyrtoni, kthehuni, rishikoni.** Rrethanat lidhur me COVID-19 janë vazhdimisht në ndryshim, por është e qartë se ndikimet e virusit do të zvogëlohen me kalimin e kohës. Të siguruarit e fleksibilitetit për ta ndryshuar reagimit është më mirë sesa marrja e vendimeve të cilat janë të pakthyeshme ose vështirë të kthyeshme. Për shembull, largimi i grupeve të punëtorëve që në fillim ka gjasa ta lërë kompaninë pa aftësi dhe përvojë për ta udhëhequr rimëkëmbjen sapo të largohet kriza.
- **Mirëmbani komunikimin e hapur.** Komunikimi i rregullt dhe i hapur është i rëndësishëm, veçanërisht kur ka gjasa të ketë thashetheme, informacion kontradiktor dhe shqetësime të konsiderueshme në mesin e fuqisë punëtore. Informacioni i rregullt mund ta minimizojë konfuzionin ose keqkuptimin, të krijojë besim dhe ta japë sigurinë shumë të nevojshme për fuqinë punëtore.

COVID-19: Korniza e Mbrojtjes së Vendeve të Punës

PYETJET FILLESTARE

Ristrukturimi i biznesit	Masat e C-19 që janë specifike për shtetet	Punonjësit e cenusëm	Palët e treta	Ligjet dhe standardet
A mund të ndryshohen produktet/shërbimet për t'i plotësuar nevojat e emergjencës së C-19?	A janë vendosur masa specifike nga qeveria për C-19?	A ka pjesë të fuqisë punëtore që janë veçanërisht të ndjeshme ndaj humbjes së të ardhurave?	A janë të mundura masat alternative të pagesës për furnizuesit dhe kontraktorët?	Cilat janë standardet relevante të SHSP/punës, p.sh pushimi mjekësor, e drejta për ta refuzuar punën jo të sigurtë?
Si mund të ndryshohen aftësitë e fuqisë punëtore për të përmbushur shkallën e re / llojin e operacioneve?	Shembuj janë skemat e mbrojtjes së të ardhurave, kufizimet në largimin e punëtorëve për shkak të C-19	Shembuj janë, punëtorët migrantë, fuqia punëtore e kontraktuar, punëtorët me role të përkujdesjes për të tjerët	Shembuj janë porosia për një datë në të ardhmen, pagesat e pjesshme, pagesat pas porosisë/pranimit	Cilat janë dispozitat relevante të sigurimit social, p.sh të të papunëve, përfitimet për të sëmurët, kompensimi i punëtorëve?

PËRGJIGJET E MUNDSHME

Parandalimi i bartjes	Riorganizimi i orarit të punës	Ristrukturimi i fuqisë punëtore	Masat e mbajtjes
Minimizimi i bartjes në vendin e punës (distancimi, akomodimi, transporti, masat e higjienës)	Të bëhen përpjekje maksimale të jepet pushimi mjekësor / pushimi për përkujdesje që në minimum është në pajtim me ligjin shtetëror	Përkohësisht lironi punëtorët me aftësi të përcaktuara që të ndihmojnë në përgjigje ndaj emergjencës	Largimi i përkohshëm i punëtorëve - veçanërisht nëse ka përkrahje nga shteti
Puna nga shtëpia / puna virtuale / orari fleksibil i punës	Zvogëlimi i orarit të punës / javës së punës / ndërrimeve (që gjithashtu të mbahet distanca ndërmjet njerëzve)	Ricaktimi i punëtorëve në pjesë të tjera të biznesit	Më shumë punëtorë në aktivitete të brendshme zhvillimi, ose pastrim, përmirësim dhe mirëmbajtje
Zbatimi i protokolleve që punëtorët e sëmurë të mos paraqiten në punë	Lejoni punëtorët të marrin pushim pa pagesë / vullnetarisht	Trajnimi / ri-trajnimi i punëtorëve për t'i plotësuar nevojat për shkathtësi alternative	Lejoni / inkurajoni punëtorët të punojnë si vullnetarë në komunitetet e tyre
Zbatimi i protokolleve të higjienës, udhëzimeve të sigurisë			Përkrahja për jetesë si ndihmat ushqimore ose t'u lejohet punëtorëve të qëndrojnë në akomodimin e ofruar nga vendi i punës

Hapat e veprimit në një kornizë të mbrojtjes së vendeve të punës në situatën e COVID-19

KFN PS2 parasheh që, përpara se të kalohet në largim të punëtorëve, klientët duhet ta “kryejnë një analizë të alternativave ndaj largimit.” Në të jepen shembuj të alternativave që përfshijnë programe të negociuara për zvogëlimin e orarit të punës, programe të ngritjes së kapaciteteve të punonjësve dhe punime afatgjata të mirëmbajtjes gjatë periudhave të prodhimit të ulët.

Disa shembuj të tjerë të përgjigjeve të mundshme për mbrojtjen e vendeve të punës, bazuar në kornizën e mësipërme, përfshijnë:

- Transferimin e punëtorëve në pjesë të tjera të biznesit, ose biznese të tjera në grup, mund të jetë një mënyrë për t'i mbajtur punëtorët (së bashku me ruajtjen e aftësive dhe rritjen e angazhimit të punëtorëve).
- Identifikimi i mirëmbajtjes, detyrave të hulumtimit ose zhvillimit që mund të realizohen në një afat të shkurtër dhe mesatar.
- Zvogëlimi i orarit të punës ose rregullimi i ndërrimeve mundet, në një farë mase, ta shpërndajë ndikimin e kërkesës së ulur për punë. Shembujt përfshijnë skemat e “ndarjes së punës” ku dy (ose më shumë) punëtorë janë të angazhuar me orar të shkurtuar për ta përmbushur një punë që normalisht e kryen një punëtor me orar të plotë. Kjo situatë është ideale nëse pagat e punëtorëve plotësohen nga skemat qeveritare ose burimet e tjera të fondeve.
- Disa punëtorë mund të jenë në gjendje të marrin pushim vullnetar ose pa pagesë. Kjo qasje duhet të përfshijë konsultimin e plotë me punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre përmes një procesi të qartë dhe transparent. Ndikimet të punëtorët mund të zvogëlohen nëse është në dispozicion përkrahja e qeverisë.
- Shkarkimet ose largimet e përkohshme janë një alternative nëse nuk ka mundësi të tjera. Prapë, një nivel i ndihmës financiare nga qeveritë ose punëdhënësit do t'i ndihmojë punëtorët dhe mund ta minimizojë mundësinë që ata të mos kërkojnë punë tjetër. Në pritje të dispozitave kombëtare, klientët mund të marrin në konsiderim mbajtjen e një pjese të pagës dhe/ose përfitimeve (konkretisht, mbulimin e sigurimeve shëndetësore) gjatë kohës kur janë të larguar.
- Disa kompani prodhuese kanë ndryshuar proceset e tyre të prodhimit për të prodhuar produkte që i plotësojnë nevojat emergjente të COVID-19. Kjo mund të përfshijë kompani të veshmbathjeve që prodhojnë maska dhe uniforma mbrojtëse, kompani të alkoolit që prodhojnë dezinfektues të duarve dhe kompani inxhinierike që prodhojnë ventilatorë mjekësorë. Ka potencial të konsiderueshëm për përshtatje dhe inovacion, dhe ristrukturimi i biznesit ka përparësinë e shtuar për ruajtjen e vendeve të punës dhe angazhimin e punëtorëve.
- Disa ndërmarrje i kanë inkurajuar punëtorët e tyre të ofrohen si vullnetarë për detyrat e përgjigjes emergjente, kur ata i kanë aftësitë e duhura.

Marrja në konsiderim e masave të mbrojtjes së vendeve të punës duhet të ketë parasysh ndikimet në segmentet e cënueshme të fuqisë punëtore të përshkruara më sipër. Disa shembuj të pyetjeve që duhen bërë janë: A e marrin në konsiderim masat situatën specifike të punëtorëve migrantë? A merren në konsiderim dhe a akomodohen nevojat e punëtorëve të moshuar në protokolle, veçanërisht kur merret parasysh ndjeshmëria e shtuar ndaj COVID-19? A ndikojnë ndryshimet në orarin e punës në mënyrë disproporcionale në segmente të caktuara të fuqisë punëtore? A mundet që pushimi mjekësor me pagesë t'i përkrahë punëtorët veçanërisht të cënueshëm, për shembull, duke siguruar që punëtorët e moshuar ose më të ndjeshëm të mund të qëndrojnë në shtëpi për periudhat e karantinës së plotë dhe pas karantinës?

Masat e tjera shtesë përtej mbrojtjes së vendit të punës

- Kur punëdhënësit sigurojnë strehimin e punëtorëve, përcaktoni nëse punëtorët mund të qëndrojnë të sigurtë në ato akomodime edhe nëse ata nuk janë aktualisht në punë për shkak të sëmundjes afatgjatë, pezullimit të kontratës ose transferimit në punë të lidhur me emergjencën.
- Konsideroni pezullimin ose heqjen dorë nga qiraja apo ngarkesat e tjera që paguhen nga punëtorët.
- Përkrahni masat e trajnimit për t'i lejuar punëtorët të aftësohen për të punuar në përgjigjen ndaj emergjencës ose pas emergjencës.
- Identifikoni mundësitë për t'i përkrahur nevojat e punëtorëve për kujdesin ndaj fëmijëve, kur qendrat e kujdesit ditor dhe shkollat janë të mbyllura. Këto përfshijnë të siguruarit që personeli thelbësor të ketë qasje në kujdesin e fëmijëve, duke lejuar punë në shtëpi dhe orarin fleksibil të punës, dhe duke lejuar punëtorët të marrin pushim (me pagesë) familjar dhe të emergjencës. Shihni Shënimin e KFN-së mbi 'Përkrahjen e punëdhënësit për kujdesin për fëmijë' në epokën e COVID-19: Një shënim udhëzues për punëdhënësit.

VEPRIMI: LARGIMI SI ZGJIDHJA E FUNDIT

Në disa raste, pas marrjes në konsideratë të të gjitha alternativave në konsultim me fuqinë punëtore, largimi (i njohur edhe si tepricë kolektive ose largimi masiv nga puna) mund të jetë i pashmangshëm si zgjidhja e fundit. Në këtë rast, është e rëndësishme ta njoftoni KFN-në sa më shpejt që të jetë e mundur që ka gjasa të ndodhë largimi i punëtorëve nga puna.

Largimi nga puna duhet të bëhet në përputhje me dispozitat e ligjit kombëtar dhe marrëveshjet kolektive në fuqi. KFN PS2 përcakton një varg kërkesash për kryerjen e largimit të përgjegjshëm nga puna në përputhje me parimet e mos-diskriminimit dhe konsultimit. Udhëzimet praktike janë në dispozicion në https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment.

- Kryeni një analizë të alternativave ndaj largimit nga puna, në përputhje me masat e mbrojtjes së vendeve të punës të theksuara më lart. Nëse nuk identifikohen alternativa valide, zhvilloni një plan të largimit të punëtorëve, i cili përfshin masa për t'i zvogëluar dhe zbutur ndikimet negative të largimit të punëtorëve.
- Konsultohuni me sindikatat ose përfaqësuesit e tjerë të vendit të punës lidhur me largimin e propozuar nga puna. Konsultimi duhet të jetë i lidhur me shmangien ose zvogëlimin e largimit të punëtorëve, shqyrtimin e metodës së përzgjedhjes dhe zbutjen e efekteve të largimit. Ky konsultim mund të ketë nevojë të bëhet nga distanca duke pasur parasysh rreziqet shëndetësore nga COVID-19. Rezultati i konsultimit duhet të pasqyrohet në planin përfundimtar të largimit të punëtorëve.
- Sigurohuni që kriteret për përzgjedhjen për largim të jenë objektive, të drejta dhe transparente. Në veçanti, klienti duhet të synojë që ndikimi i largimit të mos ketë pabarazi gjinore. Merrni në konsiderim që punëtorët që largohen të kenë kushte preferenciale për ri-marrje në punë.
- Zbatoni një procedurë e cila u jep individëve të drejtën ta kundërshtojnë zgjedhjen e tyre për largim.
- Paguani të gjitha pagat e mbetura, përfitimet e sigurimeve sociale, dhe kontributet pensionale dhe përfitimet për ata që preken nga largimi nga puna, në kohën e duhur. Kur bëhen pagesat për përfitimin e punëtorëve, punëtorët duhet të pajisen me dëshmi të këtyre pagesave. Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet ndikimit në sigurimin shëndetësor të punëtorëve të larguar, kur kjo varet nga punësimi, dhe nëse ekziston mundësia e vazhdimin të përfitimeve të tilla për një periudhë të caktuar kohore, veçanërisht për t'i mbuluar sëmundjet që rrjedhin nga COVID-19 ose faktorët e lidhur me të.
- Në pozitë të paaftësisë paguese, praktikuesit e falimentimit do të jenë përgjegjës për ta përcaktuar nëse punëtorëve u janë paguar pagat e papaguara ose borxhet e tjera që kompania u detyrohet atyre. Ligji kombëtar do ta përcaktojë nëse punëtorët kanë të drejta të veçanta preferenciale ndaj kreditorëve të tjerë.

MJETET: MBROJTJA E VENDEVE TË PUNËS SË KLIENTËVE DHE LISTA E KONTROLLIT E SIGURISË SË PUNËSIMIT

Vlerësimi i përkrahjes shtetërore dhe kërkesave përkatëse ligjore:

1. Çfarë masash i ka vendosur qeveria për informim për opsionet e mbrojtjes së vendeve të punës?
 - a. Masat e biznesit: lehtësimi tatimor, kredi preferenciale
 - b. Masat e fuqisë punëtore: zgjerimi i mbrojtjes sociale (për papunësi të përkohshme, dhënia e pagesës për mungesë për shkak të sëmundjes ose për shkak të përkujdesjes për të tjerët), garancia e pagës ose mbështetja në të ardhura për punëtorët
2. Cilat janë kërkesat përkatëse ligjore të sigurisë në lidhje me sa vijon?
 - a. Azhurnimin e vlerësimeve të rrezikut në vendin e punës
 - b. Sigurimin e pajisjeve të duhura mbrojtëse personale (PMP)
 - c. Pajisjet për higjienë
 - d. E drejta e punëtorëve për ta refuzuar punën e pasigurt
3. Cilat janë kërkesat e zbatueshme ligjore për pushimin mjekësor me pagesë dhe pushimin me pagesë për përkujdesje, pasi ato vlejné për punëtorët me COVID-të (të dyshuar) ose që kanë përgjegjësi të përkujdesjes si rezultat i COVID-19, dhe masat lehtësuese? Nëse ligji kombëtar nuk parasheh pushim mjekësor ose të përkujdesjes, a është e mundur të jepet pushimi mjekësor ose pushimi për përkujdesje? A ekzistojnë forma të tjera të përkrahjes që mund të ofrohen, ose të shfrytëzohen, në lidhje me punëtorët që janë të sëmurë ose që kanë obligime të përkujdesjes?

Vlerësimi i masave potenciale të sigurisë së punëtorëve dhe mbrojtjes së vendeve të punës:

4. Cilat mundësi janë në dispozicion për ta përkrahur mirëqenien e punëtorëve dhe sigurinë e të ardhurave gjatë krizës?
 - a. Ndarja e përkrahjes së punëtorëve
 - b. Nevojat themelore/shtesa për ushqim
 - c. T'u lejohet punëtorëve ta vazhdojnë shfrytëzimin e akomodimit ose mensës, me masat përkatëse të shëndetit dhe sigurisë
5. Nëse punësoni punëtorë, veprimtaria e vazhdueshme e të cilëve është esenciale për përgjigjen ndaj krizës së COVID-19, cilat organizime shtesë mund të vendosen në lidhje me sa vijon?
 - a. Shëndeti dhe siguria e punëtorëve, duke minimizuar bartjen e infeksionit
 - b. Përkrahje për kujdesin ndaj fëmijëve përmes mjeteve direkte dhe indirekte
6. Cilët anëtarë të fuqisë punëtore janë më të rrezikuarit nga sa vijon?
 - a. Ekspozimi i mundshëm/infeksioni me COVID-19
 - b. Humbja e të ardhurave lidhur me pasigurinë e punës/humbjen e vendit të punës
7. Kur përgjigja ndaj COVID-19 përfshin kufizime në lëvizjen e fuqisë punëtore, cilët elementë të biznesit mund të kryhen nga distanca / nga shtëpia?
 - a. A i kanë punëtorët pajisjet e nevojshme për t'i kryer këto detyra nga distanca / nga shtëpia?
 - b. A kanë këta punëtorë përgjegjësi shtesë, për shembull si rezultat i mbylljes së shkollave?
8. A ka mënyra se si aktivitetet ose rezultatet / shërbimet mund të përshtaten për t'i përmbushur nevojat e reagimit ndaj krizës së lidhur me COVID-19?
9. A u sigurohet akomodimi punëtorëve? Cilat masa të shëndetit dhe sigurisë janë të nevojshme për ta minimizuar rrezikun e bartjes?
10. A janë këshilluar fuqia punëtore dhe përfaqësuesit e tyre për opsionet për mbrojtjen e vendeve të punës dhe për ruajtjen e sigurisë së të ardhurave për punëtorët?
11. Cilat janë opsionet për riorganizimin e orarit të punës për t'i mbrojtur vendet e punës?
 - a. Zvogëlimi i orarit të punës / javës së punës / ndërrimeve (edhe për ta zvogëluar afërsinë fizike)
 - b. Kërkesa për të marrë pushim me pagesë
 - c. Lejoni punëtorët të marrin pushim pa pagesë / vullnetar
12. Si mund të vetëdijesohen punëtorët për ndikimin potencial të marrëveshjeve alternative të punës / pushimit në përfitimet / të drejtat e tjera (sigurimet sociale, pensionet, sigurimet shëndetësore), nëse ka?
13. Cilat janë opsionet për ta ristrukturuar fuqinë punëtore për t'i mbrojtur vendet e punës?
 - a. Lironi përkohësisht punëtorët me aftësi të përcaktuara për ta ndihmuar reagimin ndaj emergjencës
 - b. Dërgoni punëtorët në pjesë të tjera të biznesit
 - c. Trajtoni / ri-trajtoni punëtorët
14. A ka garanci zyrtare për ri-punësim për punëtorët pas rimëkëmbjes?
15. Cilat masa mbajtëse janë në dispozicion të klientit për t'i mbajtur punëtorët në libra, edhe nëse nuk janë aktivë?
 - a. Shkarkimi / largimi i përkohshëm - veçanërisht nëse ka përkrahje të të ardhurave nga shteti
 - b. Kalimi i punëtorëve në aktivitete të zhvillimit të brendshëm ose pastrim, përmirësim dhe mirëmbajtje
 - c. Lejoni / inkurajoni punëtorët të shërbejnë si vullnetarë në komunitetet e tyre
16. A e keni ndarë këtë Fletë Këshillash me kontraktorët dhe partnerët e tjerë të biznesit dhe a e keni theksuar rëndësinë e përbashkët të mbrojtjes së vendeve të punës dhe përgatitjes për rimëkëmbje?

Nëse largimi i punëtorëve është i pashmangshëm

17. Nëse të gjitha alternativat janë shqyrtuar plotësisht dhe një formë e largimit të punëtorëve është e pashmangshme, a është njoftuar KFN, dhe kur kërkohet, autoritetet përkatëse, dhe a ka filluar kompania të këshillohet me punëtorët dhe të zhvillojë një plan të largimit? A i dini kërkesat ligjore kombëtare dhe kërkesat e paragrafëve 18-19 të KFN PS2?

Deklarata e mohimit të përgjegjësive: Ky dokument përmban këshilla që synojnë për t'u ndihmuar klientëve të KFN-së në masat si përgjigje ndaj pandemisë COVID-19. Klientët duhet t'i referohen edhe informacionit dhe rekomandimeve që lidhen me COVID19 nga Organizata Botërore e Shëndetit (OBSh) dhe organizata të tjera ndërkombëtare të specializuara të shëndetit dhe kontrollit të sëmundjeve, si dhe informacioneve nga autoritetet shëndetësore qeveritare lokale, regjionale dhe kombëtare, duke cekur se rekomandimet e tilla mund të ndryshojnë. Informacioni relevant mund të jetë në dispozicion edhe nga organizatat ndërkombëtare brenda sektorëve të biznesit të klientëve. Ky dokument nuk ka për qëllim të jetë shterues, dhe ofron informata të përgjithshme dhe jo udhëzime specifike për sektorët. Klientët në sektorët me rrezik të lartë duhet t'i referohen procedurave dhe standardeve specifike për ata sektorë.

Ju lutemi vini re se përderisa janë bërë përpjekje të arsyeshme për të siguruar që informacioni i përfshirë në këtë dokument është i saktë, i plotë dhe i fundit, rrethanat mund të ndryshojnë me shpejtësi dhe ky dokument mund të mos i pasqyrojë zhvillimet aktuale. KFN nuk garanton saktësinë, plotësinë ose aktualitetin e informacionit në këtë dokument. KFN nuk merr përgjegjësi as detyrim për gabimet, lëshimet ose mospërputhjet në informacionin në këtë dokument, dhe nuk merr përgjegjësi as detyrim në lidhje me përdorimin ose mbështetjen në çdo informacion, metodë, procese, përfundime ose gjykime në këtë dokument. Informacioni i përfshirë në këtë dokument nuk ka për qëllim të përbëjë këshilla ligjore, afariste ose mjekësore dhe nuk duhet mbështetur në të ose të trajtohet si zëvendësim i këshillave specifike nga këshilltarët profesionistë të klientëve.

Shpërndarja: KFN inkurajon shpërndarjen e punës së saj dhe lexuesit të mund t'i rikrijojnë dhe shpërndajnë këto materiale për qëllime edukative dhe jo komerciale, me kusht që të jepet një atribut i duhur dhe të përfshihet mohimi i përgjegjësive.

Faleminderit bashkëpunëtorëve të Ergon-it për kontributin e tyre në këtë produkt.

Mësoni më shumë për KFN-në dhe punën që ne e bëjmë për t'i përmirësuar praktikatat e MSQ-së: ifc.org/sustainability
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington D.C., 20433 USA
Internet: www.ifc.org

Në partneritet me:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,
Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO



IFC

**International
Finance Corporation**
WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities