



International
Labour
Organization

Standardet e ILO-së dhe COVID-19 (koronavirusi)

Pyetjet më të shpeshta

Dispozitat kryesore të standardeve ndërkombëtare të punës që lidhen me përhapjen e epidemisë së COVID-19

NORMAT

29 Maj, 2020 - Versioni 2.1

Në këtë dokument ofrohet një përmbledhje e përgjigjeve për pyetjet më të shpeshta që lidhen me standardet ndërkombëtare të punës dhe COVID-19. Këtu nuk ofrohet një rishikim gjithëpërfshirës i masave të mundshme ligjore dhe i masave të politikave. Për vlerësimin e ILO-së lidhur me ndikimet e mundshme të COVID-19 në botën e punës dhe gamën e sugjeruar të alternativave të politikave, shihni [COVID-19 dhe bota e punës](#), e cila përfshin [ndikimin global të tij dhe rekomandimet në lidhje me politikat](#).

Çfarë thonë standardet ndërkombëtare të punës për reagimin ndaj krizës?	5
Cili është roli i dialogut social për adresimin e pandemisë së COVID-19?	7
Po sa i takon lirive civile në kontekstin e pandemisë?	8
Shmangia e humbjes së vendeve të punës dhe ruajtja e nivelit të të ardhurave..	9
Cilat janë masat kryesore për të mundur rimëkëmbjen dhe për të promovuar punësimin dhe punën e denjë?.....	9
Çfarë duhet të ndodhë nëse pezullohet ose ndërpritet marrëdhënia e punës? ..	11
Po sa i takon uljes së përkohshme të orëve të punës?.....	13
Po në lidhje me pagesën e pagave?.....	13
Po për mbrojtjen e pagave në rast falimentimi?	13
Siguria dhe shëndeti në punë	14
Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit gjatë epidemisë?.....	14
Cilat janë të drejtat dhe përgjegjësitë e punonjësve gjatë pandemisë?	14
A lejohen punonjësit të largohen vetë nga puna?	15
Po në lidhje me të drejtën e largimit në sektorë të veçantë?	15
A mund të konsiderohet infektimi nga COVID-19 si një dëmtim i lidhur me punën (d.m.th. sëmundje profesionale ose aksident në punë)?	17
Po në lidhje me qasjen tek kujdesi shëndetësor?	18
A ekziston ndonjë udhëzim normativ për mbrojtjen e punonjësve nga rreziqet biologjike në punë?	18
Parandalimi dhe mbrojtja nga diskriminimi, dhuna dhe ngacmimi dhe mbrojtja e privatësisë	20
Po në lidhje me çështjet e privatësisë?.....	20
Po në lidhje me diskriminimin, paragjykimin dhe ksenofobinë?	20

Po në lidhje me dhunën dhe ngacmimet në botën e punës?	22
E drejta për lejen e pushimit dhe modalitetet e veçanta të punës.....	23
A kanë të drejtë punonjësit të paguhen gjatë lejes për arsye shëndetësore? ...	23
Po në lidhje me mungesat nga puna për karantinim?	24
Po sikur një anëtar i familjes sime të jetë i sëmurë?.....	24
A mund t'i kërkohet një punonjësi që të përdorë pushimet?	24
A adresohen nga standardet ndërkombëtare të punës modalitetet e punës nëpërmjet telekomunikimit / punës nga shtëpia?.....	25
A mbulohen çështjet e ergonomisë nga standardet ndërkombëtare të punës? .	26
A rregullohen agjencitë private të punësimit nga standardet ndërkombëtare të punës?	27
Fleksibiliteti në standardet ndërkombëtare të punës gjatë emergjencave	29
Po në lidhje me përjashtimet nga orët normale të punës gjatë emergjencave kombëtare?	29
A ka përjashtime në lidhje me punën e detyrueshme gjatë një epidemie?.....	29
Kategoritë specifike të punonjësve dhe sektorëve.....	30
Po në lidhje me mbrojtjen për punonjësit e shëndetësisë dhe të kujdesit?	30
Cilat janë të drejtat e punonjësve ndihmës në shtëpi?.....	31
Sektori detar.....	32
Si duhet të sigurohet mbrojtja e punonjësve migrantë?.....	34
Çfarë roli mund të luajnë standardet e ILO-së për mbrojtjen e popujve autoktonë dhe fisnorë gjatë pandemisë?.....	37

“Standardet ndërkombëtare të punës ofrojnë një bazë të provuar dhe të besuar për reagimet me anën e politikave që përqendrohen në rikuperimin e qëndrueshëm dhe të barabartë.”

Guy Ryder, Drejtori i Përgjithshëm i ILO-së

Organizata Ndërkombëtare e Punës mirëmban sistemin e [standardeve ndërkombëtare të punës](#) (SNP) që synon promovimin e mundësive për të gjithë për të siguruar punë të denjë dhe produktive, në kushtet e lirisë, barazisë, sigurisë dhe dinjitetit.

Standardet ndërkombëtare të punës janë një busull e dobishme për punën e denjë në kontekstin e reagimit ndaj krizës së shkaktuar nga pandemia e COVID-19.

Së pari, respektimi i dispozitave kryesore të SNP-ve në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë, modalitetet e punës, mbrojtjen e kategorive specifike të punonjësve, mosdiskriminimin, sigurimet shoqërore ose mbrojtjen e punësimit siguron ruajtjen e punës së denjë nga punonjësit, punëdhënësit dhe qeveria, ndërkohë që përshtaten me pasojat social-ekonomike që rrjedhin nga pandemia COVID-19.

Së dyti, gama e gjerë e standardeve të punës së ILO-së në lidhje me punësimin, mbrojtjen sociale, mbrojtjen e pagave, promovimin e NVM-ve ose bashkëpunimin në vendin e punës përmban udhëzime specifike për masat politike që do të inkurajonin një qasje të përqendruar tek njeriu ndaj krizës dhe ndaj rikuperimit prej saj.

Orientimi i tyre shtrihet deri në situatën specifike të kategorive të caktuara të punonjësve, siç janë personeli infermior, punonjësit në shtëpi, punonjësit migrantë, detarët ose peshkatarët, të cilët dihet që janë shumë të cënueshëm në kontekstin aktual.

Respektimi i këtyre standardeve kontribuon më tej në kulturën e dialogut social dhe bashkëpunimit në vendin e punës që është thelbësore për ndërtimin e rimëkëmbjes dhe parandalimin e spirales në rënie në punësim dhe në kushtet e punës gjatë dhe pas krizës. SNP-të krijojnë një kornizë të drejtë dhe të barabartë

dhe mishërojnë qëndrueshmëri përballë situatave konkrete në botën e punës si dhe janë themelore për çdo përgjigje afatgjatë dhe të qëndrueshme ndaj pandemive, përfshirë COVID-19. SNP-të e zhvilluara, të rishikuara në mënyrë periodike reagojnë ndaj modeleve në ndryshim të botës së punës, me qëllim mbrojtjen e punonjësve, dhe duke marrë parasysh nevojat e ndërmarrjeve të qëndrueshme. Në vitin 2019, [Deklarata Njëqindvjeçare për Ardhmërinë e Punës](#) ripohoi që caktimi, promovimi, ratifikimi dhe mbikëqyrja e SNP-ve është me rëndësi themelore për ILO-në. Të gjitha instrumentet juridike të ILO-së përcaktojnë standardet minimale themelore sociale të dakorduara nga të gjithë aktorët e ekonomisë globale. Vendet e ndryshme mund të zbatojnë nivele më të larta të mbrojtjes dhe masa të përmirësuara në mënyrë që të zbusin më mirë ndikimin e krizës.

Kjo përmbledhje u përgjigjet pyetjeve më të shpeshta që lidhen me SNP-të dhe COVID-19 dhe synon të mbështesë qeveritë, modalitetet dhe reagimin e punëdhënësve dhe punonjësve ndaj pandemisë së COVID-19. Versioni fillestar i këtij dokumenti është botuar në internet me datë 27 mars, 2020.

Çfarë thonë standardet ndërkombëtare të punës për reagimin ndaj krizës?

SNP-të përmbajnë udhëzime specifike për mbrojtjen e punës së denjë në kontekstin e reagimit ndaj krizës, përfshirë udhëzimet që mund të kenë lidhje me pandeminë në zhvillim të COVID-19. Një nga standardet ndërkombëtare më të fundit të punës, [Rekomandimi për Punësimin dhe Punën e Denjë për Paqe dhe Rezistencë, 2017 \(Nr. 205\)](#) i cili u miratua nga një shumicë dërrmuese e të gjithë anëtarëve, thekson se reagimet ndaj krizave duhet të sigurojnë respektimin e të gjitha të drejtave të njeriut dhe sundimit të ligjit, përfshirë respektimin e parimeve themelore dhe të drejtave në punë dhe respektimin e SNP-ve.¹ Rekomandimi përshkruan një qasje

¹ Parathënia dhe Paragrafët 7 (b) dhe 43 të [Rekomandimit për Punësimin dhe Punën e Denjë për Paqe dhe Rezistencë, 2017 \(Nr. 205\)](#).



strategjike për reagimin ndaj krizës, duke përfshirë edhe përdorimin e një qasjeje graduale me shumë pista, duke zbatuar strategji koherente dhe gjithëpërfshirëse për të mundësuar rimëkëmbjen dhe rritur rezistencën, ku përfshihet:

- o stabilizimi i jetesës dhe i të ardhurave përmes masave të menjëhershme për mbrojtjen sociale dhe punësimin;
 - o promovimi i rimëkëmbjes ekonomike për mundësitë për punësim dhe punë të denjë dhe riintegrimin social-ekonomik;
 - o promovimi i punësimit të qëndrueshëm dhe i punës së denjë, mbrojtjes sociale dhe përfshirjes sociale, zhvillimit të qëndrueshëm, krijimit të ndërmarrjeve të qëndrueshme, veçanërisht të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme, kalimit nga ekonomia informale në ekonominë formale, tranzicionit të drejtë drejt një ekonomie të qëndrueshme në aspektin mjedisor dhe i qasjes tek shërbimet publike;
 - o kryerja e vlerësimeve të impaktit në punësim të programeve kombëtare të rimëkëmbjes;
 - o ofrimi i orientimit dhe mbështetjes për punëdhënësit për të bërë të mundur marrjen e masave efektive për të identifikuar, parandaluar, zbutur dhe mbajtur përgjegjësi në lidhje me mënyrën e adresimit të risqeve nga ndikimet e pafavorshme tek të drejtat e njeriut dhe e drejta për punë në operacionet e tyre, apo në produktet, shërbimet ose operacionet me të cilat mund të jenë të lidhura në mënyrë të drejtpërdrejtë;
 - o promovimi i dialogut social dhe marrëveshjeve kolektive;
 - o ndërtimi ose rikthimi i institucioneve të tregut të punës, përfshirë shërbimet e punësimit, për stabilizimin dhe rikuperimin;
 - o zhvillimi i aftësive të qeverive, përfshirë autoritetet rajonale dhe lokale, si dhe i organizatave të punëdhënësve dhe punonjësve; dhe
 - o marrja e masave, sipas rastit, për riintegrimin social-ekonomik të personave që janë prekur nga kriza, përfshirë përmes programeve të trajnimit që synojnë të përmirësojnë punësueshmërinë e tyre.²
- Përveç kësaj, qeveritë duhet që, sa më shpejt që të jetë e mundur, të:
 - o kërkojnë të garantojnë sigurinë për të ardhurat bazë, në veçanti për personat të cilëve iu është prekur puna ose jetesa nga kriza;

² Paragrafi 8 i Rekomandimit 205. Paragrafi 9 jep udhëzime të mëtejshme për masat e menjëhershme që duhen ndërmarrë.

- o zhvillojnë, rivendosin ose përmirësojnë skemat gjithëpërfshirëse të sigurimeve shoqërore dhe mekanizmat e tjerë të mbrojtjes sociale, duke marrë parasysh legjislacionin kombëtar dhe marrëveshjet ndërkombëtare; dhe
- o kërkojnë të sigurojnë qasje efektive tek kujdesi i nevojshëm shëndetësor dhe shërbimet e tjera bazë sociale, veçanërisht për grupet e popullsisë dhe individët që janë kthyer në grupe dhe individë seriozisht të cenueshëm nga kriza.³

Cili është roli i dialogut social për adresimin e pandemisë së COVID-19?

- Klima e besimit, e ndërtuar përmes dialogut social dhe tripartizmit, do të jetë thelbësore për zbatimin efektiv të masave me qëllim adresimin e pandemisë së COVID-19 dhe të ndikimeve të saj. Respektimi dhe besimi më i madh tek mekanizmat e dialogut social krijojnë një bazë të fortë për ndërtimin e qëndrueshmërisë dhe angazhimit të punëdhënësve dhe punonjësve ndaj masave të dhimbshme por të nevojshme politike. Kjo është veçanërisht e rëndësishme gjatë kohërave që shoqërohen me tension të shtuar shoqëror. [Rezoluta për Punësimin dhe Punën e Denjë për Paqe dhe Rezistencë, 2017 \(Nr. 205\)](#) thekson, në mënyrë të veçantë, rëndësinë e dialogut social për t'iu përgjigjur situatave të krizës dhe rolin jetik të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve për reagimin ndaj krizave.⁴ Standardet ndërkombëtare të punës ofrojnë orientim gjithëpërfshirës në lidhje me adresimin e ndikimit të pandemisë. Në këtë kontekst, merr rëndësi përfshirja në procese dhe mekanizma për të siguruar konsultime efikase trepalëshe siç parashikohet në SNP-të e shumta për të identifikuar dhe arritur konsensus për zgjidhjet efektive.
- Në mënyrë të veçantë, Rekomandimi nënvizon rolin kyç të konsultimit dhe inkurajimit të pjesëmarrjes aktive të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve për planifikimin, zbatimin dhe monitorimin e masave për

³ Paragrafi 21 i Rezolutës 205.

⁴ Paragrafi 7(k), 24 dhe 25 i Rezolutës 205.

rimëkëmbje dhe qëndrueshmëri.⁵ Ai u bën thirrje shteteve anëtare të njohin rolin jetik të organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve në përgjigje të krizave, duke marrë parasysh [Konventën për Lirinë e Asociimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar, 1948 \(Nr. 87\)](#), dhe [Konventën për të Drejtën për t'u Organizuar dhe për Marrëveshjet Kolektive, 1949 \(Nr. 98\)](#).⁶

- Dialogu social që duhet të zhvillohet në të gjitha nivelet (në nivel kombëtar, sektorial dhe në nivel ndërmarrjeje) përbën një instrument kryesor politik për të siguruar miratimin e politikave dhe programeve që e trajtojnë krizën me efektivitet, ndërsa zbutin ndikimin e saj tek punësimi dhe të ardhurat. Ai është veçanërisht vendimtar në nivelin e ndërmarrjes, pasi punonjësit duhet të mbahen të informuar, të këshillohen dhe të jenë të vetëdijshëm për sa i përket ndikimit tek termat dhe kushtet e punësimit të tyre, si dhe për hapat që mund të ndërmarrin për mbrojtjen e vetvetes dhe për të kontribuar në kontrollin e saj.⁷

Po sa i takon lirive civile në kontekstin e pandemisë?

- Liria e mendimit dhe shprehjes dhe, në veçanti, e drejta për të mos u ndëshkuar për mendimet personale, janë pasojë thelbësore e lirisë së asociimit, dhe punëmarrësit, punëdhënësit dhe organizatat e tyre duhet të gëzojnë lirinë e mendimit dhe shprehjes në takimet, botimet dhe rrjedhën e veprimtarive të tyre.⁸ Liria e shprehjes dhe të drejtat themelore të lidhura me të mund të jenë objekt kufizimesh ose pezullimi gjatë periudhave të caktuara të jashtëzakonshme.
Kufizimet për ato liri themelore civile duhet të aplikohen në rrethanat e

⁵ Paragrafi 8(d) i Rezolutës 205.

⁶ Paragrafi 25 i Rezolutës 205.

⁷ Shihni për shembull, [Rekomandimi për Bashkëpunimin në Nivel Ndërmarrjeje, 1952 \(Nr. 94\)](#), dhe [Konventa për Përfaqësuesit e Punonjësve, 1971 \(Nr. 135\)](#), shoqëruar nga orientimi i ofruar në [Rekomandimin për Përfaqësuesit e Punonjësve, 1971 \(Nr. 143\)](#).

⁸ Rezoluta e vitit [1970 në lidhje me të Drejtat e Sindikatave dhe Marrëdhënien e Tyre me Liritë Civile](#) i vë një theks të veçantë lirisë së mendimit dhe shprehjes, të cilat janë thelbësore për ushtrimin normal të të drejtave të sindikatave.

seriozitetit ekstrem dhe me kusht që çdo masë që ndikon në zbatimin e të drejtave themelore të jetë e kufizuar, në shtrirje dhe kohëzgjatje, në atë që është rreptësisht e nevojshme për t'u marrë me situatën në fjalë.⁹

Shmangia e humbjes së vendeve të punës dhe ruajtja e nivelit të të ardhurave

Cilat janë masat kryesore për të mundësuar rimëkëmbjen dhe për të promovuar punësimin dhe punën e denjë?

- Kriza po shkakton një ulje të paparë në aktivitetet ekonomike dhe në kohën e punës duke ndikuar rëndë tek të ardhurat dhe vendet e punës. Ajo po çon në një rritje të konsiderueshme të papunësisë dhe nëpunësimin.¹⁰ Ecja përpara, promovimi i punësimin të plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirshëm (në përputhje me [Konventën për Politikën e Punësimin, 1964 \(Nr. 122\)](#))¹¹ do të duhet të përfshijë masa selektive për stabilizimin e ekonomive dhe adresimin e problemeve të punësimin, përfshirë masat stimuluese fiskale dhe monetare që synojnë stabilizimin e jetesës dhe të ardhurave, si dhe ruajtjen e vazhdimësisë së biznesit.¹²

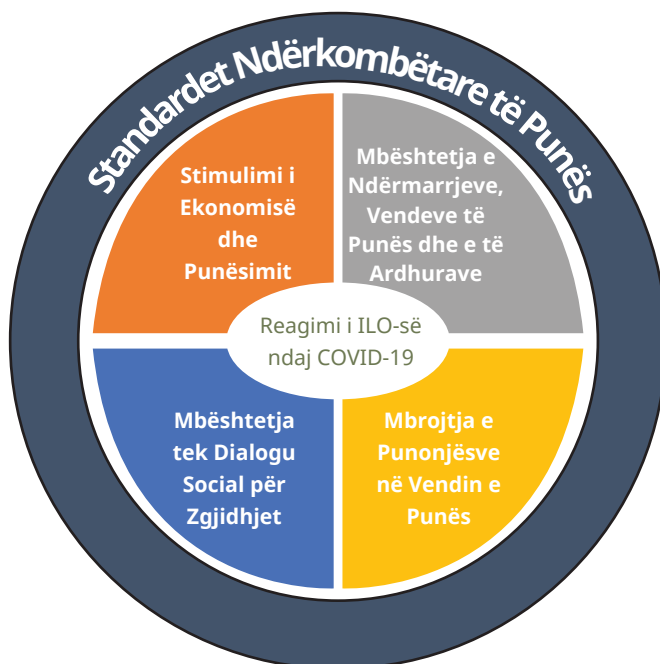
⁹ [Anketa e Përgjithshme për Konventat themelore në lidhje me të drejtat në punë duke patur parasysh Deklaratën e ILO-së për Drejtësinë Sociale për Globalizimin e Drejtë](#), 2008, ILO, 2012, paragrafët 59 dhe 140; dhe [Anketa e Përgjithshme për Lirinë e Asociimit dhe Marrëveshjet Kolektive](#), ILO, 1994, paragrafi 41.

¹⁰ Për vlerësimet e përditësuara rregullisht të ILO-së, shihni Monitorin e ILO-së: COVID-19 dhe bota e punës. [Botimi i katërt](#) doli më 27 maj 2020. Ai mund të gjendet në [faqen e punës së ILO-së për COVID-19 dhe botën e punës](#).

¹¹ Neni 1 i [Konventës për Politikën e Punësimin, 1964 \(Nr. 122\)](#).

¹² Paragrafi 8 dhe Shtojca e [Rekomandimit për Politikën e Punësimin, 1964 \(Nr. 122\)](#) dhe Paragrafët 1, 6 dhe 10 të [Rekomandimit për Politikën e Punësimin \(Dispozitat Plotësuese\), 1984 \(Nr. 169\)](#).

- Qasja graduale me shumë pista për të mundësuar rimëkëmbjen duhet të përfshijë masat e menjëhershme për mbrojtjen sociale dhe punësimin, duke promovuar, mes tjerash, rimëkëmbjen ekonomike lokale.¹³
 - Në kontekstin e rënies ekonomike, ruajtja e niveleve të pagave minimale është veçanërisht e rëndësishme pasi, në përgjithësi, paga minimale mund të mbrojë punonjësit në një situatë të cenueshme dhe të reduktojë varfërinë, të rrisë kërkesën dhe të kontribuojë në stabilitetin ekonomik.¹⁴
- Kuadri i Politikave të ILO-së për reagimin ndaj krizës së shkaktuar nga COVID-19 përdor një qasje të integruar të bazuar në standardet ndërkombëtare të punës dhe në dialogun social me qëllim zbutjen e efekteve social-ekonomike të pandemisë dhe dhënien e ndihmesës për vendet e ndryshme për t'u rikuperuar nga ajo. Kjo kornizë ka katër shtylla dhe paraqet një menu të integruar të ndërhyrjeve që duhen të përshtaten me nevojat specifike të vendit.¹⁵



¹³ Paragrafi 8 i Rekomandimit 205.

¹⁴ [Konventa për Caktimin e Pagës Minimale, 1970 \(Nr. 131\)](#) dhe [Rekomandimi \(Nr. 135\)](#) mund të shërbejnë si orientim në këtë drejtim (shihni edhe [Rikuperimi nga kriza: Pakti Global për Vendlin e Punës](#), miratuar nga Sesioni i 98-të i Konferencës Ndërkombëtare të Punës, Gjenevë, 19 qershor 2009, paragrafi 23).

¹⁵ Për më shumë detaje, shihni [Përmbledhje e Politikave të ILO-së për COVID-19](#).

Çfarë duhet të ndodhë nëse pezullohet ose ndërpritet marrëdhënia e punës?

- Punonjësit, të cilëve iu është ndërprerë puna për shkak të ndikimit ekonomik të COVID-19 ose për arsye shëndetësore dhe sigurie, duhet të kenë të drejtën e përfitimit të një pagese ose të çdo përfitimi tjetër për këtë rast, të pagesës së papunësisë ose ndihmës për t'u dëmshpërblyer për humbjen e fitimeve si pasojë e kësaj ndërprerjeje, në përputhje me [Konventën për Ndërprerjen e Punësimit, 1982 \(No. 158\)](#).¹⁶
- Si parim bazë, punësimi i një punonjësi nuk do të ndërpritet pa patur një arsye të vlefshme për një ndërprerje të tillë, e lidhur me aftësinë ose sjelljen e punonjësit ose bazuar në kërkesat operative të ndërmarrjes.¹⁷ Mungesa e përkohshme nga puna për shkak të sëmundjes ose përgjegjësi familjare nuk përbën arsye të vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.¹⁸
- Sa i takon shkarkimeve kolektive, Konventa Nr. 158 parashikon që një punëdhënës që planifikon të ndërpresë marrëdhënien e punës së punonjësve të tij për shkaqe ekonomike, i pajis përfaqësuesit e punonjësve me informacionin përkatës (përfshirë arsyet e ndërprerjeve të parashikuara, numrin dhe kategoritë e punonjësve që mund të preken dhe periudhën e synuar kohore për këto ndërprerje) dhe iu jep, në përputhje me ligjin dhe praktikën kombëtare, përfaqësuesve të punonjësve në fjalë, sa më shpejt të jetë e mundur, një mundësi për konsultime në lidhje me masat që duhen ndërmarrë për të shmangur ose për të minimizuar ndërprerjet e marrëdhënies së punës si dhe me masat që duhen ndërmarrë për të zbutur efektet e pafavorshme të çdo ndërprerjeje tek punonjësit në fjalë, siç është gjetja e një pune alternative.¹⁹

¹⁶ Neni 12 i Konventës 158.

¹⁷ Neni 4 i Konventës 158.

¹⁸ [Anketa e Përgjithshme e vitit 1995 në lidhje me Shkarkimin e Pajustificuar nga Puna](#), paragrafët 136-142 dhe Neni 8 i [Konventës për Punonjësit me Përgjegjësi Familjare, 1981 \(Nr. 156\)](#).

¹⁹ Neni 13 i Konventës 158.

Gjithashtu, Konventa parashikon njoftimin e autoritetit kompetent, siç përshkruhet, kur parashikohen ndërprerje të marrëdhënies së punës.²⁰

- Në këtë aspekt, në [Rekomandimin për Ndërprerjen e Punësimit, 1982 \(Nr. 166\)](#) theksohet se të gjitha palët e interesuara duhet të kërkojnë të parandalojnë ose të minimizojnë sa më shumë të jetë e mundur ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit për arsye të një natyre ekonomike, strukturore ose të ngjashme, pa cënuar funksionimin efektiv të ndërmarrjes, institucionit ose shërbimit dhe të zbusin efektet e pafavorshme të çdo ndërprerjeje të punësimit për këto arsye mbi punonjësin ose punonjësit në fjalë. Aty gjithashtu parashikohet që, kur është e përshtatshme, autoriteti përgjegjës duhet të ndihmojë palët për gjetjen e zgjidhjeve për problemet e shkaktuara nga ndërprerjet e parashikuara.²¹
- Më tej, [Konventa për Sigurimet Shoqërore \(Standardet Minimale\), 1952 \(Nr. 102\)](#) parashikon pagesën e papunësisë që iu takon punonjësve, të cilëve iu janë pezulluar të ardhurat për shkak të pamundësisë për të gjetur një punë të përshtatshme, në kushte të caktuara.²² Për më tepër, [Konventa për Nxitjen e Punësimit dhe Mbrojtjen Kundër Papunësisë, 1988 \(Nr. 168\)](#) kërkon dhënie të pagesave të papunësisë për: (1) punonjësit, të ardhurat e të cilëve janë pakësuar për shkak të uljes së përkohshme të orëve të tyre të punës (për shembull papunësia e pjesshme); dhe (2) punonjësit që përballen me pezullim ose pakësim të fitimeve për shkak të pezullimit të përkohshëm të punës, pa ndërprerë marrëdhëniet e punës për arsye të një natyre ekonomike, teknologjike, strukturore ose të ngjashme, në veçanti.²³
- [Konventa për Nxitjen e Punësimit dhe Mbrojtjen Kundër Papunësisë, 1988 \(Nr. 168\)](#) më tej u bën thirrje Shteteve që të promovojnë punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirshëm me dëshirë, dhe parashikon që punonjësit që

²⁰ Neni 14 i [Konventës për Ndërprerjen e Punësimit, 1982 \(Nr. 158\)](#).

²¹ Paragrafi 19 i Rekomandimit 166.

²² Pjesa IV e [Konventës për Sigurimin Shoqëror \(Standardet Minimale\), 1952 \(Nr. 102\)](#).

²³ Neni 10 i [Konventës për Nxitjen e Punësimit dhe Mbrojtjen Kundër Papunësisë, 1988 \(Nr. 168\)](#).

kanë humbur vendet e tyre të punës duhet të kenë qasje tek masat për nxitjen e punësimit, duke përfshirë sistemimin në punë dhe shërbimet përkatëse, përfshirë formimin dhe orientimin profesional, me qëllim riintegrimin e tyre në tregun e punës.²⁴

Po sa i takon uljes së përkohshme të orëve të punës?

- Qeveritë duhet të marrin masa për të ofruar pagesat e papunësisë për punonjësit që përballen me humbje të fitimeve për shkak të papunësisë së pjesëshme, veçanërisht në rastet e uljes së përkohshme të orëve normale ose ligjore të punës, dhe pezullimit ose pakësimit të fitimeve për shkak të pezullimit të përkohshëm të punës, veçanërisht për shkaqe ekonomike, teknike, strukturore ose shkaqe të tjera të ngjashme.²⁵

Po në lidhje me shlyerjen e pagave?

- [Konventa për Mbrojtjen e Pagave, 1949 \(Nr. 95\)](#) parashikon që pagat duhet të paguhen rregullisht. Pas përfundimit të një kontrate pune, shlyerja përfundimtare e të gjitha pagave duhet të kryhet sipas përcaktimit, ose nëse nuk specifikohet, brenda një periudhe kohe të arsyeshme.²⁶

Po për mbrojtjen e pagave në rast falimentimi?

- Në rast falimentimi ose likuidimi gjyqësor të një ndërmarrjeje (përfshirë rastet e shkaktuara nga COVID-19), [Konventa për Mbrojtjen e Pagave, 1949 \(Nr. 95\)](#) parashikon që punonjësit e punësuar do të trajtohen si kreditorë të

²⁴ Nenet 7-9 të Konventës168. Shihni edhe Paragrafin 2 të [Rekomandimit për Nxitjen e Punësimit dhe Mbrojtjen nga Papunësia, 1988 \(Nr. 176\)](#).

²⁵ Neni 10 i Konventës168.

²⁶ Neni 12 i Konventës 95.

privilegjuar për pagat e papaguara që mbrohen sipas legjislacionit kombëtar në fuqi.²⁷

Siguria dhe shëndeti në punë

Çfarë duhet të bëjnë punëdhënësit gjatë pandemisë?

- Punëdhënësit kanë përgjegjësinë e përgjithshme për të garantuar marrjen e të gjitha masave praktike parandaluese dhe mbrojtëse për të minimizuar risqet në punë ([Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 \(Nr. 155\)](#)).²⁸ Punëdhënësit janë përgjegjës për sigurimin, kur është e nevojshme dhe për aq sa është e arsyeshme, të veshjeve të përshtatshme mbrojtëse dhe pajisjeve mbrojtëse, pa asnjë kosto për punonjësin.²⁹
- Punëdhënësit janë përgjegjës për sigurimin e informacionit të mjaftueshëm dhe të trajnimit të duhur për SSHP-në³⁰; këshillimin e punonjësve për aspektet e SSHP-së që lidhen me punën e tyre³¹; marrjen e masave për trajtimin e emergjencave³²; dhe njoftimin e inspektoratit të punës për rastet e sëmundjeve profesionale.³³

Cilat janë të drejtat dhe përgjegjësitë e punonjësve gjatë pandemisë?

- Punonjësit kanë për detyrë të bashkëpunojnë me qëllim përmbushjen nga punëdhënësi i tyre të detyrimeve për SSHP-në të vendosura mbi to, duke respektuar masat e përcaktuara të sigurisë, duke treguar kujdes të arsyeshëm

²⁷ Neni 11 i Konventës 95.

²⁸ Neni 16 i [Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 \(Nr. 155\)](#) parashikon që: "Punëdhënësit duhet të sigurohen që, për aq sa është e arsyeshme, vendet e punës [...] nën kontrollin e tyre janë të sigurta dhe nuk paraqesin rrezik për shëndetin."

²⁹ Nenet 16(3) dhe 21 të Konventës 155.

³⁰ Neni 19(c) dhe (d) i Konventës 155.

³¹ Neni 19(e) i Konventës 155.

³² Neni 18 i Konventës 155.

³³ Neni 14 i [Konventës për Inspektimin e Punës, 1947 \(Nr. 81\)](#) dhe Neni 4 i [Protokollit të vitit 2002 në lidhje me Konventën për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981](#).

për sigurinë e të tjerëve (përfshirë shmangien e ekspozimit të të tjerëve ndaj risqeve për shëndetin dhe sigurinë), dhe duke përdorur pajisjet e sigurisë si dhe pajisjet mbrojtëse në mënyrën e duhur.³⁴

- Masat për SSHP-në nuk përfshijnë asnjë shpenzim për punonjësit.³⁵
- Dispozitat në vendet e punës i detyrojnë punonjësit të raportojnë tek mbikëqyrësit e tyre të drejtpërdrejtë në lidhje me çdo situatë për të cilën kanë arsye të besojnë se paraqet një rrezik të pashmagshëm dhe serioz për jetën ose shëndetin e tyre. Punëdhënësi nuk mund të kërkojë që punonjësit të kthehen në një situatë pune kur ekziston një rrezik i pashmagshëm dhe serioz për jetën ose shëndetin e tyre derisa të ketë ndërmarrë masa korigjuese, nëse është e nevojshme.³⁶
- Punonjësit duhet të informohen në mënyrë të mjaftueshme dhe të përshtatshme në lidhje me rreziqet shëndetësore që shoqërojnë punën e tyre.³⁷

A lejohen punonjësit të largohen vetë nga puna?

- Punonjësit kanë të drejtë të largohen vetë nga një situatë pune, nëse kanë arsye të besojnë se paraqet një rrezik të pashmagshëm dhe serioz për jetën ose shëndetin e tyre. Kur një anëtar i stafit e ushtron këtë të drejtë, ai ose ajo do të mbrohen nga çdo pasojë e panevojshme.³⁸

Po në lidhje me të drejtën e largimit në sektorë të veçantë?

³⁴ Neni 19 i Konventës155 dhe Paragrafi 16 i [Rekomandimit për Sigurimin dhe Shëndetin në Punë, 1981 \(Nr. 164\)](#).

³⁵ Neni 21 i Konventës155.

³⁶ Neni 19(f) i Konventës155.

³⁷ Paragrafi 22 i [Rekomandimit për Shërbimet e Shëndetit në Punë 1985 \(Nr. 171\)](#).

³⁸ Neni 13 i Konventës155 shprehet se një punonjës që është larguar vetë nga një situatë pune për të cilën ka arsye të besojë se paraqet një rrezik të pashmagshëm dhe serioz për jetën ose shëndetin e tij do të mbrohet nga pasojat e panevojshme në përputhje me kushtet dhe praktikën kombëtare. CEACR (Komiteti i Ekspertëve për Përdorimin e Konventave dhe Rekomandimeve) ka vërejtur se në një numër vendesh, natyra e punës në fjalë mund të ketë ndikim edhe në ushtrimin e së drejtës për të ndërprerë punën. Për shembull, në një sërë vendesh, e drejta e largimit nuk mund të ushtrohet nëse rreziku është një pjesë normale e punës (si, për shembull, për zjarrfikësit); në raste të tilla, punonjësit mund të refuzojnë një punë të tillë vetëm nëse risku i nënkuptuar për dëmtim serioz është rritur materialisht duke u kthyer në një situatë të caktuar, domethënë, rreziku i dëmtimit është bërë dukshëm më i mundshëm. Shihni për shembull, paragrafin149 të [Anketës së Përgjithshme për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë](#).

- Faktorët që lidhen me shëndetin publik i kanë detyruar Shtetet Anëtare të kalojnë në modalitetet e punës në distancë, të reduktojnë aktivitetin ekonomik duke e pezulluar atë shpesh për një periudhë të përkohshme në shumë sektorë ose shërbime. Disa prej sektorëve ku është lejuar vazhdimi i aktivitetit ekonomik në mënyrë të rregullt (jo nëpërmjet punës në distancë) në të gjithë botën përfshijnë sektorin e ndërtimit dhe të minierave.
- Me qëllim adresimin e problemeve në degët veçanërisht të rrezikshme të aktiviteteve ekonomike, përfshirë sektorin e ndërtimit ([Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Ndërtim, 1988 \(Nr. 167\)](#)) dhe sektorin e minierave ([Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Miniera, 1995 \(Nr. 176\)](#)) janë krijuar disa SNP për sigurinë dhe shëndetin në punë që janë specifike për sektorët në fjalë. Ato përmbajnë masa mbrojtëse të rëndësishme për punën e denjë në këta sektorë.
- **Sektori i minierave:** Në operacionet e minierave, punonjësit kanë të drejtë të largohen nga çdo vend i minierës kur shfaqen disa rrethana të cilat duken, me një gjykim të arsyeshëm, se paraqesin një rrezik serioz për sigurinë ose shëndetin e tyre.³⁹ Kjo e drejtë vjen si konkluzion i një numri detyrash. Nga njëra anë, punonjësit kanë për detyrë të tregojnë kujdes të arsyeshëm për sigurinë dhe shëndetin e tyre dhe të personave të tjerë që mund të preken nga veprimet ose mosveprimet e tyre në punë.⁴⁰ Nga ana tjetër, punëdhënësit kanë për detyrë të marrin masat e duhura për të eliminuar ose minimizuar risqet që vijnë nga ekspozimi ndaj rreziqeve fizike, kimike ose biologjike,⁴¹ dhe të sigurojnë ndërprerjen e operacioneve dhe evakuimin e punonjësve në një vend të sigurtë kur ekziston një rrezik serioz për sigurinë dhe shëndetin e tyre.⁴²
- **Sektori i ndërtimit:** Edhe në sektorin e ndërtimit, punonjësit kanë të drejtë të largohen nga rreziku kur kanë arsye të besojnë se ekziston një rrezik i pashmangshëm dhe serioz për sigurinë ose shëndetin e tyre, dhe kanë për detyrë të informojnë menjëherë mbikëqyrësit e tyre.⁴³ Aty ku ekziston një rrezik i pashmangshëm për sigurinë e punonjësve, punëdhënësit i kërkohet të ndërmarrë hapa të menjëhershëm për të ndaluar operacionin dhe për të

³⁹ Neni 13(1)(e) i Konventës 176.

⁴⁰ Neni 14(b) i Konventës 176.

⁴¹ Neni 9(b) i Konventës 176.

⁴² Neni 7(i) i Konventës 176.

⁴³ Neni 12(1) i Konventës 167.

evakuuar punonjësit, sipas rastit.⁴⁴ Përveç kësaj, nevojitet marrja e masave të duhura parandaluese aty ku një punonjës është i detyruar të ekspozohet ndaj çdo rreziku biologjik në atë masë që përbën rrezikshmëri për shëndetin, për ta mbrojtur ndaj një ekspozimi të tillë.⁴⁵

A mund të konsiderohet infeksioni nga COVID-19 si një dëmtim i lidhur me punën (d.m.th. sëmundje profesionale ose aksident në punë)?

- Infektimi nga COVID-19, nëse ndodh si rezultat i punës, mund të konsiderohet si një dëmtim gjatë punës ose punësimi.⁴⁶ Dëmtime të tilla, në fushëveprimin e [Konventës për Përfitimet nga Dëmtimet në Punë, 1964 \(Nr.121\)](#) dhe të [Konventës për Sigurimet Shoqërore \(Standardet Minimale\) \(1952 \(Nr.102\)\)](#), përfshijnë aksidentet industriale dhe sëmundjet profesionale.⁴⁷ Punonjësit që janë infektuar nga COVID-19 si rezultat i punës së tyre duhet të kenë të drejtën e marrjes së kujdesit shëndetësor dhe, në rastin e të qenit të paaftë për punë, të drejtën e përfitimeve ose kompensimit në para, siç përcaktohet në Konventën Nr. 121. Anëtarët e familjes (p.sh. bashkëshortët dhe fëmijët) e personave që vdesin nga COVID-19 pas infektimit gjatë veprimtarive të lidhura me punën, duhet të kenë të drejtën e përfitimeve ose kompensimit në

⁴⁴ Neni 12(2) i Konventës 167.

⁴⁵ Neni 28(1) i Konventës 167.

⁴⁶ Shihni Shtojcën I të [Konventës për Përfitimet nga Dëmtimet gjatë Punësimi, 1964 \(Nr. 121\)](#), Paragrafi 29. Shqyrtimi i praktikave më të fundit kombëtare zbulon se, në disa nga vendet më të prekura, autoritetet e kanë konsideruar infeksionin nga COVID-19 si një aksident të lidhur me punën për të siguruar qasje më të lehtë dhe më të shpejtë tek përfitimet përkatëse. Me të njëjtin objektiv, një numër vendesh të tjera kanë pranuar shprehimisht që ky infeksion mund të konsiderohet si sëmundje profesionale, dhe veçanërisht sa i takon punonjësve të sektorit të shëndetësisë dhe punonjësve të tjerë që janë veçanërisht të ekspozuar ndaj tij. Në disa vende të tjera, autoritetet kanë deklaruar se infeksioni nga COVID-19 i kontraktuar në punë do të trajtohej si një dëmtim i lidhur me punën, pa specifikuar se cilës kategori do t'i përkiste. Siç vërehet nga autoritetet kombëtare në shumë prej vendeve në fjalë në kohën e shpalljes së këtyre masave, praktikat kombëtare pritet të zhvillohen më tej me evoluimin e situatës. Për më shumë detaje dhe informacion shtesë, shihni [Koleksionin e ILO-së për praktikën shtetërore për të adresuar infeksionin nga COVID-19 si një dëmtim i lidhur me punën](#).

⁴⁷ Nenet 7 dhe 8 të Konventës 121 dhe Neni 32 i [Konventës për Sigurimet Shoqërore \(Standardet Minimale\), 1952 \(Nr.102\)](#). Sipas Paragrafit 29 të Shtojcës I të Konventës121, sëmundjet infektive ose parazitare të kontraktuara në një profesion ku ekziston një rrezikshmëri e caktuar infektimi, mund të konsiderohen sëmundje profesionale për punë që përfshijnë ekspozimin ndaj rrezikut, duke përfshirë punën në shëndetësi ose në laboratorë dhe punë të tjera që mbartin një risk të caktuar infektimi. Shihni edhe Paragrafin 1.3.9 të Shtojcës së [Rekomandimit për Listën e Sëmundjeve Profesionale, 2002 \(Nr. 194\)](#).



para, si dhe të një granti ose përfitimi për kryerjen e funeralit.⁴⁸ Për më shumë detaje në lidhje me praktikat kombëtare dhe për informacion shtesë, shihni [Koleksionin e ILO-së së praktikave shtetërore për të adresuar infektimin nga COVID-19 si një dëmtim i lidhur me punën.](#)

Po në lidhje me qasjen tek kujdesi shëndetësor?

- Personat e prekur nga COVID-19 duhet të kenë qasje, për aq kohë sa nevojitet, tek kujdesi i duhur shëndetësor dhe shërbimet me natyrë parandaluese dhe kuruese, përfshirë kujdesin e mjekut të përgjithshëm, kujdesin e mjekëve specialistë (në spitale dhe jashtë); furnizimet me produktet e nevojshme farmaceutike; shtrimin në spital kur është e nevojshme; dhe rehabilitimin mjekësor.⁴⁹

A ekziston ndonjë udhëzim normativ për mbrojtjen e punonjësve nga rreziqet biologjike në punë?

- Konventat e përgjithshme për sigurinë dhe shëndetin në punë herë pas here kërkojnë marrjen e masave parandaluese në lidhje me rreziqet biologjike në punë⁵⁰, por aktualisht, grupi i SNP-ve nuk përfshin dispozita gjithëpërfshirëse të përqendruara posaçërisht tek mbrojtja e punonjësve ose e mjedisit të punës kundër rreziqeve biologjike.

⁴⁸ Shihni veçanërisht Nenet 6, 7, 8, 9, 10, 18 të Konventës 121, [Rekomandimin për Përfitimet për Dëmtimet gjatë Punësimit, 1964 \(Nr. 121\)](#) dhe Pjesën VI të Konventës 102, si dhe Paragrafët 2.1.12 dhe 2.4.1 të Shtojcës së [Rekomandimit për Listën e Sëmundjeve Profesionale, 2002 \(Nr. 194\)](#).

⁴⁹ Shihni veçanërisht [Rekomandimin për Dyshemetë e Mbrojtjes Sociale, 2012 \(Nr. 202\)](#) (Paragrafët 4, 5 dhe 8), Pjesën II të [Konventës për Kujdesin Shëndetësor dhe Përfitimet nga Sëmundja, 1969 \(Nr. 130\)](#) dhe Pjesën II të Konventës 102.

⁵⁰ Për shembull, Konventa 155 parashikon që autoritetet përgjegjëse sigurojnë (duke marrë parasysh kushtet dhe mundësitë kombëtare) futjen progresive ose zgjerimin e sistemeve për të ekzaminuar agjentët biologjikë në lidhje me rrezikshmërinë ndaj shëndetit të punonjësve (Neni 11 (f)). Shihni edhe Nenet 5 (a) dhe 12 (b) të Konventës 155. Disa instrumente sektorialë përmbajnë edhe mbrojtje ndaj rreziqeve biologjike dhe / ose sëmundjeve infektive: Paragrafi 76 i [Rekomandimit për Higjienën \(Tregti dhe Zyra\), 1964 \(Nr. 120\)](#), Paragrafët 24 dhe të [Rekomandimit për Personelin Infermieror, 1977 \(Nr. 157\)](#), Neni 28 i Konventës 167, Neni 9 i Konventës 176, Neni 14 i [Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Bujqësi, 2001 \(Nr. 184\)](#), Paragrafi 8 i [Rekomandimit për Sigurinë dhe Shëndetin në Bujqësi, 2001 \(No. 192\)](#) dhe Udhëzimi B4.3.1 i [Konventës për Punën Detare, 2006 \(KPD, 2006\)](#).

- Rreziqet biologjike janë organizma ose produkte organike të këtyre organizmave të dëmshëm për shëndetin e njeriut. Llojet e zakonshme të rreziqeve biologjike përfshijnë bakteret, viruset, toksinat dhe kafshët. Ato mund të shkaktojnë një sërë efektsh shëndetësore, duke filluar nga acarimi dhe alergjia, deri te infeksionet, kanceri dhe sëmundjet e tjera. Punonjësit në disa sektorë janë më të ekspozuar ndaj agjentëve biologjikë sesa në disa sektorë të tjerë, p.sh. shërbimet e kujdesit shëndetësor, bujqësia, kanalizimet dhe menaxhimi i mbetjeve (duke përfshirë, për shembull, prishja e anijeve për pjesë ose skrap).
- Disa agjentë biologjikë duhet të njihen si shkaktarë të një sëmundjeje profesionale në rast ekspozimi për shkak të aktiviteteve të punës. Kur krijohet një lidhje e drejtpërdrejtë shkencërisht (ose në përputhje me metodat e tjera kombëtare) midis ekspozimit ndaj agjentëve biologjikë për shkak të aktiviteteve të punës dhe një sëmundjeje të kontraktuar nga punonjësit, rekomandohet që një sëmundje e tillë të njihet si sëmundje profesionale me qëllim parandalimin, regjistrimin, njoftimin dhe kompensimin e saj.⁵¹
- *Parandalimi* i sëmundjeve të shkaktuara nga shumica e rreziqeve biologjike⁵² aktualisht përbën një hendek rregullator. ILO po shqyrton propozimet për të krijuar një instrument të ri që adreson të gjitha rreziqet biologjike. Gjithashtu, Zyra është duke përparuar në lidhje me zhvillimin e udhëzimeve teknike për rreziqet biologjike. Standardi dhe udhëzimet do të mbështesin objektivin kryesor të politikës për sigurinë dhe shëndetin në punë, d.m.th. parandalimin e aksidenteve të lidhura me punën dhe dëmtimin e shëndetit duke minimizuar, aq sa është praktikisht e arsyeshme, shkaqet e rreziqeve të natyrshme në mjedisin e punës.⁵³

⁵¹ [Rekomandimi për Listën e Sëmundjeve Profesionale, 2002 \(Nr. 194\)](#). Shihni edhe Konventën 121 dhe Shtojcën I të saj të ndryshuar në vitin 1980.

⁵² Përveç Antraksit, që mbulohet nga [Rekomandimi për Antraksin, 1919 \(Nr. 3\)](#). Ai standard është rishikuar nga [Grupi i Punës Tripalësh për Mekanizmin e Rishikimit të Standardeve](#) dhe konsiderohet shumë i ngushtë në shtrirje si në aspektin e mbrojtjes ndaj antraksit në veçanti, ashtu edhe për sa i përket rreziqeve biologjike në përgjithësi. Rekomandimi 3 propozohet të rishikohet përmes një instrumenti që adreson të gjitha rreziqet biologjike.

⁵³ Neni 4(2) i Konventës 155.

Parandalimi dhe mbrojtja nga diskriminimi, dhuna dhe ngacmimi dhe mbrojtja e privatësisë

Po në lidhje me çështjet e privatësisë?

- Në lidhje me kontrollin shëndetësor, [Rekomandimi për Shërbimet e Shëndetit në Punë, 1985 \(Nr. 171\)](#) parashikon miratimin e dispozitave për të mbrojtur privatësinë e punonjësve dhe për të garantuar që kontrolli shëndetësor të mos përdoret për qëllime diskriminuese ose në ndonjë mënyrë tjetër paragjyquese për interesat e tyre.⁵⁴

Po në lidhje me diskriminimin, paragjykimin dhe ksenofobinë?

- Pas shpërthimit të pandemisë janë vërejtur disa incidente racizmi dhe ksenofobie në vendin e punës, veçanërisht ndaj personave me prejdardhje të caktuar etnike dhe personave nga vendet ku është më i përhapur virusi. Sidoqoftë, duhet të mos harrojmë që raca është një nga arsyet e listuara në [Konventën për Diskriminimin \(Punësim dhe Profesione\), 1958 \(Nr. 111\)](#), e cila ndalon diskriminimin në të gjitha aspektet e punësimit dhe profesionit. Kjo përfshin diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë dhe ngacmimin nëpërmjet diskriminimit, dhe veçanërisht ngacmimin racial.⁵⁵ Ngacmimi racial ndodh atëherë kur një person i nënshtrohet sjelljes fizike, verbale ose jo-verbale ose sjelljeve të tjera për shkak të racës, të cilat minojnë dinjitetin e tyre ose që krijojnë një mjedis pune frikësues, armiqësor ose poshtërues për personin e synuar.⁵⁶

⁵⁴ Paragrafi 11 (2) i Rekomandimit 171 përmban dispozita të mëtejshme për mbrojtjen e të dhënave personale në lidhje me [vlerësimet shëndetësore të bëra nga shërbimet e shëndetit profesional](#) (Paragrafi 14): “Të dhënat personale në lidhje me vlerësimet shëndetësore mund t’u komunikohen të tjerëve vetëm me pëlqimin e informuar të punonjësit në fjalë”. Edhe [Kodi i praktikës i ILO-së për mbrojtjen e të dhënave personale të punonjësve, 1997](#) përmban disa udhëzime të tjera të dobishme.

⁵⁵ [Konventa për Diskriminimin \(në Punësim dhe Profesione\), 1958 \(Nr. 111\)](#).

⁵⁶ [Vëzhgim i Përgjithshëm i Komisionit të ILO-së për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve \(CEACR\) për Konventën Nr. 111 \(2019\)](#).

- Në shumë vende, diskriminimi për shkak të statusit shëndetësor është i ndaluar me ligj. Mbrojtja ndaj diskriminimit në punësim dhe profesion bazuar në “statusin shëndetësor” (përfshirë rastet kur preket nga një infeksion viral), mund të konsiderohet e mbuluar nga [Konventa për Diskriminimin \(në Punësim dhe Profesione\), 1958 \(No. 111\)](#) nëse përfshihet në kornizën ligjore kombëtare të Anëtarëve ratifikues si një arsye shtesë e ndaluar për diskriminimin.⁵⁷ Si parim i përgjithshëm, dhe në rastet kur mbulohet statusi shëndetësor, nevojitet marrja e masave ligjore dhe praktike për të parandaluar dhe mbrojtur punonjësit kundër diskriminimit në bazë të statusit të tyre shëndetësor.
- Vlen të përmendet që Konventa e parashikon që, pas konsultimit me partnerët socialë, mund të merren masa të posaçme për plotësimin e kërkesave të veçanta të personave që përgjithësisht njihen si persona që kërkojnë mbrojtje ose ndihmë të veçantë, dhe të mos konsiderohen si diskriminim.⁵⁸ Përveç kësaj, edhe sipas Konventës Nr. 111 çdo dallim, përjashtim ose preferencë në lidhje me një punë të veçantë bazuar në kërkesat e saj të qenësishme nuk do të konsiderohet si diskriminim.⁵⁹

Sidoqoftë, është e rëndësishme të kujtojmë se ky përjashtim duhet të interpretohet në mënyrë kufizuese, në mënyrë që të shmanget kufizimi i panevojshëm i mbrojtjes (nevojitet kryerja e një ekzaminimi të kujdesshëm të secilit rast individual). Dhe në fund, ia vlen të drejtohet vëmendja tek ndikimi gjinor i masave të marra për të luftuar pandeminë, ndërkohë që virusi është duke u përhapur në mbarë botën. [Rekomandimi për Punësimin dhe Punën e Denjë për Paqe dhe Rezistencë, 2017 \(Nr. 205\)](#) kërkon aplikimin e perspektivës gjinore në të gjitha aktivitetet e projektimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të mënyrë së reagimit ndaj krizave.⁶⁰ Në kontekstin aktual, parashikohet që gratë të mbajnë barrën e problemeve sociale dhe ekonomike, pasi, në praktikë, atyre iu duhet të merren më shumë me punë përkujdesëse. Pra, kur virusi çon në mbylljen e shkollave, kufizon udhëtimin,

⁵⁷ Sipas Nenit 1 (1) (b) të Konventës 111. CEACR i ILO-së-së ka konsideruar që kur informacionet e marra nga qeveritë, organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve tregojnë se legjislacioni ose politikat në lidhje me diskriminimin bazuar në arsye shtesë janë miratuar pas konsultimit me partnerët socialë, Qeveria ka shfrytëzuar mundësinë e parashikuar në Nenin 1 (1) (b).

⁵⁸ Neni 5(2) i Konventës 111.

⁵⁹ Neni 1(2) i Konventës 111.

⁶⁰ Paragrafi 8 i Rekomandimit 205.

dhe vë në rrezik të afërmit e moshuar, gratë do të ngarkohen edhe me më shumë përgjegjësi në shtëpi. Sfidat që dalin nga kjo pandemi mund të tendosin më tej pabarazitë ekzistuese. Nëse nuk ekziston ndarja e barabartë e përgjegjësive familjare ose e punëve të shtëpisë, atëherë do të jenë gratë ato që do të jenë përgjegjëse për shkollimin në distancë, për sigurimin e ushqimit dhe furnizimeve të tjera për shtëpinë, dhe për përballimin në përgjithësi të efekteve të kësaj krize. Reagimi ndaj krizës duhet të përfshijë, sipas rastit, një vlerësim të koordinuar dhe gjithëpërfshirës të nevojave me një perspektivë të qartë gjinore.⁶¹

Po në lidhje me dhunën dhe ngacmimet në botën e punës?

- [Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin, 2019 \(Nr. 190\)](#)⁶² dhe [Rekomandimi shoqëruar \(Nr. 206\)](#), të miratuara në Njëqindvjetorin e ILO-së, përmbajnë udhëzime për qasjen dhe masat që duhet marrë për të siguruar parandalimin dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit ndaj të gjithëve punonjësve, punëdhënësve dhe personave të tjerë në vendin e punës - por edhe më gjerë.⁶³
- Gjatë krizës së shkaktuar nga COVID-19, punonjësit mund të përballen me më shumë stres, përfshirë punonjësit e angazhuar në biznese që konsiderohen thelbësore që vazhdojnë të deklarojnë se janë duke punuar. Standardet ndërkombëtare të punës të ILO-së kërkojnë marrjen parasysh të dhunës dhe ngacmimit dhe risqet psikosociale që i shoqërojnë ato në kuadrin e menaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë.⁶⁴ Në kontekstin aktual, gjatë vlerësimit të kushteve aktuale të punës dhe të sigurisë së punonjësve duhet të merren parasysh dhuna dhe ngacmimi dhe faktorët psikosocialë shoqëruar në vendin e punës. Nevojitet marrja e masave të posaçme, veçanërisht për sektorët dhe profesionet ku ky rrezik është përgjithësisht më i përhapur, siç është sektori

⁶¹ Paragrafi 9 i Rekomandimit 205. Shihni edhe, për shembull, Nenet 1 dhe 2 të [Konventës për Shpërblimin e Barabartë, 1951 \(Nr. 100\)](#); Nenet 1 dhe 2 të Konventës 111; dhe Nenet 1-6 të Konventës 156.

⁶² Nuk ka hyrë ende në fuqi. Informacione të mëtejshme për Konventën 190 dhe COVID-19 mund të gjenden në përmbledhjen e ILO-së, [Konventën për Dhunën dhe Ngacmimin, 2019 \(Nr. 190\): 12 mënyra si mund të mbështetet reagimi dhe shërimi nga COVID-19](#).

⁶³ Neni 3 i Konventës 190.

⁶⁴ Neni 9 i Konventës 190.

i shëndetësisë.⁶⁵ Sa i takon punonjësve të vijës së parë, [Rekomandimi për Dhunën dhe Ngacmimin, 2019 \(Nr. 206\)](#) bën thirrje, në mënyrë të veçantë, për marrjen e masave të duhura për sektorët ose profesionet dhe modalitetet e punës në të cilat ekspozimi ndaj dhunës dhe ngacmimit mund të jetë më i mundshëm, përfshirë sektorin e shëndetësisë, mikpritjes, shërbimet sociale dhe shërbimet e emergjencës.⁶⁶

- Streset ekonomike dhe sociale të shkaktuara nga pandemia, si dhe masat kufizuese kanë rritur tensionet dhe kanë intensifikuar rrezikun e dhunës në familje. Rritja e dukurive të dhunës në familje është raportuar në të gjithë botën.⁶⁷ Në këtë aspekt, standardet për dhunën dhe ngacmimin kërkojnë në mënyrë specifike marrjen e masave të përshtatshme për të lehtësuar ndikimet e dhunës në familje në botën e punës.⁶⁸ Ndërkohë që shtëpia është kthyer në vend pune për një numër të madh punonjësish, trajtimi i dhunës në familje dhe i ndikimit të saj në botën e punës dhe njohja e efekteve shkatërruese të saj, në veçanti të gratë, është kthyer në një hap gjithnjë e më të nevojshëm dhe urgjent. Vendet anëtare duhet t'i kushtojnë vëmendje të veçantë parandalimit dhe korrigjimit të dhunës dhe ngacmimit si një pjesë kyçe e planeve të tyre kombëtare për reagimin ndaj COVID-19.⁶⁹

Lini të drejtat dhe rregullimet e veçanta të punës

A kanë të drejtë punëtorët në pushim mjekësor me pagesë?

⁶⁵ Neni 8 i Konventës 190.

⁶⁶ Paragrafi 9 i Rekomandimit 206.

⁶⁷ Përmbledhje e UNWOMEN, [COVID-19 dhe Ndërprerja e Dhunës ndaj Grave dhe Vajzave](#), prill 2020.

⁶⁸ Neni 10 i Konventës 190 dhe Paragrafi 18 i Rekomandimit 206.

⁶⁹ Në këtë drejtim, vëmendje duhet t'i kushtohet Pjesës IV (Mbrojtja dhe Parandalimi) të Konventës 190.

- Punonjësit që janë infektuar me COVID-19 duhet të kenë të drejtë të marrin leje për arsye shëndetësore me të drejtë page ose dëmshpërblime për shkak të ndërprerjes së punës për arsye shëndetësore për sa kohë që janë të paafte për punë, për të kompensuar pezullimin e fitimeve që vjen si pasojë.⁷⁰

Po në lidhje me mungesat nga puna për karantinim?

- Punonjësit që mungojnë në punë për qëllime karantinimi ose për t'iu nënshtruar kujdesit mjekësor parandalues ose shërues, dhe paga e të cilëve është pezulluar, duhet të marrin një pagesë (për sëmundjen) me para në dorë ([Rekomandimi për Kujdesin Mjekësor dhe Përfitimet për shkak të Sëmundjes, 1969 \(Nr. 134\)](#)).⁷¹

Po sikur një anëtar i familjes sime të jetë i sëmurë?

- Për punonjësit me përgjegjësi familjare ndaj një fëmije në varësi të tyre - ose një anëtar tjetër të familjes së ngushtë të punonjësit që ka nevojë për përkujdesjen ose përkrahjen e punonjësit - duhet të jetë e mundur marrja e lejes në rast sëmundjeje të anëtarit të familjes, siç rekomandohet në [Rekomandimin për Punonjësit me Përgjegjësi Familjare, 1981 \(Nr. 165\)](#).⁷²
- Kurdo që të jetë e mundur dhe e përshtatshme, gjatë organizimit të punës me turne dhe caktimit të turnit të natës duhet të merren parasysh nevojat e veçanta të punonjësve, përfshirë ato që rrjedhin nga përgjegjësitë familjare.⁷³ Punonjësit që duhet të kujdesen për anëtarët e sëmurë të familjes duhet të marrin edhe ndihmë.⁷⁴

A mund t'i kërkohet një punonjësi që të përdorë pushimet?

⁷⁰ Shihni, veçanërisht, Pjesën III të Konventës 130 dhe Pjesën III të Konventës 102.

⁷¹ Paragrafi 8 i [Rekomandimit për Kujdesin Mjekësor dhe Përfitimet për shkak të Sëmundjes, 1969 \(Nr. 134\)](#).

⁷² Paragrafi 23(1) dhe (2) i [Rekomandimit për Punonjësit me Përgjegjësi Familjare, 1981 \(Nr. 165\)](#).

⁷³ Paragrafi 19 i Rekomandimit 165.

⁷⁴ Paragrafi 10 i Rekomandimit 134.

- Punëdhënësit nuk duhet të kërkojnë *në mënyrë të njëanshme* nga punonjësit që të përdorin pushimet e tyre vjetore në rastin e konstatimit që pushimi është i nevojshëm si masë paraprake për të shmangur ekspozimin e mundshëm: [Konventa për Pushimet me Pagesë, 1970 \(Nr. 132\)](#) parashikon që koha e pushimeve duhet të përcaktohet nga punëdhënësit *pas konsultimit* me punonjësin. Për përcaktimin e kohës së pushimeve, duhet të merren parasysh kërkesat e punës dhe mundësitë për pushim dhe qetësim.⁷⁵

A adresohen nga standardet ndërkombëtare të punës modalitetet e punës nëpërmjet telekomunikimit / punës nga shtëpia?

- Puna e përkohshme nëpërmjet telekomunikimit / puna nga shtëpia është duke u përdorur si një mjet për shmangien e përhapjes së virusit në shumë ndërmarrje dhe institucione publike dhe një numër vendesh kanë miratuar edhe legjislacionin për këtë çështje. Çështja e punës nëpërmjet telekomunikimit nuk adresohet në mënyrë specifike nga standardet ndërkombëtare të punës. Sidoqoftë, Komisioni i Ekspertëve e ka trajtuar çështjen e punës nëpërmjet telekomunikimit në kuadrin e [Anketës](#).

⁷⁵ Neni 10 i [Konventës për Pushimet me Pagesë \(e rishikuar\), 1970 \(Nr. 132\)](#). Në këtë aspekt, në Anketën e Përgjithshme të vitit 1984, CEACR ka theksuar se qëllimi i pushimeve, që është dhënia e një periudhe minimale pushimi dhe kohe të lirë për punonjësit, arrihet më së miri kur këto pushime u jepen atyre në një kohë të përshtatshme për ta (paragrafi 275).

[së Përgjithshme për Instrumentet e Kohës së Punës⁷⁶](#) si edhe në [Anketën e tij të Përgjithshme për Punësimin dhe Punën e Denjë në një Peisazh në Ndryshim.](#)⁷⁷

A mbulohen çështjet e ergonomisë nga standardet ndërkombëtare të punës?

- Për shumë punonjës, kalimi në modalitetin e punës nëpërmjet telekomunikimit ka qenë i papritur dhe ka nxjerrë në dritë rëndësinë e një mjedisi të sigurt dhe të shëndetshëm për këtë modalitet pune, përfshirë këtu edhe rëndësinë e krijimit të një stacioni të mirë-projektuar për punën në distancë. Ky ndryshim i shpejtë ka kthyer edhe njëherë vëmendjen tek faktorët ergonomikë, pasi shumë punonjës të rinj në fushën e telekomunikimit e gjejnë veten duke punuar nga shtëpia pa patur një stacion pune të përshtatshëm.
- Aktualisht, grupi i SNP-ve nuk përfshin dispozita gjithëpërfshirëse të përqendruara posaçërisht tek mbrojtja e punonjësve nga rreziqet ergonomike.⁷⁸

⁷⁶ Në këtë Vëzhgim të Përgjithshëm, CEACR vuri në dukje se teknologjitë e informacionit dhe komunikimit kanë pasur një ndikim gjithnjë e më të rëndësishëm në organizimin e punës, si dhe në gjatësinë dhe rregullimin e kohës së punës, duke kontribuar në zhvillimin e punës nëpërmjet telekomunikimit dhe në mjegullimin e kufijve midis kohës së punës dhe periudhës së pushimit. Duke pranuar që këto modalitete të punës mund të ofrojnë përparësi si për punonjësit ashtu edhe për punëdhënësit, Komisioni vërejtë që ato shoqërohen edhe me një sërë disavantazhesh, duke përfshirë edhe angazhimin në punë edhe jashtë orarit të punës apo dhe gjatë orarit të pushimit, paparashikueshmërinë e orarit të punës, pasigurinë për të ardhurat dhe stresin që lidhet me nevojën e perceptuar për të qenë vazhdimisht në kontakt me punën. Komisioni theksoi rëndësinë e këtyre çështjeve që rregullohen nga legjislacioni kombëtar, duke marrë parasysh nevojat e punonjësve në lidhje me shëndetin e tyre fizik dhe mendor dhe ekuilibrin midis punës dhe jetës së tyre personale dhe kërkesat për fleksibilitet nga ana e ndërmarrjeve. Gjithashtu, sipas Komisionit, duhen bërë përpjekje për të siguruar planifikimin dhe regjistrimin efektiv të kohës së punës së punonjësve që punojnë nëpërmjet telekomunikimit, në mënyrë që të sigurohet respektimi i kufinjve të orarit të punës dhe periudhat e pushimit. Përveç kësaj, Komisioni konsideroi se trajnimet dhe iniciativat për rritjen e ndërgjegjësimit si për punëdhënësit ashtu edhe për punonjësit janë të domosdoshëm për këtë lloj pune në distancë për të siguruar që të gjitha palët e interesuara të jenë të informuara në lidhje me rrezikshmërinë që i shoqëron këto modalitete pune. Në fund, Komisioni arriti në konkluzionin që duhen bërë përpjekje, në konsultim me partnerët socialë, për të gjetur zgjidhje novatore për të siguruar respektimin e standardeve të kohës së punës për këtë lloj pune (paragrafët 854 dhe 922 të [Anketës së Përgjithshme për Instrumentet e Kohës së Punës](#)).

⁷⁷ Shihni paragrafët 614-623 të [Anketës së Përgjithshme për Punësimin dhe Punën e Denjë në një Peisazh në Ndryshim](#), ku nxirren në pah avantazhet dhe disavantazhet e modaliteteve të punës nëpërmjet telekomunikimit.

⁷⁸ Tema e ergonomisë është referuar në [Konventën për Shërbimet e Shëndetit në Punë, 1985 \(Nr. 161\)](#), ku këshillat për ergonominë dhe bashkëpunimin për sigurimin e informacionit, trajnimin dhe edukimin në fushën e ergonomisë janë renditur në mesin e funksioneve të shërbimeve të shëndetit në punë (Neni 5 i

A rregullohen agjencitë private të punësimit nga standardet ndërkombëtare të punës?

- Gjatë dhe pas pandemisë, miliona punonjës janë përballur ose do të përballen me humbjen e vendeve të tyre të punës dhe të mjeteve të jetesës. Në shumë vende, sektorët e goditur rëndë⁷⁹ kanë ulur në mënyrë drastike rekrutimin e punonjësve përmes agjencive private të punësimit, për shkak të masave të izolimit gjatë COVID-19. Në të kundërt, sektorët e tjerë⁸⁰ që po përpiqen shumë për të ruajtur operacionet e tyre dhe që kanë nevojë për staf në mënyrë urgjente po kthehen tek punonjësit e përkohshëm për të përmbushur nevojat e tyre për staf, shpesh duke i rekrutuar këta punonjës përmes agjencive private të punësimit. [Konventa për Agjencitë Private, 1997 \(Nr. 181\)](#) dhe [Rekomandimi i saj shoqërues Nr. 188](#) ofrojnë disa udhëzime kyçe në këtë panoramë që ndryshon me shpejtësi.
- Këto instrumente njohin rolin që mund të luajnë agjencitë private të punësimit⁸¹ në një treg pune funksional. Në mënyrë të ngjashme, [Konventa për Shërbimet e Punësimit, 1948 \(Nr. 88\)](#) kujton detyrën thelbësore të shërbimit publik të punësimit pa pagesë për të siguruar organizimin më të mirë të mundshëm të tregut të punës, duke përfshirë sigurimin e rekrutimit dhe sistemit efikas në punë, dhënien e ndihmesës për gjetjen

Konventës 161).

Standardet aktuale mbulojnë edhe çrregullimet muskulo-skeletore (Paragrafi 2.3 i Shtojcës së [Rekomandimit për Listën e Sëmundjeve Profesionale, 2002 \(Nr. 194\)](#)). Standardet e ILO-së përfshijnë edhe trajtimin manual ([Konventa për Peshën Maksimale, 1967 \(Nr. 127\)](#) dhe [Rekomandimi për Peshën Maksimale, 1967 \(Nr. 128\)](#)), por këto standarde janë rishikuar nga [Grupi i Punës Tripalësh për Mekanizmin e Rishikimit të Standardeve](#) dhe konsiderohen si të kufizuara në fushëveprim dhe jo plotësisht në përputhje me zhvillimet shkencore në fushën e ergonomisë. Ky hendek rregullator mund të adresohet në të ardhmen duke vendosur një instrument ose disa instrumente të rinj për faktorët njerëzorë dhe për ergonominë (shihni [Agjenda e Konferencës Ndërkombëtare të Punës, 2020 \(GB.338 / INS / 2/1\)](#) paragrafët 41-44)

⁷⁹ Sektorët “e goditur rëndë” përfshijnë prodhimin, turizmin, hotelerinë dhe restorantet, ndërtimin dhe shërbimet e shitjes me pakicë të artikujve jo-ushqimorë.

⁸⁰ Sektorët që kanë mungesë personeli përfshijnë shërbimet shëndetësore, transportin, logjistikën dhe shërbimet e shitjes me pakicë të artikujve ushqimorë.

⁸¹ Shihni Hyrjen e Konventës. Neni 1 i Konventës Nr. 181 përkufizon agjencitë private të punësimit ku përfshihet çdo individ ose ndërmarrje që ofron shërbime ndërmjetësi të ofertave dhe aplikimeve për punë, kur agjencia nuk është palë në ndonjë marrëdhënie pune që mund të lindë si rezultat; shërbime që konsistojnë në punësimin e punonjësve për t’i vënë në dispozicion të një pale të tretë (qoftë një individ ose një ndërmarrje, referuar si “ndërmarrja e përdoruesit”) e cila cakton detyrat e punonjësve dhe mbikëqyr punën e tyre; dhe shërbime të tjera të punëkërimit, siç përcaktohen nga autoritetet kombëtare, që mund të përfshijnë sigurimin e informacionit, trajnimin ose shërbimeve të tjera të lidhura me punën. Ky përkufizim përfshin të ashtuquajturat marrëdhënie trekëndore të punës, ku agjencia private e punësimit punëson punonjës me qëllim vënien e tyre në dispozicion të ndërmarrjeve të përdoruesve, zakonisht për periudha të përkohshme ose të kufizuara kohe (Neni 1 (b)).

e punës së përshtatshme, ofrimin e arsimit dhe orientimit profesional dhe përpilimin e informacionit për nevojat e tregut të punës dhe bashkëpunimin për administrimin e pagesës së papunësisë dhe të ndihmës në shërbim të personave të papunë ⁸².

- Ndërkohë që promovon bashkëpunimin midis agjencive private të punësimit dhe shërbimit publik të punësimit (SHPP), Konventa Nr. 181 dhe Rekomandimi Nr. 188 theksojnë edhe nevojën për të mbrojtur punonjësit që shfrytëzojnë shërbimet e agjencive private të punësimit nga abuzimet e mundshme, të cilat mund të përfshijnë reklama mashtruese ose sistemimin e punonjësve në punë të rrezikshme ose në vende pune ku mund të jenë subjekt i abuzimit ose diskriminimit ⁸³. Konventa kërkon marrjen e masave në konsultim me përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve për të krijuar kushtet që rregullojnë funksionimin e agjencive private të punësimit, në përputhje me sistemin e licencimit dhe rregullimit.
- Konventa sqaron se këto agjenci, si rregull, nuk duhet t'i ngarkojnë punonjësit me asnjë lloj komisioni apo kostoje, qoftë në mënyrë të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë. ⁸⁴ Ajo gjithashtu thekson edhe rëndësinë e sigurimit të barazisë së mundësive dhe trajtimit dhe parashikon ofrimin e shërbimeve të veçanta të shënjestruara nga agjencitë private të punësimit të projektuara për të ndihmuar punëkërkuesit më të pafavorizuar. ⁸⁵ Konventa parashikon më tej marrjen e masave për të siguruar mbrojtjen e duhur për punonjësit migrantë të sistemuar në punë nga agjencitë private të punësimit. Punonjësit e nënkontraktuar nga agjencitë private të punësimit për ndërmarrjet përdoruese duhet të gëzojnë mbrojtjen adekuate të të drejtave të tyre të punës, duke përfshirë lirinë e asociimit dhe kontraktimit kolektiv, pagat minimale, kohën e punës dhe kushtet e tjera të punës, qoftë kjo përgjegjësi e bartur nga agjencia private e punësimit apo ndërmarrja e përdoruesit.

⁸² Neni 13 i Konventës 181 dhe Paragrafët 16-17 të Rekomandimit 188. Shihni edhe Nenet 1 (2), 6-7 dhe 11 të [Konventës për Shërbimet e Punësimit, 1948 \(No. 88\)](#).

⁸³ Paragrafët 4-8 të Rekomandimit 188.

⁸⁴ Neni 7 (1) i Konventës 181 ndalon ngarkimin e komisioneve për punonjësit. Nënseksionet 2 dhe 3 të nenit 7 përshkruajnë rrethanat në të cilat mund të autorizohen përjashtimet për kategori të caktuara të punonjësve dhe lloje të caktuara të shërbimeve të ofruara nga agjencitë private të punësimit: (1) kur ato janë në interes të punonjësve në fjalë dhe (2) pas këshillimit të organizatave më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve. Për udhëzime të tjera në lidhje me tarifat dhe kostot e rekrutimit, shihni edhe [Parimet e përgjithshme dhe udhëzimet operationale për rekrutimin e drejtë dhe përcaktimin e tarifave dhe kostove përkatëse të rekrutimit](#), ILO (2019).

⁸⁵ Neni 5 i Konventës 181.

Fleksibiliteti në standardet ndërkombëtare të punës gjatë emergjencave

SNP-të janë fleksibël dhe mund të akomodojnë situata të ndryshme. Ato ofrojnë fleksibilitet në rastet e “forcave madhore” ose të situatave emergjente, për shembull në lidhje me kohën e punës dhe punën e detyrueshme.

Po në lidhje me përjashtimet nga orët normale të punës gjatë emergjencave kombëtare?

- Sipas [Rekomandimit për Reduktimin e Orëve të Punës, 1962 \(Nr. 116\)](#) autoriteti ose organi përgjegjës në secilin prej vendeve duhet të përcaktojë rrethanat dhe kufijtë ku mund të lejohen përjashtime nga orët normale të punës në rastin e një force madhore; në rastin e presionit jonormal të punës; ose për të kompensuar kohën e humbur përmes ndalesave kolektive të punës për shkak të fatkeqësive dhe në rastin e emergjencave kombëtare.⁸⁶

A ka përjashtime në lidhje me punën e detyrueshme gjatë një epidemie?

- Sipas standardeve të ILO-së (veçanërisht sipas [Konventës për Punën e Detyruar, 1930 \(Nr. 29\)](#)) përkufizimi i punës së detyrueshme nuk përfshin punën ose shërbimin në raste emergjente, përfshirë rastin e një epidemie që mund të rrezikojë ekzistencën ose mirëqenien e të gjithë popullsisë ose të një pjese të saj.⁸⁷
- Sidoqoftë, gjatë këtyre rasteve të jashtëzakonshme, puna e detyrueshme nuk mund të kërkohet në mënyrë të papërcaktuar dhe pa mbikëqyrjen e autoriteteve përgjegjëse.

⁸⁶ Paragrafi 14(b)(iii) deri (vi) i [Rekomandimit për Reduktimin e Orëve të Punës, 1962 \(Nr. 116\)](#).

⁸⁷ Neni 2(2)(d) i [Konventës për Punën e Detyruar, 1930 \(Nr. 29\)](#).

Kohëzgjatja dhe shtrirja e shërbimit të detyrueshëm, si dhe qëllimi për të cilin përdoret, duhet të kufizohet rreptësisht vetëm në shërbimin e kërkuar për shkak të emergjencës së situatës⁸⁸.

- Kufizimet për liritë civile mund të ndikojnë më shumë në të drejtën e individëve për të shprehur pikëpamje politike ose pikëpamje të kundërta me rendin e vendosur. Në këtë aspekt, do të ishte me vend që të kujtonim se [Konventa për Ndërprerjen e Punës së Detyruar, 1957 \(Nr. 105\)](#)⁸⁹ mbron personat që “kanë ose shprehin pikëpamje politike ose pikëpamje që janë ideologjikisht në kundërshtim me sistemin e krijuar politik, shoqëror ose ekonomik” nga sanksionet që shoqërohen me punën e detyrueshme, përfshirë punën e detyrueshme në burg. Gjatë shqyrtimit të mënyrës së zbatimit të masave emergjente në praktikë, ILO ka gjykuar që kufizime të tilla duhet të zbatohen vetëm në rrethanat e situatave ekstremisht serioze që përbëjnë një emergjencë në kuptimin e ngushtë të termit. Për më tepër, masat e marra duhet të kufizohen rreptësisht në kohë dhe shtrirje në vetëm atë që kërkohet për të përballuar situatën specifike të emergjencës.⁹⁰

Kategoritë specifike të punonjësve dhe sektorëve

Po në lidhje me mbrojtjen e punonjësve të sektorit të shëndetësisë dhe kujdesit?

- Punonjësit e sektorit të shëndetësisë përballen me një rrezikshmëri të veçantë sa i takon ekspozimit profesional ndaj sëmundjeve të transmetueshme siç është COVID-19. [Konventa për Personelin Infermieror, 1977 \(Nr. 149\)](#) iu bën thirrje Qeverive që, nëse është e nevojshme, të përpiqen të përmirësojnë ligjet dhe rregulloret ekzistuese për shëndetin dhe sigurinë në punë duke i

⁸⁸ [Anketa e Përgjithshme për Konventat Themelore në lidhje me të Drejtat në Punë, sipas Deklaratës së ILO-së për Drejtësinë Sociale për një Globalizim të Drejtë, ILO, 2012, paragrafi 280.](#)

⁸⁹ Neni 1(a) i Konventës 105.

⁹⁰ Shihni paragrafët 302-304 të [Anketës së Përgjithshme op. cit.](#) të vitit 2012.

përshtatur ato me natyrën e veçantë të punës infermierore dhe mjedisit në të cilin kryhet.⁹¹

- [Rekomandimi për Personelin Infermieror, 1977 \(Nr. 157\)](#) adreson mbrojtjen e shëndetit në punë në sektorin e infermierisë dhe bën thirrje për ndërmarrjen e të gjitha hapave të mundshëm për të garantuar mosekspozimin e personelit infermieror ndaj risqeve të caktuara. Kur ekspozimi ndaj risqeve të tilla është i pashmangshëm, Rekomandimi bën thirrje për marrjen e masave për minimizimin e tyre, përfshirë sigurimin dhe përdorimin e veshjeve mbrojtëse, oraret më të shkurtra të punës, ndërprerjet më të shpeshta të punës për pushim, largimin e përkohshëm nga risku dhe kompensimin financiar në rast ekspozimi.⁹² Përveç kësaj, SNP-të për dhunën dhe ngacmimin bëjnë thirrje për miratimin e masave për profesionet dhe modalitetet e punës ku ekspozimi ndaj dhunës dhe ngacmimit mund të jetë më i mundshëm, përfshirë shërbimet shëndetësore dhe ato të emergjencës.⁹³

Cilat janë të drejtat e punonjësve ndihmës në shtëpi?

- Punonjësit ndihmës në shtëpi dhe kujdestarët mund të jenë veçanërisht të cenueshëm nga ekspozimi ndaj COVID-19 dhe shpesh nuk kanë qasje të mjaftueshme tek shërbimet shëndetësore apo mbrojtja sociale.
- Sipas [Konventës për Punonjësit Ndhmës në Shtëpi, 2011 \(No. 189\)](#) çdo punonjës ndihmës në shtëpi ka të drejtë të punojë në një mjedisi pune të sigurt dhe të shëndetshëm dhe, për këtë qëllim duhet të merren masa efektive për të siguruar SSHP-në e punonjësve në fjalë, duke marrë parasysh karakteristikat specifike të punës në shtëpi.⁹⁴

⁹¹ Neni 7 i [Konventës për Personelin Infermieror, 1977 \(Nr. 149\)](#).

⁹² Paragrafi 49 i [Rekomandimit për Personelin Infermieror, 1977 \(Nr. 157\)](#), [Udhëzimet e ILO-së për punën e denjë në shërbimet publike të emergjencës, 2018](#), adresojnë nevojën për të mbrojtur punonjësit e shërbimeve publike të emergjencës nga ekspozimi ndaj sëmundjeve ngjitëse, përfshirë punonjësit e shërbimeve shëndetësore të emergjencës, duke deklaruar që “është e rëndësishme të monitorohet dhe vlerësohet përparimi i skemave për menaxhimin e mënyrë së reagimit, politikat kombëtare për sigurinë dhe shëndetin e punonjësve [shërbimet e emergjencës publike], masat për të parandaluar transmetimin e sëmundjeve ngjitëse (veçanërisht për punonjësit e shërbimeve shëndetësore të emergjencës), protokollet e hetimit për dhunën dhe ngacmimin në punë dhe sigurimin e [pajisjeve mbrojtëse personale].”

⁹³ Paragrafi 9 i Rekomandimit 206.

⁹⁴ Neni 13 i [Konventës për Punonjësit Ndhmës në Shtëpi, 2011 \(Nr. 189\)](#).

- Vendet Anëtare që janë duke parë mundësinë e kryerjes së testimit mjekësor për punonjësit ndihmës në shtëpi duhet të marrin parasysh, në përputhje me [Rekomandimin për Punonjësit Ndhmës në Shtëpi, 2011 \(Nr. 201\)](#):
 - (a) vënien në dispozicion të informacionit për shëndetin publik për anëtarët e familjeve dhe punonjësit ndihmës në shtëpi në lidhje me shqetësimet për shëndetin parësor dhe sëmundjet që çojnë në nevojën për kryerjen e testeve mjekësore në secilin kontekst kombëtar;
 - (b) vënien në dispozicion të informacionit për anëtarët e familjeve dhe punonjësit ndihmës në shtëpi për testimin vullnetar mjekësor, trajtimin mjekësor dhe praktikën e mira shëndetësore dhe higjienike, në përputhje me iniciativat e shëndetit publik për komunitetin në përgjithësi; dhe
 - (c) shpërndarjen e informacionit për praktikën më të mira në lidhje me testimin mjekësor të lidhur me punën, të përshtatura siç duhet për të pasqyruar natyrën e veçantë të punës në shtëpi.⁹⁵
- Për më tepër, Anëtarët duhet të sigurojnë që modalitetet për testimin mjekësor të lidhur me punën respektojnë parimin e konfidencialitetit të të dhënave personale dhe janë në përputhje me standardet e ILO-së dhe standardet e tjera ndërkombëtare përkatëse për mbrojtjen e të dhënave. Ata duhet të parandalojnë çdo diskriminim në lidhje me modalitete të tilla.⁹⁶

Sektori detar

ILO-ja ka botuar një [Dokument Informativ në lidhje me çështjet e punës detare dhe COVID-19](#) ku adresohen disa aspekte lidhur me zbatimin e [Konventës për Punën Detare, 2006, e ndryshuar](#) (KPD, 2006) në kontekstin e pandemisë.

⁹⁵ Paragrafi 4 i [Rekomandimit për Punonjësit Ndhmës në Shtëpi, 2011 \(Nr. 201\)](#).

⁹⁶ Paragrafi 3 i Rekomandimit 201. Shihni edhe [Kodin e praktikës së ILO-së për Mbrojtjen e të Dhënave Personale të Punonjësve, 1997](#).

Cilat janë të drejtat e detarëve në lidhje me shëndetin dhe sigurinë gjatë pandemisë?

Sektori detar është prekur rëndë nga masat e marra për të kufizuar përhapjen e COVID-19. Në këtë kontekst, mbrojtja e detarëve duhet të mbetet përparësi. Sipas Konventës për Punën Detare, 2006, çdo detar ka të drejtë të ketë qasje tek një ambient i sigurtë pune që përputhet me standardet e sigurisë dhe tek shërbimet e mbrojtjes së shëndetit, kujdesi mjekësor, masat e ndihmës sociale dhe format e tjera të mbrojtjes sociale.⁹⁷

Po në lidhje me të drejtën e lejes për të dalë në breg për pushim?

Edhe në kontekstin e pandemisë COVID-19, detarëve kanë të drejtën e lejes për të dalë në breg në dobi të shëndetit dhe mirëqenies së tyre, dhe në përputhje me kërkesat operationale të pozicioneve të tyre.⁹⁸

Detyrimet e shtetit, flamurin e të cilit mban anija:

Këto shtete duhet të sigurojnë mbulimin me masa të mjaftueshme të të gjithë detarëve në anijet që mbajnë flamurin e tyre për mbrojtjen e shëndetit të tyre - përfshirë sigurimin e solucionit të duarve me bazë alkooli dhe mbrojtjen e fytyrës - dhe qasjen e tyre tek kujdesi i shpejtë dhe i duhur mjekësor, gjatë kohës që punojnë në bord.⁹⁹

Detyrimet e Shteteve Portuale:

Këto shtete duhet të sigurojnë qasjen e detarëve që janë në anije në territorin e tyre dhe që kanë nevojë për kujdes të menjëhershëm mjekësor tek strukturat mjekësore të shtetit Anëtar në breg.¹⁰⁰

Praktikat e mira:

⁹⁷ Neni IV i [Konventës për Punën Detare, 2006 \(KPD, 2006\)](#), e ndryshuar (KPD, 2006), paragrafët 1 dhe 4.

⁹⁸ Rregullorja 2.4, Paragrafi 2 i KPD-së, 2006.

⁹⁹ Rregullorja 4.1, Paragrafi 1 KPD-së, 2006.

¹⁰⁰ Rregullorja 4.1, Paragrafi 3 i KPD-së, 2006.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) ka marrë pjesë në një Letër Qarkore të lëshuar nga Organizata Ndërkombëtare Detare (IMO) drejtuar bashkësisë ndërkombëtare që synon adresimin e situatës së detarëve në kontekstin e pandemisë së COVID-19. Në këtë Letër është tërhequr vëmendja ndaj dispozitave përkatëse të KPD-së, 2006. Gjithashtu, ILO ka marrë pjesë edhe në një [deklaratë të përbashkët](#) me IMO-në dhe Organizatën Botërore të Shëndetësisë (OBSH) për të adresuar çështjen e certifikatave mjekësore të detarëve.¹⁰¹ OBSH-ja ka publikuar [Mendime operacionale për menaxhimin e rasteve/ pandemisë së COVID-19 në bordin e anijeve](#).

Dhoma Ndërkombëtare e Transportit Detar ka botuar një [Udhëzues për Operatorët e Anijeve për Mbrojtjen e Shëndetit të Detarëve](#) në kushtet e COVID-19. Federata Ndërkombëtare e Punonjësve të Transportit ka botuar edhe disa [këshilla](#) për anijet dhe detarët në lidhje me COVID-19.

Përmbledhja sektoriale [për COVID-19 dhe transportin dhe peshkimin detar](#) e botuar nga ILO-ja paraqet një tablo të plotë të masave të ndërmarra nga qeveritë, partnerët socialë dhe organizatat ndërkombëtare për t'u përballur me krizën aktuale.

Si duhet të sigurohet mbrojtja e punëtorëve migrantë¹⁰²?

Shërbimet mjekësore dhe testimi

- Në mbështetje të [Konventës për Migrimin për Motive Punësimi \(Rishikuar\), 1949 \(Nr. 97\)](#), Qeveritë duhet të sigurojnë shërbimet e duhura mjekësore për punonjësit migrantë. Këto shërbime janë përgjegjëse për kryerjen e testimit mjekësor, për shembull për COVID-19, dhe për të siguruar që punonjësit

¹⁰¹ Rregullorja 1.2 e KPD-së, 2006.

¹⁰² Rekomandimet për politikë-bërësit dhe anëtarët mund të gjenden në Përmbledhjen e Politikave të ILO-së [Mbrojtja e punonjësve migrantë gjatë pandemisë së COVID-19](#).

migrantë dhe familjet e tyre të përfitojnë nga kujdesi i duhur mjekësor dhe kushtet e mira higjienike në kohën e nisjes, gjatë udhëtimit dhe pas mbërritjes.¹⁰³

Informacion për kushtet dhe risqet shëndetësore dhe mbrojtjen e shëndetit të punonjësve migrantë

- [Rekomandimi për Punonjësit Migrantë, 1975 \(Nr. 151\)](#) parashikon marrjen e të gjitha masave të duhura për të parandaluar risqet e caktuara shëndetësore ndaj të cilëve mund të ekspozohen punonjësit migrantë.¹⁰⁴
- Qeveritë duhet të ofrojnë shërbimin e duhur dhe pa pagesë për të siguruar informacion të saktë për punonjësit migrantë.¹⁰⁵ Këto shërbime duhet t'i këshillojnë punonjësit migrantë dhe familjet e tyre (në një gjuhë të kuptueshme për ta) në lidhje me kushtet shëndetësore në vendin e destinacionit.¹⁰⁶
- Në punë, punëdhënësit duhet të marrin masa në mënyrë që punonjësit migrantë të kuptojnë plotësisht udhëzimet, paralajmërimet dhe simbolet që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë, përfshirë edhe ato që lidhen me COVID-19.¹⁰⁷

Mbulimi me sigurime shoqërore dhe qasja tek përfitimet në para dhe përfitimet nga kujdesi shëndetësor

- Punonjësit migrantë që ndodhen në territorin e një Shteti në mënyrë të ligjshme dhe familjet e tyre duhet të kenë të njëjtat të drejta si shtetasit e tij përsa i përket mbulimit me sigurime shoqërore dhe qasjes tek përfitimet (në para ose në natyrë, përfshirë kujdesin mjekësor).¹⁰⁸
- Edhe punonjësit migrantë që kanë qenë të punësuar në mënyrë të paligjshme ose që banojnë në mënyrë të paligjshme në vend, si dhe familjet e tyre, duhet

¹⁰³ Neni 5 i [Konventës për Migrimin për Motive Punësimi \(E rishikuar\), 1949 \(Nr. 97\)](#).

¹⁰⁴ Paragrafi 20 i [Rekomandimit për Punonjësit Migrantë, 1975 \(Nr. 151\)](#).

¹⁰⁵ Neni 2 i Konventës 97.

¹⁰⁶ Paragrafi 5(2) i [Rekomandimit për Migrimin për Motive Punësimi \(I rishikuar\), 1949 \(Nr. 86\)](#).

¹⁰⁷ Paragrafi 22 i Rekomandimit 151.

¹⁰⁸ Neni 6(1)(b) i Konventës 97 dhe Neni 10 i Konventës 143. Megjithatë, sipas Nenit 6 (1) (b) (ii) të Konventës 97 legjislacioni kombëtar mund të përcaktojë modalitete të veçanta në lidhje me përfitimet ose pjesën e përfitimeve të paguara nga fondet publike. Neni 68 nga Konventa 102 përcakton edhe parimin e barazisë së trajtimit midis banorëve shtetas dhe jo-shtetas në lidhje me sigurimet shoqërore, ndërsa Rekomandimi 202 nuk e bën dallimin midis dy kategorive, dhe kërkon ofrimin e sigurimit me të ardhura bazë dhe të garancive për kujdesin thelbësor shëndetësor për të gjithë banorët dhe të gjithë fëmijët (Paragrafi 4 dhe 5). Shihni edhe 2016 [Anketa e Përgjithshme për Promovimin e Migrimin të Drejtë](#), paragrafi 390.

të gëzojnë trajtim të barabartë në lidhje me të drejtat që rrjedhin nga punësimi i kaluar për të cilin kanë qenë të lidhur me sigurimet shoqërore.¹⁰⁹

E drejta e qëndrimit në rast paaftësie për punë dhe humbjes së vendit të punës

- Punonjësit migrantë të pranuar për punë të përhershme dhe anëtarët e familjeve të tyre nuk do të kthehen në vendin e tyre sepse punonjësi migrant nuk është në gjendje të ndjekë aktivitetin e tij ose të saj për shkak të sëmundjes së kontraktuar pas hyrjes në vendin e tij/ saj (përfshirë COVID-19), përveç rasteve kur personi në fjalë e dëshiron një gjë të tillë apo kur parashikohet në një marrëveshje ndërkombëtare.¹¹⁰
- Përveç kësaj, punonjësit migrantë që kanë jetuar në mënyrë të ligjshme brenda territorit për arsye punësimi, nuk do të konsiderohen se janë në situatë të parregullt meqenëse kanë humbur vendin e tyre të punës (për shembull si rezultat i ndikimit ekonomik të COVID -19).¹¹¹ Humbja e punësimit nuk nënkupton në vetvete tërheqjen e autorizimit të qëndrimit ose lejes së punës.¹¹² Punonjësve migrantë që kanë humbur vendin e tyre të punës duhet t'u jepet koha e mjaftueshme për të gjetur një punë alternative dhe autorizimi i qëndrimit duhet të zgjatet në përputhje me rrethanat.¹¹³
- Ata do të gëzojnë trajtim të barabartë me shtetasit sa i takon garancive për sigurinë e punësimit, sigurimit të punësimit alternativ, masave të ndihmës dhe rikualifikimit.¹¹⁴
- Në përgjithësi, kur një punonjës migrant është pranuar në mënyrë të rregullt, Qeveria duhet, sa më shumë që të jetë e mundur, të shmangë largimin e një personi të tillë ose të anëtarëve të familjes së tij ose të saj nga territori për

¹⁰⁹ Neni 9 i Konventës 143. Shihni edhe 2016 [Anketa e Përgjithshme për Promovimin e Migrimit të Drejtë](#), paragrafi 313.

¹¹⁰ Neni 8 i Konventës 97. CEACR ka theksuar se siguria e vendbanimit për migrantët e përhershëm dhe anëtarët e familjeve të tyre në rastin e problemeve shëndetësore ose dëmtimit përbën një nga dispozitat më të rëndësishme të Konventës Nr. 97. Shihni [Anketën e Përgjithshme për Promovimin e Migrimit të Drejtë](#), 2016, paragrafi 455.

¹¹¹ Neni 8(1) i [Konventës për Punonjësit Migrantë \(Dispozitat Plotësuese\), 1975 \(Nr. 143\)](#).

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ Paragrafi 31 i Rezolutës 151.

¹¹⁴ Neni 8(2) i Konventës 143.

shkak të mungesës së mjeteve të tij ose të saj apo për shkak të gjendjes së tregut të punës.¹¹⁵

Kostoja e kthimit

- Në rastin e dëbimit të punonjësve migrantë dhe të familjeve të tyre, [Konventa për Punonjësit Migrantë \(Dispozitat Plotësuese\), 1975 \(No. 143\)](#) shprehet se kostoja nuk do të përballohet prej tyre.¹¹⁶ Kjo vlen edhe për punonjësit migrantë të mbuluar nga marrëveshjet e sponsorizuara nga qeveria të cilët nuk arrijnë të sigurojnë vendin e punës për të cilin janë rekrutuar për një arsye për të cilën nuk janë përgjegjës (për shembull sepse janë prekur nga COVID-19).¹¹⁷

Çfarë roli mund të luajnë standardet e ILO-së për mbrojtjen e popujve autoktonë dhe fisnorë gjatë pandemisë?

- Faktorët që i bëjnë popujt autoktonë dhe fisnorë veçanërisht të cenueshëm nga COVID-19 dhe pasojat e tij social-ekonomike janë të shumta. Më shumë se 86 përqind e një shifre të vlerësuar prej 476.6 milion personash autoktonë dhe fisnorë punojnë në ekonominë informale në mbarë botën - e cila shpesh shoqërohet me kushte jo të mira pune dhe me mungesë të mbrojtjes sociale - dhe ata kanë pothuajse tre herë më shumë gjasa të jetojnë në varfëri ekstreme. Kjo shoqërohet edhe me qasjen e kufizuar tek shërbimet e duhura shëndetësore dhe higjieno-sanitare.¹¹⁸
- [Konventa për Popujt Autoktonë dhe Fisnorë, 1989 \(Nr. 169\)](#) parashikon masa specifike për të mbrojtur të drejtat individuale dhe kolektive të popujve

¹¹⁵ Në qoftë se nuk është arritur një marrëveshje për këtë qëllim me vendin e emigrimit. Paragrafi 18 (2) i Rekomandimit 86 rendit dispozitat specifike që duhet të përfshihen në marrëveshje të tilla midis vendit të emigracionit dhe vendit të destinacionit. Shihni edhe Paragrafin 30 të Rekomandimit 151.

¹¹⁶ Neni 9(3) i Konventës 143.

¹¹⁷ Neni 9 i Shtojcës II të Konventës 97.

¹¹⁸ [Zbatimi i Konventës së ILO-së për Popujt Indigjenë dhe Fisnorë, Nr. 169: Drejt një të ardhme gjithëpërfshirëse, të qëndrueshme dhe të drejtë, ILO, 2019.](#)



autoktonë dhe fisnorë. Ajo kërkon krijimin e institucioneve dhe të mekanizmave dhe miratimin e masave të koordinuara dhe sistematike që sigurojnë pjesëmarrjen e popujve në fjalë për çështje që prekin ushtrimin e këtyre të drejtave.¹¹⁹ Në këto rrethana aktuale të jashtëzakonshme, garantimi i ushtrimit të këtyre të drejtave nga popujt autoktonë dhe fisnorë është thelbësore për të parandaluar përjashtimin e tyre të mëtejshëm dhe diskriminimin në formulimin dhe zbatimin e masave për përballimin e COVID-19. Përfshirja dhe dialogu me institucionet përfaqësuese të popujve autoktonë është thelbësore për të adresuar nevojat e tyre specifike në këtë kontekst të veçantë. Për zbatimin e Konventës, qeveritë duhet të sigurojnë:

- Qasjen tek shërbimet e kujdesit shëndetësor dhe masat e mbrojtjes sociale¹²⁰;
- Këshillimin dhe pjesëmarrjen e popujve autoktonë në lidhje me masat që mund t'i prekin drejtpërdrejt, përfshirë masat që mund të kenë një ndikim specifik ose disproporcional ndaj tyre¹²¹;
- Mbrojtjen nga diskriminimi¹²²;
- Masat për të zbutur vështirësitë e përjetuara nga këta njerëz në përballjen me kushtet e reja të jetës dhe punës gjatë dhe pas pandemisë¹²³;
- Mbrojtjen e njerëzve autoktonë dhe fisnorë nga kushtet e punës që janë të rrezikshme për shëndetin e tyre¹²⁴;
- Qasjen tek informacioni për pandeminë, pasojat e saj dhe masat për t'iu përgjigjur krizës përmes përdorimit të mjeteve adekuate dhe efektive të komunikimit në një gjuhë të kuptueshme për popujve autoktonë¹²⁵;
- Mbrojtjen specifike të popujve autoktonë dhe fisnorë në izolimin vullnetar dhe popujt nomadë¹²⁶;
- Mbrojtjen e personave, institucioneve, pasurive, si dhe vlerave dhe praktikave shoqërore, kulturore, fetare dhe shpirtërore të popujve autoktonë dhe fisnorë¹²⁷.

¹¹⁹ Nenet 2, 7 dhe 33 të Konventës 169.

¹²⁰ Nenet 24 dhe 25 të Konventës 169.

¹²¹ Neni 6 i Konventës 169.

¹²² Neni 3 i Konventës 169.

¹²³ Neni 5 i Konventës 169.

¹²⁴ Neni 20(3)(b) i Konventës 169.

¹²⁵ Neni 30 i Konventës 169.

¹²⁶ Nenet 14 dhe 18 të Konventës 169.

¹²⁷ Nenet 4 dhe 5 të Konventës 169.