



**SHQIPËRIA**

# **Kontrolluesi i Punës së Denjë 2019**

**Iftikhar Ahmad**

**Elvisa Drishti**

## WageIndicator Foundation - [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)

Që nga viti 2001, WageIndicator ka punuar për të rritur transparencën e tregut të punës, si për punëtorët ashtu edhe për punëdhënësit, duke publikuar informacion lehtësisht të aksesueshëm në faqen e internetit. WageIndicator grumbullon, krahason dhe ndan informacion në lidhje me tregun e punës përmes anketimeve online dhe ballë për ballë si dhe hulumtimeve shkencore. Gjithashtu, ky fondacion publikon të dhënat e mbledhura në faqet kombëtare, duke shërbyer kështu si një bibliotekë online për informacionin mbi pagat, legjislacionin e punës dhe këshillimin mbi karrierën, si për punëtorët/punonjësit ashtu edhe për punëdhënësit. Faqet e internetit të WageIndicator dhe komunikimet që përmbajnë informojnë me miliona njerëz në muaj. Koncepti WageIndicator është pronësi e Fondacionit të pavarur dhe jo fitimprurës WageIndicator i themeluar në vitin 2003. Fondacioni ka zyra në Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad dhe Venecia.

### Autorët

Elvisa Drishti ka Doktoraturë në Ekonomiks të Tregut të Punës nga Universiteti i Birmingham dhe aktualisht është Lektore në Universitetin e Shkodrës "Luigj Gurakuqi", Shqipëri.

Autori korrespondent: Iftikhar Ahmad punon si Specialist i Legjislacionit të Punës në Fondacionin WageIndicator dhe mund të kontaktohet në [iftikharahmad@wageindicator.org](mailto:iftikharahmad@wageindicator.org)

### Mirënjohje

Në zhvillimin e Kontrolluesit të Punës së Denjë si një mjet dhe në përshtatjen e tij për rastin e Shqipërisë kanë kontribuar shumë persona. Së pari, ata që kontribuan në zhvillimin e këtij instrumenti përfshijnë Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo dhe Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad më vonë, në 2012-13, e zgjeroi punën me tema të reja. Daniela Ceccon, Huub Boum dhe Gunjan Pandya kanë mbështetur punën duke e sjellë këtë instrument në internet përmes ndërtimit dhe vënies në funksion të bazës së të dhënave për të drejtat e punës dhe duke e lidhur atë me faqet e internetit të WageIndicator. Falënderime të veçanta i takojnë ekipit të Islamabad, i cili punon me Kontrolluesit e Punës së Denjë që nga viti 2012. Ekipi aktualisht përbëhet nga Iftikhar Ahmad (udhëheqësi i ekipit), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed dhe Aizaz Raof Ali. Elvisa Drishti, bashkautor, kontribuoi në versionin në anglisht si dhe përktheu Kontrolluesin e Punës së Denjë në gjuhën shqipe.

### Informacion bibliografik

Ahmed I, Drishti E (2018) Kontrolluesi i Punës së Denjë 2018 për Shqipëri. Fondacioni WageIndicator, Amsterdam, Dhjetor.

Për një version të përditësuar në gjuhën kombëtare, ju lutemi referojuni <https://rrogaim.al/>

Copyright 2019 nga WageIndicator Foundation. Të gjitha të drejtat e rezervuara.

### Fondacioni WageIndicator, 2019

Adresa: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org).

## Tabela e Përmbatjes

Hyrje .....	1
Legjislacioni Kryesor për Punësimin dhe Punën .....	2
01/13 Puna dhe Pagat .....	3
02/13 Kompensimi .....	7
03/13 Pushimeve Vjetore dhe Festat Zyrtare .....	10
04/13 Siguria e Punësimit .....	13
05/13 Përgjegjësitë Familjare .....	18
06/13 Amësia dhe Puna.....	20
07/13 Shëndeti dhe Siguria .....	24
08/13 Kompensimet për Lejen për Shkak të Sëmundjes dhe Dëmtimet në Punë .....	28
09/13 Sigurimet Shoqërore .....	32
10/13 TRAJTIMI I BARABARTË.....	36
11/13 Minorenët dhe të Rinjtë .....	41
12/13 Puna e Detyruar.....	44
13/13 Organizatat Sindikale .....	47
Pyetsori i Punës së Denjë .....	53

# Hyrje

Puna e Denjë është ajo lloj pune për të cilën të gjithë ne aspirojmë. Ajo realizohet në kushtet kur njerëzit janë të punësuar me pagë (dhe ekzistojnë mundësi të mjaftueshme për të ardhura dhe punësim); sistemi i mbrojtjes sociale (mbrojtja e punësimit dhe sigurimi shoqëror) është plotësisht i zhvilluar dhe i aksesueshëm për të gjithë; dialogu social dhe sistemi tripartit nxiten dhe inkurajohen; dhe të drejtat në punë, siç përcaktohen në Deklaratën e ONP-së mbi Parimet Themelore dhe të Drejtat në Punë dhe Konventat Bazë të ONP-së, praktikohen, promovohen dhe respektohen.

Fondacioni WageIndicator ka punuar që nga fundi i vitit 2007, për të rritur ndërgjegjësimin mbi të drejtat në vendin e punës përmes një instrumenti të veçantë, pra **Kontrolluesit të Punës së Denjë**. Kontrolluesi i Punës së Denjë mban parasysh aspekte të ndryshme të punës të cilat konsiderohen si të rëndësishme në arritjen e "punës së denjë". Kontrolluesi i Punës konverton konventat dhe tekstet ligjore nga abstrakte në të prekshme dhe të matshme në praktikë.

Kontrolluesi i Punës së Denjë përdor një sistem të krahasimit të dyfishtë. Së pari, krahason legjislacionin kombëtar me standardet ndërkombëtare të punës dhe jep një rezultat për legjislacionin kombëtar (fytyra e lumtur apo e trishtuar). Nëse legjislacioni kombëtar në një shtet nuk është në përputhje me konventat e ONP-së, atëherë ai merr një fytyrë të trishtuar dhe redukton rezultatin e saj (dhe anasjelltas). Së dyti, mundëson punëtorët të krahasojnë situatën e tyre në terren me legjislacionin kombëtar. Punëtorët mund të krahasojnë rezultatin e tyre me rezultatin kombëtar dhe të shohin nëse kushtet e tyre të punës janë në përputhje me standardet e punës kombëtare dhe ndërkombëtare. Kontrolli bazohet në dispozitat e shkruara (de jure) të punës, ashtu siç gjendet në legjislacionin e punës.

Kontrolli i Punës së Denjë është i dobishëm si për punonjësit ashtu edhe për punëdhënësit. Ai u jep njohuri, që është hapi i parë drejt çdo përmirësimi. Ai u jep atyre njohuri, të cilat përbëjnë hapin e parë drejt çdo përmirësimi. Ai i informon punëtorët për të drejtat e tyre në vendin e punës, ndërsa njëkohësisht i informon punëdhënësit lidhur me detyrimet e tyre. Kontrolluesi i Punës së Denjë është gjithashtu i dobishëm për hulumtuesit/studjuesit, organizatat e të drejtave të punës që kryejnë sondazhe mbi situatën e të drejtave në punë dhe publikun e gjerë që duan të dinë më shumë për botën e punës. Kur jeni të informuar – qoftë në pozita punëtori, të vet-punësuar, punëdhënësi, politik-bërësi, apo inspektori pune – ka më shumë gjasa që të dini të kërkonti të drejtat tuaja (si punëtor), t'i përmbushni rregullat (si punëdhënës) dhe të përpiqeni t'i zbatoni ato (si inspektor i punës).

Kjo është e rëndësishme për sfidat e të ardhmes që i shtrohen punës, sidomos zbatimit efektiv të legjislacionit në shtete të kufizuara financiarisht, rritjes së punësimit të pasigurtë dhe matjes së ndikimit të regjimeve rregullatore.

Aktualisht, ekzistojnë më shumë se 100 vende për të cilat Kontrolluesi Punës së Denjë është i vlefshëm këtu: [www.decentworkcheck.org](http://www.decentworkcheck.org) Gjatë vitit 2019, ekipi ynë synon të përfshijë të paktën edhe 10 vende të tjera, duke e rritur kështu numrin e vendeve me Kontrollues të Punës së Denjë në 115!

## Legjislacioni Kryesor për Punësimin dhe Punën

1. Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015
2. Akti mbi Inspektimi në Punë dhe Inspektorati Shtetëror i Punës, 2006
3. VKM Nr. 77, datë 28.01.2015 “Për Përcaktimin e Pagës Minimale në Shkallë Vendi.”
4. VKM Nr. 399, datë 03.05.2017 “Për Përcaktimin e Pagës Minimale në Shkallë Vendi”
5. Urdhëri për Mbrojtjen e Veçantë të Grave Shtatzëna dhe të Amësisë (VKM Nr. 397/1996)
6. Ligji Nr. 10237/2010 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë
7. Ligji Nr. 9634/2006 për Inspektimin e Punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës
8. Ligji Nr. 7703/1993 për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë, i ndryshuar
9. Ligji Nr. 10347/2010 për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve
10. Ligji Nr. 10221 për Mbrojtjen nga Diskriminimi
11. Ligji Nr. 10237/2010 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë
12. Kodi Penal Nr. 7895/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 98/2014
13. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë me e vitit 1998, e ndryshuar për herë të fundit 2016
14. Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 1039/2013

# 01/13 Puna dhe Pagat

## Konventat e ONP-

Paga minimale: Konventa 131 (1970)

Mbrojtja pagesës të zakonshme dhe pagave: Konventat 95 (1949) dhe 117 (1962)

**Shqipëria ka ratifikuar vetëm Konventën 131.**

## *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Paga minimale duhet të mbulojë shpenzimet e jetesës së punonjësit dhe anëtarëve të familjes së tij /saj. Për më tepër, ajo duhet të lidhet në mënyrë të arsyeshme me nivelin e përgjithshëm të pagave të fituara dhe me standardin e jetesës të grupeve të tjera shoqërore. Pagat duhet të paguhen rregullisht në baza ditore, javore, dy javore ose mujore.

## Legjislacioni mbi punën dhe pagat

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015
- Akti mbi Inspektimi në Punë dhe Inspektorati Shtetëror i Punës, 2006
- VKM Nr. 77, datë 28.01.2015 “Për Përcaktimin e Pagës Minimale në Shkallë Vendi.”
- VKM Nr. 399, datë 03.05.2017 “Për Përcaktimin e Pagës Minimale në Shkallë Vendi”

## Paga Minimale

Kodi i Punës kërkon që punonjësit të mos paguhen nën pagën minimale të vendosur nga Këshilli i Ministrave. Paga minimale vendoset në bazë të faktorëve ekonomikë, kërkesave të zhvillimit ekonomik dhe zvogëlimit të papunësisë, rritjes së prodhimit; si dhe të nevojave të punëmarrësve dhe familjeve të tyre, duke pasur parasysh nivelin e përgjithshëm të jetesës së punëmarrësve në vend, të ardhurat e përfituara nga sigurimet shoqërore dhe nivelet e jetesës së grupeve të ndryshme shoqërore. Këshilli i Ministrave mund të caktojë një pagesë më të ulët se paga minimale në shkallë vendi për rastet e mësimit të profesionit në sistemin e arsimit dhe formimit profesional në formën e dyfishtë.

Konsultime gjithashtu zhvillohen me Këshillin trepalësh Kombëtar të Punës gjatë procesit të përgatitjes dhe implementimit të legjislacionit mbi punën, përfshirë pagat minimale. Në vartësinë e Këshillit mund të krijohen gjithashtu komisione të përhershme trepalëshe të specializuara. Ekziston një komision i veçantë i përhershëm mbi pagat. Ministri përgjegjës për punën bën propozimet bazuar në rekomandimet e komisionit mbi pagën minimale në nivel kombëtar.

Inspektorati Shtetëror i Punës është përgjegjës për garantimin e implementimit të të gjithë legjislacionit mbi punën, përfshirë pagat minimale. Në raste të shkeljes së legjislacionit mbi punën, një inspektor pune mund të vendosë gjobë deri në tridhjetëfitin e pagës minimale mujore.

Paga minimale në Shqipëri e përcaktuar me Vendim të Këshillit të Ministrave Nr. 77, datë 28.01.2015, është përcaktuar në nivelin 22,000 Lekë. Së fundmi, me Vendim të ri të Këshillit të Ministrave Nr. 399, datë 03.05.2017, paga minimale u rrit në nivelin 24,000 Lekë. Ky nivel i ri i pagës minimale është propozuar nga Ministri i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, Ministri i Financave, dhe Këshilli i Ministrave. Paga minimale për punonjësit mbulon 174 orë punë në muaj gjatë orarit normal të punës. Paga minimale orare është 138 Lekë (të reja) dhe kompensimet tjera të përhershme duhet të shtohen mbi pagën minimale.

Burimi: §111, 200 dhe 202 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §6 dhe 13 të Inspektimit të Punës dhe të Aktit mbi Inspektimi në Punë dhe Inspektorati Shtetëror i Punës, 2006; VKM Nr. 77, datë 28.01.2015 “Për Përcaktimin e Pagës Minimale në Shkallë Vendi.”; VKM Nr. 399, datë 03.05.2017 “Për Përcaktimin e Pagës Minimale në Shkallë Vendi”

## Paga e Zakonshme

Me pagë kuptohet paga bazë, si dhe shtesat me karakter të përhershëm. Kompensimi i marrë nga punëmarrësi për shpenzimet e kryera për shkak të veprimtarisë së tij profesionale nuk konsiderohen pjesë përbërëse të pagës.

Punëdhënësi i paguan punëmarrësit pagën sipas dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale, dhe në mungesë të tyre, punëdhënësi detyrohet të paguajë pagën e zakonshme për atë lloj pune të caktuar.

Paga mund të përlllogaritet në kohë, sipas punës së kryer (pagë në njësi, në detyrë ose me komision); paga mund të llogaritet gjithashtu në funksion të rezultateve të ndërmarrjes (me pjesëmarrje në fitim ose në xhiron e të ardhurave).

Pagesa e punës jo në bazë të kriterit kohë, duhet të llogaritet në mënyrë që t'i japë mundësi punëmarrësit me aftësi mesatare dhe që punon normalisht të përfitojë të paktën të njëjtin pagë me atë të punëmarrësit që paguhet me kohë dhe që kryen të njëjtën punë.

Punëdhënësi i paguan rregullisht pagën punëmarrësit çdo muaj dhe në fund të çdo muaji kur llogaritet me muaj si dhe çdo dy javë, kur paga llogaritet me orë, ditë ose javë, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në marrëveshje me shkrim.

Paga jepet vetëm nëpërmjet sistemit bankar. Ajo duhet të paguhet në monedhë shqiptare, me përjashtim të rasteve të parashikuara ndryshe nga marrëveshja ndërmjet palëve. Ajo mund të paguhet edhe me çek bankar, çek postar ose urdhër pagese, kur kjo lloj pagese është e nevojshme për shkak të rrethanave të veçanta ose kur parashikohet në kontratën kolektive a në një vendim arbitrazhi. Kur kjo lloj pagese nuk është parashikuar ose vendosur, merret pëlqimi i punëmarrësit të interesuar. Punëdhënësi përgjigjet financiarisht ndaj punëmarrësit, kur banka nuk mund të paguajë brenda 30 ditëve nga data e derdhjes së shumës, për llogari të punëmarrësit.

Përveç pagës në vlerë, punëmarrësi mund të përfitojë pagë në natyrë, për strehimin dhe ushqimin që konsumohet gjatë pushimit në ndërmarrje nga punëmarrësi. Për pagën në natyrë palët merret vesh vetëm me shkrim dhe brenda kufijve të caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. Vlera e pagës në natyrë duhet të jetë e drejtë dhe e arsyeshme. Shuma mujore e pagës në natyrë nuk duhet të tejkalojë 20% të pagës mujore.

Punëdhënësi i jep punëmarrësit për çdo pagë përlllogaritjen ku përfshihet shuma e pagës, bazat e përlllogaritjes, nëse kjo është e ndryshueshme, si dhe të gjitha zbritjet prej saj.



Punëdhënësi zbret nga paga e punëmarrësit tatimin mbi të ardhurat dhe kontributin e sigurimeve shoqërore shëndetësore të parashikuara me ligj, me akte nënligjore, me kontrata kolektive ose me kontrata individuale. Punëdhënësi vetëm me autorizim me shkrim nga punëmarrësi mund të zbrësë nga paga kuotizacionet sindikale. Ky autorizim mund të shfuqizohet në çdo kohë.

Burimi: §111, 200 dhe 202 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

# 02/13 Kompensimi

## Konventat e ONP-

Kompensimi për orët shtesë: Konventa 01 (1919)

Kompensimi për punën e natës: Konventa 171 (1990)

**Shqipëria ka ratifikuar Konventën 171.**

## *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Orët shtesë duhet të shmangen. Kur janë të pashmangshme, duhet të jepet kompensim shtesë - minimalisht paga bazë orare plus të gjitha përfitimet shtesë që keni të drejtë. Në përputhje me Konventën 1 të ONP-së, norma e pagës për orët jashtë orarit nuk duhet të jetë më e vogël se një e një e katërta (125%) e normës së rregullt.

Puna e natës nënkupton të gjithë punën e kryer gjatë periudhës prej jo më pak se shtatë (07) orëve të njëpasnjëshme, që përfshijnë intervalin nga mesnata deri në orën 5 të mëngjesit. Punëtorët që punojnë natën janë ato punonjës puna e të cilëve kërkon kryerjen e një numri të konsiderueshëm orësh pune natën, orë këto që tejkalojnë një kufi të caktuar (të paktën 3 orë). Konventa 171 kërkon që punonjësit që punojnë natën të kompensohen kohe pune të reduktuar ose paga më të larta ose përfitime të ngjashme. Dispozita të ngjashme gjinden në Rekomandimin Nr. 178 të Punës së Natës të vitit 1990.

Nëse ju duhet të punoni gjatë një dite feste kombëtare / fetare ose pushimi javor, duhet të keni të drejtë për kompensim. Jo domosdoshmërisht në të njëjtën javë, por me kusht që e drejta për kompensim të paguar të mos humbasë.

Nëse ju duhet të punoni gjatë fundjavës, atëherë keni të drejtë për një periudhë pushimi prej 24 orësh të pandërprerë. Jo domosdoshmërisht në fundjavë, por të paktën gjatë javës së ardhshme. Në mënyrë të ngjashme, nëse ju duhet të punoni gjatë një dite festë publike, duhet t'ju jepet një ditë kompensuese pushimi. Një normë më e lartë e pagës për të punuar në një ditë festë publike ose pushimi javor nuk jua humb të drejtën tuaj për pushime.

## Legjislacioni mbi kompensimin:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Kompensimi për Orët Shtesë

Kohëzgjatja normale e punës përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës, brenda limiteve të kohës javore maksimale të punës. Kohëzgjatja ditore normale e punës është jo më shumë se 8 orë në ditë dhe 40 ore në javë. Këshilli i Ministrave përcakton kohëzgjatje javore të reduktuar për punët që paraqesin vështirësi ose që janë të dëmshme për shëndetin. Për punëmarrësit nën 18 vjeç kohëzgjatja ditore e punës është jo më shumë se 6 orë në ditë.

Me orë shtesë kuptohet çdo orë pune e kryer mbi kohëzgjatjen ditore normale ose javore maksimale të punës.

Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë të punës, punëdhënësi mund t'i kërkojë punëmarrësit për të kryer orë shtesë pune, për aq kohë sa është e mundur dhe e nevojshme, si dhe duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit. Nuk mund të kërkohet kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 48 orë pune në javë. Orët shtesë nuk mund të kalojnë limitin prej 48 orësh në javë dhe 200 orësh në vit. Në raste të veçanta, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet me shumë se 48 orë në javë, por koha mesatare javore e punës, për këtë periudhë, nuk duhet të jetë më shumë se 48 orë. Me autorizimin e Inspektoratit të Punës, numri maksimal i orëve shtesë mund të tejkalohet në rastet e forcës madhore ose të punëve urgjente në dobi të popullsisë.

Punëdhënësi për orët shtesë të punës që nuk janë kompensuar me pushim duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën normale dhe një shtesë jo më pak se 25% të saj (125% të pagës së zakonshme), me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive. Punëdhënësi në marrëveshje me punëmarrësin, mund të kompensojë orët shtesë të punës me një pushim të paktën 25% më të madh, që i korrespondon kohëzgjatjes së orëve shtesë dhe që jepet brenda 2 muajve nga dita e kryerjes së punës, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.

Orët shtesë të punës të kryera gjatë pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kompensohen me pushim ose pagë të paktën 50% më të madhe se orët shtesë të bëra ose paga normale, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.

Burimi: §76-78, 81(1)-84, 88-91 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## **Kompensimi për Punën e Natës**

Me punë nate kuptohet puna e kryer nga ora 22:00 deri në orën 06:00 të mëngjesit.

Punëmarrës të cilët punojnë të paktën 3 orë të kohës së përditshme të punës së tyre gjatë orëve të natës konsiderohen si punëmarrës që punojnë gjatë natës.

Punëmarrës që kryejnë punë nate kanë të drejtën e një shtesë mbi pagë jo më pak se 50% (150% të pagës së zakonshme). Kodi i Punës në Shqipëri gjithashtu parashikon një shtesë mbi pagë jo më pak se 20 për qind (120% të pagës së zakonshme) për punëmarrësit që kryejnë punë ndërmjet orës 19:00 dhe 22:00.

Burimi: §80 & 81(2) i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## **Kompensimi për Ditët e Festave / Pushimin Javor**

Si rregull ndalohet puna në ditët e festave zyrtare me përjashtim të rasteve kur puna në ditët e festave zyrtare përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave ose në kontratën kolektive.

Në rastet kur punëmarrësi ka kryer punë në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare apo me një shtesë mbi pagë.

Ndërsa në rast se punëmarrësit i kërkohej të punojnë në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet me një shtesë mbi pagë, jo më pak se 25% dhe me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare.

Mënyra dhe masa e kompensimit përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, kontratë kolektive ose kontratë individuale.

Burimi: §86 & 87 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

# 03/13 Pushimeve Vjetore dhe Festat Zyrtare

## Konventat e ONP-

Konventa 132 (1970) mbi Konventën për Pushimet me Pagesë  
Konventat 14 (1921), 47 (1935) dhe 106 (1957) për ditët e pushimit javor.  
Për më tepër, për disa industri, aplikohen Konventa të ndryshme.

**Shqipëria nuk ka ratifikuar konventat e mësipërme.**

## *Summary of Provisions under ILO Conventions*

Një punonjës ka të drejtë të paktën 21 ditë të njëpasnjëshme leje vjetore të paguara. Festat kombëtare dhe fetare nuk janë të përfshira. Marrëveshjet kolektive duhet të sigurojnë të paktën një ditë leje vjetore me shpërblim të plotë për çdo 17 ditë në të cilën punonjësi ka punuar ose ka pasur të drejtë të paguhej.

Ju duhet të keni të drejtën për leje të paguar gjatë pushimeve kombëtare dhe festave zyrtare.

Punëtorët duhet të gëzojnë një periudhë pushimi prej së paku njëzet e katër orë rresht në çdo periudhë 7 ditore, pra një javë.

## Legjislacioni mbi pushimet vjetore dhe festat zyrtare:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

### Pushimet Vjetore të Paguara / Leja Vjetore

Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohen me kontratën kolektive ose me kontratën individuale të punës. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 04 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënies të punës. Periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.

Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara. Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë më pak se një javë kalendarike pa ndërprerje.

Paga që paguhet për lejen vjetore, është ajo që punëmarrësi do të përfitonte sikur të mos kryente lejen. Paga për pushimet vjetore i paguhet punëmarrësit në momentin e marrjes së tyre

Pushimi vjetor shtyhet kur punëmarrësi, gjatë periudhës së këtij pushimi, ka qenë i shtruar në spital ose ka qëndruar në shtëpi, për shkak sëmundjeje ose aksidenti, të vërtetuar me raport mjekësor. E drejta e pushimeve që nuk jepen nga punëdhënësi ose nuk merren nga punëmarrësi parashkruhet brenda tre vjetëve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë. Pushimet vjetore nuk zëvendësohen me pagesë, me përjashtim të rasteve kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësi nuk i ka kryer pushimet që i takojnë. Në këtë rast, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve.

Nëse gjatë pushimeve vjetore të paguara punëmarrësi kryen një punë të pagueshme nga të tretët, në kundërshtim të interesave legjitime të punëdhënësit, ky i fundit mund të mos i japë pagën për pushimet e paguara ose mund të kërkojë rikthimin e pagës së parapaguar.

Burimi: §92-94 të Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

### Ditët e Festave Zyrtare

Si rregull ndalohet puna në ditët e festave zyrtare. Kur dita e festës zyrtare bie në ditët e pushimit javor, pushimi shtyhet ditën e Hënë.

Festat zyrtare në Shqipëri janë 13 gjithsej. Ato përfshijnë: Festat e Vitit të Ri (01 dhe 02

Janar); Dita e Verës (14 Mars); Dita e Nevruzit (22 Mars); E diela e Pashkëve Katolike & E diela e Pashkëve Ortodokse (16 Prill); E hëna e Pashkëve Katolike & E hëna e Pashkëve Ortodokse (17 Prill); Dita Ndërkombëtare e Punëtorëve (01 Maj); Dita e Bajramit të Madh (Fund i Muajit të Ramazanit); Dita e Kurban Bajramit; Dita e Lumturimit të Nënë Terezës (19 Tetor); Dita Flamurit dhe e Pavarësisë (28 Nëntor); Dita e Çlirimit (29 Nëntor); Dita Kombëtare e Rinisë (08 Dhjetor); Krishtlindjet (25 Dhjetor).

Datat e Pashkëve Katolike dhe Ortodokse ndryshojnë çdo vit. Datat e festave të besimit Mysliman ndryshojnë sipas kalendarit Hënor.

Burimi: §86 të Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## **Ditët e Pushimit Javor**

Kodi i Punës parashikon që pushimi javor të jetë jo më pak se 36 orë, prej të cilave 24 orë pa ndërprerje. Pushimi javor përfshin ditën e diel.

Pushimi javor nuk është i pagueshëm. Përjashtimet rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave ose me kontratë kolektive.

Pushimi ditor është të paktën 11 orë pa ndërprerje brenda ditës.

Burimi: §85 të Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

# 04/13 Siguria e Punësimit

## Konventat e ONP-

Konventa 158 (1982) mbi ndërprerjen e punësimit

**Shqipëria nuk e ka ratifikuar Konventën 158.**

### *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Pyetjet në këtë seksion matin sigurinë, madje edhe fleksibilitetin ose pasigurinë e marrëdhënies së punës. Edhe pse këto nuk janë përmendur qartë në një konventë të vetme (pagesa për ndërprerje dhe kërkesa për njoftim janë parashikuar në Konventën Nr. 158 për Ndërprerjen e Punësimit), megjithatë praktikat më të mira në këtë fushë kërkojnë që punonjësve t'u lidhet një kontratë e punës me shkrim; punëtorët me kontratë me afat të caktuar nuk duhet të punësohen për detyra/funksione me karakter të përhershëm; mund të ndiqet një periudhë prove e arsyeshme (idealisht 06 ose më pak muaj) për të vlerësuar përshtatshmërinë e një punonjësi; periudha e njoftimit para ndërprerjes së marrëdhënies së punës duhet të përcaktohet në kontratën e punësimit; punonjësve duhet t'u paguhet kompensim për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Punëtorët me kontratë me afat të caktuar nuk duhet të punësohen për detyra të përhershme, pasi ato çojnë në punësim të pasigurt.

Një periudhë e arsyeshme prove duhet t'i ofrohet punëtorit për të mësuar aftësi të reja. Punonjësi i sapo punësuar mund të pushohet gjatë periudhës së provës pa asnjë pasojë negative.

Një periudhë njoftimi e arsyeshme, në varësi të kohëzgjatjes së shërbimit të një punonjësi, mund të kërkohej para se një punëdhënës të ndërpresë marrëdhënien e punës.

Punëdhënësve mund t'u kërkohej të paguajnë kompensim për ndërprerjen e punësimit (për shkak të shkurtimeve apo ndonjë arsyeje tjetër, me përjashtim të rasteve të mungesës së kapacitetit ose sjelljes së keqe nga ana e punonjësit).



## Legjislacioni mbi sigurinë e punësimit:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Dokumentacioni i Shkruar për Punësimin

Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Kontrata e punës lidhet kur janë përmbushur kushtet e mësipërme. Kontrata e punës duhet të përmbajë identitetin e palëve; vendin e punës; përshkrimin e përgjithshëm të punës; datën e fillimit të punës; kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar; kohëzgjatjen e pushimeve të paguara; afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës; elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj; kohën normale javore të punës; referenca në kontratën kolektive në fuqi; periudhën e provës; llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive.

Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe të përmbajë elementët e detyrueshëm. Për raste të veçanta dhe të justifikueshme, nëse kontrata nuk është lidhur sipas pikave 1 dhe 3, të këtij neni, punëdhënësi është i detyruar ta lidhë atë brenda 7 ditëve nga dita e punësimit.

Kur marrëdhëniet midis dy palëve nuk janë qartësisht të përcaktuara, gjykata kompetente ose Agjencia e Punësimit të Përkohshëm, me kërkesë të palëve, duhet të përcaktojë natyrën e vërtetë të marrëdhënieve mes tyre, bazuar në dispozitat e këtij Kodi, si dhe fakteve që lidhen me aftësinë në punë dhe shpërblimin e punëmarrësit.

Kur punëmarrësit i kërkohet të punojë jashtë Republikës së Shqipërisë, për një periudhë më shumë se një muaj, punëdhënësi, pasi merr edhe pëlqimin e punëmarrësit, duhet t'i japë atij një dokument me shkrim, i cili duhet të përmbajë minimalisht informacionin e kërkuar në pikën 3, të këtij neni, si dhe informacionin plotësues, si më poshtë:

- a) kohëzgjatjen e punësimit jashtë shtetit;
- b) llojin e monedhës në të cilën do të paguhet;
- c) nëse është e nevojshme, përfitimet në para ose në natyrë për punësimin jashtë shtetit;
- ç) nëse është e nevojshme, kushtet që rregullojnë rikthimin e punëmarrësit.

Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës. Në rast se punëdhënësi nuk përmbush këto kushte rrezikon të dënohet me gjobë deri në tridhjetëfitin e pagës minimale mujore.

Burimi: §12, 21 të Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## **Kontrata me Kohëzgjatje të Caktuar**

Kontrata e punës mund të lidhet për një kohëzgjatje të caktuar. Lidhja e kontratës së punës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet me arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës në të cilën punëmarrësi do të punësohet.

Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake. Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar.

Kontratat me afat të caktuar janë të ndaluara për detyra me natyrë të përhershme megjithatë legjislacioni i punës nuk e ka të parashikuar qartë gjatësinë në terma kohe të një kontrate me afat të caktuar dhe përsëritjet e saj.

Burimi: §140, 149 të Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## **Koha e Provës**

Në përputhje me Kodin e punës, kohëzgjatja e kohës së provës konsiderohet 3 muajt e parë të punës. Në raste të veçanta, palët mund të lidhin një kontratë për kryerjen e së njëjtës punë.

Koha e provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive.

Gjatë kohës së marrjes në provë, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër të paktën 5 ditë përpara.

Në qoftë se një punëmarrës është punësuar me kontratë me afat të caktuar, palët parashikojnë me shkrim një periudhë prove jo më shumë se tre muaj. Një punëmarrës nuk mund të angazhohet dy herë në periudhë prove e cila ka si objekt kryerjen e së njëjtës punë.

Burimi: §142 & 150(1) të Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Afatet e Njoftimit

Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur.

Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.

Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej:

- dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj;
- një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet;
- dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet; dhe
- tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.

Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet i njëjti rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi.

Afati i njoftimit gjatë kohës së provës është 5 ditë. Nëse kontrata nuk shfuqizohet gjatë kohës së provës, kjo përfshihet në kohëzgjatjen e kontratës me afat të caktuar.

Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar. Kontratat me afat të caktuar ndërmjet të njëjtave palë do të konsiderohen si të njëpasnjëshme edhe në ato raste kur ka një ndërprerje të shkurtër, jo më shumë se tre muaj, ndërmjet mbarimit të një kontrate dhe lidhjes së kontratës tjetër

Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. Zgjidhja e kontratës në kundërshtim me Kodin e Punës është e pavlefshme.

Gjatë periudhës së njoftimit, kur kontrata e punës zgjidhet nga ana e punëdhënësit, punëmarrësi përfiton, së paku, 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re. I takon punëdhënësit të përcaktojë arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës në njoftimin me shkrim të drejtuar punëmarrësit të pushuar nga puna.

Burimi: §143 & 144, 150(2) & 151 të Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Shpërblimi për Vjetërsinë

Punëmarrësi përfiton shpërblim për vjetërsi, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet. Punëmarrësi e humb të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, nëse është pushuar me efekt të menjëhershëm, për shkaqe të arsyeshme.

Shpërblimi për vjetërsi është të paktën sa paga e një 15-ditëshi, mbi çdo vit pune të plotë (që llogaritet në bazë të pagës që ekziston në përfundim të marrëdhënieve të punës).

Shpërblime të ngjashme janë të aplikueshme edhe në rastin e përfundimit të marrëdhënieve të punës që kanë zgjatur jo më pak se tre vjet

Burimi: §145 & 152 të Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

# 05/13 Përgjegjësitë Familjare

## Konventat e ONP-

Konventa 156: Punëtorët me Përgjegjësi Familjare Konventa (1981)  
Rekomandimi 165: Punëtorët me Përgjegjësi Familjare (1981)

**Shqipëria ka ratifikuar Konventën 156.**

### *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Kjo është leje për baballarët e rinj, rreth kohës së lindjes së fëmijës, dhe zakonisht është me kohëzgjatje të shkurtër.

Rekomandimi shoqërues (Nr. 165) i Konventës së ONP-së mbi Përgjegjësitë Familjare parashikon lejen prindërore si opsion në dispozicion të njërit nga prindërit për të marrë leje të gjatë (të paguar ose jo) pa e humbur vendin e punës. Leja prindërore merret zakonisht kur leja e lindjes dhe atësisë janë konsumuar. Për prindërit që punojnë, ligjet mund të përcaktojnë pjesën e lejes prindërore që duhet të merret detyrimisht nga baballarët ose nënat.

Rekomandimi 165 kërkon shqyrtimin e masave për përmirësimin e kushteve të përgjithshme të punës përmes organizimeve fleksibile të punës.

## Legjislacioni mbi përgjegjësitë familjare:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Leja e Bashkëshortit

Në rast lindjeje fëmije, bashkëshorti / bashkëjetuesi përfiton 03 ditë pushimi të paguar.

Burimi: §96(3) i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Leja Prindërore

Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Kohëzgjatja përcaktohet me marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Në rastin e birësimit të fëmijës, leja prindërore jepet brenda 6 vjetëve, që nga dita e birësimit të fëmijës, por jo më vonë se kur fëmija mbush moshën 12 vjeç.

Punëmarrësi duhet të lajmërojë, me shkrim, punëdhënësin, të paktën dy javë përpara fillimit të lejes prindërore. Punëdhënësi ka të drejtë, pas konsultimit me punëmarrësin, të shtyjë datën e fillimit të lejes, deri në gjashtë muaj, për arsye të cilat kanë të bëjnë me nevojat operationale të ndërmarrjes. Punëdhënësi njofton punëmarrësin, me shkrim, brenda dy javëve nga data e kërkesës, për arsyet e shtyrjes së lejes prindërore.

Burimi: §132/1 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Opsionet e Punës Fleksibël për Prindërit / Balancimi Punë-Jetë

Nëse gruaja vendos, me dëshirën e saj, të punojë pas periudhës 63 ditore të paslindjes, në marrëveshje me punëdhënësin, për ushqyerjen e fëmijës ka të drejtë që, deri sa fëmija të mbushë 1 vjeç, të zgjedhë:

- një pushim të paguar, prej 2 orësh, brenda kohëzgjatjes normale të punës; ose
- kohëzgjatje pune, të reduktuar me 2 orë, me pagë të njëjtë, sikur të kishte punuar për kohëzgjatjen normale ditore të punës.

Burimi: §105(3) i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

# 06/13 Amësia dhe Puna

## Konventat e ONP-

Një Konventë e mëparshme (103 nga 1952) parashikon të paktën 12 javë pushim të lindjes, 6 javë para dhe 6 javë pas. Megjithatë, konventa e mëvonshme (Nr. 183 nga viti 2000) kërkon që leja e lindjes të jetë së paku 14 javë nga të cilat një periudhë prej gjashtë javësh leje të detyrueshme duhet të jetë pas lindjes së fëmijës.

## Shqipëria ka ratifikuar Konventën 183.

### *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Gjatë shtatëzënisë dhe lejes së lindjes, ju duhet të keni të drejtë për kujdes mjekësor pa asnjë kosto shtesë..

Gjatë shtatëzënisë dhe ushqimit me gji, ju duhet të jeni të përjashtuar nga puna që mund t'ju dëmtojë juve ose fëmijës tuaj.

Pushimi juaj i lindjes duhet të zgjasë së paku 14 javë.

Gjatë pushimit të lindjes, të ardhurat tuaja duhet të jenë të paktën sa dy të tretat e pagës suaj.

Gjatë shtatëzënisë dhe lejes së lindjes, ju duhet të jeni të mbrojtur nga pushimi nga puna ose ndonjë trajtim tjetër diskriminues.

Punëtorët kanë të drejtë të kthehen në pozicionin e njëjtë ose të barasvlershëm pas pushimit të lindjes.

Pas lindjes së fëmijës dhe rikthimit në organizatën tuaj, ju duhet të keni të drejtën e pushimeve të paguara për ushqyerjen me gji të fëmijës tuaj.

## Legjislacioni mbi amësinë dhe punën:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015
- Urdhëri për Mbrojtjen e Veçantë të Grave Shtatzëna dhe të Amësisë (VKM Nr. 397/1996)
- Ligj Nr. 7703/1993 për Sigurimet Shoqërore

## Përkujdesje Mjeksore Falas

Gruaja, gjatë periudhës së shtatzënisë, në marrëveshje me punëdhënësin, ka të drejtë për leje të pagueshme për kryerjen e vizitave mjekësore, kur këto janë të nevojshme të kryhen gjatë orarit të punës. Nuk është e mundur të identifikohen parashikime për përkujdesjen mjekësore para dhe pas lindjes. Të gjitha shërbimet mjekësore janë gjithsesi falas. Personi i siguruar rimburohet 35-100% të kostos së mjekimeve kryesore.

Burimi: 105a(1) i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Ndalimi i Punëve të Rënda ose të Rrezikshme

Për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë në gji ndalohet transportimi i ngarkesave që vënë në rrezik shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Këshilli i Ministrave përcakton punët e rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji.

Gratë shtatzëna dhe gratë që kanë lindur fëmijë, deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, nuk mund të urdhërojnë kryerjen e punës natën, pra nga ora 08 e mbrastës deri në 05 të mëngjesit në verë (ose 06 të mëngjesit në dimër). Për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë në gji ndalohet transportimi i ngarkesave që vënë në rrezik shëndetin e nënës dhe të fëmijës.

Për çdo veprimtar që paraqet rrezik nga ekspozimi ndaj agjentëve, proceseve apo kushteve të përcaktuara nga Këshilli i Ministrave, natyra, niveli dhe kohëzgjatja e ekspozimit ndaj tyre të grave shtatzëna, lehona apo nëna me fëmijë me gji, duhet të vlersohen nga punëdhënësi me qëllim që të merret parasysh çdo rrezik për sigurinë dhe shëndetin si dhe çdo pasojë mbi shtatzëninë dhe të dhënit e gjirit fëmijës.

Kur gruaja shtatzënë, gruaja që sapo ka lindur dhe/ose gruaja me fëmijë në gji vendos të rikthehet në punë pas periudhës së përcaktuar në pikën 1, të këtij neni, por vendi i mëparshëm i punës nuk vlerësohet i përshtatshëm, sipas përcaktimeve në legjislacionin për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, punëdhënësi merr masat e nevojshme për të siguruar përshtatjen e përkohshme të kushteve të punës dhe/ose të orëve të punës, me qëllim që të shmangë çdo rrezik ndaj punëmarrëses dhe/ose fëmijës.



Nëse përshtatja e kushteve ose orëve të punës është e porealizueshme teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëdhënësi transferon punëmarrësen në një punë tjetër të ngjashme, për të cilën ajo është e përshtatshme. Nëse transferimi është i porealizueshëm teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe/ose të fëmijës.

Burimi: §55(5), 104, 108(1) i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §02 & 05 i Urdhërit për Mbrojtjen e Veçantë të Grave Shtatzëna dhe të Amësisë (VKM Nr. 397/1996)

## Leja e Lindjes

Në përgjithësi, leja e lindjes është 365 ditë kalendarike, përfshirë periudhën minimale prej 35 ditës të lejes së zakonshme para dhe 63 pas lindjes së fëmijës.

Kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë duke e bërë lejen e lindjes 390 ditë në total. Pas periudhës 63 ditore pas lindjes gruaja vendos nëse do të kthehet në punë apo të përfitojë nga sigurimet shoqërore. Në rastin kur gruaja shtatzënë vendos të rikthehet në punë pas periudhës 63 ditore të pas lindjes, ajo mund të zgjedhë ndërmjet dy opsioneve gjatë kohës që fëmija nuk ka mbushur moshën 1 vjeç:

- leje të paguar prej dy orësh gjatë orarit normal të punës, ose
- kohëzgjatje të reduktuar të punës, për dy orësh, me të njëjtën pagë sikur të kishte punuar me kohë të plotë

Burimi: §104(1) & 105(2 & 3) i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §27(2) i Ligjit Nr. 7703/1993 për Sigurimet Shoqërore

## Të ardhurat për Barrë Lindje

Përfitimet e lejes së lindjes janë të paguara nga sistemi i Sistemi i Sigurimeve Shoqërore; i financuar nga kontributet e punëdhënësve dhe punonjësve të siguruar. E ardhura për barrë lindje në Shqipëri janë tre llojesh: 1) E ardhura për barrë lindje i paguhet gruas së siguruar për barrën dhe lindjen e fëmijës, kur ajo ka 12 muaj periudhë sigurimi, për çdo rast përfitimi. 2) Gruaja e siguruar, që me vendim të komisionit mjekësor kompetent ndryshon vendin e punës për arsye shtatzënësie, ka të drejtë të përfitojë kompensim të ardhurash për pakësimin që pëson nga ndryshimi i vendit të punës. Ky kompensim jepet në rast se është derdhur kontribut për një kohë jo më pak se 12 muaj. 3) Shpërblim për lindje fëmije i paguhet një personi të siguruar, i cili është nëna ose babai i një fëmije që lind, me kusht që njëri prej tyre të ketë kontribut për një vit para lindjes së fëmijës. Shpërblimi do të bëhet i pagueshëm vetëm një herë dhe nëna do të ketë përparësi në përfitimin e pagesës, në rast se ajo është e siguruar.

Periudha e përfitimit të të ardhurave për barrë lindje është 365 ditë kalendarike. Për gruan që do të ketë në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e përfitimit do të jetë 390 ditë kalendarike. E ardhura për barrë lindje për gruan e siguruar është: a) 80 për qind e mesatares ditore të bazës së vlerësueshme të vitit të fundit kalendarik për periudhën e paralindjes dhe për 150 ditë kalendarike pas lindjes; b) 50 për qind e mesatares ditore të bazës së vlerësueshme të vitit të fundit kalendarik për periudhën tjetër në vazhdim. E ardhura për barrë lindje për gratë ekonomikisht aktive është e barabartë me nivelin bazë të pensionit të pleqërisë.

Burimi: §27, 28 & 29 i Ligjit Nr. 7703/1993 për Sigurimet Shoqërore

## **Mbrojtja e Punësimit të Gruas**

Në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, sipas nenit 105 të këtij Kodi, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkak i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës.

Është e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës e njoftuar nga punëdhënësi në periudhën gjatë së cilës punëmarrësi pretendon për të përfituar të ardhura nga sigurimet shoqërore në rast lindjeje ose birësimi. Kur zgjidhja e kontratës së punës është njoftuar para fillimit të periudhës së mbrojtjes, dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet gjatë periudhës së mbrojtjes. Afati i njoftimit rifillon të ecë vetëm pas përfundimit të periudhës së mbrojtjes.

Burimi: §105a(2) & 107 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## **E Drejta e Kthimit në Vendin e Punës**

Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barasvlershëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës.

Burimi: §105(4) i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## **Ushqimi i Foshnjeve me Gji**

Nënat me fëmijë në gji kanë të drejtën e një pushimi prej të paktën 20 (njëzet) minutash çdo 3 (tre) orë, në rastet kur kjo është e justifikuar nga kushtet e tyre.

Burimi: §06 i Urdhërit për Mbrojtjen e Veçantë të Grave Shtatzëna dhe të Amësisë (VKM Nr. 397/1996)

# 07/13 Shëndeti dhe Siguria

## Konventat e ONP-

Shumica e Konventave të ONP-së merren me rreziqe shumë të veçanta të Sigurisë në Punë, si azbesti dhe kimikatet.

Konventa 155 (1981) është konventa e përgjithshme përkatëse në këtë rast.

Konventa e Inspektimit të Punës: 81 (1947)

## Shqipëria ka ratifikuar Konventat 81 dhe 155.

### *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Punëdhënësi juaj duhet të sigurohet që procesi i punës të jetë i sigurt.

Punëdhënësi juaj duhet të sigurojë veshje mbrojtëse dhe masat tjera të nevojshme të sigurisë falas.

Ju dhe kolegët tuaj duhet të merrni trajnim në të gjitha aspektet e sigurisë dhe të shëndetit të punës dhe duhet t'ju jenë treguar daljet e emergjencës.

Për të garantuar sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës, duhet të jetë i pranishëm një sistem qendror, i pavarur dhe efikas i inspektimit të punës.

## Legjislacioni mbi shëndetin dhe sigurinë:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015
- Ligji Nr. 10237/2010 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë
- Ligji Nr. 9634/2006 për Inspektimin e Punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës

## Detyrimi i Kujdesit në Punë

Punëdhënësi ka detyrimin të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor të punëmarrësve gjatë kryerjes së aktivitetit në punë. Sipas Kodit të Punës, punëdhënësi duhet të informojë punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën dhe duhet t'i kualifikojë punëmarrësit për respektimin e kërkesave në fushën e shëndetit, sigurimit dhe higjienës. Punëdhënësi për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet profesionale duhet të përcaktojë qartë rregullat e sigurimit teknik.

Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjienën e vendeve të punës. Punëdhënësi pasi konsultohet me punëmarrësit, duhet të marrë masat e nevojshme mbrojtëse kundër rreziqeve të veçanta që paraqesin substancat dhe agjentët helmues, makinat, transporti i peshave të rënda, ndotja e ajrit, zhurmat dhe dridhjet.

Kur natyra e punës paraqet rreziqe të veçanta për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve, punëdhënësi organizon, me shpenzimet e tij, në mënyrë periodike, si dhe sipas këshillimit të mjekut të ndërmarrjes, vizita mjekësore profesionale dhe ekzaminime mjekësore shtesë të punëmarrësit, para marrjes në punë dhe gjatë marrëdhënies së punës. Sipas Kodit të Punës, punëdhënësi duhet të sigurojë kushte pune të shëndetshme dhe të sigurta, si ambiente pune të përshtatshme, qëndrueshmëri dhe siguri të makinerive të punës, riparime periodike, mbrojtjen e mjedisit të punës nga ndotja e ajrit, nivele të pranueshme zhurmash dhe dridhjesh, mirëmbajtje të makinerve, dhe të marrë masa parandaluese për parandalimin e zjarreve dhe shpërthimeve.

Punëmarrësi për kryerjen e punës duhet të përdorë sipas rregullave të caktuara mjetet e punës, aparaturat, mjetet e punëdhënësit dhe pajisjet e vëna në dispozicion të tij.

Punëdhënësi, për sigurimin e mbrojtjes së punëmarrësve në të gjitha aspektet, që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë merr masat e nevojshme nëpërmjet përparandalimit të rreziqeve duke i dhënë informacion dhe siguruar të gjitha mjetet e nevojshme në vëndin e punës.

Punëdhënësit janë të detyruar të ndjekin rregulla të përgjithshme të parandalimit të rrezikut duke mbajtur parasysh natyrën e veprimtarisë së ndërmarrjes/institucionit; vlerësimin e rrezikshmërisë ndaj sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve. Është e parashikuar që punëdhënësi të zhvillojë këshillime me punëmarrësit dhe me përfaqësuesit e tyre, me objekt planifikimin e futjen e teknologjive të reja, duke vënë në dukje pasojat e tyre për sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve, pasoja të cilat lidhen me përzgjedhjen e pajisjeve, rregullimin e kushteve të punës dhe ndikimin e kushteve të

mjedisit, të marrin masat e duhura, me qëllim që vetëm punëmarrësit, të cilët kanë marrë udhëzime të përshtatshme, të futen në zonat me rrezik të madh dhe specifik.

Burimi: §24, 39-75 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §6 i Ligjit Nr. 10237/2010 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë

## **Mbrojtja Falas**

Kur masat e mbrojtjes kolektive janë të pamjaftueshme për të mbrojtur punëmarrësit, punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve, pa pagesë nga ana e tyre, pajisje individuale mbrojtëse për mbrojtjen nga rreziqet në punë. Pajisjet duhet të provohen dhe të pastrohen para se t'i jepen punëmarrësit. Ato duhet të jenë në gjendje të mirë të përdorshme në çdo kohë dhe të vendosura në vende të mbrojtura nga pluhuri dhe ndotësit e tjerë.

Në rastet kur masat e përgjithshme të mbrojtjes janë të pamjaftueshme për të siguruar mbrojtjen e punëmarrësit, punëdhënësi është i detyruar me ligj t'i sigurojë me shpenzimet e tij punëmarrësit pajisje mbrojtëse individuale për të mbrojtur veten kundrejt rreziqeve të veprimtarisë në punë.

Masat që marrin punëdhënësit për sigurinë, higjienën dhe shëndetin në punë nuk kanë efekt financiar për punëmarrësit. Punëdhënësi vendos pajisje të nevojshme në dispozicion të punëmarrësve përgjegjës për ndihmën e shpejtë, shpëtimin dhe evakuimin në rast zjarri. Pajisje duhet të jenë të testuara dhe pastruara para se t'i jepen punëmarrësit.

Burimi: §68 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §6 i Ligjit Nr. 10237/2010 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë

## **Trajnimi**

Sipas Kodit të Punës, punëdhënësi duhet të informojë punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën dhe duhet t'i kualifikojë punëmarrësit për respektimin e kërkesave në fushën e shëndetit, sigurimit dhe higjienës. Kualifikimi dhe informimi i parashikuar në paragrafin e mësipërm bëhen gjatë marrjes në punë dhe përsëriten sipas nevojës, veçanërisht në rast të ndryshimit të kushteve të punës.

Punëdhënësi duhet të sigurohet që punëmarrësit të marrin trajnimin e duhur në rastet e prezantimit të teknologjive apo paisjeve të reja të punës; në rastet e ndryshimit të procedurave të punës në masën që mund të ndikojnë shëndetin dhe sigurinë në punë. Në rastet e transferimit apo ndryshimit të punës, trajnimi mbi sigurinë dhe shëndetin në punë duhet të përshtatet me kushtet e reja specifike të punës dhe zhvillohet sipas rreziqeve të reja.

Burimi: §11, 13, 19, and 43 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Sistemi i Inspektimit të Punës

Inspektorati Shtetëror i Punës (ISP) i themeluar me propozim të Ministrisë së Punës, çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta (MePSShB) është përgjegjës për inspektimin e punës. Inspektorët e punës sigurojnë përputhje me kërkesat ligjore në fushën e legjislacionit të punës dhe të shërbimeve shoqërore.

ISP mban përgjegjësi për garantimin e respektimit të kërkesave ligjore dhe të marrëveshjeve kolektive lidhur me kushtet e punës si: orari i punës, pagat, siguria, kushtet higjienike dhe mirëqënia, punësimi i fëmijëve, punësimi i emigrantëve dhe punëmarrësit vulnerabël. Gjithashtu, ISP është i autorizuar të kontrollojë derdhjen e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe të lëshojë leje pune për personat nga 14 - 16 vjeç. Inspektorët e punës mundën, në raste të veçanta, të ndikojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë marrëdhëniet e punës, duke mbyllur kontrata individuale pune dhe duke përshtatur kërkesat e kontratës në kontrata individuale pune. ISP gjithashtu jep gjithashtu leje për fillim e aktivitetit ekonomik, që nënkupton një verifikim dhe vlerësim fillestar të planeve për ndërtesat, përfshirë pajisjet, mjetet dhe vendet e punës.

Detyra kryesore e Drejtorisë së e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë është monitorimi dhe zbatimi i legjislacionit të punës në fushën e e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, me qëllim parandalimin e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale.

Punëdhënësi duhet të mbajë gjithmonë në ndërmarrje dhe t'i paraqesë inspektorit të punës dokumente përrkatëse si për shembull një kopje të deklaratave të aksidenteve në punë, që kanë ndodhur të paktën që prej tre vjetësh; dokumentin e vlerësimit të riskut për çdo vend pune, të shoqëruar me masat parandaluese, dhe listën e lëndëve të rrezikshme që përdoren në ndërmarrjen e tij.

Inspektimet bëhen të pakten nga dy persona, një inspektor dhe një kontrollor, ose nga dy inspektorë. Shumica e vizitave janë të planifikuara dhe programuara.

Burimi: Ligji Nr. 9634/2006 për Inspektimin e Punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës

# 08/13 Kompensimet për Lejen për Shkak të Sëmundjes dhe Dëmtimet në Punë

## Konventat e ONP-

Për të garantuar sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës, duhet të jetë i pranishëm një sistem qendror, i pavarur dhe efikas i inspektimit të punës.

**Shqipëria ka ratifikuar konventën 102.**

### *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Të drejtat tuaja për punë dhe të ardhura duhet të mbrohen kur nuk mund të punoni për shkak të sëmundjes. Legjislacioni kombëtar i punës mund të parashikojë që pagesa e paaftësisë për punë për shkaqe shëndetsore nuk mund të paguhet gjatë 3 ditëve të para të mungesës suaj. Minimalisht duhet të keni të drejtë për të ardhura gjatë 06 muajve të parë të sëmundjes. Këto të ardhura duhet të jenë të paktën 45 përqind të pagës minimale. (Shtetet janë të lira të zgjedhin një sistem i cili garanton 60 përqind të pagave të fundit gjatë 6 muajve të parë të sëmundjes apo edhe gjatë vitit të parë). Ju duhet të keni të drejtë për pushim mjekësor të paguar.

Gjatë sëmundjes, ju duhet të keni të drejtë për kujdes mjekësor pa asnjë kosto shtesë. Punonjësit dhe anëtarët e familjes së tyre duhet të kenë akses në kujdesin e duhur minimal mjekësor me një kosto të përballueshme.

Gjatë 6 muajve të parë të sëmundjes tuaj, ju nuk duhet të pushoheni nga puna.

Sa herë që jeni në kushte të paaftësisë për punë për shkak të sëmundjeve profesionale apo aksidenteve, ju duhet të merrni një përfitim më të lartë. Në rastin e paaftësisë/aftësisë së kufizuar të përkohshme ose të përgjithshme, punëtorit mund t'i sigurohet të paktën 50% të pagës së tij mesatare, ndërsa në rast të dëmtimeve fatale, familjarët duhet të pajisen me 40% të pagës mesatare të punëtorit që ka humbur jetën në pagesa periodike.

## Legjislacioni mbi lejen për shkak të sëmundjes dhe kompensimet për dëmtimet në punë:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

### Të Ardhurat

Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80% të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga sigurimet shoqërore.

Punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë nëpërmjet raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku. Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar t'i nënshtrohet ekzaminimit nga një mjek tjetër i caktuar prej punëmarrësit; ky mjek do të deklarojë vetëm paaftësinë për punë të punëmarrësit, duke ruajtur sekretin mjekësor.

Në rast se ka mospërputhje në pikpamjet e mjekut të punëmarrësit dhe atij të caktuar nga punëdhënësi, punëmarrësi duhet t'i nënshtrohet një ekspertize që i besohet një mjeku të caktuar nga Inspektorati i Punës.

Kur sëmundja është pasojë e pakujdesisë së rëndë të punëmarrësit, në bazë të marrëveshjes midis palëve, e drejta për pagë mund të thjeshtohet ose të hiqet fare. Në mungesë të marrëveshjes kjo e drejtë vendoset nga gjykata.

Përfitimet nga sëmundjet, të cilat menaxhohen nga Insituti i Sigurimeve Shoqërore, janë të financuara nga punëmarrësit (0.12% të pagës së mbuluar) dhe nga punëdhënësi (0.18% të pagës së mbuluar). Përfitimet nga Insituti i Sigurimeve Shoqërore paguhet nga dita e 15-të e 15 të raportit mjekësor dhe do të zgjatë jo më shumë se 6 muaj nga data e fillimit të pagesës dhe mund të zgjatet përjashtimisht deri në 3 muaj të tjerë në rast se komisioni i mjekëve ekspertë (KMCAP) provon që personi i siguruar do të shërohet në këtë periudhë dhe nuk do të deklarohet invalid.

Burimi: §130 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

### Përkujdesja Mjekësore

Përfitimet mjeksore për punëmarrës të siguruar përfshijnë përkujdesjen mjeksore dhe koston e riaftësimin për punë. Të gjitha shërbimet mjeksore të përgjithshme janë falas.

Përfitimet jepen për përfituesit nga sigurimi shoqëror dhe asistenca shoqërore, personat e papunë, azilkërkuarit, fëmijët nën moshën 18 vjeçare (moshën 25 vjeçare nëse është duke ndjekur studimet universitare) që nuk kanë të ardhura nga ndonjë aktivitet biznesi, viktimat e trafikut njerëzor, dhe disa persona të tjera sipas ligjit.



Personi i siguruar rimbursohet nga 35% deri në 100% të kostos së mjekimeve të ndryshme të nevojshme. Nuk ka limit për për kohëzgjatjen.

Burimi: ISSA Country Profile Albania 2016

## **Ruajtja e Vendit të Punës Gjatë Sëmundjes**

Nuk ekzistojnë parashikime përkatëse në Kodin e Punës lidhur me ruajtjen e vendit të punës së punonjësit gjatë sëmundjes.

## **Paaftësia për Punë / Kompensimet për Dëmtimet në Punë**

Sëmundjet profesionale janë të parashikuara nga Këshilli i Ministrave. Nuk është parashikuar një afat minimal për llogaritjen e përfitimeve nga dëmtimet në punë.

Në rast të paaftësisë së përkohshme, 100% e pagës mesatare ditore të tre viteve të fundit të punonjësve të siguruar paguhet deri në 12 muaj.

Në kushtet e paaftësisë së përhershme, për një humbje të vlersuar prej të pakten 67% të aftësisë së punës, përfitimi është 80% të pagës mesatare ditore të vitit para ndodhjes së aksidentit apo paaftësisë. Përfitimi minimal është 80% të pagës minimale ligjore. Vlera e pagës së suplementare për paaftësi të plotë është sa nivelin bazë i saj.

Vlera e përfitimit për paaftësi të pjesshme të përhershme, për një humbje të vlersuar prej të pakten 33% të aftësisë për punë, luhetet ndërmjet 50-80% të 80% të pagës mesatare ditore të vitit para ndodhjes së aksidentit apo paaftësisë, në varësi të shkallës së humbjes së aftësisë për punë. Vlera e pagës së suplementare për paaftësi të pjesshme është sa nivelin bazë i saj.

Një humbje e vlerësuar nga 10% në 33% të aftësisë për punë konsiderohet si paaftësi e përhershme e vogël. Një vlerë totale paguhet sipas një plani të parashikuar me ligj.

Personi i/e ve, merr gjysmën e pensionit për paaftësinë e përhershme që gëzonte ose do të gëzonte i/e ndieri/a. Familjarët që janë të parashikuar me ligj të përfitojnë përfshijnë burrin/gruan i/e ve kur është mbajtës i një fëmije që ishte në ngarkim të të ndierës/ndierit, deri në moshën 8 vjeç, i/e paaftë për punë, ose që ka mbushur moshën 60/50 vjeç respektivisht.

Pensioni i jetimit për paaftësinë e përhershme të njërit prind të vdekur është në masën 25% kur ai është nën 18 vjeç (ose deri në 25 vjeç, nëse studion) ose është i/e paaftë për punë. Në rast kur të dy prindërit e jetimit kanë vdekur përfitimi për paaftësinë e përhershme rritet deri në masën 50% me kusht që të mos ketë persona të tjerë të varur nga të ndjerit.

Familjarë të tjerë të të ndierit/ndierës kanë të drejtën e 25% të pensionit për paaftësinë e përhershme që gëzonte ose do të gëzonte i/e ndieri/a. Këtu përfshihen prindërit, kur kanë arritur moshën 65 vjeç ose janë të paaftë për punë, prindërit e prindërve, njerku e njerka, kur nuk kanë persona që detyrohen t'i mbajnë, nëse provohet se ata jetonin në të njëjtën familje me atë që vdiq, jo më pak se një vit para momentit të vdekjes dhe kanë arritur moshën 65 vjeç, ose janë të paaftë për punë; Nipërit e mbesat, kur janë në ngarkim të atij që vdiq dhe bënin pjesë në të njëjtën familje me të të cilët në këtë rast ata trajtohen si jetimë.

Të gjithë përfitimet pensioneve të pleqërisë nga ana e familjarëve duhet të jenë të tillë që shuma e pensionit të paaftësisë së përhershme të mos kalojë 100% të masës të pleqërisë apo invaliditetit që i takonte të ndjerit.

Burimi: ISSA Country Profile Albania 2016

# 09/13 Sigurimet Shoqërore

## Konventat e ONP-

Sigurimet Shoqërore (standardet minimale): Konventa 102 (1952). Për disa përfitime, janë përcaktuar standarde disi më të larta në Konventat e mëvonshme.

Përfitimet nga Dëmtimet në Punë: Konventat 121 (1964)

Invaliditeti, Përfitimet e pleqërisë dhe të jetimëve: Konventa 128 (1967)

Përfitimet mjekësore dhe sëmundjet: Konventa 130 (1969)

Pagesa e Papunësisë: Konventa 168 (1988)

**Shqipëria ka ratifikuar konventat 102 dhe 168.**

## *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Në kushte normale, mosha e pensionit nuk mund të caktohet më e lartë se 65 vjeç. Nëse mosha e daljes në pension është fiksuar në mbi 65 vjet, atëherë duhet t'i "kushtohet vëmendje aftësisë të punës së personave të moshuar" dhe "kriteret demografike, ekonomike dhe sociale, të cilat duhet të demonstrohen statistikisht". Pensionet mund të vendosen si përqindje e pagës minimale ose përqindje e pagës së fituar.

Kur ka ndërruar jetë kryefamiljari, bashkëshortja dhe fëmijët kanë të drejtën e një përfitimi, të shprehur si përqindje e pagës minimale, ose si përqindje e pagës së fituar. Kjo duhet të jetë së paku 40 përqind e pagës së referencës.

Për një periudhë të kufizuar kohore, të papunët kanë të drejtën e pagesës së papunësisë të caktuar si përqindje e pagës minimale ose përqindjes së pagës së fituar.

Pensionet e invaliditetit merret kur një person i siguruar nuk është në gjendje të angazhohet në punësim fitimprurës, para moshës standarde të daljes në pension, për shkak të një gjendjeje kronike jo profesionale, që rezulton në sëmundje, demtim ose paaftësi. Përfitimi i invaliditetit duhet të jetë së paku 40% e pagës së referencës.

## Legjislacioni mbi sigurimet shoqërore:

- Ligji Nr. 7703/1993 për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë, i ndryshuar

## E Drejta e Pensionit

Ligji parashikon të drejtat e pensionit të pleqërisë në moshën 65 vjeç (për meshkujt) dhe 60 vjeç e katër muaj (për femrat) me të paktën 35 vite dhe tetë muaj kontribute. Mosha e pensionit reduktohet në 55 vite kur janë derdhur kontributet për të paktën 30 vite për nënat me gjashtë apo më shumë fëmijë më të vegjël se 8 vjeç.

Vlera e pensionit të pleqërisë (sigurimit shoqëror) është raporti i kontributeve të punëmarrësit të siguruar me numrin e kontributeve të nevojshme për një pension të plotë në vitin aktual (35 vite dhe tetë muaj në 2016) shumëzuar me vlerën e pensionit të pleqërisë, plus 1% të të ardhurave mesatare të mbuluara të punëmarrësit të siguruar që përdoren për të llogaritur kontributet për çdo vit të mbuluar.

Një person ka të drejtën e pensionit të pjesshëm në moshën 65 vjeç (për meshkujt) dhe 60 vjeç e katër muaj (për femrat) me të paktën 15 vite por më pak se 35 vite dhe tetë muaj kontribute. Pensioni i pjesshëm është një përqindje e pensionit të plotë, në varësi të numrit të viteve të kontributeve të derdhura.

Pensionet e parakohëshme janë pensione të reduktuara, të pagueshme deri në tre vite para moshës normale të daljes në pension me të paktën 35 vite dhe tetë muaj kontribute. Në rastin e pensioneve të parakohëshme, pensioni i plotë reduktohet me 0.6% për çdo muaj të marrë para moshës normale të pensionit.

Pensionimi mund të shtyhet. Pëson një rritje prej 0.5% për çdo muaj të shtyrë pas moshës normale të pensionit.

Pensionet shoqërore të pleqërisë (asistenca sociale) i jepet në moshën 70 vjeçare atij personi që ka qënë resident në Shqipëri për të paktën pesë vite, që nuk plotëson kushtet për asnjë pension nga sigurimet shoqërore, dhe që ka të ardhura më të ulëta se sa vlera e pensionit të pleqërisë.

Burimi: ISSA Country Profile Albania 2016

## Pensioni Familjar dhe për Jetimët

Pensionimi familjar (sigurimi shoqëror) merret kur punëmarrësi i ndierë ka gëzuar ose do të gëzonte të drejtën e pensionit të pleqërisë apo të invaliditetit. Familjarët që kanë të drejtën e këtij pensioni janë të vejat/vejët mbajtës të një fëmije që ishte në ngarkim të të vdekurit/vdekurës, deri në moshën 8 vjeç; të vejat/vejët e paaftë për punë; të vejat/vejët që kanë mbushur moshën 55/60 vjeç; jetimët që kanë qënë në ngarkim të personit që vdiq dhe është nën 18 vjeç (mosha kufi shtyhet deri në 25 vjeç nëse studion, dhe nuk ka kufi moshe nëse është i paaftë për punë që në lindje); prindërit, kur kanë arritur

moshën 65 vjeç ose janë të paaftë për punë, prindërit e prindërve, njerku e njerka, kur nuk kanë persona që detyrohen t'i mbajnë, nëse provohet se ata jetonin në të njëjtën familje me atë që vdiq, jo më pak se një vit para momentit të vdekjes dhe kanë arritur moshën 65 vjeç, ose janë të paaftë për punë; nipërit e mbesat, kur janë në ngarkim të atij që vdiq dhe bënin pjesë në të njëjtën familje me të. Në këtë rast ata trajtohen si jetimë;

Personi i/e ve, merr 50% të pensionit që gëzonte ose do të gëzonte i/e ndieri/a. I/e veja humbasin të drejtën për pension familjar kur martohen.

Jetimi merr pension familjar edhe nëqoftëse prindi që jeton është i punësuar, është ekonomikisht aktiv ose merr një pension si të drejtë të tij. Në këtë rast masa e pensionit për çdo jetim ose person tjetër që përfiton është 25% e pensionit që i takonte të ndjerit, por jo më tepër se 50% e tij;

Jetimi merr pension familjar edhe nëqoftëse prindi që jeton është i punësuar, është ekonomikisht aktiv ose merr një pension si të drejtë të tij. Në këtë rast masa e pensionit për çdo jetim ose person tjetër që përfiton është 25% e pensionit që i takonte të ndjerit, por jo më tepër se 50% e tij.

Pjestarët e tjerë marrin 25% të pensionit të pleqërisë apo invaliditetit që i takonte të ndjerit.

Të gjithë përfitimet pensioneve të pleqërisë nga ana e familjarëve duhet të jenë të tillë që shumën e pensionit të mos kalojë 100% të masës të pleqërisë apo invaliditetit që i takonte të ndjerit.

Burimi: ISSA Country Profile Albania 2016

## Pagesa e Papunësisë

Pagesa e papunësisë përfitohet nga punëmarrësit e siguruar me të pakten një vit kontribute të paguara të cilët nuk janë duke përfituar ndonjë pagesë tjetër (përveç paaftësisë së pjesshme), që janë të rregjistruar në zyrën e punës, dhe janë të gatshëm të marrin pjesë në trajnime.

Pagesa e papunësisë është një vlerë bazë që paguhet deri në 12 muaj ose për një total prej 365 ditësh kalendarike nëse punëmarrësi i siguruar ka periudha të përkohshme punësimi. Pagesa e papunësisë duhet të mbulojë minimumin e standartit të jetesës sipas ligjit.

Pagesat suplementare të përfshira në pagesën e papunësisë janë 5% të pagesës së papunësisë, deri në 30% paguhet për çdo fëmijë në varësi nën moshën 10 vjeç. Suplementi reduktohet me 50% nëse njëri prind është i punësuar apo merr pension.

Përfitimet përshtaten çdo vit.

Burimi: ISSA Country Profile Albania 2016

*Teksti në këtë dokument u përditësua në Janar 2019. Për azhurnime më të fundit mbi Legjislacionin e Punës dhe të Punësimit në Shqipëri, ju lutemi referojuni <https://rrogai.me.al/karriera>*

## Pensioni i Invaliditetit

Pensioni i invaliditetit përfitohet për Invaliditet të plotë (duke përfshirë verbimin, gjymtime të forta e dëmtime fizike, apo paaftësinë për çdo veprimtari ekonomike) apo invaliditet të pjesshëm (kur personi i siguruar humbet aftësinë për punë në profesionin apo punën e tij të fundit, por mund të kryejë punë të tjera në kushte specifike) me një shumë jo më të vogël se 75% të diferencës në vite ndërmjet moshës së punëmarrësit të siguruar dhe moshës 20 vjeçare, duke përfshirë të paktën një vit në pesë vitet e fundit para se të fillonte invaliditeti.

Pensioni i invaliditetit përbëhet nga një shumë bazë dhe nga një shtesë. Shuma bazë llogaritet si raport i periudhës së sigurimit, që ka realizuar personi, me periudhën e sigurimit të kërkuar, sipas tabelave të daljes në pension pleqërie, bazuar në moshë dhe vite sigurimi, shumëzuar me pensionin social; shtesa do të jetë 1% për vit sigurimi shumëzuar me bazën mesatare të vlerësuar që personat e siguruar kanë arritur nëpërmjet kontributeve, gjatë gjithë historisë së tij kontributive; shuma e përgjithshme e pensionit nuk mund të jetë më e vogël se pensioni social.

Shuma e përgjithshme e pensionit të plotë nuk mund të jetë më e vogël se 75 për qind e pagës minimale neto në shkallë vendi.

Pensioni i reduktuar i invaliditetit paguhet kur personi i siguruar bëhet i paaftë për punë por nuk përmbush kushtet e përfitimit për pension të plotë invaliditeti të vlerësuar nga Komisioni Mjekësor. Vetëm një përqindje e pensionit të plotë të invaliditetit paguhet si pension i reduktuar invaliditeti zatur në diferencën ndërmjet periudhës së tij të sigurimit me periudhën e duhur për pension të plotë invaliditeti.

Kur përfituesi i një pensioni invaliditeti bëhet fizikisht ose psikikisht i paaftë dhe ka nevojë për një kujdesje të vazhdueshme të një personi tjetër, atij i jepet një pagesë shtesë prej 15% të bazës së vlerësuar neto.

Një person i siguruar i paaftë, që merr pension invaliditeti dhe që ka në ngarkim fëmijët deri në moshën 18 vjeç, ose kur këta studiojnë apo janë të paaftë për punë deri në moshën 25 vjeç, merr një të ardhur shtesë familjare për çdo fëmijë në masën 5% të pensionit bazë, por jo më shumë se 30%.

Personi që përfiton pension për invaliditet, kur plotëson moshën, ka të drejtë të kërkojë pension pleqërie, nëse ky do të jetë më i favorshëm për të. Këto përfitime përshtaten çdo vit.

Pensioni i invaliditetit jepet për paaftësi fizike, ndjesore, mendore apo psikologjike që në lindje apo si pasojë e një aksidenti apo sëmundjeje por nuk përmbush kushtet e kontributit për pensionin e invaliditetit të sigurimeve shoqërore.

Burimi: ISSA Country Profile Albania 2016

# 10/13 TRAJTIMI I BARABARTË

## Konventat e ONP-

Konventa 111 (1958) rendit bazat e diskriminimit të cilat janë të ndaluara. Konventa 100 (1952) ka të bëjë me Shpërblim të Barabartë për Punë me Vlerë të Barabartë.

**Shqipëria ka ratifikuar të dy Konventat 100 dhe 111.**

## *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Në vendin e punës është e domosdoshme që paga për burrat dhe gratë të jetë e barabartë për punë me vlerë të barabartë, pa marrë parasysh statusin martesor. Pabarazia në pagë, bazuar në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, origjinën kombëtare, vendin e lindjes ose origjinën sociale, është gjithashtu e ndaluar. Duhet të ekzistojë një sistem transparent i shpërblimit dhe përputhje e qartë e pagës dhe pozitës në mënyrë që të mbështetet parandalimi i diskriminimit në pagë.

Nuk janë të parashikuara qartë në Konventat e ONP-së. Megjithatë, kërcënimet seksual / ngacmimi është diskriminimi gjinor.

Punëdhënësi juaj nuk mund t'ju diskriminojë në asnjë aspekt të punësimit (emërimit, promovimit, trajnimit dhe transferimit) në bazë të anëtarësimit sindikal ose pjesëmarrjes në aktivitetet sindikale, paraqitjes së një ankese ndaj një punëdhënësi, racës, ngjyrës, seksit, statusit martesor, përgjegjësisë familjare, shtatzënisë, fesë, opinionit politik, origjinës kombëtare ose sociale, mungesës së përkohshme për shkak të sëmundjes, moshës, anëtarësimit në sindikata, paaftësisë /HIV-AIDS, ose mungesa nga puna gjatë pushimit të lindjes. (Konventat 111, 156, 158, 159 dhe 183)

Njerëzit kanë të drejtë të punojnë dhe nuk mund të ketë ndarje profesionale në bazë të gjinisë.

## Legjislacioni mbi Trajtimin e Barabartë:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Barazia në Shpërblim

Punëdhënësi paguan punëmarrësit në mënyrë të barabartë, për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminuar.

Puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë mbështetet në gjithë kriteret përkatëse, veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë. Ndryshimet në pagë, të cilat bazohen në kriteret objektive, të përcaktuara në këtë pikë, nuk do të konsiderohen diskriminim në pagë.

Burimi: §115 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Ngacmimet Seksuale

Kodi i Punës ndalon ngacmimet seksuale në vëndin e punës. Shqetësim seksual është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike e simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues ose fyes, që kryhet nga punëdhënësi kundrejt një punëmarrësi, një punëkërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual për punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë. Punëdhënësi merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve; si dhe të parandalojë ngacmimin moral të kryer prej tij dhe nga punonjësit e tjerë, si dhe afishon dispozitat mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse.

Punëdhënësi ndalohet të ngacmojë punëmarrësit me veprime, të cilat kanë për qëllim ose sjellin si pasojë degradimin e kushteve të punës, në një shkallë të tillë që mund të çojë në cenimin e të drejtave dhe dinjitetit të personit, në dëmtimin e shëndetit të tij fizik ose mendor ose në dëmtimin e të ardhmes së tij profesionale.

Çdo person, i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës që mund të ketë pasur cenim të të drejtave të tij/saj, e cila nuk mund të justifikohet me përshkrimin e punës ose realizimin e objektivave të caktuar, duhet të sinjalizojë menjëherë punëdhënësin ose strukturat përkatëse, kur personi ndaj të cilit adresohet cenimi, është vetë punëmarrësi.



Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi gjithashtu ndalon ngacmimet dhe shqetësimet seksuale. Sipas Kodit Penal, ngacmimi seksual përbën një vepër penale dhe denohet me burgim nga një deri në pesë vite. Kur ky vepër kryhet në bashkëpunim, kundër disa personave, më shumë se njëherë, ose kundër fëmijëve, dënohet me burgim nga tre deri në shtatë vite.

Burimi: §32 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §108(a) of the Criminal Code No. 7895/1995, last amended by Laë No. 98/2014; §12 of the Laë Nr. 10221 për Mbrojtjen nga Diskriminimi

## Diskriminimi

Diskriminimi ndalohet nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në Kushtetutë thuhet, “Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.” Më tutje thuhet se askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura më sipër, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Kodi i Punës ndalojnë çdo lloj forme të drejtëpërdrejtë apo të tërthortë diskriminimi. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Dallimet, kufizimet, përjashtimet ose parapëlqimet, që bazohen në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë diskriminim kur, për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përlligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:

- a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë;
- b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë;
- c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;
- d) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruar nga këto organizata.

Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar ose persona të ndodhur në kushte të tjera. Për të siguruar përshtatjen e arsyeshme, punëdhënësi duhet të bëjë modifikime dhe rregullime të nevojshme dhe të përshtatshme, që nevojiten në raste të veçanta dhe që nuk imponojnë një barrë të tepruar për të, për t'u garantuar këtyre personave gëzimin ose ushtrimin, në kushte të barabarta me të tjerët, të së drejtës për punësim dhe profesion. Kjo barrë nuk konsiderohet e tepruar për punëdhënësin, kur niveli i përshtatshmërisë së arsyeshme që kërkohet është i garantuar sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi. Mohimi i përshtatjes së arsyeshme nga ana e punëdhënësit përbën diskriminim.

Më rastet kur kontrata e punës është mbyllur për shkak të diskriminimit, punëdhënësi është i detyruar t'i paguajë punëmarrësit dëmin (në formë kompensimi) prej 12 (dymbëdhjetë) pagash mujore. Kompensime të tjera mund të përfshijnë faturat e dëshmitarëve ekspertë, dhe shpenzimet dhe kostot e procesit gjyqësor, etj.

Sipas Kodit penal, diskriminim dënohet me pagesë apo deri në pesë vite burgim.

Burimi: §9, 18(2 & 3) of the Albania's Constitution of 1998 ëith Amendments through 2012; §09 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §253 of the Criminal Code No. 7895/1995, last amended by Laë No. 98/2014; Laë No. 10221 on Protection from Discrimination

## Barazia në Zgjedhjen e Profesionit

Kodi i Punës kërkon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesionit. çdo person, pa dallime gjinore ka mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë. në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë.

Nuk ekziston ndonjë parashikim në ligj që ndalon femrat të bëjnë të njëjtat detyra të lidhura me punën si meshkujt.

Burimi: §9(5) i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

# 11/13 Minorenët dhe të Rinjtë

## Konventat e ONP-

Mosha minimale: Konventa 138 (1973)

Format e Këqija të Punës së Fëmijëve: Konventa 182 (1999)

**Shqipëria ka ratifikuar dy Konventat 138 dhe 182.**

## *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Në vendin e punës, fëmijët nuk mund të detyrohen të kryejnë punë që mund të dëmtojnë shëndetin e tyre dhe pengojnë zhvillimin e tyre fizik e mendor. Të gjithë fëmijët duhet të jenë në gjendje të ndjekin shkollën. Pasi kjo të mbrohet, nuk ka asnjë kundërshtim ndaj fëmijëve që kryejnë punë të lehta ndërnjet moshave 12 dhe 14. Mosha minimale e përgjithshme e punës është 15 vjeç, gjithsesi vendet në zhvillim mund ta vendosin këtë në 14 vjeç. Mosha minimale për punë të rrezikshme, që mund të rrezikojë shëndetin, sigurinë ose moralin e të rinjve, është 18 vjeç. Ajo mund të vendoset në një nivel më të ulët prej 16 vitesh nën rrethana të caktuara.

Fëmijët nuk duhet të punësohen në punë që mund të dëmtojnë shëndetin, sigurinë ose moralin e tyre. Kjo konsiderohet si një nga format më të këqija të punës së fëmijëve. Mosha minimale për punë të rrezikshme është 18 vjeç.

## Legjislacioni mbi minorenët dhe të rinjtë:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015
- Ligji Nr. 10347/2010 për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve
- Ligji Nr. 10237/2010 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë

## Mosha Minimale e Punës

Mosha minimale e punës është 16 vjeç. Përjashtimisht, fëmijët nga mosha 15 deri në 16 vjeç mund të punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta, të cilat nuk cenojnë shëndetin e tyre dhe rritjen fizike. Fëmijët nga mosha 15 deri në 16 vjeç mund të bëhen subjekte të orientimeve profesionale dhe trajnimeve në përputhje me rregullat e vendosura me vendim të Këshillit të Ministrave. Minorenët mund të punësohen në punë që nuk cenojnë:

- a) sigurinë, shëndetin ose zhvillimin e fëmijëve; dhe
- b) pjesëmarrjen e fëmijëve në shkollë, në programet profesionale udhëzuese ose trajnuese të miratuara nga institucionet përgjegjëse, ose zotësinë e fëmijëve për të përfituar nga ky formim.

Këshilli i Ministrave përcakton punët e lehta dhe vendos rregulla të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës për fëmijët.

Fëmijët nën moshën 15 vjeç ose fëmijët, të cilët janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë, mund të punësohen për qëllime të veprimtarive kulturore ose të ngjashme me to.

Fëmijët nën moshën 15 vjeç ose fëmijët, të cilët janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë mund të punësohen për qëllime të ushtrimit të veprimtarive kulturore, artistike, sportive ose reklamuese vetëm nëse plotësohen njëkohësisht këto kushte:

- a) veprimtaritë kulturore ose të ngjashme me to duhet të respektojnë kërkesat e parashikuara në pikën 2, të nenit 99, të këtij Kodi;
- b) Inspektorati i Punës jep autorizim paraprak rast pas rasti.

Këshilli i Ministrave përcakton me vendim të posaçëm rregullat për kushtet e punës dhe procedurën për dhënien e autorizimit. Fëmijët nën moshën 18 vjeç duhet të punësohen vetëm kur njihen si të aftë për punë pas kontrollit mjekësor të plotë.

Parashikime të posaçme të Kodit të Punës që aplikohen për punëmarrësit nën moshën 18 vjeç, duhet të aplikohen, në masën e mundshme, për çdo mardhënie punë ligjore për punësim apo punë në çdo profesion.

Kushtetua garanton edukim publik falas dhe Ligji për Sisteimin e Edukimit Para-Universitar përcakton 16 vite si moshë të arsimit të detyrueshm.

Burimi: §98-103 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §22 i Ligjit Nr. 10347/2010 për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve

## Mosha Minimale për Punë të Rrezikshme

Vetëm personat madhorë, mbi 18 vjeç, mund të punësohen në punë të vështira ose që paraqesin rrezik për shëndetin ose personalitetin e tyre. Punët e vështira ose të rrezikshme dhe rregullat e veçanta për kohëzgjatjen dhe kushtet e kryerjes së tyre përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Në përputhje me Ligjin për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Të miturit mbrohen nga çdo lloj rreziku, që vë në rrezik mirëqenien si dhe zhvillimin e tyre. Puna e të miturve ndalohet në rast se ajo objektivisht kalon përtej kapacitetit fizik dhe psikik të tij; nëse përfshin ekspozim të agjentëve toksikë, kancerogjenë, shkakton dëmtime të trashëgueshme gjenetike apo dëmtime, të cilat kanë efekte kronike në dëm të shëndetit përgjatë të gjithë jetës, ekspozim në rrezatime radioaktive, e të ftohtit apo të nxehtit ekstrem, zhurmave apo dridhjeve.

Vendimi i Këshillit të Ministrave për Mbrojtjen e të Miturve në Punë, 1996, dhe Vendimi i Këshillit të Ministrave mbi Përcaktimin e Punëve të Vështira ose të Rrezikshme, 2002, përcakton llojet e punëve të ndaluara për të miturit si dhe moshën minimale për punë të lehta.

Burimi: §100 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §34-35 of the Eorkplace Health and Safety Laë 2010

# 12/13 Puna e Detyruar

## Konventat e ONP-

Puna e detyruar: Konventat 29 (1930)

Heqja e Punës së Detyruar: Konventat 105 (1957)

Puna e detyruar është puna që nje person duhet të kryejë nën kërcënimin e ndëshkimeve si: humbja e pagave, shkarkimit nga puna, ngacmimimeve ose dhunës, madje edhe ndëshkimit fizik. Punësimi i detyruar nënkupton shkeljen e të drejtave të njeriut.

**Shqipëria ka ratifikuar të dy Konventat 29 dhe 105.**

## *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Përveç përjashtimeve të caktuara, është e ndaluar puna e detyruar ose e detyrueshme (nën kërcënimin e dënimeve dhe për të cilën ju nuk jeni duke punuar vullnetarisht).

Punëdhënësit duhet t'ju lejojnë të kërkoni punë diku tjetër. Nëse e bëni këtë gjë, punëdhënësi juaj nuk duhet t'ju ule pagën apo t'ju kërcënojë me pushimin nga puna (Në të kundërtën, legjislacioni ndërkombëtar e konsideron këtë si punë të detyruar).

Nëse orët e përgjithshme të punës, duke përfshirë jashtë orarit, i tejkalojnë 56 orë në javë, punonjësi konsiderohet se punon në kushte çnjerëzore të punës.

## Legjislacioni mbi punën e detyruar:

- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015
- Kodi Penal Nr. 7895/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 98/2014

## Ndalimi i Punës së Detyruar

Kodi i Punës ndalon çdo lloj punë të detyruar në të gjitha format e saj. Kodi i Punës përcakton si punë të detyruar ose të detyrueshme çdo punë ose shërbim që i kërkohet individit kundër vullnetit të tij, duke e kërcënuar me një dënim të çfarëdoshëm.

Ndalohet përdorimi i punës së detyruar si:

- a) masë shtrënguese ose sanksion ndaj personave që kanë ose që shprehin bindje në kundërshtim me rendin politik, ekonomik, shoqëror në fuqi;
- b) metodë mobilizimi ose përdorimi të fuqisë punëtore për qëllime të zhvillimit ekonomik;
- c) masë për disiplinën në punë;
- d) dënim për pjesëmarrje në grevë;
- e) masë diskriminimi racial, shoqëror, kombëtar ose fetar.

Nuk quhet punë e detyruar:

- a) çdo punë ose shërbim i kërkuar në bazë të ligjit për Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë, të cilat lidhen me punime të karakterit të mirëfilltë ushtarak;
- b) çdo punë ose shërbim që i kërkohet individit si dënim i vendosur nga gjykata dhe gjatë të cilit personi nuk vihet në shërbim të shtetasve ose personave juridikë privatë;
- c) çdo punë që kërkohet në rast lufte ose për shkak të forcave madhore, fatkeqësi natyrore, sidomos zjarri, përmbytja, uria, tërmeti, epidemia ose të gjitha rrethanat që rrezikojnë jetën ose kushtet normale të jetesës së të gjithë popullsisë ose të një pjese të saj.

Në përputhje me Kodin Penal, puna e detyruar dënohet me burgim nga dhjet deri në njëzet vite.

Burimi: §08 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; §128(b) i Kodit Penal Nr. 7895/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 98/2014



## E Drejta për Ndryshimit e Punëve dhe të Zgjidhjes së Kontratës

Kodi i Punës i njeh të drejtën e ndryshimit të punëve punëmarrësve dhe i jep atyre të drejtën e zgjidhjes së kontratës. Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej:

- dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj,
- prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet,
- prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet
- dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.

Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit.

Burimi: §143 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## Kushtet Jonjerëzore të Punës

Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë të punës, punëdhënësi mund t'i kërkojë punëmarrësit për të kryer orë shtesë pune, për aq kohë sa është e mundur dhe e nevojshme, si dhe duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.

Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës, por jo më shumë se 200 orë në vit.

Nuk mund të kërkohet kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 48 orë pune në javë. Në raste të veçanta, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet me shumë se 48 orë në javë, por koha mesatare javore e punës, për këtë periudhë, nuk duhet të jetë më shumë se 48 orë.

Burimi: §89, 90 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

# 13/13 Organizatat Sindikale

## Konventat e ONP-

Liria e anëtarësimit dhe mbrojtja e së drejtës për t'u organizuar: Konventa 87 (1948)

E drejta për të Organizuar dhe Marrëveshjet Kolektive: Konventa 98 (1949)

**Shqipëria ka ratifikuar të dy Konventat 87 dhe 98.**

### *Përmbledhje e Dispozitave sipas Konventave të ILO-s*

Liria e anëtarësimit është liria për t'u bashkuar me një sindikatë. Kjo është pjesë e të drejtave themelore të njeriut. Punonjësit nuk mund të vihen në rrezik kur ata janë aktivë në organizata sindikatale jashtë orarit të punës. Lista e përjashtimeve të sektorëve të aktivitetit ekonomik dhe punonjësve në një organizatë duhet të jetë e shkurtër.

Sindikatat kanë të drejtë të negociojnë pa u penguar me punëdhënësit në lidhje me punën. Liria e një sindikate për të negociuar me punëdhënësit për të provuar dhe për të nënshkruar marrëveshjet kolektive është e mbrojtur. (ONP ka një procedurë të veçantë për trajtimin e ankesave nga sindikatat për shkeljen e këtij parimi).

Punëtorët kanë të drejtë të bëjnë grevë për të mbrojtur interesat e tyre sociale dhe ekonomike. Është e pjese dhe pasojë e të drejtës së organizimit të parashikuar në Konventën 87 të ONP-së.

## Legjislacioni mbi organizatat sindikale:

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë me e vitit 1998, e ndryshuar për herë të fundit 2016
- Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015
- Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 1039/2013

## E drejta për tu Bashkuar dhe Krijuar Organizata Sindikale

Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës

Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre.

Të drejtat për bashkimin në organizatat sindikale janë të aplikueshme për të gjithë dhe asnjë përjashtim nuk është parashikuar me ligj. Ligji për Statusin Për statusin e ushtarakut të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë, 2004, i lejon ushtarakët të organizohet në shoqata, të cilat nuk kanë karakter politik ose sindikalist.

Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve kanë të drejtë të krijojnë federata e konfederata dhe të anëtarësohen në to. Çdo organizatë, federatë ose konfederatë, ka të drejtë të anëtarësohet në organizata ndërkombëtare punëmarrësish ose punëdhënësish.

Akti i krijimit dhe statuti i çdo organizate duhet të nënshkruhen nga jo më pak se 5 anëtarë themelues për organizatën e punëdhënësve dhe jo më pak se 20 anëtarë themelues për organizatën sindikale. Në statut detyrimisht duhet të përcaktohen emri i organizatës; vendi ku ndodhet selia e saj; qëllimet e saj; kushtet e pranimit, të dorëheqjes dhe të përjashtimit të anëtarëve; të drejtat dhe detyrat e anëtarëve; përbërja dhe funksionimi i organeve drejtuese, si dhe kohëzgjatja e mandateve; sipas rastit, përkatësia në federatë ose në konfederatë; si dhe masat që merren në rast shpërndarjeje. Shuma e kuotizacionit për anëtarësinë caktohet nga organi më i lartë i organizatës.

Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve, federatat dhe konfederatat duhet të dorëzojnë aktin e krijimit dhe statutin e tyre në Gjykatën e Tiranës për njohjen e tyre si person juridik.

Organizata sindikale dhe organizata e punëdhënësve fiton personalitet juridik pas 60 ditëve nga dorëzimi i statutit në Gjykatën e Tiranës, me përjashtim të rasteve kur gjykata jep vendim të kundërt.

Çdo organizatë sindikale dhe organizatë punëdhënësish duhet të depozitojë një kopje të statutit të saj dhe të vendimit të gjykatës pranë ministrisë përgjegjëse për punën. Asnjë organizatë sindikale dhe organizatë punëdhënësish nuk mund të ketë emrin e një organizate ekzistuese.

Burimi: §50 of the Albania's Constitution of 1998 ëith Amendments through 2012; §10, 176-180 & 187 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

## **E Drejta e Bisedimeve Kolektive**

Kontrata kolektive është e vlefshme vetëm në formë të shkruar. Ajo duhet të nënshkruhet nga të gjitha palët. Kur një palë është një organizatë, përfaqësuesit e kësaj të fundit caktohen në përputhje me statutin. Kontrata kolektive mund të zgjidhet ose ndryshohet vetëm me shkrim. Kontrata kolektive është e vlefshme edhe kur bëhet në formën e një vendimi me shkrim të dhënë nga zyra e pajtimit e caktuar me marrëveshje nga palët.

Kontrata kolektive përmban dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese.

Kontrata kolektive mund të përmbajë dispozita që vendosin punëdhënësit dhe punëmarrësit në raporte të detyrueshme të krijuara nga palët me marrëveshje kolektive, ndaj personave juridikë.

Kontrata kolektive nuk mund të përmbajë dispozita më pak të favorshme për punëmarrësit se ato të ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi, me përjashtim të rasteve të parashikuara shprehimisht në ligj.

Kontrata kolektive e punës lidhet nga një ose disa punëdhënës ose organizata punëdhënësish nga njëra anë dhe një ose disa sindikata nga ana tjetër. Kontrata kolektive përcakton fushën territoriale dhe profesionale të zbatimit të saj. Kontrata kolektive lidhet në nivel ndërmarrjeje ose dege, sipas marrëveshjes së palëve kontraktuese.

Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të pacaktuar mund të zgjidhet nga secila palë. Në këtë rast afati i njoftimit është gjashtë muaj. Çdo punëdhënës, që është nënshkrues i kontratës kolektive ose anëtar i një organizate kontraktuese, është i lidhur nga kontrata kolektive.

Kontrata kolektive lidhet për një kohëzgjatje të caktuar ose të pacaktuar. Kontrata kolektive pushon së ushtruari efektet e saj ndaj palëve kontraktuese, kur përmbushet afati i zgjidhjes së saj.

Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të caktuar për më shumë se tre vjet, mund të zgjidhet nga secila palë, pas kalimit të këtij afati. Në këtë rast afati i njoftimit është gjashtë muaj.

Kontrata kolektive është e vlefshme vetëm në formë të shkruar. Ajo duhet të nënshkruhet nga të gjitha palët. Kur një palë është një organizatë, përfaqësuesit e kësaj të fundit caktohen në përputhje me statutin.

Punëdhënësi duhet të depozitojë origjinalin e kontratës kolektive, brenda 15 ditëve nga data e përfundimit të kësaj marrëveshjeje midis palëve, në zyrën rajonale të punësimit, për kontratat kolektive në nivel ndërmarrjeje; në ministrinë përgjegjëse për punën, për kontratat kolektive në nivel dege ose ndërmarrjeje, nëse ndërmarrja ushtron aktivitetin në më shumë se një rajon. Në rastet e ndryshimit dhe përsëritjes së kontratës kolektive, zbatohen të njëjtat procedura, të cilat përfshijnë negociimin, ndërmjetsimin dhe arbitrazhin.

Kontrata kolektive mund të zgjidhet ose ndryshohet vetëm me shkrim. Kontrata kolektive është e vlefshme edhe kur bëhet në formën e një vendimi me shkrim të dhënë nga zyra e pajtimit e caktuar me marrëveshje nga palët.

Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të pacaktuar mund të zgjidhet nga secila palë. Në këtë rast afati i njoftimit është gjashtë muaj. Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të caktuar për më shumë se tre vjet, mund të zgjidhet nga secila palë, pas kalimit të këtij afati. Në këtë rast afati i njoftimit është gjashtë muaj.

Gjykata ka autoritetin e duhur për zgjidhjen e çdo mosmarrëveshjeje në lidhje me zbatueshmërinë e kontratës kolektive.

Kodi i Punës parashikon krijimin e Këshillit Kombëtar të Punës, që përbëhet nga përfaqësues të punëdhënësve, punëmarrësve dhe Qeverisë. Këshilli shqyrton çështjet me interes të përbashkët për organizatat e punëdhënësve dhe sindikale, me qëllim që të arrijë zgjidhje të pranueshme për palët.

Këshilli Kombëtar i Punës përbëhet nga 27 anëtarë dhe 27 kandidatë, nga 10 përfaqësues anëtarë dhe 10 përfaqësues kandidatë nga organizatat e punëdhënësve, nga 10 përfaqësues anëtarë dhe 10 përfaqësues kandidatë nga organizatat sindikale dhe nga 7 përfaqësues anëtarë dhe 7 përfaqësues kandidatë të Këshillit të Ministrave. Përfaqësuesit kandidatë marrin pjesë në seancat e këshillit, në mungesë të përfaqësuesve anëtarë. Përfaqësuesit e qeverisë janë Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë; e Arsimit dhe Sportit; e Drejtësisë; e Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregëtisë dhe Sipërmarrjes; e Turizmit dhe Zhvillimit Urban.

Këshilli Kombëtar i Punës bën konsultimet veçanërisht lidhur me përgatitjet dhe zbatimin e legjislacionit të punës, ndryshimet e këtij Kodi dhe përmbajtjen e akteve nënligjore, me politikat dhe organizmat kombëtarë që kanë të bëjnë me punësimin, formimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve, higjienën dhe sigurimin teknik,

prodhimin, mirëqenien, programet e zhvillimit ekonomik e shoqëror, si dhe me zbatimin e normave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

Kodi i Punës parashikon edhe krijimin në çdo qark të Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal, i cili përbëhet nga përfaqësues të organizatave të punëdhënësve, të organizatave sindikale dhe përfaqësues të strukturave shtetërore. Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal përbëhet nga 15 anëtarë dhe 15 anëtarë zëvendësues, me këtë përbërje 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues nga organizatat sindikale; 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues nga organizatat e punëdhënësve; - 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues me përfaqësim nga organet e qeverisjes vendore.

Burimi: §159-161, 166-175 and 200 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 1039/2013

## E Drejta e Grevës

E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës, është e garantuar nga Kushtetuta e Shqipërisë. Sindikatat kanë të drejtë të ushtrojnë të drejtën e grevës për zgjidhjen e kërkesave të tyre ekonomike dhe shoqërore, në përputhje me rregullat e caktuara në Kodin e Punës. Pjesëmarrja në grevë është vullnetare. Askush nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në një grevë kundër dëshirës së vet. Ndalohet çdo veprim që përfshin shtrëngim, cenim ose diskriminim ndaj punëmarrësve, për shkak të pjesëmarrjes ose jo në grevë. Gjatë zhvillimit të grevës, palët duhet të bëjnë përpjekje, nëpërmjet bisedimeve, për arritjen e mirëkuptimit dhe nënshkrimin e marrëveshjes.

Vetëm sindikatat që gëzojnë personalitet juridik ose aderon në një organizatë sindikale me personalitet të tillë kanë të drejtë të organizojnë dhe të shpallin njoftimin për grevë.

Greva nuk mund të ushtrohet në shërbimet e rëndësisë jetike, ku ndërprerja e punës rrezikon jetën, sigurinë personale ose shëndetin e një pjese ose të tërë popullsisë si transporti, televizioni publik, uji, gazi dhe elektriciteti, administrimi i burgjeve, administrimi i drejtësisë, shërbimet e mbrojtjes kombëtare, shërbimet e domosdoshme mjekësore dhe spitalore; shërbimet e kontrollit të trafikut ajror; shërbimet e domosdoshme të mbrojtjes kundër zjarrit; shërbimet e domosdoshme në burgje;

Greva nuk mund të ushtrohet nëse nuk sigurohet kryerja e shërbimit minimal. Shërbimet minimale mund të kërkohen në sektorët e furnizimit me ujë, të furnizimit me energji elektrike, si dhe në sektorët e shërbimeve të tjera, për plotësimin e nevojave të rëndësisë themelore të popullsisë, me qëllim që asaj t'i sigurohet plotësimi i këtyre nevojave. Për plotësimin e shërbimeve minimale, sindikatat duhet të përcaktojnë dhe të sigurojnë, gjatë zhvillimit të grevës, punonjësit e nevojshëm për ruajtjen dhe mirëmbajtjen e makinerive dhe të pajisjeve.

Greva është e ligjshme kur plotësohen kushtet e mëposhtme:

- (a) Organizohet nga një sindikatë, që gëzon personalitet juridik ose aderon në një organizatë sindikale me personalitet të tillë.
- (b) Ka për qëllim të arrijë nënshkrimin ose zbatimin e një kontrate kolektive pune ose, nëse ekziston një e tillë, plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë, përveç rasteve kur kjo e fundit parashikon detyrimin absolut të paqes së punës i cili ndalon grevat zbatohet nga çdo organizatë profesionale kontraktuese ose jo, në fushën e zbatimit territorial e profesional të kontratës kolektive dhe nga çdo person i lidhur me këtë të fundit.
- (c) Sindikata ose sindikatat, nga njëra anë, dhe organizata ose organizatat e punëdhënësve, nga ana tjetër, janë përpjekur të bien dakord, duke iu nënshtruar procedurës së ndërmjetësimit dhe pajtimit.
- (d) Nuk është në kundërshtim me legjislacionin në fuqi.

Greva nuk mund të ushtrohet ose, kur ka filluar, të pezullohet në gjendje të veçanta, për aq kohë sa vazhdon kjo gjendje të veçanta:

- (a) fatkeqësitë natyrore;
- (b) gjendja e luftës;
- (c) gjendja e jashtëzakonshme;
- (d) rastet kur vihet në rrezik liria e zgjedhjeve.

Nuk lejohet përdorimi i forcës për ndërprerjen e grevës së ligjshme të punonjësve. Organizatat sindikale mund të ndërmarrin veprime me mjete paqësore, që të bindin punonjësit, për të marrë pjesë në grevë, pa shkelur të drejtën për të punuar të punonjësve që nuk marrin pjesë në të.

Punëdhënësi ndalohet që gjatë zhvillimit të grevës të zëvendësojë në punë grevistët me persona të tjerë, të cilët në kohën e shpalljes së grevës nuk kanë qenë punonjës të tij, si dhe nuk lejohet të marrë punonjës të rinj pas kësaj date.

Ndërkohë që zhvillohet greva, palët duhet të përpiqen, nëpërmjet negociatave, të arrijnë një marrëveshje dhe të nënshkruajnë dakordësinë. Greva përfundon kur palët arrijnë një marrëveshje ose kur sindikata, që e ka shpallur atë, vendos ndërprerjen e saj.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë me e vitit 1998, e ndryshuar për herë të fundit 2016; §197 i Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

# Pyetsori i Punës së Denjë



## Kontrolluesi

Kontrolluesi i Kushteve të Pranueshme të Punës për Shqipërinë është produkt i WageIndicator.org



... Ekziston legjislacioni kombëtar



... Nuk ekziston legjislacioni kombëtar

## 01/13 Puna dhe Pagat

- |   | LK | JO                       | PO                       |
|---|----|--------------------------|--------------------------|
| 1. Marr të paktën pagën minimale të deklaruar nga Qeveria.          |    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. E marr pagën rregullisht (në ditë, javë, 15-ditësh, ose në muaj) |    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 02/13 Kompensimi

- |   |  |                          |                          |
|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 3. Sa herë që punoj jashtë orarit, gjithmonë marr kompensim shtesë (Pagesa jashtë orari është më e lartë se ajo gjatë orarit të zakonshëm të punës) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sa herë që punoj natën, gjithmonë marr kompensim shtesë për punë gjatë natës   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Marr pushime shtesë kur më duhet të dal në punë gjatë festave kombëtare apo fundjavës  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Sa here që punoj gjatë festave kombëtare apo fundjavës, marr kompensim e duhur   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 03/13 Pushimeve Vjetore dhe Festat Zyrtare

- |  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| 7. Sa javë pushimesh vjetore të paguara keni të drejtë të merrni?* |  | <input type="checkbox"/> 1<br><input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> 4+ |
| 8. Paguhem gjatë festave (kombëtare dhe fetare) zyrtare            |  | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                                  |
| 9. Kam të paktën një ditë (dmth 24 orë) pushim në javë             |  | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                                  |

## 04/13 Siguria e Punësimit

- |   |  |                          |                          |
|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 10. Kur kam filluar punën, më është dhënë një dokument i shkruar me detaje rreth punësimit  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Punëdhënësi im nuk merr në punë punonjës me kontratë me afat për të kryer punë/detyra me natyrë të përhershme (Ju lutem, shënoni "JO" nëse punëdhënësi juaj merr në punë punonjës me kontratë me afat për të kryer punë/detyra me natyrë të përhershme) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Periudha ime e proves zgjat vetëm 06 muaj   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Punëdhënësi im me jep njoftim paraprak para se të zgjidhë kontratën time të punës (ose paguan në vend të njoftimit)   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Punëdhënësi im ofron pagesë për shkurtim nga puna në rast të zgjidhjes së kontratës së punës (Pagesa për shkurtim nga puna parashikohet nga ligji. Ajo varet nga paga dhe vjetërsia në punë)  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 05/13 Përgjegjësitë Familjare

- |   |  |                          |                          |
|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 15. Punëdhënësi im jep leje atësie të paguar (Kjo është leje që i jepet meshkujve kur u lind fëmijë në familje)   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Punëdhënësi im jep leje prindërore (të paguar apo të papaguar) (Kjo është leje që jepet kur lejet e lindjes për nënën dhe babain janë konsumuar. Mund të merret nga secili prind ose nga të dy por në vijim/vazhdimësi, pra jo njëkohsisht) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Orari im i punës është mjaftueshmërisht fleksibël për të lejuar kombinimin e punës me përgjegjësitë familjare (Me anë të punës me kohë të pjeshme apo opsioneve tjera)  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

\* tek pyetja 7, vetëm 3 ose 4 javë është e barabartë me PO

## DECENETWORKCHECK.ORG

		LK	JO	PO
<b>06/13</b>	<b>Amësia dhe Puna</b>			
18.	Unë marr përkujdesje mjekësore falas para dhe pas lindjes	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Gjatë shtatzanisë, unë jam e përjashtuar nga puna e natës apo punët e rënda ose të rrezikshme	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Leja ime e lindjes zgjat të paktën 14 javë	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Gjatë lejes së lindjes, marr të paktën 2/3tat e pagës sime	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Unë jam e mbrojtur nga zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi gjatë periudhës së shtatzanisë <i>(Punonjëset mund të pushohen gjatë periudhës së shtatzanisë për arsye që nuk kanë lidhje me shtatzaninë)</i>	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Kam të drejtë e rikthimit në të njëjtin pozicion pune pasi të ketë mbaruar leja e shtatzanisë	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Punëdhënësi im më lejon të bëj pushime, gjatë orarit të punës, për të ushqyer me gji fëmijën tim	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>07/13</b>	<b>Shëndeti dhe Siguria</b>			
25.	Punëdhënësi im më siguron ambiente dhe kushte pune të sigurta dhe të shëndetshme	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Punëdhënësi im më siguron pajisje mbrojtëse personale, përfshirë rroba mbrojtëse, falas	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Punëdhënësi im më bën trajnimin e përshtatshëm për shëndetin dhe sigurinë dhe sigurohet që punojësit të njohin gjërat e rrezikshme për shëndetin dhe të njohin daljet e emergjencës për t'u përdorur në raste aksidentesh	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Inspektoriat i punës viziton vendin tim të punës të paktën një herë në vit për të kontrolluar respektimin e legjislacionit të punës	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>08/13</b>	<b>Kompensimet për Lejen për Shkak të Sëmundjes dhe Dëmtimet në Punë</b>			
29.	Punëdhënësi im parashikon leje të paguar shëndetsore dhe paguan jo më pak se 45% të pagës për 06 muajt e parë të sëmundjes	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Unë kam akses në përkujdesje mjekësore falas gjatë sëmundjes sime apo dëmtiveve në punë	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Mua më ruhet vendi i punës gjatë 06 muajve të parë të sëmundjes	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Në rastet e sëmundjeve profesionale apo dëmtimeve në punë unë përfitoj kompensimin e duhur	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>09/13</b>	<b>Sigurimet Shoqërore</b>			
33.	Kur të arrij moshën 60 vjeçare, kam të drejtën e pensionit	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Në rast se unë, si punonjës ndërroj jetë, të familjarët e mi gëzojnë të drejtën e pensionit	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Unë përfitoj pagesën e papunësisë në rastin e humbjes së vendit të punës	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Kam akses në pensionin e invaliditetit në rast se e humbi aftësinë për punë si pasojë e sëmundjeve, dëmtimeve apo aksidenteve jo profesionale	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## DECENETWORKCHECK.ORG

		LK	JO	PO
<b>10/13</b>	<b>Trajtimi i Barabartë</b>			
37.	Punëdhënësi im i paguan punëmarrësit në mënyrë të barabartë, për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminuar.	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Punëdhënësi im merr masa të rrepta kundër ngacmimeve seksuale në vëndin e punës	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Unë trajtohem në mënyrë të barabartë sa i përket mundësive të punësimit (caktimin të punëa, ngritjes në detyrë, trajnimit dhe transferimit) pa u diskriminuar në lidhje me*:	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Seksin/ Gjininë	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rracën	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ngjyrën	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fenë	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Opinionet Politike	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Kombësinë / Vendin e Lindjes	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Origjinën klasore / Klasën	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Përgjegjësitë Familjare / Statusin Familjar	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Moshën	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Paaftësitë / HIV-AIDS	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anëtarësimin në Sindikata dhe Aktivitetet e Lidhura me të	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gjuhën e folur	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Orientimin Seksual (orientim homoseksual, biseksual, apo heteroseksual)	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Statusin Martesor	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Pamjen e Jashtme	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Shtatëzaninë / Amësinë	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Unë, si femër, mund të punoj në të njëjtat industri si meshkujt dhe kam lirinë e të zgjedhurit të profesionit tim	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11/13</b>	<b>Minorenët dhe të Rinjtë</b>			
41.	Në vëndin tim të punës, fëmijët nën moshën 15 vjeçare e kanë të ndaluar të punojnë	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	Në vëndin tim të punës, fëmijët nën moshën 18 vjeçare e kanë të ndaluar të punojnë në punë të vështira ose që paraqesin rrezik për shëndetin	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>12/13</b>	<b>Puna e Detyruar</b>			
43.	Unë kam të drejtën e zgjidhjes së kontratës sipas dëshirës ose pasi të dorëzoj njoftimin paraprak	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Punëdhënësi im nuk përdor asnjë lloj pune të detyruar, në të gjitha format e saj	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Orët e mia totale të punës, duke përfshirë punën jashtë orarit, nuk i kalojnë 56 orë në javë	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>13/13</b>	<b>Organizatrat Sindikale</b>			
46.	Unë kam organizatë sindikale në vëndin tim të punës	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Unë kam të drejtë të antarësohem në sindikatë	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Punëdhënësi im lejon ushtrimin e bisedimeve kolektive	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Së bashku me kolegët e mi, mund të mbrojmë interesat tona shoqërore dhe ekonomike duke ushtruar të drejtën e grevës pa patur frikë nga diskriminimi	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* Për t'u kualifikuar si përgjigje 'po' në pyetjen 39, duhet t'i jeni përgjigjur me 'po' të pakten 9 opsioneve më poshtë

## Rezultatet

Rezultati juaj personal tregon se sa punëdhënësi juaj i përmbahet standardeve ligjore kombëtare të punës. Për të llogaritur pikët e ‘Kontrolluesit të Kushteve të Punës së Përshtatshme’, ju duhet të shtoni 1 pikë për çdo përgjigje të shënuar me PO. Pastaj krahasoni pikët totale me vlerat në tabelën e mëposhtme.

...

a e keni mbledhur shumë e përgjigjeve PO.

Përgjigjet në Shqip <<47>> herë “PO” në 49 pyetje të lidhura me Standardet Ndërkombëtare të Punës

### □ Nëse pikët tuaja totale janë ndërmjet 1 - 18

Ky rezultat është i pabesueshëm! A e di punëdhënësi juaj që jetojmë në shekullin 21të? Kërkoni të drejtat tuaja. Nëse ka një organizatë sindikale aktive në kompaninë tuaj apo degën e industrisë, anëtarësohuni në të dhe kërkoni ndihmë.

### □ Nëse pikët tuaja totale janë ndërmjet 19 - 38

Siç mund ta shihni, ka mjaft hapësirë për përmirësim. Por ju lutemi, mos i trajtoni të gjitha këto çështje menjëherë. Filloni nga ato që ju dëmtojnë më shumë. Ndërkohë, njoftoni sindikatën tuaj ose WageIndicator për gjendjen tuaj, në mënyrë t’ju ndihmojnë për ta përmirësuar atë. Nëse vendosni të na kontaktoni me postë elektronike (email), ju lutemi jini sa më specifik në lidhje me ankesën tuaj dhe nëse është e mundur tregoni edhe emrin e punëdhënësit tuaj. Gjithashtu, mundohuni të zbuloni nëse kompania juaj aderon zyrtarisht në një kod të njohur si Përgjegjësia Sociale e Korporatës. Nëse po, ajo duhet të paktën ti përmbahen standardeve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP). Nëse zbuloni që ajo nuk i përmbahen këtij kodi, duhet të dini që në vërtetë duhet ta zbatojnë këtë kod. Shumë kompani tashmë e zbatojnë. Mund ta sillni këtë gjë në vëmendjen e tyre.

### □ Nëse pikët tuaja totale janë ndërmjet 39 - 49

Jeni larg zonës së rrezikut. Punëdhënësi juaj i përmbahet shumicës së ligjeve dhe rregulloreve ekzistuese të punës. Por gjithnjë ka hapësirë për përmirësim. Kështu që herën tjetër flisni me drejtuesit/menaxherët rreth kushteve tuaja të punës, përgatituni mirë dhe konsultohuni me këtë ‘Kontrollues të Kushteve të Përshtatshme të Punës’ si një listë krahasuese.

Fshij çdo gjë në formular

Printo formularin