



Viti i IX-të i Botimit, Nr.1,
Qershore 2018

MBROJTJA SPECIALE PËR TË MITURIT DHE GRATË SHTATZËNË NË PUNË

Enea Sheqi

Fakulteti i Drejtësisë, Universiteti i Tiranës

Adresë kontakti: enea.sheqi@yahoo.com

Përmbledhje

Objektivi: Objektivi i këtij artikulli është trajtimi në mënyrë të detajuar dhe shpjegimi i mbrojtjes së kategorisë së veçantë të punëmarrësve gjatë marrëdhënies së punës. Kështu kjo trajtesë ofron një panoramë të kuadrit ligjor shqiptar të rregullave që ofrojnë sigurinë dhe shëndetin në punë në kuadrin e një perspektive ndërkombëtare dhe europiane.

Metoda: Metodologjia që është përdorur për të ndërtuar këtë artikull i përshtatet nevojave të studimit. Në këtë mënyrë është analizuar në mënyrë të detajuar legjislacioni shqiptar i punës si dhe praktika gjyqësore shqiptare e ndërthurur me doktrinën juridike.

Rezultatet: Artikulli paraqet gjetje të rëndësishme që tregojnë përparimin e legjislacionit shqiptar me qëllim luftimin e informalitetit në marrëdhënien e punës. Gjithashtu, në të paraqitet situata aktuale e punës së të miturve dhe grave shtatzëna në Shqipëri, duke synuar t'i japë fokusin e duhur rëndësisë së mbrojtjes së kësaj kategorie.

Përfundimet: Në përfundim të trajtimit u vu re se në Shqipëri legjislacioni është i përqasur me Direktivat e Bashkimit Europian dhe Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Nevojitet që të synohet një bashkëpunim më i gjerë institucional për të ofruar një mbrojtje maksimale të të rinjve dhe grave shtatzëna në punë.

Fjalë çelës: *kodi i punës, kategori të veçanta, siguria në punë, parandalim.*

SPECIAL PROTECTION FOR MINORS AND PREGNANT WOMEN IN WORK ENVIRONMENT

Abstract

Objective: The objective of this article is to treat in a detailed way and to explain the protection of a particular category of employees during the employment relations. Thus, this paper provides an overview of the Albanian legal framework that offer safety and health at work, in the framework of an international and European perspective.

Method: The methodology used to build this article fits the needs of the study. In this way, the Albanian labour legislation and the Albanian judicial practice combined with the juridical doctrine have been thoroughly analyzed.

Results: The article represents an important finding that shows the progress of Albanian

legislation in order to combat informality in labour relations. Also, the current situation of minors and pregnant women in Albania is presented, aiming to give proper focus to the importance of protecting this category.

Conclusions: At the end, it was noted that in Albania the legislation is in line with the European Union Directives and the Conventions of the International Labour Organization. Wider institutional cooperation is needed to provide maximum protection for young people and pregnant women at work.

Keywords: *labor Code, special categories, safety at work, prevention.*

I. Hyrje

Disa kategori të veçanta të punëmarrësve gëzojnë një mbrojtje ligjore speciale, nisur kjo nga vetë fakti se këto kategori përbëjnë një interes më të lartë për t'u mbrojtur, por edhe për shkak të kushteve specifike në të cilën ata ndodhen. Mbrojtja e tyre ligjore është e sanksionuar që në Kushtetutë duke përcaktuar se fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna gëzojnë një mbrojtje të veçantë nga shteti (1). Këto parime kushtetuese janë të inkorporuara mjaft mirë dhe në Kodin e Punës, ku i kushtohet një kapitull mbrojtjes së të miturve dhe grave (2).

Kodi i Punës e ndan kategorinë e mësipërme në dy pjesë, ku në pjesën e parë i kushtohet një trajtim mbrojtjes së të miturve në punë dhe në pjesën e dytë mbrojtjes së grave në punësim. Duhet të përcaktohet se Kodi i Punës nuk është i vetmi kuadër rregullues i këtij problem, por në sinkron me të janë nxjerrë shumë akte me karakter nënligjor për të siguruar një zbatim të plotë dhe rigoroz të standardeve të përcaktuara në këtë kod. Mbrojtja e të miturve ndodh për arsye të mirëkuptuara, si për shkak të moshës së tyre ata kanë nevojë që të marrin arsimin e nevojshëm bazë, të kryejnë veprimtari argëtuese, si dhe të kenë një zhvillim shëndetsor e moral të plotë. Nga ana tjetër, mbrojtja e grave shtatzëna ndodh për të ruajtur shëndetin e nënës dhe fëmijës, por edhe për shkak të vetë statusit të veçantë biologjik që ka kjo kategori. Ndërkombëtarizimi i marrdhënieve juridike të punës ndihmoi në vendosjen e standardeve dhe marrjen e masave efektive në këtë drejtim. Kështu, disa akte me karakter ndërkombëtar janë miratuar nga ana e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP) me qëllim një mbrojtje më efektive ligjore të kësaj kategorie të punësuarish. Ndalimi i punës së fëmijëve përbën një ndër të parat masa të nxjerra në mbrojtje të punëmarrësve në legjislacionet kombëtare dhe ndërkombëtare. Standardet ndërkombëtare të vendosura nëpërmjet ONP-së përcaktojnë si moshën minimale të punësimit atë 15-vjeçare, por rekomandimet e fundit synojnë të nxisin shtetet që të përcaktojnë moshë minimale atë 16-vjeçare. Nga ana tjetër, për të mbrojtur punonjësit me përgjegjësi familjare, që në këtë rast janë gratë shtatzëna dhe nënat e reja, hapat e para legjislative kanë qenë ndalimi i punësimit natën, mosdiskriminimi për shkak të shtatzënisë, rikthimi në vendin e mëparshëm të punës, apo dhe marrja e lejes prindërore për fëmijët e lindur apo të birësuar.

Bashkëpunimi i domosdoshëm duhet të ekzistojë në marrëdhëniet ndërmjet pushtetit legjislativ dhe atij ekzekutiv, ku në këtë funksion një rol të rëndësishëm kryen dhe Këshilli i Ministrave. Këto akte shërbejnë për të rregulluar në mënyrë më të plotë dhe të qartë mbrojtjen e interesave ligjore të të miturve. Në këtë kuadër, VKM-të (4) luajnë një rol të rëndësishëm, duke specifikuar natyrën e shumë punëve dhe të drejtat e detyrimit e subjeteve të marrëdhënies së punës.

II. Mbrojtja e të miturve në punë

Fëmijët gëzojnë një mbrojtje të veçantë nga shteti. Kjo mbrojtje është një angazhim i sanksionuar në Kushtetutë në nenin 54 të saj. Kështu, në këtë nen deklarohet se fëmijët janë të mbrojtur nga dhuna, keqtrajtimi, shfrytëzimi dhe përdorimi për punë, e veçanërisht nën moshën minimale për punën e fëmijëve, që mund të dëmtojë shëndetin, moralin ose të rrezikojë jetën a zhvillimin e tij normal (5). Fëmijët janë subjektet më të prekura gjatë marrëdhënies së punës dhe për këtë arsye duhet që t'u përcaktohen rregulla të veçanta, të cilat duhet që t'u përshtaten atyre. Arsyet janë të kuptueshme dhe në çdo rast synohet që t'u garantohen një sërë të drejtash.

Mbrojtja e të miturve duhet që të jetë gjithmonë edhe në përputhje me politikat dhe drejtimit e shtetit, në mënyrë që t'i përfshijë sa më shumë ata në shoqëri. Edhe pse *a priori* neni 59 i Kushtetutës nuk është detyrues, pra përcakton vetëm disa nga objektivat sociale të shtetit, ai duhet që të jetë një gur themeli për të synuar drejtësinë sociale. Kështu në këtë nen sanksionohet se objektiv social nuk përbën vetëm zënia me punë e të gjithë personave të aftë për punë, por edhe arsimimin dhe kualifikimin sipas aftësive të fëmijëve dhe të të rinjve (6). Gjithashtu e rëndësishme është edhe përkujdesja ndaj kësaj kategorie të veçantë jo vetëm në insitucionet shtetërore, por dhe në ato private, të cilat kurdoherë duhet që të jenë në përputhje me interesin më të lartë të të miturit (7).

Në Kodin e Punës (8), në një kre të veçantë janë parashikuar dispozita të caktuara për të realizuar një mbrojtje sa më eficiente ndaj kësaj kategorie. Synimi i ligjit *ratio legis* ka qenë që të arrijë një mbrojtje maksimale të të drejtave të njeriut, por dhe të jetë në përputhje me interesin më të lartë të të miturit, pa e dëmtuar atë nga ana shëndetsore apo nga të drejtat për të marrë pjesë në veprimtari shoqërore e për të ndjekur arsimin përkatës.

Për sa u përket të miturve, përcaktohet se mosha minimale për të realizuar një marrëdhënie pune është mosha 16 vjeç. Sipas përcaktimeve të Kodit të Punës, fëmijët quhen të gjithë ata persona që nuk kanë fituar zotësinë e plotë për të vepruar (9). Pra siç shihet qartë, mosha për të fituar zotësinë e plotë për të vepruar nuk përkon me moshën për të fituar zotësinë për të realizuar një marrëdhënie pune. Mosha për të fituar zotësinë e plotë për të vepruar është mosha 18-vjeçare (10), ku subjekti mund të lidhë ndryshojë apo të shuajë marrëdhënie të ndryshme juridike civile. Arsyetja e vendosjes së një kriteri të tillë është dhe fakti se në këtë moshë fëmijët arrijnë një pjekuri më të lartë edhe për t'u përqsasur me standardet europiane dhe ndërkombëtare (11). Vendimi i Këshillit të Ministrave Për Mbrojtjen e Fëmijëve në Punë bën edhe një përcaktim se kush do të quhet adoloshent, duke i përcaktuar ata si çdo fëmijë nga 16 deri në 18 vjeç, i cili nuk është më subjekt i arsimimit të detyrueshëm me kohë të plotë (12).

Por duhet të përcaktohet gjithashtu edhe fakti se fëmijët që janë ndërmjet moshës 15 – 16 vjeç mund të kryejnë punë të lehta vetëm gjatë pushimeve shkollore dhe kjo nuk është e ndaluar, por pa i dëmtuar atyre shëndetin dhe formimin. Në rastin e një punësimi të tillë duhet që të merret një autorizim i posaçëm nga ana e Inspektoriatit Shtetëror të Punës. Ky parashikim është edhe në përputhje me konventat ndërkombëtare të cilat përcaktojnë se mosha minimale për t'u përfshirë në një marrëdhënie pune është mosha 15 vjeç, duke iu përshtatur kështu edhe zhvillimit të të miturve (13).

Për të treguar se cila do të ishte natyra e një pune të lehtë, e rëndësishme do të ishte dhe përkufizimi i këtij termi. Në nenin 99 të kodit përcaktohet se punë e lehtë do të quhet çdo punë që për shkak të natyrës së pandashme të detyrave dhe kushteve të veçanta në të cilën kryhet ajo, nuk cënon sigurinë, shëndetin e fëmijëve, apo zhvillimin e tyre, si dhe pjesmarrjen e tyre në shkollë, programe profesionale dhe trajnuese të miratuara nga institucionet përgjegjëse dhe zotësinë e fëmijëve për të

përfituar nga ky trajnim.

Nga ana tjetër, do të na duhet të përcaktojmë edhe punët e vështira, por edhe se kush janë subjektet që do të mund të ushtrojnë këto punë. Sipas Kodit të Punës vetëm personat madhorë mund të kryejnë punë të vështira apo që paraqesin rrezik për shëndetin dhe personalitetin e tyre. Pra vetëm personat që kanë fituar zotësinë e plotë për të vepruar.

Gjithashtu, roli i rëndësishëm i pushtetit ekzekutiv paraqitet edhe në këtë pjesë, ku nevojiten aktet nënligjore përkatëse për të përcaktuar se kush do të quhet punë e vështirë apo e rrezikshme, si dhe kushtet e ushtrimit të tyre (14). Kështu, fëmijët mund të punësohen vetëm në punë që nuk janë të vështira, i përshtaten moshës së tyre, dhe kushtet e punës janë të lehta. Punëdhënësi nuk i propozon atyre asnjë punë e cila ka një natyrë që mund të dëmtojë shëndetin e tyre apo zhvillimin e tyre fizik, psikologjik, social, moral apo të komprometojë shkollimin e tyre. Punësimi i fëmijëve ndalohet kur:

- a) objektivisht shkon përtej kapacitetit të tyre fizik ose mendor;
- b) përfshin ekspozim ndaj agjentëve të cilët janë toksikë ose kancerogjenë, shkaktojnë dëmtime gjenetike të trashëgueshme apo dëmtime të cilat kanë efekte negative dhe shkaktojnë dëmtime kronike tek shëndeti gjatë gjithë jetës;
- c) përfshin ekspozim ndaj rrezatimeve të dëmshme, përfshirë rrezatimin jonizues dhe jojonizues; ç) përfshin rrezikun e aksidenteve të cilat mund të parashikohen se mund të ndodhin, por të cilat nuk mund të njihen apo të shmangen nga fëmijët, për shkak të vëmendjes së tyre të pamjaftueshme ndaj sigurisë apo mungesës së përvojës në punë apo formimit.
- d) përbën një risk për shëndetin, për shkak të kushteve të motit, si i ftohti apo i nxehti ekstrem si dhe zhurmës e dridhjeve.

Gjithashtu, ndalohen punët të cilat mund t'i sjellin rreziqe të veçanta fëmijëve apo që përfshijnë ekspozim të dëmshëm ndaj agjentëve fizikë, biologjikë dhe kimikë në kushtet e sipërpërmendura (15).

Edhe puna e natës është e ndaluar për personat të cilët nuk kanë mbushur moshën madhore sipas përcaktimeve të nenit 101 të Kodit të Punës, por edhe një kategori tjetër e ka të ndaluar ushtrimin e punës të natës që janë të gjithë personat që janë shpallur invalidë dhe përfitojnë nga sigurimet shoqërore. Ndalimi i punës së natës për të miturit është i rëndësishëm, pasi në këtë mënyrë të miturve u shmanget rreziku për të rënë pre e abuzimeve të ndryshme, por edhe të mos dëmtohen nga rreziqe të ndryshme sociale, siç janë vjedhjet, vrasjet, përdhunimet etj.

Gjithashtu, të miturit duhet t'i nënshtrohen edhe një kontrolli mjekësor të plotë për të përcaktuar nëse ata janë të aftë apo jo për punë, duke iu nënshtroar në këtë mënyrë rregullave të veçanta që rregullojnë procedurën e kontrollit mjekësor, ku detyrimet e shpenzimeve mjekësore paguhen nga ana e punëdhënësit (16). Përpara se i mituri të hyjë në marrëdhënien e punës, ai duhet që t'i dorëzojë punëdhënësit një raport mjekoligjor, i cili e deklaron atë të aftë për punë. Ndaj fëmijëve punëmarrësi duhet që të vazhdojë në mënyrë periodike kontrollet mjekësore, si dhe të evidentohen në kartelën mjekësore, e më pas t'i bëhen të ditura edhe përfaqësuesve ligjorë të fëmijëve.

Punëdhënësi ka për detyrë që të shohë dhe të evidentojë të gjitha rreziqet e mundshme që mund të shfaqen gjatë punës. Pasi i ka evidentuar këto risqe, ai duhet që të parandalojë çdo dëmtim të mundshëm të fëmijës, duke i siguruar atij mbrojtjen dhe shëndetin në punë. Kështu ai duhet që të ndërmarrë masa për të monitoruar dhe planifikuar mbrojtjen dhe sigurinë në punë. Ai duhet që të informojë fëmijët për të gjitha risqet e mundshme, si dhe duhet që t'u ofrojë atyre trajnim të vazhdueshëm për të mbrojtur shëndetin e tyre. Në rastet kur në punë shfaqen rreziqe të caktuara, ai

duhet që të informojë edhe përfaqësuesit ligjorë të fëmijëve, në mënyrë që mbrojtja për të miturit në punë të jetë e gjithanshme (17).

Koha e punës për të personat të cilët nuk kanë mbushur moshën madhore, pra atë 18 vjeç, nuk mund të jetë më shumë sesa 6 orë në ditë sipas Kodit të Punës (18). Në VKM bëhet edhe një rregullim më specifik duke përcaktuar se koha e punës për adoleshentët është e kufizuar:

- a) Deri 6 orë në ditë dhe 30 orë në javë, për punën e kryer në kuadrin e një sistemi formimi në ndërmarrje, në bazë të një skeme të kombinuar të punës/trajnitimit;
- b) Deri 2 orë në një ditë shkollë dhe 12 orë në javë, për punën e kryer në periudhën jashtë orëve të përcaktuara për ndjekjen e shkollës; Në asnjë rrethanë, koha ditore e punës nuk mund të tejkalojë 7 orë. Ky kufi mund të ngrihet në 8 orë në rastin e fëmijëve që kanë mbushur moshën 16 vjeç;
- c) Deri 6 orë në ditë dhe 30 orë në javë, për punën e kryer gjatë një periudhe prej të paktën një jave, kur shkolla nuk është në proces;
- d) Deri 6 orë në ditë dhe 30 orë në javë, për punën e lehtë të kryer nga fëmijët që nuk janë më subjekte të shkollimit të detyrueshëm me kohë të plotë.

Koha e shpenzuar për formimin nga një fëmijë që punon në kuadrin e një sistemi formimi në ndërmarrje, në bazë të një skeme të kombinuar të punës/trajnitimit, do të llogaritet si kohë pune. Në rastet kur një fëmijë punësohet nga më shumë se një punëdhënës, ditët e punës dhe koha e punës janë kumulative (19).

Për sa i përket fëmijve nën 15 vjeç, koha maksimale e punës për një fëmijë që nuk e ndjek arsimin e detyrueshëm nuk duhet të tejkalojë 2 orë në një periudhë prej 24 orësh, dhe 10 orë në një periudhë 7 ditore në total. Ndërsa për fëmijët të cilët janë në ndjekje të arsimit të detyrueshëm, koha maksimale e punës nuk tejkalon:

- a) 2 orë në ditë në një periudhë prej 24 orë, gjatë ditëve të shkollës, ose
- b) 10 orë jashtë orarit të shkollës, në një periudhë 7 ditore, ndërsa koha ditore e punës në një rast të tillë nuk tejkalon 6 orë në total; ose
- c) 6 orë në një periudhë prej 24 orësh apo 30 orë në një periudhë 7 ditore në total e kryer gjatë pushimeve të shkollës.

Në rastin kur koha e punës e kalon 2 orë në një periudhë 24-orëshe, atëherë fëmijës i sigurohet një periudhë pushimi e çlodhjeje e pandërprerë, prej jo më pak se 30 minutash për periudhën përkatëse. Një minimum prej 14 orësh radhazi, periudhë pushimi ndërmjet veprimtarive të punës duhet të zbatohet para se një fëmijë mund të fillojë ndonjë veprimtari të re pune. Në rast se fëmija ushtron veprimtari pune për 5 ditë rresht brenda një periudhe 7-ditore, fëmijës i akordohet një periudhë çlodhjeje prej 2 ditësh rresht (20).

Fëmijët kanë të drejtë për një periudhë minimale prej 14 orësh radhazi pushim, në një periudhë 24-orëshe. Ndërsa adoleshentët çdo periudhë 24-orëshe, kanë të drejtë për një periudhë minimale çlodhjeje prej 12 orësh të pandërprera. Fëmijët dhe adoleshentët kanë të drejtë për të paktën 2 ditë radhazi për çlodhje brenda periudhës 7-ditore. Kur justifikohet nga shkaqe teknike ose organizative, periudha minimale e çlodhjes mund të reduktohet, por në asnjë rrethanë nuk mund të jetë më pak se 36 orë rresht. Zakonisht kjo përfshin ditën e shtunë dhe ditën e dielë. Punëdhënësit janë të detyruar t'u sigurojnë fëmijëve punëmarrës pushime për çlodhje. Për sa u përket punëve që zgjatin mbi 4.5 orë në ditë, duhet që të sigurohet një pushim ditor gjatë punës prej jo më pak se 30 minuta të pandërprera (21). Një herë në vit fëmijët nga mosha 15-16 vjeç kanë të drejtën që të kenë një pushim prej 4 javësh të pandërprera, duke mos përfshirë angazhim në shkollë apo në ndonjë punë tjetër (22).

Në rastet e forcës madhore dhe kur duhet që të kryhet një punë urgjente dhe e përkohshme, ose kur punonjësit e rritur nuk janë në dispozicion dhe sigurohet mbrojtja e siguria e të miturve, mund të lejohet puna e tyre (23).

III. Mbrojtja e grave shtatzëna në punë

Gratë shtatzëna dhe nënat e reja gjithashtu gëzojnë një mbrojtje të veçantë nga shteti. Neni 54 i Kushtetutës i cili parashikonte një mbrojtje të veçantë të miturve, sanksionon të njëjtin detyrim edhe ndaj grave shtatzëna dhe nënave të reja.

Legjislacioni shqiptar i punës ka tentuar të ofrojë një mbrojtje maksimale ndaj të drejtave të grave shtatzëna dhe nënave të reja në punësim në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe ato europiane. Ky detyrim *vis-à-vis* ndaj grave shtatzëna apo ndaj nënave të reja kërkon një bashkëpunim ndërmjet institucioneve shtetërore, por edhe ndërmjet vetë punëmarrësve dhe punëdhënësve.

Problemet e hasura në këtë drejtim janë të shumta, duke bërë që shpesh të jenë subjekt i konflikteve gjyqësore të marrëdhënies së punës. Punësimi i grave shtatzëna dhe nënave të reja lidh me vete tërësinë e të drejtave e detyrimeve që lindin gjatë marrëdhënies së punës, por edhe shumë elemente të të drejtave themelore të njeriut.

Trajtimi i barabartë në punësim dhe shmangia e formave të ndryshme të diskriminimit për këtë shkak janë disa nga parimet themelore të cilat nuk mund të mbeten vetëm në teori, por të gjejnë një zbatim të thellë në praktikë.

Legjislacioni i punës në mënyrë të veçantë ka vendosur mbrojtjen në punë të grave shtatzëna dhe nënave të reja (24). Një përcaktim më i qartë se kush do të quhet grua shtatzënë apo nënë e re e bën edhe VKM-ja në nenet e saj (25). Në këtë mënyrë, sipas nenit 104 të Kodit të Punës, ndalohet kryerja e punës për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë pas lindjes. Në rastet kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se sa një fëmijë, periudha 35 ditë bëhet 60 ditë. Duhet përcaktuar se ky parashikim ligjor u ndryshua për t'iu përshtatur standardeve ndërkombëtare dhe direktivave të Bashkimit Europian, për shkak se dispozita e mëparshme parashikonte një pushim prej 42 ditësh pas lindjes së fëmijës nga ana e gruas shtatzënë.

Gjithashtu, është e ndaluar edhe që gratë shtatzëna apo ato me fëmijë në gji të punësohen në punë të rrezikshme, apo punë të rënda të cilat dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Siç e kemi përcaktuar më sipër, është Këshilli i Ministrave ai që përcakton se cilat janë punët që mund të lejohen të kryhen nga gratë shtatzëna e cilat janë punë që mund të dëmtojnë shëndetin e tyre e të fëmijës, së bashku me procedurat përkatëse. Në rastet kur gruaja shtatzënë vendos të kthehet në punë pas kalimit të afatit të sipërpërmendur dhe nuk ekzistojnë të njëjtat kushte që ekzistonin para se të largohet dhe vendi i punës nuk konsiderohet më i përshtatshëm, punëdhënësi merr të gjitha masat e nevojshme që të sigurojë përshtatshmërinë e vendit të punës për të shmangur çdo rrezik që mund t'i shkaktohet personit në fjalë. Kur punëdhënësi nuk arrin dot që të përshtasë kushtet e punës, atëherë ai mund të transferojë punëmarrësin në një punë të ngjashme me atë që kryente para transferimit dhe që është e përshtatshme. Në rastet kur edhe vetë transferimi nuk është i mundshëm, punëmarrësja gëzon të gjitha përfitimet sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur shëndetin e saj, apo të fëmijës.

Një e drejtë e rëndësishme që i takon grave shtatzëna është dhe e drejta për të gëzuar lejen e lindjes. Të ardhurat që përfitohen në rastet e lejes së lindjes, përcaktohen sipas ligjit të sigurimeve shoqërore. Është vetë gruaja që vendos nëse dëshiron të punojë apo të përfitojë nga sigurimet shoqërore, pas periudhës 63 ditore pas lindjes. Në rastet kur gruaja vendos që me dëshirën e saj të punojë pas periudhës 63 ditore të paslindjes, ajo mund të lidhë edhe një marrëveshje me

punëdhënësin, për të ushqyer fëmijën e saj deri sa të mbushë 1 vjeç. Kështu në këtë rast ajo mund të zgjedhë mes marrjes së një pushimi të paguar prej 2 orësh, brenda kohës normale të punës ose një kophëzgjatje pune të reduktuar me 2 orë, ku do të paguhet me pagën e njëjtë sikur të punonte me kohë normale në punë. Pas mbarimit të lejes së punës punëmarrësja ka të drejtë të kthehet në vendin e punës që kishte para se të merrte lejen ose në një vend të barazvlefshëm me të, si dhe të përfitojë të gjitha përmissimet e kushteve të punës që do të kishte përfituar gjatë mungesës (26).

Një nga mbrojtjet e rëndësishme që legjislatori i ka vendosur grave shtatzëna, është neni 105/a i Kodit të Punës, i cili sanksionon se është i ndaluar çdo test shtatzanie gjatë punësimit nga ana e punëdhënësit. Në rastet kur vendi i punës kërkon të punohet në kushte që mund të ndikojnë negativisht në shtatzani apo që mund të dëmtojnë shëndetin e nënës apo fëmijës, këto teste lejohen. Gruas i lejohet gjithashtu që në marrëveshje me punëdhënësin të marrë leje të paguara për të kryer vizitat mjekësore të domosdoshme për t'u kryer gjatë orarit të punës. Në këtë fokus, një sugjerim i mundshëm do të ishte dhe një trajtim me një pagë më të madhe se disa kategori të tjera punëmarrësish, e cila nuk është aspak diskriminuese, pasi kjo pagë kompenson humbjet profesionale që lindin për punonjësen në rastet e largimit nga puna (27). Gjithashtu, punëdhënësi nuk mund të ndërpresë kontratën e punë për shkak që lidhen me shtatzëninë, pasi në rastet kur ndodh, është i detyruar të provojë përpara gjykatës faktin e kundërt, duke rënduar mbi të në këtë mënyrë barrën e provës.

Mund të ndodhë që punëmarrësi të birësojë një fëmijë të posalindur. Në këto raste punëmarrësi ka të drejtën e lejes së lindjes të parashikuar në ligj. Lejen e lindjes mund të përfitojë vetëm njëri nga prindërit birësues, pra babai ose mamaja birësuese. Gjatë kësaj kohe personi që ka përfituar lejen e punësimit, nuk mund të detyrohet që të kryejë punë nga ana e punëdhënësit. Pas përfundimit të lejes së birësimit punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës që ishte përpara se të merrte lejen ose në një vend të barazvlerëshëm me të, si dhe të përfitojë nga të gjitha të drejtat që mund të përfitonte gjatë mungesës së tij (28). Gjithashtu, është e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës gjatë kohës që personi gjendet në kushtet e lejes së birësimit dhe përfiton të ardhura nga sigurimet shoqërore. Në rastet kur punëdhënësi e zgjidh për këtë shkak, atëherë ai mban përgjegjësinë dhe ky pushim është i pavlefshëm (29).

Në nenin 108 është parashikuar se punëdhënësi nuk mund të urdhërojë kryerjen e punës së natës për gratë shtatzëna dhe gratë që kanë lindur fëmijë, deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, kur ajo është e dëmshme për shëndetin dhe sigurinë e gruas apo fëmijës, e vërtetuar me anë të raportit mjekësor. Në rastet kur gruaja shtatzënë bëhet e papërshtatshme për të punuar natën, vërtetuar kjo dhe me raportin mjekësor, ajo transferohet në një punë të përshtatshme për të kryer ditën. Edhe pse e drejta për të punuar natën ka marrë një zhvillim të rëndësishëm, pasi një mohim i të drejtës për të punuar natën është konsideruar si një formë diskriminimi (30), në këtë rast është i justifikuar ky kalim nga puna e ushtruar natën në atë ditën. Në çdo rast, është Këshilli i Ministrave që përcakton kushtet në të cilat kryhen punët e natës për gratë shtatzënë dhe se kush janë ato punë që mund të kryhen.

Legjislacioni i punës parashikon që nuk mund të zgjidhet kontrata e punës kur punëmarrësja është me leje lindje ose pas mbarimit të saj. Megjithatë, në praktikën gjyqësore ndeshen edhe raste të tilla (31). Në një çështje (32) ku e paditura ka qenë në marrëdhënie pune si drejtoreshë spitali, i është kominikuar ndërprerja e marrëdhënies së punës kur ajo ishte shtatzënë. Lidhur me pretendimin e paditëses për t'u paguar për periudhën e paafësisë së përkohshme në punë, për shkak se në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies të punës paditësja ka qenë në muajin e pestë të shtatzënisë, gjykata vlerëson se është i pambështetur në ligj dhe si i tillë, duhet rrëzuar. Zgjidhja

e kontratës së punës me paditësen është bërë në kohën që paditësja ka qenë efektivisht në punë dhe jo gjatë kohës që ajo ka qenë në periudhë paafësie për punë. Të drejtën për t'u paguar për periudhën e paafësisë së përkohshme në punë e gëzojnë personat që janë në marrëdhënie pune dhe jo ata të cilëve kjo marrëdhënie u është ndërprerë (33).

Përfundime

Disa kategori të punëmarrësve gëzojnë një mbrojtje ligjore speciale, nisur kjo nga vetë fakti se këto kategori përbëjnë një interes më të lartë për t'u mbrojtur, por edhe për shkak të kushteve specifike në të cilën ata ndodhen. Duke qenë se kjo kategori është dhe më e rrezikuar në shëndetin dhe sigurinë e saj në punë, shtetet janë munduar që të ofrojnë një mbrojtje ligjore të veçantë, duke përmisuar kuadrin e tyre ligjor.

Fëmijët gëzojnë një mbrojtje të veçantë nga shteti. Gjatë marrëdhënies së punës punëdhënësit kujdesen që t'u ofrojnë atyre të gjitha kushtet e domosdoshme me qëllim që ata të jenë të mbrojtur në punë. Një sërë aktesh legjislative synojnë që të mbrojnë këtë kategori. Nevojitet një bashkëpunim më i thellë ndërmjet organeve ligjzbatuese dhe grupeve të tjera të interesit, siç janë përfaqësuesit e punëdhënësit dhe ata të punëmarrësve në mënyrë që standardet e punës të rriten, por edhe të zbatohen. Vendosija e moshës minimale prej 16 vjeç për të hyrë në marrëdhëniet e punës, ishte një hap i rëndësishëm për të eliminuar punët e fëmijëve, format më të këqija të këtyre punëve, si dhe abuzimet e tjera që mund të ndodhin.

Ne çdo rast puna e fëmijëve duhet që të shoqërohet me një trajnim të vazhdueshëm nga ana e punëdhënëseve, por edhe me informim si dhe nuk duhet që të cënojë në asnjë çast shëndetin e tyre fizik apo mendor, moralin dhe edukimin e tyre.

Gratë shtatzëna janë një tjetër kategori e veçantë që gëzojnë mbrojtje nga shteti gjatë marrëdhënies së punës. Legjislacioni shqiptar i punës ka tentuar të ofrojë një mbrojtje maksimale ndaj të drejtave të grave shtatzëna dhe nënave të reja në punësim në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe ato europiane.

Shmangia nga detyrimi për të kryer punë të vështura, ndaj ekspozimeve të agentëve të ndryshëm, apo mosdetyrimi për të kryer punën natën janë disa nga të drejtat që i takojnë në mënyrë eksplicite kësaj kategorie. Duhet thënë se trajtimi i grave shtatzëna nuk duhet të jetë kurrë në mënyrë të diferencuar nga punonjësit e tjerë dhe çdo shkarkim nga puna nuk do të ketë asnjë efekt ligjor dhe është i pavlefshëm.

Referenca

1. Neni 54 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2016.
2. Çela K., E drejta e Punës, Tiranë; 2014, f. 353.
3. Vendimi i Këshillit të Ministrave "Për Mbrojtjen E Fëmijëve Në Punë" Nr. 108, datë 15.2.2017 dhe "Për prezantimin e masave për sigurinë dhe shëndetin në punë të grave shtatzëna dhe të reja" Nr. 634, datë 15.7.2015.
4. Neni 54/3 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2016.
5. Neni 59 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2016.
6. Shtylla A., E Drejta Kushtetuese Ligjore për Punë dhe Mbrojtja Shoqërore e Saj, Në Republikën E Shqipërisë Në Këndvështrimin E të Drejtës Së Bashkimit European, Disertacion; Tiranë 2015, f. 131.
7. Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë, Ligj Nr. 7961, datë 12.7.1995; (Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015); Tiranë 2015.
8. Neni 98/1 dhe 98/2 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2015.
9. Neni 6 i Kodit Civil së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2016.

- Shqipërisë, Tiranë 2014.
10. Rekomandimi Nr 146 i Organizatës Ndërkombëtare të Punës sugjeron që vendet të caktojnë si moshë minimale të punësimit moshën 16-vjeçare.
 11. Neni 2/3 i Vendimit të Këshillit të Ministrave “Për Mbrojtjen E Fëmijëve Në Punë” Nr. 108, datë 15.2.2017.
 12. Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Për Caktimin e Moshës Minimale të Punësimit”, Nr. 138.
 13. Neni 100 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2015.
 14. Neni 6 i Vendimit të Këshillit të Ministrave “Për Mbrojtjen E Fëmijëve Në Punë” Nr. 108, datë 15.2.2017.
 15. Neni 103 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2015.
 16. Neni 4 i Vendimit të Këshillit të Ministrave “Për Mbrojtjen E Fëmijëve Në Punë” Nr. 108, datë 15.2.2017.
 17. Neni 78/2 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2015.
 18. Neni 7 i Vendimit të Këshillit të Ministrave “Për Mbrojtjen E Fëmijëve Në Punë” Nr. 108, datë 15.2.2017.
 19. Neni 8 i Vendimit të Këshillit të Ministrave “Për Mbrojtjen E Fëmijëve Në Punë” Nr. 108, datë 15.2.2017.
 20. Neni 10 i Vendimit të Këshillit të Ministrave “Për Mbrojtjen E Fëmijëve Në Punë” Nr. 108, datë 15.2.2017
 21. Neni 11 i Vendimit të Këshillit të Ministrave “Për Mbrojtjen E Fëmijëve Në Punë” Nr. 108, datë 15.2.2017.
 22. Neni 12 i Vendimit të Këshillit të Ministrave “Për Mbrojtjen E Fëmijëve Në Punë” Nr. 108, datë 15.2.2017.
 23. Çela K., E drejta e Punës, Tiranë; 2014, f. 355.
 24. Neni 1 i Vendimi i Këshillit të Ministrave dhe “Për prezantimin e masave për sigurinë dhe shëndetin në punë të grave shtatzëna dhe të reja” Nr. 634, datë 15.7.2015.
 25. Neni 105 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2015.
 26. Gjykata Europiane e Drejtësisë; Oumar Dabo dhe të tjerë vs Renault Sh.A., C-218/98.
 27. Neni 106 i i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2015.
 28. Neni 107 i i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2015.
 29. Gjykata Kushtetuese Federale e Gjermanisë; Vendimi nr. 85; BVerfGE 191 (1992).
 30. Semini A., Konfliktet Gjyqësore të Marrëdhënies së Punës Parë nën Këndvështrimin e Barazisë Gjimore; Tiranë; Shkolla e Magjistraturës; 2014, f. 69.
 31. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 326, datë 09.02.2009.
 32. Semini A., Konfliktet Gjyqësore të Marrëdhënies së Punës Parë nën Këndvështrimin e Barazisë Gjimore; Tiranë; Shkolla e Magjistraturës; 2014, f. 69.