



# KODI I SJELLJES SË BIZNESIT NË LIDHJE ME PUNËSIMIN E PERSONAVE NËN MOSHËN 18 VJEÇ



Organizata për Siguri dhe  
Bashkëpunim në Evropë  
Prezenca në Shqipëri



*Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale*



# **KODI I SJELLJES SË BIZNESIT NË LIDHJE ME PUNËSIMIN E PERSONAVE NËN MOSHËN 18 VJEÇ**

Ky Kod i Sjelljes së Biznesit në Lidhje me Punësimin e Personave nën moshën 18 vjeç është hartuar me mbështetjen e Prezencës së OSBE-së në Shqipëri, nëpërmjet financimit të Ministrisë Jashtme të Italisë.

© BiznesAlbania

©Prezenca e OSBE-së në Shqipëri

Tiranë, 2015



# 1. HYRJE

Kodi i Sjelljes përfaqëson një angazhim të përbashkët të bizneseve në lidhje me mbrojtjen e fëmijëve, veçanërisht duke ndaluar përfshirjen e fëmijëve, pra personave nën moshën 18 vjeç, në disa forma të caktuara pune, të njohura si “format më të këqija të punës së fëmijëve” dhe duke ndaluar punësimin e fëmijëve që nuk kanë arritur ende moshën minimale të përshtatshme, sipas legjislacionit në fuqi. Me anë të këtij Kodi, bizneset që do ta nënshkruajnë atë zotohen për të mos lejuar që personat nën 18 vjeç të bëhen objekt i abuzimit apo shfrytëzimit, për t’i trajtuar drejt dhe për të njohur të drejtat e tyre në punë.

Ky Kod u hartua falë mbështetjes së Prezencës së OSBE-së në Shqipëri, në konsultim me BiznesAlbania dhe shoqata të tjera biznesi, si dhe me institucionet shtetërore dhe shoqërinë civile. Kodi do të shërbejë si një Udhërrëfyes për bizneset në garantimin e mbrojtjes së fëmijëve nga punësimi i paligjshëm dhe mbrojtja e të drejtave të tyre.

Biznes Albania do t’i mbështesë shoqatat dhe bizneset për njohjen, nënshkrimin dhe vënien në zbatim të Kodit, si dhe do të ndjekë nga afër respektimin e tij.

## 2. BAZA LIGJORE PËR PUNËSIMIN E TË MITURVE

Sipas Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, ndalohet marrja në punë e të miturve nën moshën 16 vjeç.

*Bëjnë përjashtim rastet kur të miturit nga mosha 14 deri në 16 vjeç punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta, që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre.*

Të miturit nga mosha 14 vjeç deri në moshën 16 vjeç mund të jenë subjekt i këshillimit dhe i formimit profesional, sipas rregullave të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave.

Të miturit nga mosha 16 deri në 18 vjeç mund të punësohen në punë të lehta, që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre.

### *Punët e lehta*

Sipas Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr.384, datë 20.5.1996 (ndryshuar me VKM nr. 205, datë 9.5.2002), të miturit nga mosha 14 deri në 16 vjeç mund të punojnë vetëm gjatë pushimeve shkollore, me kusht që të punësohen në punë të lehta dhe që inspektorati i punës të ketë lëshuar një autorizim për punëdhënësin.

Me “**punë të lehta**” kuptohet çdo punë, e cila, për shkak të natyrës së detyrave që ajo nënkupton për t’u kryer dhe të kushteve të veçanta kur kryhen:

- a) nuk dëmtojnë sigurinë, shëndetin a zhvillimin e të miturve;
- b) nuk pengojnë ndjekjen nga ana e tyre të shkollës, pjesëmarrjen në programet e orientimit a të formimit profesional të miratuar nga autoriteti kompetent apo aftësinë e tyre për të përfituar nga formimi i marrë.

Kohëzgjatja e punës nuk mund të kapërcejë 6 orë në ditë dhe as 30 orë në javë. Të paktën një herë në vit të miturit nga 14 deri në

16 vjeç duhet të kryejnë një periudhë pushimi prej 4 javësh të lirë nga çdo veprimtari shkollorë dhe nga çdo lloj pune.

### *Punët e vështira ose të rrezikshme*

Sipas nenit 100 të Kodit të Punës, vetëm personat 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 në Vendimin e Këshillit të Ministrave, Nr. 207, datë 9.5.2002 “Për Përcaktimin e Punëve të Vështira ose të Rrezikshme”.

### *Puna e natës*

Sipas nenit 101 të Kodit të Punës, ndalohet të punojnë në punën e natës punëmarrësit nën moshën 18 vjeç. Inspektorati i Punës kur e çmon të arsyeshme dhe pas konsultimit me organizatat e interesuara të punëmarrësve dhe të punëdhënësve, mund të lejojë punën e të miturve në veprimtari social-kulturorë.

Autorizimet individuale parashikojnë kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e punës.

### 3. ZOTIMET KRYESORE

#### A. Zotimi ynë ndaj të rinjve

1. Ne do t'u ofrojmë punë të denjë të rinjve që kanë arritur moshën minimale parashikuar nga legjislacioni shqiptar në lidhje me punësimin me kohë të plotë (16 vjeç). Në zbatim të ligjit, do të kërkojmë autorizimin e kujdestarit ligjor dhe të Inspektoriatit Shtëror të Punës për punësimin e personave nën 18 vjeç. Do të punësojmë të rinj pa asnjë lloj dallimi për shkak të racës, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjuhës, besimit fetar, bindjeve politike apo bindjeve të tjera, prejardhjes kombëtare apo sociale, pasurisë apo lindjes, aftësisë së kufizuar apo ndonjë statusi tjetër. Ne garantojmë se punëtorët e rinj nën moshën 18 vjeç nuk do të punësohen në punë të rrezikshme apo detyra të rrezikshme dhe se nuk do të lejojmë që ata të punojnë në kushte të rrezikshme që mund t'u shkaktojnë dëmtime. Ne do t'u kërkojmë punëtorëve të moshës 16 dhe 17 vjeç të mos punojnë më shumë se 30 orë në javë, d.m.th. jo më shumë se gjashtë orë në ditë. Ne konfirmojmë se punë e denjë do të thotë që punëtorët në moshë të re të mos bëhen objekt i dhunës në punë (qoftë ndëshkim trupor apo abuzim verbal) nga drejtuesit, mbikëqyrësit apo punëtorët e tjerë me të cilët ata punojnë.
2. Ne do të punësojmë fëmijë të moshës 14 dhe 15 vjeç vetëm gjatë pushimeve shkollore, ku ata të punojnë vetëm deri në 30 orë në javë siç lejohet nga ligji shqiptar. Ne do t'u kërkojmë atyre të bëjnë vetëm 'punë të lehta', që do të thotë, punë që nuk u dëmtojnë shëndetin dhe rritjen dhe që nuk i pengojnë në ndjekjen e studimeve shkollore, programet arsimore apo formimin profesional.
3. Ne do t'i shpërblejmë punëtorët adoleshentë të moshës 16 dhe 17 vjeç njëllor si punëtorët e tjerë në moshë të re që kryejnë të



njëjtën punë. Të rinjve të punësuar për një periudhë afatgjatë do t'u japim pushime vjetore të paguara. Ne do të shohim se cilat punë apo detyra janë të rrezikshme apo shkojnë përtej kapacitetit të një personi në moshë të re (fizike apo psikologjike) dhe nuk do t'u kërkojmë punëtorëve të rinj në moshë që të bëjnë punë apo detyra të rrezikshme. Ne nuk do t'u kërkojmë punëtorëve të rinj në moshë që të punojnë gjatë natës (nga ora 22:00 deri në orën 06:00<sup>1</sup>).

4. Ne do t'u lejojmë punëtorëve të rinj në moshë, të cilët janë të angazhuar në kurse formimi profesional, që të marrin kohë pushim nga puna për t'i ndjekur këto kurse.
5. Ne do të kujdesemi që çdo person nën moshën 18 vjeç i punësuar nga ne të jetë në gjendje të aftë shëndetësore që ta kryejë punën që i ngarkohet.<sup>2</sup> Në çdo rast që një person në moshë të re punon për ne pa ndërprerje për 12 muaj, ne do të organizojmë një kontroll të mëtejshëm mjekësor për atë person një vit pasi të ketë filluar të punojë për ne. Nëse konstatohet se një punëtor nën moshën 18 vjeç është i përfshirë në çfarëdo pune të rrezikshme, ne do të organizojmë kontrolle mjekësore për të çdo gjashtë muaj. Në të gjitha rastet, nëse kontrolli mjekësor identifikon ndonjë sëmundje apo dëmtim që lidhet me punën, do të rishikojmë detyrat dhe kushtet e punës së punëtorit në moshë të re dhe ose do të ndryshojmë punën që ai kryen ose do të modifikojmë kushtet e punës për të eliminuar rrezikun e sëmundjeve apo dëmtimeve.<sup>3</sup> Nëse një punëtor në moshë të re sëmuret nga një sëmundje profesionale apo

---

1. Puna e natës përkufizohet nga Neni 80 i Kodit të Punës.

2. Kjo do të thotë se një punëdhënës i ardhshëm do t'i kërkojë çdo të punëmarrësi nën 18 vjeç që të bëjë një kontroll mjekësor, siç kërkohet nga Neni 103 i Kodit të Punës, kostot e të cilit (kontrollit mjekësor) do të paguhet nga punëdhënësi. Gjithashtu, punëdhënësit kanë detyrimin ligjor sipas Ligjit Nr. 10 237, datë 18 shkurt 2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë" që të informojnë punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre për çdo rrezik në vendin e punës" (neni 12.1.a).

3. Për shembull, një sondazh i vitit 2010, sipas të cilit llogaritej se në Shqipëri punonin 54,000 fëmijë të moshës 5-17 vjeç, nga të cilët 8,000 vlerësohej të kishin vuajtur nga një sëmundje ose dëmtim që lidhej me punën gjatë vitit para sondazhit. Kjo shifër përbënte 13 për qind të të gjithë fëmijëve që punonin.

aksidentohet në punë dhe ne nuk e kemi regjistruar punëtorin në fjalë për qëllime të sigurimeve shoqërore, do të marrim përsipër mbulimin e të gjitha shpenzimeve të punonjësit që rrjedhin nga sëmundja apo aksidenti.<sup>4</sup>

6. Ky angazhim vlen për punëtorët nën moshën 18 vjeç, të cilët punojnë në çfarëdolloj ambienti pune që ne e mbikëqyrim në mënyrë të drejtpërdrejtë. Gjithashtu, ne do të këshillojmë edhe punëtorët, të cilët punojnë për ne nga shtëpitë e tyre apo në shtëpitë e të tjerëve, që të ndjekin të njëjtat standarde.
7. Biznesi ynë merr përsipër të marrë masat që produktet që ne prodhojmë dhe shërbimet që ofrojmë, të cilat mund të përdoren apo të konsumohen nga fëmijët, apo ndaj të cilave mund të ekspozohen fëmijët, të jenë të sigurta.

### *B. Ajo që nuk do të bëjmë*

8. Ne nuk do të punësojmë fëmijë në moshën 13 vjeç apo më të vegjël, as me kohë të pjesshme.
9. Ne do të shmangim përfshirjen e punëtorëve nën moshën 18 vjeç në ndonjë punë apo detyrë që është e rrezikshme apo që rrezikon t'u shkaktojë atyre dëm.<sup>5</sup> Ne do t'i japim përparësi të posaçme shmangies punësimit të punëtorëve nën moshën 18 vjeç në ndonjë punë apo detyrë që mund të shkaktojë dëm të pandreqshëm (fizik ose psikologjik).
10. Ne nuk do të angazhojmë asnjë punëtor nën moshën 18 vjeç në forma të tjera pune që përkufizohen si “format më të këqija të punës së fëmijëve”.<sup>6</sup>

---

4. Neni 39 i Kodit të Punës.

5. Sipas Nenit 100 të Kodit të Punës, vetëm të rriturit në moshën 18-vjeçare e sipër mund të punësohen në punë që kategorizohet si ‘e vështirë’ dhe mund të rrezikojë shëndetin apo personin e tyre. Shtojca II riprodhon një vendim të Këshillit të Ministrave të vitit 2002, që rendit punët e vështira apo të rrezikshme (në të cilat nuk duhet të angazhohet askush nën moshën 18 vjeçare).

6. Format më të këqija të punës së fëmijëve janë renditur në Shtojcën I. Në rast të punëtorëve që janë fëmijë ose të rritur, ‘puna e detyruar’ përfshin punë për të cilën një person punësohet përmes mashtrimit apo shtrëngimit, ose nuk ka lirinë që të largohet pa një ndëshkim.

11. Ne nuk do të tolerojmë përdorimin e ndëshkimit trupor, siç janë goditja, qëllimi me shuplakë i një punëtori në moshë të re dhe as përdorimin e dhunës verbale (siç janë ofendimet) në vendin e punës.<sup>7</sup>

***C. Çfarë do të bëjmë nëse vihemi në dijeni se po punësojmë një person në një punë që nuk është e përshtatshme (sipas parashikimeve të këtij Kodi) për të***

12. Nëse ne, apo të tjerët, identifikojmë një punëtor në moshë të re që mësohet se angazhohet në punë që shkelin dispozitat e këtij Kodi (p.sh. për shkak se ai apo ajo është shumë i ri/e re në moshë apo se puna është e rrezikshme), nuk do ta pushojmë nga puna fëmijën në fjalë. Si një punëdhënës i përgjegjshëm, ne do të gjejmë një zgjidhje të kënaqshme, duke marrë parasysh moshën e fëmijës, situatën sociale dhe arsimimin, pasi të konsultohemi me fëmijën dhe me prindërit apo kujdestarin e fëmijës. Masat që do të marrim do të kenë për synim përmirësimin dhe jo përkeqësimin e situatës së fëmijës dhe ne jemi të angazhuar ndaj parimit që veprimet që ndikojnë tek një fëmijë duhet të kenë si përparësi interesin më të mirë të fëmijës. Interesa të tjerë që kanë përparësi për biznesin tonë e që duhen marrë parasysh kur paraqiten situata të tilla përfshijnë dispozitat përkatëse të ligjeve të Shqipërisë dhe interesat e biznesit tonë.
13. Nëse natyra e punës është e papranueshme, ne do të ndalojmë angazhimin e punëtorit në moshë të re në punë apo detyra që

---

7. Ligji për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijës (Ligji Nr. 10347, i datës 4 nëntor 2010, i cili hyri në fuqi në maj të vitit 2011) deklaron në nenin 21 që fëmija do të mbrohet nga “çdo formë e... dhunës fizike dhe trajtimit poshtërues e denigrues”. Ndëshkimi trupor është përkufizuar në nenin 3 (f): “Ndëshkimi trupor është çdo lloj ndëshkimi që përdor forcën fizike dhe që synon të shkaktojë dhimbje ose shqetësim, sado të lehta qofshin këto... Në ndëshkimin trupor përfshihen forma të tilla, si:

rrahja, tortura, shkundja me forcë, djegia, goditja (shuplakë ose shkelm), pickimi, çjerrja, kafshimi, qortimi i rreptë, detyrimi me forcë për të kryer një veprim dhe përdorimi i lëndëve që shkaktojnë dhimbje ose shqetësim fizik apo mendor.”

janë të rrezikshme, duke i ofruar atij një punë alternative. Nëse mësojmë se një punëtor nën moshën 18 vjeç po punon me orar të zgjatur (më shumë se 30 orë në javë), do të pakësojmë numrin e orëve të punës së tij.

14. Nëse fëmija është shumë i vogël për të punuar, do të konsultohemi me prindin apo kujdestarin e fëmijës për të gjetur se çfarë alternativash ka fëmija (siç është kthimi në shkollë). Nëse fëmija është shumë i mitur për t'u punësuar me kohë të plotë, konkretisht tre muaj më i vogël se mosha e pranueshme apo edhe më i vogël (p.sh. 15 vjeç e 9 muaj), ne, së bashku me punëtorin e mitur dhe me prindërit apo kujdestarin e tij, do të vlerësojmë nëse vendi i punës mund të mbahet i hapur që ai të nisë punë sapo të mbushë 16 vjeç. Ne nuk do të mbajmë në punë me kohë të plotë fëmijë nën moshën 16 vjeç.

***D. Çfarë do të bëjmë nëse mësojmë që një nga partnerët apo konkurrentët tanë në biznes kanë punësuar një të ri në punë të papërshtatshme për të rinjtë***

15. Ne do të informojmë partnerët tanë në biznes, si pjesë të punës sonë rutinë, se kemi nënshkruar këtë Kod. Ne do ta vendosim paragrafin e parë të këtij Kodi në një vend ku mund ta shohin partnerët tanë në biznes që vizitojnë ambientet tona.
16. Nëse mësojmë se një prej partnerëve tanë në biznes ka punësuar një person në moshë të re në një punë që nuk është e përshtatshme për të, ne do ta sjellim këtë në vëmendjen a tyre. Nëse ata nuk gjejnë zgjidhje për situatën, ne do të informojmë çdo shoqatë biznesi të cilës i përkasin të dy bizneset tona.
17. Ne jemi të angazhuar që të mos bëjmë biznes me biznese të tjera që shfrytëzojnë fëmijët dhe që nuk respektojnë dispozitat e këtij Kodi.

## *E. Si do të kontrollojmë respektimin e dispozitave të këtij Kodi*

18. Ne do të kujdesemi që ky Kod të respektohet në biznesin tonë dhe do të mbajmë të dhëna lidhur me vështirësitë e hasura, përfshirë veprimet e ndërmarra sipas dispozitave të Pjesës C të këtij Kodi.
19. Ne pranojmë autoritetin e bordit të çdo shoqate biznesi të cilës i përket biznesi ynë, si dhe të çdo dhome tregtie të cilës i përket biznesi ynë për të na pyetur lidhur me përvojën tonë në zbatimin e këtij Kodi dhe mbi çdo vështirësi apo sfidë të hasur.<sup>8</sup> Ne jemi dakord që t'i përgjigjemi në mënyrë të kujdesshme dhe të saktë çdo pyetjeje të tillë.

---

8. Kjo synon që pjesërisht të mundësojë që shoqatat e bizneseve, dhome e tregtisë apo të tjerë të identifikojnë metodat më të përshtatshme për zbatimin e Kodit, në mënyrë që këto metoda të mund të sillen në vëmendjen e bizneseve të tjera që mbështesin Kodin.

Mbledhja e këtij informacioni do të bëhet i mundshëm me krijimin e një 'Komiteti për Mbikëqyrjen e Kodit' (Shih Shtojcën III). Në mungesë të një Komiteti për Mbikëqyrjen e Kodit, bizneset në vende të tjera (dhe institucionet në Shqipëri) mund ta konsiderojnë këtë Kod vetëm si një deklaratë për shprehje qëllimi dhe për pasojë të mos kenë besim që bizneset në Shqipëri do të ndihen të detyruar të veprojnë në përputhje me dispozitat e tij.





