

**L I G J**  
**Nr. 8829, datë 5.11.2001**

**PËR RATIFIKIMIN E “KONVENTËS NR.183 “MBROJTJA E AMËSISË, 2000””,  
TË ORGANIZATËS NDËRKOMBËTARE TË PUNËS**

Në mbështetje të neneve 78, 81 pika 1, 83 pika 1 dhe 121 të Kushtetutës, me propozimin e Këshillit të Ministrave,

**K U V E N D I**

**I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË  
V E N D O S I:**

**Neni 1**

Ratifikohet “Konventa nr.183 “Mbrotjtja e amësisë, 2000”” e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

**Neni 2**

Ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare.

**Shpallur me dekretin nr. 3152, datë 16.11.2001 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë,  
Rexhep Meidani**

**KONVENTA 183**

Konventa lidhur me Ndryshimin e Konventës Mbrotjtja e Amësisë (Ndryshuar), 1952 Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës,

E thirrur në Gjenevë nga Këshilli Drejtues i Zyrës Ndërkombëtare të Punës dhe mbledhur në sesionin e saj të 88-të më 30 Maj 2000, dhe

Duke vërejtur nevojën për ndryshimin e Konventës Mbrotjtja e Amësisë (Ndryshuar) 1952 dhe Rekomandimit Mbrotjtja e Amësisë, 1952, me qëllim që të nxisë më shumë barazinë e të gjitha grave në fuqinë punëtore dhe mbrotjtjen e shëndetit dhe sigurimin e nënës dhe fëmijës dhe me qëllim që të njihet diversiteti në zhvillimin ekonomik dhe social të Anëtarëve, si dhe diversiteti i ndërmarrjeve dhe zhvillimin e mbrotjtjes së amësisë në legjislacionin dhe praktikën e vendit, dhe

Duke vërejtur dispozitat e Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), Konventën e Kombeve të Bashkuara mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit të Grave (1979), Konventën e Kombeve të Bashkuara mbi të Drejtat e Fëmijës (1989), Deklaratën dhe Platformën e Pekinit për Veprim (1995), Deklaratën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës mbi Barazinë e Shanseve dhe Trajtimit për Gratë Punonjëse (1975), Deklaratën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë dhe Follow-up-in e saj (1998), si dhe Konventat dhe Rekomandimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, që synojnë të sigurojnë barazinë e shanseve dhe të trajtimit për burrat dhe gratë punonjëse, veçanërisht Konventën lidhur me Punonjësit me Përgjegjësi Familjare, 1981 dhe

Duke marrë parasysh rrethanat e grave punonjëse dhe nevojën për të siguruar mbrotjtje për shtatzaninë, të cilat janë përgjegjësi të përbashkëta të shtetit dhe shoqërisë, dhe

Pasi vendosi për miratimin e disa propozimeve lidhur me ndryshimin e Konventës Mbrotjtja e Amësisë (Ndryshuar) 1952 dhe Rekomandimit, 1952, e cila është pika e katërt e rendit të ditës së sesionit, dhe

Pasi vendosi që këto propozime të marrin formën e një Konvente Ndërkombëtare;

Miraton këtë ditë të pesëmbëdhjetë të Qershorit të vitit dymijë Konventën e Mëposhtme, e cila mund të quhet Konventa Mbrotjtja e Amësisë, 2000.

## Neni 1

### Fusha

Për qëllimet e kësaj Konvente, termi "grua" zbatohet ndaj çdo personi të gjinisë femërore pa asnjë lloj diskriminimi dhe termi "fëmijë" zbatohet ndaj çdo fëmije pa asnjë lloj diskriminimi.

## Neni 2

1. Kjo Konventë zbatohet ndaj të gjitha grave punonjëse, duke përfshirë ato në format jo tipike të punës së varur.

2. Megjithatë, çdo Anëtar që ratifikon këtë Konventë mund, pas konsultimit me organizatat përfaqësuese të interesuara të punëdhënësve dhe punonjësve, të përjashtojë pjesërisht apo plotësisht nga fusha e Konventës kategori të kufizuara të punonjësve kur zbatimi i saj ndaj tyre do të shkaktonte probleme të veçanta të natyrës esenciale.

3. Çdo Anëtar, i cili shfrytëzon mundësinë e parashikuar në paragrafin e mësipërm duhet, në raportin e parë mbi zbatimin e Konventës, sipas nenit 22 të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës, të listojë kategoritë e punonjësve të përjashtuar dhe arsyet e përjashtimit të tyre. Në raportet e tyre të mëpasme, Anëtarët duhet të përshkruajnë masat e marra me synim shtrirjen progresive të dispozitave të Konventës ndaj këtyre kategorive.

## Neni 3

### Mbrojtja e shëndetit

Çdo Anëtar duhet, pas konsultimit me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punonjësve, të miratojë masat e përshtatshme për të siguruar se gratë shtatzëna ose me fëmijë në gjë nuk janë të detyruara të kryejnë punë, të cilat janë përcaktuar nga autoriteti kompetent si të dëmshme për shëndetin e nënës ose fëmijës, ose kur një vlerësim i ka konsideruar të rrezikshme për shëndetin e nënës ose të fëmijës së saj.

## Neni 4

### Leja e barrë lindjes

1. Në bazë të një vërtetimi mjekësor ose të një vërtetimi tjetër të përshtatshëm, sipas përcaktimit nga legjislacioni dhe praktika e vendit në të cilin caktohet data e parashikuar për lindjen e fëmijës, gruaja ndaj së cilës zbatohet kjo Konventë duhet të ketë të drejtën e një leje barrë lindjeje për një kohë jo më pak se 14 javë.

2. Kohëzgjatja e lejes së lindjes, e parashikuar me paragrafin e mësipërm, duhet të përcaktohet nga çdo Anëtar në deklaratën që shoqëron ratifikimin nga ai të kësaj Konvente.

3. Çdo Anëtar mund të depozitojë më pas te Drejtori i Përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës një deklaratë tjetër për zgjatjen e periudhës së lejes së barrë lindjes.

4. Duke marrë parasysh mbrojtjen e shëndetit të nënës dhe të fëmijës, leja e barrë lindjes duhet të përfshijë një periudhë kohe prej gjashtë javësh leje të detyrueshme pas lindjes së fëmijës, përveç kur parashikohet ndryshe në marrëveshjen midis qeverisë dhe organizatave të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punonjësve.

5. Periudha e kohës së lejes së paralindjes duhet të zgjatet për një periudhë të barabartë me kohën midis datës së parashikuar për lindjen e fëmijës dhe datës aktuale të lindjes së fëmijës, pa zvogëluar kohëzgjatjen e detyrueshme të lejes së paslindjes.

## Neni 5

### Leja në rastet e sëmundjes ose komplikacioneve

Në bazë të një vërtetimi mjekësor, duhet të jepet pushim para ose pas periudhës së lejes së barrë lindjes në rastin e sëmundjes, komplikacioneve ose rrezikut të komplikacioneve që shkaktohen

nga shtatzania ose lindja e fëmijës. Natyra dhe zgjatja maksimale e këtij pushimi mund të përcaktohet në përputhje me ligjet dhe praktikën e vendit.

## Neni 6 **Përfitimet**

1. Gratë që mungojnë në punë për shkak të lejes së barrë lindjes ose pushimit të parashikuara në nenet 4-5 duhet të përfitojnë të ardhura në të holla në përputhje me ligjet dhe rregullat e vendit ose, në çdo mënyrë tjetër, në përputhje me praktikën e vendit.

2. Të ardhurat në të holla duhet të jenë në një nivel që siguron se gruaja mund të mbajë veten dhe fëmijën e saj në kushte të përshtatshme për shëndetin dhe në një standard të përshtatshëm jetese.

3. Në rastin kur, sipas legjislacionit ose praktikës së vendit, të ardhurat në të holla që paguhen lidhur me lejen e parashikuar në nenin 4 bazohen në të ardhurat e mëparshme, masa e këtyre të ardhurave nuk duhet të jetë më e vogël se dy të tretat e të ardhurave të mëparshme të gruas ose të atyre të ardhurave që janë marrë në konsideratë për llogaritjen e të ardhurave të barrë lindjes.

4. Në rastin kur, sipas legjislacionit ose praktikës së vendit, janë përdorur metoda të tjera për të caktuar të ardhurat në të holla, që paguhen lidhur me lejen e parashikuar në nenin 4, masa e këtyre të ardhurave duhet të jetë e krahasueshme me mesataren e të ardhurave të llogaritura sipas paragrafit të mësipërm.

5. Çdo Anëtar duhet të sigurojë që kushtet për përfitimin e të ardhurave duhet të plotësohen nga masa më e madhe e grave ndaj të cilave zbatohet kjo Konventë.

6. Kur gruaja nuk plotëson kushtet për përfitimin e të ardhurave sipas ligjeve dhe rregullave të vendit ose sipas ndonjë mënyre tjetër në përputhje me praktikën e vendit, duhet të ketë të drejtë për të ardhura të përshtatshme nga fondet e asistencës sociale, me rezervën e kontrollit të mjeteve të jetesës që kërkohet për përfitimin e kësaj asistence.

7. Përfitimet mjekësore duhet të sigurohen për gruan dhe fëmijën e saj në përputhje me ligjet dhe rregullat e vendit ose në një mënyrë tjetër, në përputhje me praktikën e vendit. Përfitimet mjekësore duhet të përfshijnë kujdesin e paralindjes, gjatë lindjes dhe pas lindjes, si dhe kujdesin spitalor, kur është i nevojshëm.

8. Me qëllim që të mbrohet pozita e gruas në tregun e punës, të ardhurat lidhur me lejen e parashikuar në nenin 4 dhe 5 duhet të sigurohen nga fondet e sigurimit shoqëror të detyrueshëm ose publik, ose në një mënyrë të përcaktuar nga ligji dhe praktika e vendit. Punëdhënësi nuk duhet të jetë përgjegjës individualisht për koston e drejtpërdrejtë të këtyre të ardhurave që përfiton gruaja e punësuar nga ai ose ajo, pa miratimin e shprehur të tij, përveç kur:

a) kjo është parashikuar në ligjin ose praktikën e një Shteti anëtar para datës së miratimit të kësaj Konvente nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës; ose

b) më vonë është rënë dakord në nivel vendi nga qeveria dhe organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punonjësve.

## Neni 7

1. Anëtari, ekonomia dhe sistemi i sigurimit shoqëror i të cilit janë të zhvilluara pamjaftueshmërisht supozohet se është në pajtim me nenin 6 paragrafi 3 dhe 4, nëse të ardhurat në para sigurohen në një vlerë jo më të vogël se vlera që paguhet për sëmundjen ose paaftësinë e përkohshme, në përputhje me ligjet dhe praktikën e vendit.

2. Anëtari që shfrytëzon mundësinë e parashikuar në paragrafin e mësipërm duhet, në raportin e tij të parë mbi zbatimin e kësaj Konvente sipas nenit 22 të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës, të sqarojë arsyet përkatëse dhe të tregojë vlerën e të ardhurave në para që sigurohet. Në raportin e tij të mëvonshëm, Anëtari duhet të përshkruajë masat e marra me synim rritjen progresive të vlerës së të ardhurave.

## Neni 8

### **Mbrojtja e punësimit dhe mosdiskriminimi**

1. Është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzanisë

ose mungesës në punë për shkak të lejes së parashikuar në nenet 4 ose 5, ose gjatë një periudhe të caktuar pas kthimit të saj në punë, që duhet përcaktuar nga ligjet ose rregullat e vendit, përveç shkaqeve që nuk lidhen me shtatzaninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës. Bara e provës se arsyet e pushimit nga puna nuk lidhen me shtatzaninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës bie mbi punëdhënësin.

2. Pas përfundimit të lejes së barrë lindjes, gruaja duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me pagë të njëjtë.

#### Neni 9

Çdo Anëtar duhet të miratojë masat e nevojshme për të siguruar se barrë lindja nuk përbën burim për diskriminimin në punë, duke përfshirë, përveç sa parashikohet në nenin 2 paragrafi 1, pranimin në punë.

3. Masat e parashikuara në paragrafin e mësipërm duhet të përfshijnë ndalimin e kërkesës për kontrollin e shtatzanisë ose të një vërtetimi për këtë kontroll, kur gruaja paraqet kërkesën për punë, përveç kur kërkohet nga ligjet ose rregullat e vendit lidhur me punën:

a) e cila është e ndaluar ose e kufizuar për gratë shtatzëna ose me fëmijën në gji, sipas ligjeve ose rregullave të vendit;

b) në të cilën ekziston një rrezik i njohur ose i dukshëm për gruan ose fëmijën.

#### Neni 10

##### **Nënat me fëmijë në gji**

1. Gruas duhet t'i sigurohet e drejta për një apo më shumë pushime gjatë kohës ditore të punës ose zvogëlim i orëve ditore të punës për t'i dhënë gji fëmijës së saj.

2. Periudha gjatë së cilës jepen pushimet për dhënie gji të fëmijës ose zvogëlimi i orëve të punës, numri i tyre, kohëzgjatja e ushqimit të fëmijës dhe procedurat për zvogëlimin e orëve ditore të punës duhet të përcaktohen nga ligji dhe praktika e vendit. Këto pushime ose zvogëlim të orëve ditore të punës duhet të llogariten si kohë pune dhe, si pasojë, të paguhet.

#### Neni 11

##### **Shqyrtimi periodik**

Çdo Anëtar duhet të shqyrtojë periodikisht, në konsultim me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punonjësve, përshtatshmërinë e zgjatjes së periudhës së lejes së parashikuar në nenin 4 ose të rritjes së masës së vlerës së të ardhurave në para të parashikuara në nenin 6.

#### Neni 12

##### **Zbatimi**

Kjo Konventë do të zbatohet nëpërmjet ligjeve dhe rregullave, përveç për sa i është dhënë fuqi nëpërmjet mjeteve të tjera, si marrëveshjeve kolektive, vendimeve të arbitrit, vendimeve të gjykatës ose nëpërmjet ndonjë mënyre tjetër, në përputhje me praktikën e vendit.

#### Neni 13

##### **Dispozita të fundit**

Kjo Konventë ndryshon Konventën Mbrojtja e Amësisë (ndryshuar), 1952.

#### Neni 14

Ratifikimi zyrtar i kësaj Konvente duhet t'i komunikohet për regjistrim Drejtorit të

Përgjithshëm të Zyrës Ndërkombëtare të Punës.

#### Neni 15

1. Kjo Konventë është e detyrueshme vetëm për ata Anëtarë të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ratifikimi i të cilëve është regjistruar te Drejtori i Përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës.

2. Ajo hyn në fuqi 12 muaj pas datës në të cilën ratifikimet e dy Anëtarëve janë regjistruar te Drejtori i Përgjithshëm.

3. Pas kësaj, Konventa do të hyjë në fuqi për çdo anëtar 12 muaj pas datës në të cilën është regjistruar ratifikimi i saj.

#### Neni 16

1. Anëtari që ka ratifikuar këtë Konventë mund ta denoncojë atë pas kalimit të dhjetë vjetëve nga data e hyrjes në fuqi për herë të parë të Konventës, me anën e një akti që i komunikohet për regjistrim Drejtorit të Përgjithshëm të Zyrës Ndërkombëtare të Punës. Ky denoncim nuk do të hyjë në fuqi deri një vit pas datës në të cilën është regjistruar.

2. Çdo Anëtar, që ka ratifikuar këtë Konventë dhe që nuk e ushtron të drejtën e denoncimit të parashikuar në këtë nen brenda një viti pas mbarimit të periudhës dhjetëvjeçare të parashikuar në paragrafin e mësipërm, do të jetë i lidhur me detyrimet për një periudhë tjetër dhjetëvjeçare dhe, pas kësaj, mund të denoncojë këtë Konventë pas kalimit të çdo periudhe dhjetëvjeçare, në përputhje me kushtet e parashikuara në këtë nen.

#### Neni 17

1. Drejtori i Përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës duhet të njoftojë të gjithë Anëtarët e Organizatës Ndërkombëtare të Punës për regjistrimin e të gjitha ratifikimeve dhe akteve të denoncimit që i komunikohen atij nga Anëtarët e Organizatës.

2. Kur njofton Anëtarët e Organizatës për regjistrimin e ratifikimit të dytë, Drejtori i Përgjithshëm duhet t'u kujtojë Anëtarëve të Organizatës datën në të cilën Konventa do të hyjë në fuqi.

#### Neni 18

Drejtori i Përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës duhet t'i komunikojë për regjistrim Sekretarit të Përgjithshëm të Kombeve të Bashkuara, në përputhje me nenin 102 të Kartës së Kombeve të Bashkuara, të gjitha veçoritë e të gjitha ratifikimeve dhe akteve të denoncimit të regjistruara nga ai, në përputhje me dispozitat e neneve të mësipërme.

#### Neni 19

Këshilli Drejtues i Zyrës Ndërkombëtare të Punës duhet t'i paraqesë Konferencës së Përgjithshme, sa herë që e gjykon të nevojshme, një raport mbi zbatimin e kësaj Konvente dhe të shqyrtojë nevojën e vendosjes në rendin e ditës të Konferencës të çështjes së ndryshimit të saj të plotë apo të pjesshëm.

#### Neni 20

1. Kur Konferenca miraton një konventë të re që ndryshon këtë Konventë pjesërisht apo plotësisht, atëherë, përveç kur Konventa e re parashikon ndryshe:

a) ratifikimi nga një Anëtar i Konventës së re që ndryshon këtë Konventë sjell, ipso jure, denoncimin e kësaj Konvente, pavarësisht nga kërkesat e nenit 16 më sipër;

b) nga data kur Konventa e re hyn në fuqi, kjo Konventë do të pushojë së qeni e hapur për ratifikim nga Anëtarët.

2. Kjo Konventë do të mbetet në fuqi, në çdo rast, në formën dhe përmbajtjen e saj aktuale,

për ata Anëtarë që e kanë ratifikuar atë, por nuk kanë ratifikuar Konventën që e ndryshon atë.

#### Neni 21

Versionet anglisht dhe frëngjisht të tekstit të kësaj Konvente kanë fuqi të barabartë.