



# STANDARDET E PUNES NË SHQIPËRI

RAPORT STUDIMOR

STANDARDET  
E PUNES  
NË SHQIPËRI



# STANDARDET E PUNËS NË SHQIPËRI

Raport studimor

2016

Ky publikim është pjesë e projektit “Promovimi i standardeve të punës në Shqipëri” mbështetur nga Olof Palme International Center në Shqipëri nëpërmjet financimit të Qeverisë Suedeze. Përmbajtja e publikimit është përgjegjësi e autorëve dhe nuk përfaqëson domosdoshmërisht pikëpamjet e Olof Palme International Center apo Qeverisë Suedeze.



**Autorë:** Aleka Papa, Zyhrada Kongoli

© 2016 nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim. Të gjitha të drejtat janë të rezervuara.



**Institute for Democracy and Mediation**  
Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim

Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM)  
Adresa: Rr. Shenasi Dishnica, 1. PO BOX 8177 Tirana, Albania  
E-mail: [info@idmalbania.org](mailto:info@idmalbania.org)  
Adresa në internet: [www.idmalbania.org](http://www.idmalbania.org)

# TABELA E PËRMBAJTJES

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | Hyrje   | <b>5</b>  |
| <b>2</b> | Metodologjia  | <b>8</b>  |
| <b>3</b> | Kuadri ligjor, institucional dhe i politikave për standardet e punës                                  | <b>16</b> |
| <b>4</b> | Perceptimi i punonjësve për kushtet e tyre të punës: rasti i sektorit minerar, të ndërtimit dhe fason | <b>37</b> |
| <b>5</b> | Faktorët nxitës në mos-zbatimin e standardeve të punës  | <b>77</b> |
| <b>6</b> | Roli dhe bashkëveprimi midis aktorëve në fushën e punës   | <b>87</b> |
| <b>7</b> | Rekomandime   | <b>92</b> |
|          | Bibliografia  | <b>95</b> |

# Lista e akronimeve dhe shkurtesave

|                |  |
|----------------|--|
| <b>BE</b>      | Bashkimi Evropian                                  |
| <b>DPT</b>     | Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve                |
| <b>ILO</b>     | Organizata Ndërkombëtare e Punës                   |
| <b>IPIE</b>    | Inspektoriati për Paisjet dhe Instalimet Elektrike |
| <b>IQ</b>      | Inspektoriati Qendror                              |
| <b>ISSH</b>    | Instituti i Sigurimeve Shoqërore                   |
| <b>ISHP</b>    | Inspektorati Shtetëror i Punës                     |
| <b>ISHPSHS</b> | Inspektoriati i Punës dhe i Shërbimeve Shoqërore   |
| <b>KKP</b>     | Këshilli Kombëtar i Punës                          |
| <b>KMD</b>     | Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi         |
| <b>KP</b>      | Kodi i Punës                                       |
| <b>MEI</b>     | Ministria e Energjisë dhe Industrisë               |
| <b>MMSR</b>    | Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë          |
| <b>OKB</b>     | Organizata e Kombeve të Bashkuara                  |
| <b>OSHC</b>    | Organizatë e Shoqërisë Civile                      |
| <b>RISHM</b>   | Reparti i Inspektimit të Shpëtimit Minierave       |

## Terminologjia

Në këtë raport emërtimet “**punonjës**”, “**punëtor**” apo “**punëmarrës**” përdoren në mënyrë të këmbyeshme.

# 1 HYRJE

Shqipëria ka bërë përpjekje të vazhdueshme në drejtim të përmbushjes së standardeve të punës, së paku për sa i përket kuadrin ligjor dhe të politikave. Kodi i Punës (KP), i cili është dhe ligji kryesor që parashikon të drejtat e punës, i detyron punëdhënësit të respektojnë një sërë rregullash për plotësimin e standardeve të punës. Në mënyrë të veçantë, KP përcakton të drejtat e punëmarrësve në lidhje me trajtimin e barabartë dhe mosdiskriminimin, sigurinë dhe shëndetin në punë, mbrojtjen e veçantë për gratë dhe fëmijët, mbrojtjen e grave shtatzëna dhe sigurinë sociale. Megjithatë, edhe pse mbi natyrën e shkaqeve dhe shkallën e respektimit të standardeve të punës në praktikë nuk është hulumtuar në mënyrë shteruese, evidenca prima facie dëshmon se respektimi i standardeve të punës vijon të mbetet problematik në praktikë duke marrë trajta veçanërisht shqetësuese në sektorë të caktuar të ekonomisë dhe midis kategorive më të rrezikuara të punëtorëve. Raporte të ndryshme të organizatave të shoqërisë civile dhe medias kanë vënë në pah kushtet e papërshtatshme të punës në sektorë si fasoneria dhe sektori minerar, duke evidentuar raste flagrante të mos-respektimit të të drejtave të punëmarrësve, të tilla si mospagimi i kontributeteve të detyrueshme shoqërore, mospagimi për punë jashtë orarit apo ditët pushimi në javë.<sup>1</sup>

Çështja që shtrohet është se vetëm krijimi i vendeve të reja të punës asesi nuk mund të jetë i mjaftueshëm; po aq i rëndësishëm është dhe respektimi i standardeve minimale dhe cilësia e mjedisit të punës. Për shembull, Objektivat për Zhvillim të Qëndrueshëm të Organizatës së Kombeve të Bashkuara (OKB) ku Shqipëria bën pjesë, në Axhendën për 2030 i kanë mëshuar veçanërisht pjesës së cilësisë së punësimit, duke e konsideruar fenomenin e punësimit me kushte të papërshtatshme (apo me cilësi të ulët) po aq serioz sa papunësia.<sup>2</sup> Në këtë drejtim, monitorimi dhe siguri i përmbushjes së standardeve të punës përbën elementin kritik të çdo regjimi efektiv për rregullimin e mardhënieve të

---

1 Lexo raportin "Labour on a shoe string" nga fushata Change your Shoes (apo Ndërro këpucët e tua) mbi kushtet e punës në industrinë e këpucëve në Shqipëri dhe Europën lindore: [http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2016/06/BD\\_REPORT\\_labour\\_on\\_a\\_shoestring.pdf](http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2016/06/BD_REPORT_labour_on_a_shoestring.pdf). The Guardian ka shkruar një artikull të bazuar në këtë raport që mund të lexohet këtu: "Këpucët e shtrenjta "italiane" të bëra me paga lëmoshe në fabrikat e Europës lindore" <https://www.theguardian.com/fashion/2016/aug/20/shoes-uk-high-street-made-for-a-pittance-eastern-europe-sweatshop/>.

Në gusht, në media u ekspozua rasti i një djaloshi 17 vjeçar që gjeti vdekjen në landfillin e Sharrës për shkak të mungesës së masave të sigurisë në vendin e punës. Djali ishte minoren dhe i pa-siguruar. Për raportimin e medias: <http://www.reporter.al/vdekja-e-ardit-gjoklit-zbulon-kantierin-cnjerezor-ne-landfillin-e-sharres/>

2 Ky ndyshim mund të vihet re në mënyrën e artikullimit të sfidës së punësimit nga Objektivat e Mijëvjeçarit tek Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm. Shiko: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>. Për të mësuar më shumë se pse vetëm krijimi i vendeve të punës nuk është i mjaftueshëm shiko [https://www.weforum.org/agenda/2016/08/why-creating-more-jobs-isnt-enough?utm\\_content=buffera8cee&utm\\_medium=social&utm\\_source=twitter.com&utm\\_campaign=buffer](https://www.weforum.org/agenda/2016/08/why-creating-more-jobs-isnt-enough?utm_content=buffera8cee&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer). Marrë më 23.8.2016.

## **KUTIZA 1. ÇFARË JANË STANDARDET E PUNËS?**

Standardet e punës përfshijnë tërësinë e rregullave që diktojnë kushtet e punës dhe marrëdhëniet industriale. Ato rrokin të drejtat themelore të njeriut si e drejta për të qenë i lirë nga puna e detyruar apo e drejta e organizmit, si dhe të drejta më specifike, të tilla si: siguria dhe shëndeti, mbrojtja gjatë shtatzënisë apo paga minimale. Të drejtat e punonjësve ndërtohen mbi standardet e punës.

Standardet e punës krijohen në nivel kombëtar në formën e ligjeve dhe rregulloreve dhe në nivel ndërkombëtar përmes institucioneve rajonale apo mbi-kombëtare. Traktatet ndërkombëtare si Konventat e ILO-s, bëhen të detyrueshme për palët pas ratifikimit të tyre dhe monitorohen nga Komiteti i Ekspertëve të ILO-s. Megjithatë, masat që mund të ndërmerren kundra një shteti që nuk respekton standardet e dakordësuara mbeten të limituara.

Për më shumë lexo: ILO. (2014). Rregullat e lojës: Një hyrje e shkurtër e standardeve ndërkombëtare të punës. Marrë nga [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_318141.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318141.pdf)

punës. Këto detyra, në praktikë i bien kryesisht Inspektoratit Shtetëror të Punës (ISHP), por aktorë të tjerë shtetërorë dhe jo-shtetërorë kanë potencialin për të luajtur një rol të dobishëm në promovimin dhe sigurimin e zbatueshmërisë së legjislacionit të punës. Gjatë viteve të fundit, pavarësisht përpjekjeve të vazhdueshme të ISHP, hendeku në zbatim ka theksuar sfidat endemike në adresimin e shkaqeve komplekse pas shkeljes së standardeve në vendin e punës dhe në zbulimin efektiv të tyre. Ndërkohë, roli i mundshëm i partnerëve social ka mbetur kryesisht i pashfrytëzuar si rrjedhojë e një dialogu social të dobët dhe joefektiv, të karakterizuar nga organizimi i pamjaftueshëm i sindikatave në nivel kompanie dhe më lart, skepticizmi i punëdhënësve ndaj sindikatave në të gjitha nivelet, si dhe mungesa e përgjithshme e kulturës së dialogut.<sup>3</sup> Ky hendek në zbatim, nga ana tjetër, vijon të sjellë implikime serioze në cilësinë e punës dhe jetës së punonjësve - kryesisht atyre vulnerabël dhe në pjesën më të madhe të pambrojtur ndaj shfrytëzimit në vendin e punës.

Në këtë kontekst, ky raport studimor synon të ofrojë një kontribut në debatin publik për punësimin dhe punën e denjë në Shqipëri në disa drejtime. Duke qenë se vërtetimet që rrokin një spektër të gjerë të standardeve të punës janë të pakta apo dhe mungojnë, së pari, ai ka për qëllim të pasurojë debatin me të dhëna empirike mbi kushtet e punësimit dhe nivelet e raportuara të mosrespektimit të standardeve të punës. Kjo nevojë bëhet akoma më e dukshme në kushtet e ndryshimeve të fundit në legjislacionin e punës. Së

---

3 Progres Raporti për Shqipërinë për 2016 thekson se nevojiten përpjekje të konsiderueshme për të përmirësuar negociimin kolektiv dhe dialogun social bipolar, veçanërisht në nivel vendor dhe në nivel ndërmarrje.

Për një vështrim të përgjithshëm mbi zhvillimin e dialogut social në Shqipëri lexo "Rruga e gjatë drejt dialogut social në Shqipëri". Marrë nga <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/12293.pdf>.

dyti, ai synon të ofrojë një perspektivë të re mbi hetimin e shkaqeve pas mos-zbatimit të standardeve të punës dhe rolit të luajtur nga partnerët social, autoritetet publike dhe shoqëria civile me qëllimin përfundimtar promovimin e standardeve të punës në Shqipëri.

Raporti është i strukturuar si më poshtë: Kapitulli në vijim paraqet metodologjinë që ka orientuar mbledhjen e të dhënave dhe analizimin e tyre. Kapitulli i tretë ofron një vlerësim të panoramës aktuale ligjore, të politikave dhe institucionale për sa i përket standardeve të punës në Shqipëri. Kapitulli i katërt jep një përshkrim të hollësishëm të rezultateve nga hulumtimi në terren dhe diskuton gjetjet kryesore. Kapitulli i fundit jep disa konkluzione përfundimtare të shoqëruara me rekomandimet përkatëse.



# 2 METODOLOGJIA

## **OBJEKTIVAT**

Ky hulumtim është ndërmarrë me qëllimin e përgjithshëm për të vlerësuar ecurinë e zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës në Shqipëri dhe për të hetuar mbi mangësitë aktuale në aspektin e politikave, për t'i ardhur kështu në ndihmë politikë-bërjes së informuar dhe hulumtimeve të mëtejshme në vend në fushën e marrëdhënieve të punës. Hulumtimi synon të përbushë tre objektiva specifike si më poshtë:

Të vlerësojë situatën aktuale të zbatimit të standardeve të punës në Shqipëri vis-à-vis standardeve ndërkombëtare të punës siç parashikohen nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO).

Të identifikojë zanafillën dhe shkaqet e rasteve të shkeljes së të drejtave në punë për të përpiluar rekomandime të informuara mbi kapërcimin e kësaj sfide në mënyrë sistematike.

Të vlerësojë rolin e luajtur nga partnerët social, autoritetet publike përgjegjëse dhe shoqëria civile, si dhe të analizojë mundësitë për një bashkërendim më proaktiv dhe eficient në drejtim të mbrojtjes së të drejtave në punë në Shqipëri.

## **PYETJET KËRKIMORE**

Në funksion të përbushjes së objektivave të hulumtimit, pyetja qendrore kërkimore që shtrohet është: Cila është panorama aktuale e zbatimit të standardeve të punës në Shqipëri?

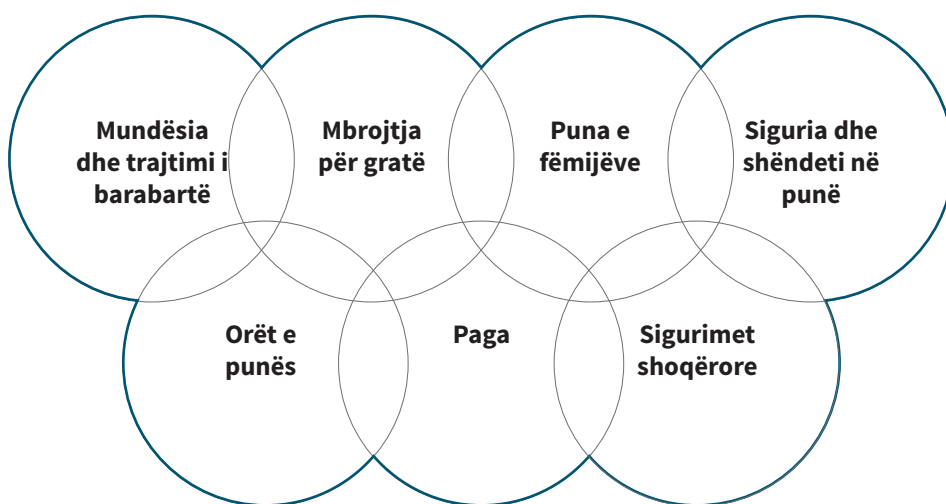
Për të mbështetur pyetjen qendrore kërkimore janë hartuar nën-pyetjet kërkimore të mëposhtme:

- 1.** Sa mundësues është kuadri aktual ligjor, institucional dhe politik (lexo: i politikave) për standardet e punës, veçanërisht në konsideratë të kategorive më të rrezikuara të punëtorëve?
- 2.** Si janë kushtet e punës në sektorë të caktuar të ekonomisë ashtu siç vlerësohen dhe perceptohen nga optika e vetë punëtorëve?
- 3.** Cili është roli i luajtur nga autoritetet publike, organizatat sindikale dhe OShC-të në drejtim të kufizimit të shkeljeve të të drejtave në punë? Cili është niveli aktual i bashkëpunimit mes aktorëve të interesit dhe si mund të galvanizohet ai?

4. Cilët janë shkaqet dhe faktorët kryesorë veprues prapa rasteve të mos-zbatimit të standardeve të punës dhe si mund të zbuten në mënyrë sistematike?
5. Si mund të mbyllet hendeku midis situatës aktuale të zbatimit të standardeve të punës dhe situatës optimale?

Për të fokusuar analizën, ky hulumtim e pa të nevojshme të përqendrohej në një ndërthurje të standardeve të punës me sektorë të caktuar të ekonomisë. Shtatë dimensionet e standardeve të punës të përzgjedhura ilustrohen më poshtë dhe janë: Mundësia dhe trajtimi i barabartë, mbrojtja për gratë, puna e fëmijëve, siguria dhe shëndeti në punë, orët e punës, paga dhe sigurimet shoqërore.<sup>4</sup> Ndërkohë, tre sektorët e përzgjedhur janë: sektori i minierave dhe gurëve, sektori i ndërtimit dhe sektori fason.<sup>5</sup> Zgjedhja e sektorëve ekonomikë është orientuar nga tre kritere të ndërthurura: kushtet faktike të punës në këto sektorë të identifikuar nga komponenti cilësor i periudhës fillestare të hulumtimit dhe raportet e ndryshme përshkruese, kontributi i këtyre sektorëve në rritjen ekonomike<sup>6</sup> dhe nevoja për pasjen e një “quasi-grupi kontrolli” për të siguruar të dhëna të besueshme dhe krahasimore – në këtë rast punëmarrësit në ndërmarrjet publike.

**Figura 1** Standardet e punës nën shqyrtim



- 4 Shkalla dhe kosto relative e zbatimit të standardeve mund të ndryshojë në varësi të standardit në shqyrtim. Për një vështrim të përgjithshëm të standardeve konsulto burimet në faqen web të ILO-s: <http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>.
- 5 Për të definuar sektorët ekonomikë është shfrytëzuar Klasifikimi Statistikor i Aktiviteteve Ekonomike apo NACE Rev.2 sipas legjislacionit shqiptar në fuqi. Sektori mineral klasifikohet si seksioni B, duke përfshirë ndarjen 05-09. Ndërtimi klasifikohet si seksioni F, duke përfshirë ndarjen 41-43. Fasoni klasifikohet si seksioni C, duke përfshirë ndarjen 14-15.
- 6 Për një vështrim të detajuar shiko seksionin e gjetjeve.

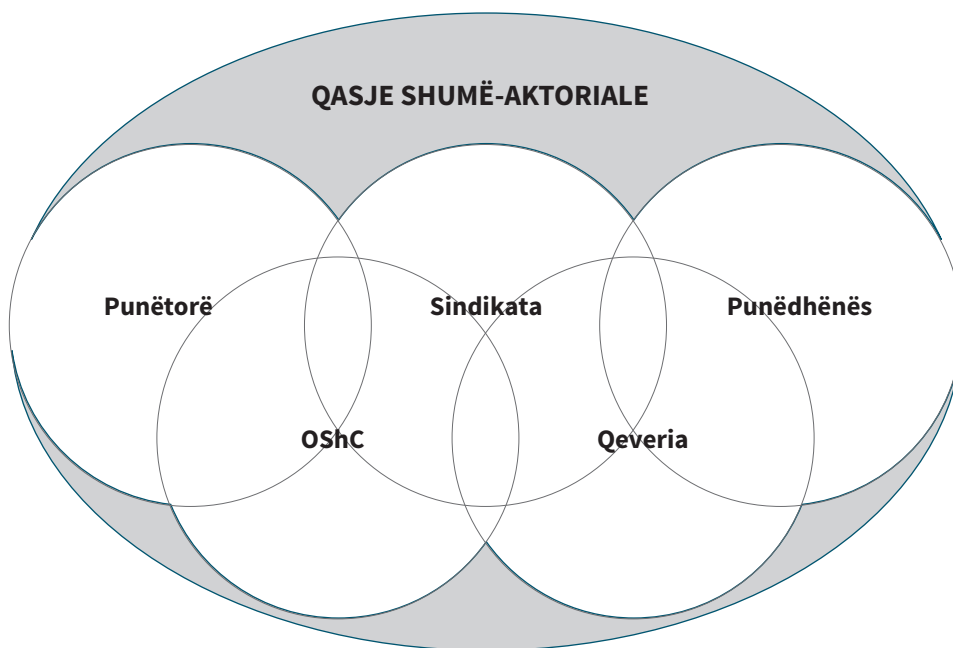
## **MODELI KËRKIMOR**

Në këtë hulumtim është përdorur një kombinim i qasjes kërkimore sasiore me atë cilësore. Edhe pse secila qasje ka avantazhet dhe kufizimet përkatëse, kombinimi i të dhënave të gjeneruara përmes të dyja qasjeve thekson pikat e forta të secilës, duke u kthyer kështu në një burim të besueshëm informacioni për hetimin e standardeve të punës.

Në parim, qasja sasiore përdoret për të matur madhësinë e një fenomeni apo të rezultateve të tij. Ajo mundëson vëzhgimin e tendencave që ekzistojnë brenda një popullate të caktuar dhe kryerjen e krahasimeve në nivel popullate. Në Shqipëri, në fushën e standardeve të punës, njohuritë empirike mbi kushtet e punësimit, marrëdhëniet apo praktikatat industriale janë të pakta. Për këtë arsye, komponenti sasior është përdorur për të përshkruar dhe kuantifikuar kushtet e punës (duke përfshirë orët e punës, pagat, sigurimet shoqërore, sigurinë dhe shëndetin në punë dhe mbrojtjen e veçantë për gratë dhe fëmijët) dhe aspektet e tjera të marrëdhënieve të punës (i.e. ndërgjegjësimi dhe përfaqësimi i punëtorëve).

Nga ana tjetër, qasja cilësore përdoret për të kuptuar dhe hedhur dritë mbi shprehjen e një fenomeni. Ajo mundëson një thellësi më të madhe shpjeguese dhe një të kuptuar të ngjyruar të çështjes nën shqyrtim. Për këtë arsye, së pari, komponenti cilësor është përdorur për të ngërthyer shkaqet dhe faktorët kryesorë veprues prapa rasteve të moszbatimit të standardeve të punës, informacion ky jo-numerik dhe i vështirë për t'u marrë përmes pyetjeve të strukturuar. Së dyti, qasja cilësore është shfrytëzuar gjithashtu për

**Figura 2 Qasja shumë-aktoriale**



t'u thelluar në rolin e luajtur nga autoritetet publike, sindikatat dhe OShC-të në drejtim të kufizimit të shkeljeve të të drejtave në punë. Ndërkaq, së treti, qasja cilësore është përdorur si një pararendëse e administrimit të anketës sasiore në terren.

Duke u nisur nga natyra holistike e problemit nën shqyrtim, u përdor një qasje shumë-aktoriale, duke grumbulluar informacion dhe analizuar problemin nga këndet e të gjithë aktorëve të përfshirë në marrëdhëniet e punës.

## **ANALIZA E TË DHËNAVE**

Analiza e të dhënave sasiore u përqëndrua tek kombinimi i elementeve të natyrës përshkruese dhe relacionale. Ndërkaq, të dhënat cilësore të regjistruara në audio dhe të transkriptuara u analizuan duke përdorur metodën e analizës së përmbajtjes.

## METODAT

Tabela më poshtë jep një prezantim më të detajuar të metodave të përdorura për mbledhjen e të dhënave.

| <b>PYETJA KËRKIMORE</b>  | <b>METODA(T)</b>   | <b>PËRSHKRIMI I METODAVE</b>  |
|--|--|---|
| <p>Sa mundësues është kuadri ligjor, institucional dhe politik aktual për standardet e punës, në konsideratë veçanërisht të kategorive më të rrezikuara të punëtorëve?</p> | <p>Rishikimi i kuadrit rregullator ligjor dhe institucional</p> <p>Rishikimi i literaturës</p> | <p>U identifikua dhe analizua në mënyrë sistematike korniza kombëtare ligjore dhe ajo e politikave që rrok standardet e punës nën shqyrtim.</p> <p>Metoda krahasuese u përdor për të thëlluar përshkrimin dhe për të sjellë në fokus dallimet mes rregullimit të standardeve të punës në legjisllacionin kombëtar dhe standardeve ndërkombëtare të punës siç janë të përcaktuara nga ILO dhe acquis-i BE-së.</p> <p>Analiza përfshiu gjithashtu një rishikim të kuadrit institucional.</p> <p>U mbledhën dhe shqyrtuan gjithë dokumentet dhe raportet relevante të prodhuar ndër vite nga organizatat ndërkombëtare, organizatat lokale, organet qeveritare dhe academia, të cilat u referohen mangësive në zbatimin e standardeve të punës në Shqipëri. Ky rishikim u përdor edhe si një mjet paraprak identifikues i boshllëqeve në praktikë, të cilat në vijim u hulumtuuan në mënyrë sistematike në terren.</p> |
| <p>Si janë kushtet e punës në sektorë të caktuar të ekonomisë ashtu siç vlerësohen dhe perceptohen nga optika e vetë punëtorëve?</p>                                       | <p>Anketë</p>  | <p><b>Objektivi i anketës</b> Të përvijojë një panoramë gjithë-përfshirëse të përvojave dhe përjetimeve të punëtorëve shqiptarë për kushtet në vendin e tyre të punës.</p> <p><b>Kampionimi</b> Popullata e synuar ishin punëtorët e angazhuar në sektorin minerar, sektorin e ndërtimit dhe sektorin e ndërmarrjeve të përpunimit aktiv (fason) së bashku me punëtorët e punësuar në ndërmarrjet publike.</p>  |

Në bazë të arsytimit se ndryshueshmëria në raportimin e kushteve të punës është kryesisht e varur nga sektori ekonomik nën shqyrtim, u përdor një qasje e unifikuar kampionimi duke kombinuar kampionimin me kuota (quota sampling) dhe kampionimin zinxhir (snowball/chain referral sampling). Kampionimi me kuota ofron një seri avantazhesh pasi: së pari, mundëson marrjen e një kampioni të saktë nga popullata, në rastet kur është e pamundur nga ana praktike të përpilohet një kornizë kampionimi (ose sampling frame), së dyti, lehtëson analizën krahasimore mes nën-grupeve të ndryshme dhe së treti, është i volitshëm në aspektin e shpejtësisë dhe kostos së administrimit. Në këtë kontekst, si fillim u vendosën kuota të barabarta prej 250 të anketuarish për secilin sektor.

Kampionimi zinxhir ofron vlerë të shtuar në drejtim të mundësisë për të depërtuar tek të ashtu-quajturat “popullata të fshehura” siç mund të jenë për shembull të punësuarit në sektorin informal. Në këtë rast, kampionimi zinxhir u përdor për të komplementuar kampionimin me kuota me të anketuar nga i gjithë spektri i punësimit duke përdorur rrjete informale të shumëfishta.

**Madhësia e kampionit** 1000 të anketuar  
**Shtrirja territoriale** Shtrirja territoriale e anketimit u diktua nga përqendrimi gjeografik i sektorëve të përzgjedhur të ekonomisë. Hulumtimi në terren u shpërnda në 9 qarqe të vendit (shiko seksionin e gjetjeve për detaje mbi shpërndarjen gjeografike të kampionit).

### **Mënyra e mbledhjes së të dhënave**

Pyetësorët u zhvilluan nëpërmjet intervistave ballë për ballë (F2F) të administruara nga një total prej 19 hulumtuesish terreni të ndarë në 10 ekipe. Ekipeve kishin shpërndarje të barabartë gjinore, por hulumtueset vajza udhëhoqën veçanërisht procesin me nën-popullatat ku punëtorët janë kryesisht gra (siç është rasti në sektorin e fasonit). Të gjithë hulumtuesit iu nënshtruan një trajnimi paraprak për të siguruar integritetin dhe neutralitetin e procesit të mbledhjes së të dhënave. Intervistat u kryen në ambiente jashtë vendit të punës të të anketuarve për të minimizuar ankthun nga ana e të anketuarve. Monitorimi i punës në terren u krye nga koordinatorët lokalë.

### **Përpunimi i të dhënave dhe analiza**

Të dhënat e përfuara u përpunuan nga ana statistikore me paketën statistikore STATA 12. Analiza univariate dhe bivariate u krye për të përshkruar dhe shqyrtuar marrëdhëniet mes karakteristikave të të anketuarve në nivel individual dhe në nivel sektori.

**Sfidat dhe kufizimet** Rekrutimi i të anketuarve ishte disi sfidues pasi pjesëmarrësit jo rrallëherë perceptonin rrezik nga pjesëmarrja e tyre në një studim që hetonte kushtet e tyre të punësimit. Ndërkohë dhe ndikimi gjatë dhënies së përgjigjes apo response bias mbetet një nga sfidat e kërkimeve të bazuara në sondazh.<sup>7</sup> Në këtë kontekst, për të zbutur ndikimin në përgjigje tek pyetjet me natyrë sensitive, u realizua verifikimi i përgjigjeve me pyetjet e tjera të ngjashme në pyetësor dhe me informacionin cilësor.

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>Cili është roli i luajtur nga autoritetet publike, organizatat sindikale dhe OShC-të në drejtim të kufizimit të shkeljeve të të drejtave në punë? Cili është niveli aktual i bashkëpunimit mes aktorëve të interesit dhe si mund të galvanizohet ai?</p> <p>Cilët janë shkaqet dhe faktorët kryesorë veprues prapa rasteve të mos-zbatimit të standardeve të punës dhe si mund të zbuten në mënyrë sistematike?</p> <p>Si mund të mbyllet hendeku midis situatës aktuale të zbatimit të standardeve të punës dhe situatës optimale?</p> | <p>Rishikim i literaturës</p> <p>Intervista të thelluara</p> <p>Intervista gjysmë - të - strukturuara</p> <p>Diskutime në fokus grupe</p> | <p>U mbledhën dhe shqyrtuan hulumtimet akademike dhe raportet relevante që ofronin perspektiva konceptuale për shterimin e pyetjeve kërkimore.</p> <p>U zhvilluan intervista të thelluara me informatorë kyç dhe intervista gjysmë-të-strukturuara. Intervistat lejuan për një fokus të thelluar duke mbledhur informacion nga palët e interesuara, me synimin për të identifikuar trendet e përbashkëta dhe për të krahasuar modelet mes nën-grupeve të ndryshme. Të dhënat cilësore u përdorën gjithashtu për të validuar të dhënat sasiore të anketës (shiko më lart). Numri i intervistave të thelluara: 8 Numri i intervistave gjysmë-të-strukturuara: 10. Të dhëna cilësore shtesë u mbledhën nga vëzhgimi në terren gjatë administrimit të sondazhit.</p> <p>U organizuan diskutime në fokus grupe. Diskutimet në fokus grupe (DFG) janë të përshtatshme për nxjerrjen e besimeve, perceptimeve dhe kuptimeve në një kontekst të përbashkët. Numri i DFG: 4.</p> |
|--|---|---|

- 7 Burime potenciale të ndikimi përfshijnë: përgjigjet e dëshirueshme nga ana sociale (kur të anketuarit përgjigjen në një mënyrë të atillë për t'u dukur më të përgatitur apo më të dëshirueshëm në sytë e intervistuesit), përgjigjet pasive (kur të anketuarit pajtohen me çdo propozim që mund t'u shtrohet), përgjigjet ekstreme (kur të anketuarit zgjedhin në mënyrë mekanike alternativën më të skajshme pozitive apo negative që u propozohet) apo dhe përgjigjet e mesme (kur të anketuarit zgjedhin në mënyrë mekanike alternativën e mesme që u propozohet). Shiko: H. Baumgartner and J.E.M. Steenkamp. "Response biases in marketing research" The handbook of marketing research: Uses, misuses, and future advances (Sage Publications, 2006).



# 3 KUADRI LIGJOR, INSTITUCIONAL DHE I POLITIKAVE PËR STANDARDET E PUNËS

Kjo pjesë e studimit ka për qëllim të bëjë një vlerësim të kuadrit aktual ligjor dhe politik në lidhje me standardet e punës në Shqipëri. Ajo do të fokusohet në 7 standardet e zgjedhura, që do të analizohen në lidhje me standardet ndërkombëtare për të siguruar një panoramë të situatës aktuale.

Për shkak të volumit të madh të kuadrit ligjor që trajton aspekte të ndryshme të standardeve të punës në Shqipëri, duke përfshirë Kodin e Punës (KP), Ligjin “Për Shërbimin Civil”, Ligjin “Për Policinë e Shtetit”, ligjet për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, Ligjin “Për të Huajt”, ligjet me anë të të cilave ratifikohen Konventat e ILO-s dhe marrëveshjeve të tjera ndërkombëtare, si dhe aktet përkatëse nënligjore, kjo analizë ka në qendër të vëmendjes ekspozimin e kategorive më të rrezikuara të punëtorëve. Në këtë drejtim, analiza fokusohet kryesisht tek rregulloret që lidhen me të drejtat e punës dhe politikat përkatëse të punonjësve në sektorin privat duke qenë se kategoria e punonjësve në sektorin publik me shumë gjasa gëzon më shumë mbrojtje.

Marrëdhëniet e punës e punonjësve të sektorit privat rregullohen nga Kodi i Punës dhe dispozitat në zbatim të tij. Parlamenti shqiptar ka miratuar disa ndryshime dhe plotësime të Kodit të Punës<sup>8</sup>, që hynë në fuqi në gjysmën e dytë të vitit 2016. Sa i përket dispozitave në zbatim të këtij Kodi, Këshilli i Ministrave duhet të nxjerrë VKM-të në zbatim të disa neneve të ligjit brenda 6 muajve pas hyrjes në fuqi të ligjit, por akoma nuk është vënë re ndonjë progres në këtë aspekt. Ato duhet të përfshijnë kushtet e reja minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës<sup>9</sup>, masat e domosdoshme që duhet të merren nga punëdhënësi për mbrojtjen e mjedisit të punës nga ndotja e ajrit, lëndët kimike, radioaktiviteti, zhurmat dhe dridhjet, si dhe çdo element të ngjashëm që është i dëmshëm për jetën dhe shëndetin e punëmarrësit<sup>10</sup>, kërkesat minimale të mbrojtjes së punëtorëve nga rreziku i ambienteve shpërthyes<sup>11</sup>, numrin e punëmarrësve për plotësimin e detyrimit dhe kushtet higjiëno-

8 Ligji Nr. 136/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin Nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar”, botuar në Fletoren Zyrtare Nr. 220, botuar në 22.12.2015

9 Ref: Neni 23 në ndryshim të Nenit 45 të ligjit aktual dhe Neni 93 të Ligjit Nr. 136/2015

10 Ref: Neni 24 në ndryshim të Nenit 48 të ligjit aktual dhe Neni 93 të Ligjit Nr. 136/2015

11 Ref: Neni 27 në ndryshim dhe shtim të Nenit 63 të ligjit aktual dhe Neni 93 të Ligjit Nr. 136/2015

sanitare që duhet të plotësojë vendi i posaçëm për ngrënie<sup>12</sup>, punët e lehta dhe vendosja e rregullave të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës për punëmarrësit madhorë, mbi 18 vjeç<sup>13</sup>, listën joshteruese të faktorëve, proceseve dhe kushteve të punës që dëmtojnë sigurinë ose shëndetin e nënës dhe/ose të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna, gratë që sapo kanë lindur dhe ato me fëmijë në gji<sup>14</sup>, si dhe një pagesë më të ulët se paga minimale në shkallë vendi për rastet e mësimi të profesionit në sistemin e arsimit dhe formimit profesional në formën e dyfishtë.<sup>15</sup>

Për pjesën tjetër të neneve për të cilat parashikohet miratimi i një akti nënligjor nga Këshilli i Ministrave nuk është dhënë afat si për procedurat për dhënien e lejes paraprake nga IShP<sup>16</sup>, rregullat e veçanta për rastet kur lejohet puna e natës për gruan shtatzënë, gruan që ka lindur fëmijë deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, si dhe për gruan me fëmijë në gji.<sup>17</sup>

### ***Panoramë e kuadrit ligjor, politik dhe institucional***

Të gjithë komponentët e kuadrit, përfshirë atë ligjor, të politikave dhe institucional, janë subjekt i ndryshimit të vazhdueshëm dhe përditësimit. Në mënyrë që reforma në një fushë të caktuar të jetë e qëndrueshme zhvillimet ligjore dhe institucionale, që zakonisht shkojnë së bashku, duhet të paraprihen nga dokumentet e politikave.

Madje edhe dokumentet e politikave duhet të paraprihen nga vlerësime të sakta të situatës dhe nga analiza e përputhshmërisë me dokumente të mëparshme, nëse ka pasur të tilla, me qëllim që të ndërmerren veprimet e duhura në një sektor të caktuar. Duke qenë se standardet e punës bien nën përgjegjësinë e ministrave të ndryshme dhe zakonisht këto të fundit nuk i vlerësojnë këto standarde me të njëjtin nivel prioriteti ose nuk bashkëpunojnë mirë me njëra tjetrën, rendi ideal i veprimeve ndonjëherë nuk respektohet.

Si rezultat, legjislacioni përkatës ndryshon shpesh duke krijuar kështu vështirësi në respektimin apo edhe në njohjen e tij. Një shembull i këtij pohimi është fakti që Kodi i Punës ka ndryshuar disa herë që nga viti 1995 dhe po kështu është ndryshuar dhe amenduar Ligji “Për sigurimet shoqërore” në përpjekje për të rritur qëndrueshmërinë financiare të skemës së sigurimeve shoqërore. E njëjta gjë vlen edhe për zbatimin e legjislacionit, përfshirë këtu aktet e nxjerra nga Këshilli i Ministrave dhe ato të nxjerra nga ministrinë përkatëse.

Ndryshimet e fundit në kuadrin ligjor që ndikojnë në standardet e punës përqendrohen dhe synojnë përgjithësisht të sigurojnë mbrojtje më të gjerë të të punësuarve në kuadër

---

12 Ref: Neni 28 në ndryshim dhe shtim të Nenit 70 të ligjit aktual dhe Neni 93 të Ligjit Nr. 136/2015

13 Ref: Neni 43 në ndryshim të Nenit 99 të ligjit aktual dhe Neni 93 të Ligjit Nr. 136/2015

14 Ref: Neni 45 në ndryshim dhe shtim të Nenit 104 të ligjit aktual dhe Neni 93 të Ligjit Nr. 136/2015

15 Ref: Neni 51 në ndryshim të Nenit 111 pika 3 të ligjit aktual dhe Neni 93 të Ligjit Nr. 136/2015

16 Ref: Neni 44 në ndryshim të Nenit 102 të ligjit aktual

17 Ref: Neni 50 në ndryshim të Nenit 108 të ligjit aktual

të marrëdhënieve të punës. Kjo vlen kryesisht për standardet e shëndetit dhe sigurisë në punë, orët e punës dhe ato jashtë orarit, si dhe mbrojtjen e shtatzënisë. Disa pjesë të legjislacionit ose të akteve nënligjore mbulojnë në të njëjtën kohë më shumë se një nga standardet e zgjedhura të punës. Për këtë arsye, analiza e mëposhtme i referohet ligjeve që trajtojnë një standard të caktuar në mënyrë më të plotë.

Në vazhde të përpjekjeve për të përditësuar legjislacionin kombëtar në fushën e standardeve të punës, Shqipëria ka bërë progres në hartimin/përditësimin e dokumenteve të politikave, përfshirë këtu strategjitë, planet e veprimtimit dhe dokumente të tjera politikash.

Dokumenti gjithëpërfshirës që mbulon të gjitha fushat është Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (2014-2020), që pasohet nga një Plan Kombëtar për Integrimin Evropian për periudhën 2014-2020<sup>18</sup>. Sipas këtij dokumenti, qeveria shqiptare është e angazhuar të nxisë mundësi të denja punësimi nëpërmjet politikave efektive të tregut të punës. Në fushën e punësimin, prioriteti kryesor është të përmirësohet sistemi dhe standardet e mbrojtjes sociale si dhe zbatimi i saktë nëpërmjet forcimit të aspektit të qeverisjes.

Duke qenë se Programi i parë i Punës së Denjë për Vendin për Shqipërinë u hartua në 2006, është në përgatitje e sipër Programi i ri i Punës së Denjë të Vendit për periudhën 2016-2020, ndërkohë që Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020 e thekson qartë synimin e promovimit të mundësive për punë të denjë për të gjithë burrat dhe gratë.

Rishikimi dhe përmirësimi i standardeve të punës në aspektin e politikave dhe legjislacionit është një proces i pandërprerë edhe në vendet e tjera të Evropës. Përveç kësaj, jurisprudenca e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë po jep një kontribut në lidhje me interpretimin e direktivave evropiane për sa i përket rastit të vendimit të kësaj gjykate për të drejtën e punëtorëve të lëvizshëm që t'u paguhet koha e udhëtimit. Vendimi i Gjykatës<sup>19</sup> u bazua në interpretimin që ajo i bëri Direktivës Evropiane të Kohës së Punës.

## **MUNDËSITË DHE TRAJTIMI I BARABARTË**

Standardi i “mundësive dhe trajtimit të barabartë” nënkupton një sërë nënstandardesh që kanë të bëjnë me mundësitë e barabarta, mosdiskriminim dhe trajtimin e barabartë në punë në faza të ndryshme dhe disa aspekte të marrëdhënieve të punës, përfshirë këtu rekrutimin, shpërblimet, mundësitë për zhvillimin profesional dhe ngritjen në detyrë. Ai zbatohet në disa plane të marrëdhënieve të punës, të tilla si të drejtat e punëtorëve vendas kundrejt atyre të huaj, punonjësit me kohë të plotë kundrejt atyre me kohë të pjesshme, punonjësit me aftësi të kufizuara kundrejt punonjësve të tjerë, punëtorë me kontratë pune me kohëzgjatje të përcaktuar përkundër atyre me kontratë pune me kohëzgjatje të pacaktuar. Mundësitë dhe trajtimi i barabartë në punë do të thotë se të gjitha termat dhe

---

18 Miratuar me VKM Nr. 438, datë 02.07.2014

19 Rasti C-266/14 me firmën spanjolle të sigurimeve Tyco

kushtet e punësimit bazohen ekskluzivisht tek meritat, aftësitë dhe përvoja e punonjësit për vendin e punës për të cilin ai/ajo po aplikon dhe/ose ka.

### ***Kuadri rregullator***

Ky standard rregullohet me Kushtetutë<sup>20</sup> duke siguruar barazi para ligjit për të gjithë, duke përfshirë pakicat, barazinë mes shtetasve dhe të huajve si dhe dispozitat e mosdiskriminimit.

Shqipëria ka miratuar Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”<sup>21</sup>, ligj i cili është harmonizuar plotësisht, ndër të tjera, me Direktivën e Këshillit<sup>22</sup> për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion. Ligji garanton të drejtat e të punësuarve për barazi para ligjit, mundësi të barabarta si dhe siguron mbrojtje efektive nga diskriminimi. Një dispozitë e veçantë e këtij ligj trajton ndalimin e diskriminimit në lidhje me shpalljen e vendeve të lira të punës, rekrutimin dhe përzgjedhjen e punonjësve si dhe trajtimin e barabartë në punë. Përveç kësaj, ligji parashikon përgjegjësinë e punëdhënësve për të përmbushur kërkesat e tij, për të trajtuar pretendimet e ngritura në bazë të praktikave të diskriminimit, si dhe për të marrë një rol aktiv në rritjen e ndërgjegjësimit dhe që të kuptohen siç duhet rregullat dhe procedurat e mosdiskriminimit.

Në zbatim të rekomandimeve të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD), ndryshimet e fundit të bëra në Kodin e Punës shënojnë një përmirësim sa i përket rregulloreve të mosdiskriminimit në marrëdhëniet e punës. Në këtë drejtim, Kodi i Punës ka përafuar plotësisht dispozitat përkatëse të Direktivës së Këshillit për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, të Direktivës për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike<sup>23</sup> si dhe të Direktivës për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë mes burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (ndryshim).<sup>24</sup>

Dispozitat e reja të Kodit të Punës synojnë forcimin e mbrojtjes së personalitetit të punonjësve në punë nëpërmjet trajtimit të barabartë. Ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion zbatohen 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

---

20 Nenet 16/1, 18 dhe 20/1 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë

21 Ligji Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”

22 Direktiva e Këshillit 2000/78/EC e datës 27 nëntor 2000 ku përcaktohet një kuadër i përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion

23 Direktiva e Këshillit 2000/43/EC e datës 29 qershor 2000 në zbatim të parimit të trajtimit të barabartë mes njerëzve pavarësisht prejardhjes racore apo etnike.

24 Direktiva 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 qershor 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë mes burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (ndryshim)

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; ç) 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 siguruara nga këto organizata.<sup>25</sup>

Mundësitë dhe trajtimi i barabartë në punë i të gjithë njerëzve bazohen në parimin e trajtimit të barabartë pavarësisht prejardhjes racore apo etnike. Dispozitat e reja të Kodit të Punës ndalojnë të gjitha llojet e diskriminimit. Shprehimisht ndryshimet e reja përcaktojnë të drejtën e çdo punonjësi për t'u trajtuar në mënyrë të barabartë sipas kualifikimeve dhe performancës për sa i përket arsimit dhe nivelit të përgjegjësisë pa diskriminim 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.<sup>26</sup>

Trajtimi i barabartë në punë mes burrave dhe grave është objekt i disa akteve ligjore, përfshirë Kodin e Familjes, Ligjin “Për barazinë gjinore në shoqëri”, Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Kodin Zgjedhor dhe ligje të tjera të ngjashme, të cilat u ofrojnë grave mundësi për trajtim të barabartë dhe po kështu të gëzojnë poste të barabarta me burrat. Në këtë drejtim, Shqipëria ka ratifikuar një sërë konventash lidhur me mbrojtjen e të drejtave të grave të tilla si Konventa “Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas”, Konventa Ndërkombëtare “Për të Drejtat Civile dhe Politike”, Konventa Ndërkombëtare “Për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore” dhe Konventa Evropiane “Për të Drejtat e Njeriut”.

Trajtimi i barabartë i referohet të drejtave të barabarta si pagesa dhe kompensim të barabartë. Dispozitat aktuale i referohen shpërblimit të barabartë mes gjinive, ndryshimet e fundit të bëra në Kodin e Punës e kanë zgjeruar fushëveprimin e shpërblimit të barabartë duke iu referuar çdo lloj forme diskriminimi, të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, në lidhje me të gjitha aspektet dhe kushtet e shpërblimit për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë. Në këtë këndvështrim, dispozitat përkatëse janë zgjeruar për të përfshirë më shumë aspekte të mosdiskriminimit.

Çështja e të drejtave të punonjësve të huaj trajtohet edhe nga ndryshimet e fundit në Kodin e Punës. Marrëdhëniet e punës së të huajve bazohen në parimin e trajtimit të barabartë

---

25 Ref: Neni 4/5 të Ligjit Nr. 136/2015 në ndryshim të Nenit 9 të dispozitës aktuale të Kodit të Punës

26 Ref: Neni 4/2 i Ligjit Nr. 136/2015 në ndryshim të Nenit 9 të dispozitës aktuale të Kodit të Punës

me punonjësit vendas. Ato rregullohen nga dispozitat e legjislacionit shqiptar dhe vetëm nëse legjislacioni shqiptar është pak i favorshëm se ai i vendit eksportues, do të zbatohet legjislacioni më i favorshëm për punëmarrësin.

Trajtimi i barabartë i punëmarrësve të punësuar me kohëzgjatje të caktuar të kontratës së punës ka marrë vëmendje të veçantë nga ndryshimet e bëra në Kodin e Punës.<sup>27</sup> Punëmarrësit me kontratë pune me afat të caktuar gëzojnë të njëjtat të drejta, përpjesëtimisht, si punëmarrësit me kontratë me afat të pacaktuar lidhur me kushtet e punësimit, trajnimit dhe mundësive të karrierës në punë.

Edhe të drejtat e punëmarrësve me kohë të pjesshme rregullohen sipas parimit të mosdiskriminimit. Punëmarrësit me kohë të pjesshme gëzojnë të njëjtat të drejta si punëmarrësit me kohë të plotë që kryejnë të njëjtën punë dhe nuk duhet të trajtohen në mënyrë më pak të favorshme.

Në çdo rast, punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kohë pune të pjesshme për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit dhe/ose punëkërkuarët e tjerë. Kjo do të thotë se punëdhënësi i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit me kohë të plotë, ata me kohë të pjesshme dhe punëmarrësit me kohëzgjatje të caktuar të kontratës së punës.

### ***Kuadri i politikave***

Ka një Plan Strategjik të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për periudhën 2012-2015, dokumentet e të cilit nuk janë rinovuar.

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Reduktimin e Dhunës me Bazë Gjinore dhe Dhunës në Familje për periudhën 2011-2015 përfshin në objektivat e saj veprime për uljen e hendekut gjinor në lidhje me pagat. Ky dokument u rinovua për periudhën 2016-2020 dhe ka për qëllim fuqizimin ekonomik të grave, sidomos të atyre që jetojnë në zonat rurale. Pas zbatimit të Strategjisë së mëparshme Kombëtare për Barazi Gjinore, është vënë në dukje se fuqizimi ekonomik i grave dhe burrave është rritur kohët e fundit në sajë të mbështetjes së programeve të ndryshme të punësimit dhe formimit profesional. Po kështu, korniza ligjore në këtë drejtim ka përmirësuar situatën e grave sipërmarrëse si dhe ka bërë të mundur krijimin e një fondi të veçantë për gratë sipërmarrëse.

Në lidhje me të drejtat e LGBTI, qeveria shqiptare ka miratuar së fundmi Strategjinë dhe Planin e Veprimit për Komunitetin LGBT për periudhën 2016-2020 në përputhje me rekomandimin e Këshillit të Ministrave të Këshillit të Evropës CM/Rec (2010) 5 dhe me dokumentet të tjera që lidhen me to.<sup>28</sup> Plani i veprimit parashikon veprimet kryesore

---

27 Ref: Neni 66 i Ligjit Nr. 136/2015 në ndryshim të Nenit 149 të dispozitës aktuale të Kodit të Punës

28 Raporti Universal i shqyrtimit periodik, Këshilli i Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut në Shqipëri për vitin 2014; The 2015 Raporti i Komisionit Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës për Shqipërinë.

që do të ndërmerren për të siguruar rritje të mundësive për punësim për personat nga komuniteti LGBTI.

Në kuadër të integritit të komuniteteve rom dhe egjiptian, në dhjetor 2015 qeveria shqiptare miratoi Planin Kombëtar të Veprimit për Romët dhe Egjiptianët për periudhën 2016 - 2020.

### ***Kuadri institucional***

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” përcakton detyrat e Këshillit të Ministrave, ministrit përgjegjës për punën dhe çështjet sociale për rritjen e ndërgjegjësimit të punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe për ndëmarrjen e politikave specifike të përkohshme për promovimin e barazisë në përgjithësi dhe në veçanti mes grave dhe burrave si dhe për personat me aftësi të kufizuara. Ky ligj parashikon edhe krijimin e institucionit të Komisionerit të Mbrojtjen ndaj Diskriminimit, i cili garanton mbrojtjen efektive nga diskriminimi.

Për sa i përket standardit të mundësive dhe trajtimit të barabartë në punë, detyrat e KMD-së përfshijnë monitorimin e zbatimit të ligjit, promovimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit dhe në veçanti shqyrtimin e kërkesave nga personat që pretendojnë se janë diskriminuar, kryerjen e jashtë hetimeve administrative, vendosjen e sanksioneve administrative dhe përfaqësimin e paditësit në gjykatë.

### **MBROJTJA E SHTATZËNISË**

Standardi i mbrojtjes së shtatzënisë në marrëdhëniet e punës trajtohet kryesisht në Kodin e Punës si dhe në Ligjin “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”.<sup>29</sup> Kodi i Punës ofron mbrojtje të veçantë për gratë para dhe pas lindjes së fëmijës. Në çdo rast, ndërprerja e kontratës së punës gjatë lejes së lindjes është e pavlefshme ligjërisht. Përveç kësaj, Kodi i Punës përcakton edhe të drejta të veçanta gjatë periudhës së shtatzënisë.

Dispozitat e Kodit të Punës në lidhje me mbrojtjen e shtatzënisë kanë të bëjnë me ndalimin e punës për gratë 35 ditë para lindjes dhe të paktën 63 ditë pas lindjes. Afati i ndalimit pas lindjes ka qenë 42 ditë dhe është zgjatur me ndryshimet e fundit të Kodit të Punës. Përveç kësaj, ndryshimet e kohëve të fundit e kanë përafëruar atë me Direktivën e Këshillit për prezantimin e masave me qëllim nxitjen e përmirësimeve për sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve shtatzëna që kanë lindur tashmë dhe/ose janë me fëmijë me gji.

Nëse gruaja vendos që të kthehet në punë pas periudhës së sipër-përmendur dhe vendi i saj i punës përbën rrezik për sigurinë ose shëndetin e saj, punëdhënësi duhet të marrë masat e nevojshme, duke përshtatur përkohësisht kushtet e punës dhe/ose orët e punës në mënyrë që të shmangen rreziqet ndaj punëmarrësës. Nëse përshtatja e kushteve ose

---

29 Ligji Nr. 10237, datë 18.02.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”

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.

Në lidhje me punën në turnin e natës, punëdhënësi nuk mund të urdhërojë kryerjen e punës natën për gratë shtatzëna dhe gratë që kanë lindur fëmijë, deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, në qoftë se është e dëmshme për sigurinë dhe shëndetin e gruas dhe/ose të fëmijës, vërtetuar kjo me raport mjekësor. Në raste të tilla, gruaja transferohet në një punë të ngjashme ditën, për të cilën është e përshtatshme. Nëse transferimi është i porealizueshëm, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi. Këshilli i Ministrave përcakton rregulla të veçanta për rastet kur lejohet puna e natës për gruan shtatzënë, gruan që ka lindur fëmijë deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, si dhe gruan me fëmijë në gj.

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. Nëse gruaja vendos, me dëshirën e saj, të punojë pas periudhës 63 ditore të paslindjes dhe deri sa fëmija të mbushë 1 vjeç, ajo mund të zgjedhë një pushim të paguar, prej 2 orësh, brenda kohëzgjatjes normale të punës.

Rregullat e mbrojtjes së shtatzënisë, janë të vlefshme edhe në rastin e birësimit. Në rast birësimi, punëmarrësi gëzon të drejtën e lejes sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore.

Ligji “Për sigurinë dhe shëndetin në punë” ka për qëllim të ofrojë sigurinë dhe shëndet në punë nëpërmjet informimit dhe rritjes së ndërgjegjësimit të punëmarrësve për të parandaluar rreziqet profesionale dhe për të shmangur rreziqet për aksidentet. Sipas këtij ligji, gratë gjatë periudhës së shtatzënisë bien nën grupet e rrezikuara. Prandaj, ato gëzojnë mbrojtje të veçantë dhe punëdhënësi është i detyruar të përshtatë vendin e punës duke pasur parasysh ndjeshmërinë e tyre më të lartë ndaj rreziqeve.

Në zbatim të dispozitave të Kodit të Punës dhe të Ligjit “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, është miratuar Vendimi i Këshillit të Ministrave “Për miratimin e rregullores ‘Për prezantimin e masave të sigurisë dhe shëndetit në punë për gratë shtatzëna dhe nënat e reja’”.<sup>30</sup> Sipas kësaj VKM-je, punëdhënësi është përgjegjës për vlerësimin e rrezikut nëpërmjet parandalimit dhe shërbimeve të mbrojtjes si dhe për informimin e punëmarrësve. Kjo rregullore i referohet të gjitha VKM-ve përkatëse që trajtojnë rreziqet në punë për sektorë të veçantë, industri, agjentë biologjikë, dhe kimikate, duke ofruar kështu një përmbledhje të akteve përkatëse nënligjore.

---

30 VKM Nr. 634, datë 15.07.2015 ‘Për miratimin e rregullores “Për prezantimin e masave të sigurisë dhe shëndetit në punë për gratë shtatzëna dhe nënat e reja”



## ***Kuadri i politikave***

Ka një Plan Strategjik të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për periudhën 2012-2015, dokumentet e të cilit nuk janë rinovuar.

## ***Kuadri institucional***

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë dhe Ministria e Shëndetësisë luajnë një rol të veçantë në lidhje me propozimin dhe miratimin e politikave dhe/ose akteve ligjore e normative si dhe të akteve nënligjore në fushën e mbrojtjes së shtatzënisë.

Sipas ligjeve dhe akteve nënligjor përkatëse, nuk ka institucion përgjegjës për të monitoruar në mënyrë të veçantë zbatimin e rregulloreve dhe rregullave për mbrojtjen e shtatzënisë.

## **PUNA E FËMIJËVE**

Në standardin e punës së fëmijëve përfshihen aspekte të ndryshme, të tilla si mosha minimale për punësim, puna e lehtë, puna e rëndë dhe e rrezikshme si dhe format më të këqija të punës së fëmijëve. Këto aspekte rregullohen në legjislacionin që synon të parandalojë punën e fëmijës nën moshën e caktuar, për të përcaktuar kushtet në të cilat lejohet puna e fëmijës dhe për t'i mbrojtur fëmijët nga çdo rrezik në punë apo forma të shfrytëzimit të tyre.

Organizata Ndërkombëtare e Punës nuk ka një përkufizim specifik për standardin e punës së fëmijëve, por në dy konventa të kësaj organizate, më konkretisht Konventa për Moshën Minimale<sup>31</sup> dhe Konventa për Format më të Këqija të Punës së Fëmijëve<sup>32</sup>, jepen koncepte të rëndësishme që lehtësojnë dhënien e një përkufizimi për punën e fëmijëve.

## ***Kuadri rregullator***

Shqipëria ka ratifikuar Konventën e OKB-së për të Drejtat e Fëmijëve si dhe konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës për Moshën Minimale dhe Konventa për Format më të Këqija të Punës së Fëmijëve. Po ashtu, Kodi i Punës, Ligji “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve” dhe Ligji “Për sigurinë dhe shëndetin në punë” trajton shumë aspekte të mbrojtjes së punës së fëmijëve.

Në mënyrë të veçantë, Kodi i Punës siguron mbrojtje të veçantë për fëmijët duke pasur parasysh në këtë kategori të gjithë shtetasit nën moshën 18 vjeç. Punësimi i fëmijëve nën

---

31 Konventa për Moshën Minimale, 1973 (Nr. 138)

32 Konventa për Format më të Këqija të Punës së Fëmijëve, 1999 (Nr. 182)

moshën 16 vjeç është i ndaluar me përjashtim të fëmijëve nga mosha 15 deri në 16 vjeç që mund të punësohen gjatë veprimtarive kulturore ose në formime profesionale sipas rregullave në fuqi.

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. Kjo mund të realizohet vetëm nëse puna plotëson njëkohësisht kushtet e punës së lehtë dhe Inspektorati i Punës jep autorizim paraprak rast pas rasti.

Për herë të parë në ndryshimet e fundit që i janë bërë Kodit të Punës jepet një përkufizim për konceptin e “punës së lehtë” që synon sigurinë, shëndetin ose zhvillimin e fëmijëve ndërkohë që nxit 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. Është kompetencë e Këshillit të Ministrave që të përcaktojë punët e lehta dhe të vendosë rregulla të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës për fëmijët.

Sipas legjislacionit, angazhimi i fëmijëve në punë do të konsiderohet e vështirë dhe/ose e rrezikshme nëse kjo punë ndikon negativisht tek fëmija. Në këtë drejtim, duhet të merren parasysh shumë faktorë, përfshirë orët në punë, rrethanat në të cilat kryhet puna dhe ndikimi i punësimit të fëmijës në arsimin e tij/saj. Punë e rrezikshme është çdo punë që për nga natyra apo kushtet fizike të punës ka ose sjell efekte të dëmshme për sigurinë e fëmijës, shëndetin fizik ose mendor si dhe për zhvillimin moral. Këshilli i Ministrave ka miratuar listën e punëve të rënda dhe me ekspozim ndaj lëndëve të rrezikshme fizike, biologjike dhe kimike për fëmijët nën moshën 18 vjeç.<sup>33</sup>

Në lidhje me orët e punës për fëmijët, Kodi i Punës<sup>34</sup> e kufizon orarin e kohës së punës për punëmarrësit në jo më shumë se 6 orë në ditë. Puna në turnin e natës është e ndaluar për punëmarrësit nën moshën 18 vjeç.

Në zbatim të dispozitave të Kodit të Punës, Këshilli i Ministrave ka miratuar një vendim për mbrojtjen e fëmijëve në punë, VKM që do të përditësohet nga fundi i vitit 2016 në kuadër të ndryshimeve të fundit të bëra në Kodin e Punës.

Ligji “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve”<sup>35</sup> ndikon edhe në standardin e punës së fëmijëve. Parandalimi i punës së fëmijëve mbulohet nga përkufizimi për mbrojtjen e fëmijëve. Ligji merret edhe me mbrojtjen e fëmijëve nga shfrytëzimi ekonomik si dhe nga kryerja e çdo lloj pune të detyruar, që paraqet rreziqe, ndikon në edukimin, dëmton shëndetin dhe dëmton zhvillimin fizik, mendor, shpirtëror, moral ose shoqëror të fëmijës.

Ligji “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve” i kushton një vëmendje të veçantë kategorisë

---

33 VKM. 205, datë 09.05.2002 “Për disa ndryshime në VKM Nr. 384, datë 20.05.1996 “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve”

34 Ref: Art 78/3 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë

35 Ligji Nr. 10 347, datë 04.11.2010 “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve”

së fëmijëve me aftësi të kufizuara për të siguruar një qasje efektive në arsim, trajnim, kujdes shëndetësor dhe shërbime të rehabilitimit si dhe përgatitjen e tyre për punësim dhe argëtim. Kjo është bërë me qëllim krijimin e mundësive në mënyrë të favorshme, me qëllim që të arrihet një integrim i plotë shoqëror, kulturor dhe shpirtëror për fëmijët me aftësi të kufizuara.

### ***Kuadri i politikave***

Këshilli i Ministrave<sup>36</sup> ka miratuar Planin e Veprimit për Mbrojtjen e Fëmijëve për periudhën 2012-2015, dokument i cili nuk është rishikuar. Ka një draft dokument “Axfenda Kombëtare për Mbrojtjen e Fëmijëve 2016-2020”, dokument që është në proces konsultimi.

Qeveria shqiptare i ka dhënë përparësi të veçantë mbrojtjes së të drejtave të fëmijëve duke integruar sistematikisht në shtyllat kryesore të kuadrit të politikave të qeverisë punën e fëmijëve dhe format më të këqija të punës së fëmijëve.

Për më tepër, për sa i përket fushës së mbrojtjes së të drejtave të fëmijëve<sup>37</sup> u vlerësua zbatimi i planit aktual kombëtar për fëmijët<sup>38</sup> me qëllim përshkrimin e rekomandimeve për veprime të ardhshme që duhet të përfshihen në Axfendën Kombëtare për Fëmijët 2016-2020.

Përveç kësaj, Ministria e Rinisë dhe Mirëqenies Sociale së bashku me Ministrinë e Brendshme dhe Ministrinë e Arsimit dhe Sporteve ka miratuar Planin Kombëtar të Veprimit për Fëmijët e Rrugës (2015- 2017). Ky plan fokusohet kryesisht në arsim, politika sociale dhe punësim si dhe në mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të fëmijëve, me qëllim trajtimin e nevojave të fëmijëve të pambrojtur.

### ***Kuadri institucional***

Çdo punëdhënës është i detyruar të njoftojë menjëherë Inspektoratin e Punës për punëmarrësit e rinj. Në këtë aspekt inspektorati është informuar për angazhimin e fëmijëve në punë dhe ka autoritetin për të monitoruar zbatimin e kërkesave të ligjit dhe respektimin e standardeve. Përveç detyrave të tjera funksionale në lidhje me monitorimin e standardeve të punës në vendin e punës, Inspektorati i Punës është përgjegjës për autorizimin e punësimit të fëmijëve nën moshën 15 vjeç në aktivitete kulturore apo aktivitete të tjera të ngjashme.

Ligji “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve” prezanton mekanizmat institucionalë për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve. Këto mekanizma janë në nivel qendror dhe vendor. Në

---

36 VKM Nr. 182, datë 13.03.2012 “Për miratimin e Planit Kombëtar të Veprimit për Fëmijët 2012-2015”

37 Plani Kombëtar për Integrimin Evropian 2016-2020, Ministria e Integritimit Evropian

38 Plani Kombëtar i Veprimit për Fëmijët 2012-2015

nivel qendror vepron Këshilli Kombëtar për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë dhe Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve.

Detyrat e Këshillit Kombëtar për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve konsistojnë në koordinimin e politikave kombëtare për të garantuar dhe mbrojtur të drejtat e fëmijëve në të gjitha fushat, vlerësimin e situatës konkrete në respektimin e të drejtave të fëmijëve dhe nxjerrjen e udhëzimeve dhe rekomandimeve për institucionet përkatëse.

Ministri përgjegjës për çështjet e të drejtave të fëmijëve është Ministri i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë. Detyrat e këtij institucioni konsistojnë në monitorimin e zbatimit të ligjit dhe të detyrimeve ndërkombëtare të Shqipërisë në lidhje me këtë fushë, propozimin për ndryshime ligjore në Këshillin e Ministrave, bashkërendimin e punës me autoritetet përgjegjëse për hartimin dhe përmbushjen e standardeve për mbrojtjen e fëmijëve dhe detyra të tjera të ngjashme. Autoritetet shtetërore përgjegjëse në nivel qendror dhe vendor kanë detyrimin ligjor të bashkëpunojnë me Ministrin, për çështje të të drejtave të fëmijëve në hartimin e politikave dhe programeve të përbashkëta në fushën e mbrojtjes së të drejtave të fëmijëve.

Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve është e angazhuar në disa detyra në lidhje me monitorimin dhe kontrollin e zbatimit të ligjit për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve, paraqitjen e propozimeve për politika dhe ndryshime të kuadrit ligjor në fushën e mbrojtjes së të drejtave të fëmijëve tek ministri përgjegjës për çështjet e mbrojtjes së fëmijëve si dhe detyra të tjera të ngjashme.

Në nivel vendor, mekanizmat e mbrojtjes së të drejtave të fëmijëve përfshijnë njësi të veçanta për të drejtat e fëmijëve, të ngritura në nivel bashkie dhe qarku.

## **SIGURIA DHE SHËNDETI NË PUNË**

Ky standard rregullohet gjerësisht në legjislacionin shqiptar, duke trajtuar parimet e përgjithshme, si dhe kërkesat e veçanta për sektorë të caktuar. Rolet më të rëndësishme për këtë standard i jepen inspektimit të punës për promovimin dhe monitorimin e respektimit të kërkesave të ligjeve në fuqi. Kjo vlen për të gjitha standardet e zgjedhura, por në mënyrë të veçantë për standardin e sigurisë dhe shëndetit në punë, i cili merr edhe vëmendjen më të madhe duke qenë se është mjaft i ndjeshëm si standard. Në këtë drejtim Shqipëria ka ratifikuar edhe konventat Nr. 81 dhe Nr. 129 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, që kanë të bëjnë me inspektimin e punës.

### ***Kuadri rregullator***

Legjislacioni shqiptar në përgjithësi kërkon që punëdhënësi të sigurojë një mjedis të sigurt dhe të shëndetshëm të punës për punëmarrësit. Kodi i Punës përcakton rregullat dhe parimet e përgjithshme që kanë të bëjnë me masat parandaluese për shmangien e

aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale, për sigurimin e higjienës në vendin e punës dhe për marrjen e të gjitha masave për mbrojtjen ndaj rreziqeve të mundshme, përfshirë këtu edhe aktivitetet për trajnimin dhe rritjen e ndërgjegjësimit.

Kodi i Punës ka përafuar disa standarde evropiane dhe ka një kapitull të veçantë për kërkesat ligjore për sigurinë dhe shëndetin në punë. Punëdhënësi është përgjegjës për marrjen e të gjitha masave për garantimin e sigurisë dhe të shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve të tij.

Përveç kësaj, ka një sërë vendimesh të Këshillit të Ministrave që trajtojnë aspekte të veçanta të sigurisë dhe shëndetit në punë ose rregulla specifike që duhet të respektohen në sektorë të veçantë të industrisë për shkak të ekspozimit të lartë ndaj rreziqeve. Për shkak të ndryshimeve dhe shtesave të fundit të miratuara në Kodin e Punës, VKM ekzistuese të nxjerra në zbatim të dispozitave të Kodit të Punës do të përditësohen.

Konkretisht, VKM-të e reja për kushte minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës, për masat që duhet të merren nga punëdhënësi mbi kufijtë e lejuar në aspektin e mbrojtjes së mjedisit të punës nga ndotja e ajrit, nga kimikatet, rrezatimi, zhurma dhe dridhjet si dhe çdo element i ngjashëm që është i dëmshëm për shëndetin e punëmarrësve, për kërkesat minimale për mbrojtjen e punëmarrësve nga rreziku i mjedisit shpërthyes, për kushtet higjieno-sanitare që duhet të plotësohen për vendin, vënë në dispozicion nga punëdhënësi për ngrënie, dhe lista jo-shteruese e faktorëve, proceseve dhe kushteve të punës, të cilat dëmtojnë sigurinë dhe shëndetin e nënës dhe/ose fëmijës, do të zëvendësojnë ato ekzistueset.

Për shkak të rëndësisë së veçantë të çështjes, ka edhe një ligj të veçantë<sup>39</sup> për sigurinë dhe shëndetin në punë, ligj që trajton më në tërësi rregullat dhe rregulloret që duhet të respektohen në vendin e punës në të gjitha aktivitetet në sektorin privat dhe publik. Ky ligj përcakton me më shumë detaje edhe detyrat dhe përgjegjësitë e punëdhënësit, por edhe të punëmarrësve për të promovuar parandalimin e qëndrueshëm dhe për të inkurajuar përpjekje më të mëdha të përbashkëta për të bërë të mundur vende pune të sigurt dhe të shëndetshme. Ligji përcakton edhe rolet dhe përgjegjësitë specifike të një numri organesh shtetërore të ngarkuara me detyrën për të mundësuar zbatimin e ligjit, për të monitoruar zbatimin e tij dhe për të vendosur sanksione në rast parregullsish dhe/ose shkeljesh.

Në vitin 2003 Shqipëria ratifikoi Konventën Nr. 155 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës për Sigurinë Profesionale dhe Shëndetit. Disa ligje të tjera të vendit mbulojnë kërkesat e sigurisë dhe shëndetit në sektorë të ndryshëm për transportin, përpunimin dhe instalimin e mallrave dhe/ose shërbimeve që kanë të bëjnë me ekspozim të lartë ndaj rrezikut.

---

39 Ligji Nr. 10237, datë 18.02.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë"

## ***Kuadri i politikave***

Ka një Strategji të re për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe Plan Veprimi për 2016-2020 të miratuar nga qeveria shqiptare.<sup>40</sup> Gjithsesi, mbetet ende shumë për të bërë për sa i përket përmbushjes dhe përafrimit me kërkesat e acquis të BE-së<sup>41</sup>.

Janë bërë përpjekje për të përmirësuar inspektimin e punës duke trajnuar inspektorët për zbatimin e legjislacionit të ri për sigurisë dhe shëndetin në punë dhe shtrirjen e raportimit elektronik për inspektoratet rajonale të punës. Janë përmirësuar inspektimet në punë dhe raportimi i aksidenteve për të zbuluar punëmarrësit e padekluar. Numri i aksidenteve të raportuara në punë është rritur nga 86 në vitin 2013 për 111 raste në vitin 2014.<sup>42</sup>

## ***Kuadri institucional***

Për sa i përket kuadrit institucional, Ministri i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR) është autoriteti përgjegjës për politikën dhe zbatimin e legjislacionit të inspektimit të punës. Ky autoritet nxjerr udhëzime, miraton rregullore dhe përcakton procedurat për ushtrimin e veprimtarisë së Inspektoratit. Inspektorati i Punës varet nga MMSR dhe funksionon në nivel qendror dhe vendor.

Ligji “Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”<sup>43</sup> parashikon përgjegjësi të zgjeruara të Inspektoratit të Punës në lidhje me promovimin, monitorimin dhe inspektimin e zbatimit të rregullave të shëndetit dhe sigurisë në të gjitha aktivitetet në sektorin privat dhe publik, me përjashtim të atyre kur inspektimi për sigurinë dhe shëndetin jepet me ligj të veçantë. Inspektorati mund të vendosë edhe sanksione e gjoba në rastet kur vëren shkelje të Kodit të Punës dhe të ligjeve të tjera përkatëse.

Përveç Inspektoratit të Punës, ka edhe disa institucione të tjera të përfshira dhe përgjegjëse për monitorimin e respektimit dispozitave të sigurisë dhe shëndetit në punë. Disa nga këto institucione janë Ministria e Shëndetësisë, Inspektorati Sanitar Shtetëror, Instituti i Shëndetit Publik, Inspektorati i Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike, Inspektorati i Kontrollit të Naftës dhe Gazit, inspektori i mjedisit, inspektori përgjegjës për tregtinë dhe industrinë dhe Inspektorati i Minierave.

## **ORËT E PUNËS**

Përcaktimi i orëve të punës është çështje e vazhdueshme debati politik. Edhe pse orari 8-orësh është një standard e normë ligjore e pranuar ndërkombëtarisht, punëmarrësve,

---

40 VKM Nr. 371, datë 18.05.2016

41 Dokumenti i Programit të Punës së Denjë për Vendlin, 2012 - 2015

42 Plani Kombëtar për Integrimin Evropian 2016-2020, Ministria e Integritit Evropian

43 Ligji Nr. 9634, datë 30.10.2006 “Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”, i ndryshuar

veçanërisht atyre në sektorin privat, shpesh u duhet të heqin dorë nga ky standard. Në pjesën më të madhe të kohës ata janë të ekspozuar ndaj orëve të zgjatura të punës, pushimi i pamjaftueshëm dhe mangësi në pagesa për orët e punës së bërë.

### **Kuadri rregullator**

Dispozitat e orëve të punës përcaktohen në legjislacionin e Kodit të Punës për të gjithë punonjësit dhe me një Vendim të Këshillit të Ministrave “Për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit në institucionet shtetërore” për punonjësit e administratës shtetërore.<sup>44</sup>

Ndryshimet e kohëve të fundit që i janë bërë Kodit të Punës<sup>45</sup> kanë ndikuar edhe tek rregullat e orëve të punës duke prezantuar dhe përcaktuar orët e punës të punëmarrësve – orë që nuk ishin përcaktuar më parë. Rregullore të tilla të legjislacionit shqiptar janë në përputhje me rregullat e legjislacionit dhe standardet ndërkombëtare. Në këtë drejtim, ndryshimet përkatëse në Kodin e Punës kanë bërë të mundur përafrimin me disa acquis të BE-së dhe në mënyrë specifike me direktivën që ka të bëjë me aspekte të caktuara të organizimit të kohës së punës.<sup>46</sup> Një rregullore e tillë ka për qëllim të sigurojë të drejtat e punëmarrësve duke vendosur rregulla dhe duke përcaktuar aspekte të kohës së punës dhe pushimit për të gjithë punëmarrësit.

Kodi i Punës e përkufizon kohëzgjatjen e punës si koha gjatë së cilës punëmarrësi është në dispozicion të punëdhënësit. Në orët e punës përfshihet edhe koha kur punonjësi merr pjesë në trajnimin profesional ose seanca rikualifikimi me lejen e punëdhënësit. Në kohëzgjatjen ditore të punës nuk përfshihet koha që i duhet punëmarrësit për të ardhur në punë dhe për t’u larguar prej saj, si dhe pushimet. Kodi përcakton rregullat për kohëzgjatjen normale javore të punës, e cila është 40 orë dhe nuk mund të jetë më shumë se 48 orë. Në rast të orëve jashtë orarit kohëzgjatja maksimale javore e punës është 50 orë.

Numri maksimal i orëve shtesë përcaktohet në kontratën kolektive ose kontratën individuale të punës. Punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga punëmarrësi të bëjë orë shtesë pune në bazë të rrethanave, nëse është e nevojshme. Kur kërkon orë shtesë të punës punëdhënësi merr gjithnjë parasysh gjendjen personale dhe familjare të punëmarrësit. Orët shtesë përcaktohen në marrëveshjen kolektive ose në kontratën individuale dhe punëdhënësi nuk duhet të kërkojë nga punëmarrësi të bëjë orë shtesë në qoftë se punonjësi ka kryer 50 orë javore pune. Sipas ndryshimeve të bëra në Kodin e Punës, punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë, por jo më shumë se 200 orë në vit.

Nuk lejohet të punojnë orë shtesë gratë shtatzëna, në periudhën e paslindjes së fëmijës

---

44 VKM Nr. 511 datë 24.10.2002 “Për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit në institucionet shtetërore”, ndryshuar dhe amenduar me VKM Nr. 463 datë 16.06.2011

45 Ligji Nr. 136/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligji Nr. 7961, datë on 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar”

46 Direktiva 2003/88/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit të Evropës e datës 4 nëntor 2003 për aspekte të caktuara të organizimit të orëve të punës

derisa fëmija të arrijë moshën 1 vjeç. Orët shtesë ndalohen edhe për personat me aftësi të kufizuara, për shkaqe të arsyeshme objektive, që lidhen me shkallën e aftësisë së tyre të kufizuar.

Çdo punëmarrës ka të drejtën e pushimit minimal ditor prej 11 orësh pa ndërprerje brenda një periudhe 24-orëshe, të drejtën për një pushim nëse dita e punës është më e gjatë se 6 orë; të drejtën për një periudhë të pandërprerë pushimi të paktën 24 orë në javë; të drejtën për periudhë pushimi javore jo më pak se 36 orë; pushim pas një pune pa ndërprerje prej 6 orësh, ku për gratë shtatzëna ky pushim duhet të jetë çdo 3 orë, jo më pak se 30 minuta; leje të paguar vjetore prej të paktën 4 javë.

Kodi i Punës parashikon se, kur dita e punës është më e gjatë se gjashtë orë pa ndërprerje, çdo punëmarrës ka të drejtën e një pushimi jo më pak se 20 minuta, i cili duhet të jepet pas tre orësh dhe jo më vonë se pas 6 orësh pune të vazhdueshme. Në rastet kur punëmarrësi punon më shumë se 9 orë në ditë pa ndërprerje, ai ka të drejtë për një pushim të gjatë jo më pak se 20 minuta. Kohëzgjatja dhe kushtet mbi të cilat jepet pushimi përcaktohen në kontrata individuale ose marrëveshjeve kolektive.

Shqipëria ka ratifikuar Konventën Nr. 171 të ILO-s për punën e natës. Në këtë konventë jepen masa të veçanta që kërkohen nga natyra e punës së natës, me qëllim mbrojtjen e shëndetit të punëmarrësve, t'i ndihmojë ata të përmbushin përgjegjësitë e tyre familjare dhe sociale, t'u japë mundësi për ngritje profesionale dhe t'i kompensojë ata. Termi punë e natës do të thotë të gjithë punën e kryer gjatë një periudhe prej jo më pak se shtatë orë rresht, përfshirë intervalin kohor nga mesnata deri në orën 5 të mëngjesit, ndërsa Kodi i Punës përcakton punën e natës, si puna e kryer nga ora 22:00 deri në 06:00 të mëngjesit. Kohëzgjatja e punës së natës përfshin një periudhë prej jo më shumë se tetë orë rresht. Me ndryshimet e fundit të Kodit të Punës rregullohet edhe punëmarrësi i turnit të natës.

Punë me turne konsiderohet puna e kryer nga punëmarrësit që pasojnë njëri-tjetrin në të njëjtin vende pune, sipas një radhe të caktuar, në orare të ndryshme, gjatë një periudhe të caktuar ditësh ose javësh.

Kodi i Punës përcakton se çdo punëmarrës ka të drejtën e lejes vjetore të paguar prej të paktën 4 javësh përveç kur marrëdhëniet e punës ndërpriten dhe punonjësi nuk ka marrë lejen. 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.

Shqipëria ka ratifikuar Konventën e ILO-s për punën me kohë të pjesshme.<sup>47</sup> Bazuar në legjisllacionin për mbrojtjen e punëmarrësve me kohë të pjesshme aksesit tek kushtet e punës dhe sigurimeve shoqërore është i një rëndësie sociale dhe ekonomike. Kodi i Punës është harmonizuar me direktivën e punëmarrësve me kohë të pjesshme<sup>48</sup> me qëllim

---

47 Ligji Nr. 8939 datë 12.09.2002 "Për ratifikimin e Konventës Nr. 175 'Për punën me kohë të pjesshme', të Organizatës Ndërkombëtare të Punës" 1994

48 Direktiva e Këshillit 97/81/EC e datës 15 dhjetor 1997 për Marrëveshjen Kuadër për punën me kohë të pjesshme-realizuar nga UNICE, CEEP dhe ETUC



eliminimin e pengesave për trajtim të barabartë për këtë kategori. Në këtë pikëpamje Kodi i Punës përcakton kërkesat minimale për mbrojtjen e të drejtave të punonjësve me kohë të pjesshme apo të plotë për kushte të favorshme pune, si dhe jep rekomandime për punëdhënësit që të marrin masa në mënyrë që të marrin parasysht preferencat e punonjësve në lidhje me kohën e përshtatshme të punës për punëmarrësit.

Vendimi i Këshillit të Ministrave për kohëzgjatjen e punës dhe pushimit në institucionet shtetërore përcakton edhe kohëzgjatjen e punës dhe organizimin e orëve të punës, por vetëm për punonjësit e shërbimit civil dhe punëmarrësve të tjerë në institucionet shtetërore.

Masat rregullatore të prezantuara më sipër tregojnë se për mbrojtjen e kohës së punës bëhen kombinime krijuese dhe novatore të masave dhe standardeve. Përcaktimi i masave dhe standardeve të tilla ka rëndësi të madhe sepse koha e punës, shëndeti dhe ecuria e punës së punëmarrësit kanë lidhje me njëra tjetrën dhe mund të ndikojnë në cilësinë e punës. Orët e gjata të punës, shpërndarja e parregullt e orarit të punës në rastet e punëmarrësve të punës me turne dhe të punës së natës janë faktorë të rëndësishëm që ndikojnë drejtpërdrejt në shëndetin e punëmarrësve.

## **PAGAT**

Sipas legjislacionit shqiptar, çdo punëmarrës ka të drejtë të marrë një shpërblim për një punë normale që në mënyrë të përshtatshme plotëson nevojat dhe kërkesat e punëdhënësve, në lidhje me vendin e punës që ai/ajo ka. Punëdhënësit janë të detyruar të paguajnë punëmarrësin me të paktën një pagë minimale ose një pagë të përshtatshme në përputhje me të gjitha kërkesat ligjore për pagat.

Çështjet në lidhje me pagesën e pagave të punonjësve rregullohen nga një seksion i veçantë i Kodit të Punës, i cili është ndryshuar kohët e fundit. Për të mbrojtur të drejtën e punëmarrësve për një pagë të denjë, Shqipëria ka ratifikuar Konventën e ILO-s për mbrojtjen e pagave.<sup>49</sup>

Kodi i Punës thotë se paga është e paprekshme. Ai e përcakton pagën si pagë bazë, së bashku me shtesat me karakter të përhershëm. Në pagë nuk përfshihet kompensimi i dhënë për punëmarrësit për shkak të veprimtarisë së tij/saj profesionale. Vlera e pagave duhet të jetë në përputhje me vendin e punës që mban punëmarrësi, por në çdo kohë jo më pak se paga minimale ligjore e përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave.

Për sa i përket çështjes të pagës minimale, Shqipëria ka ratifikuar Konventën e ILO-s për përcaktimin e pagave minimale.<sup>50</sup> Sipas legjislacionit shqiptar, elementët që duhet

---

49 Ligji Nr. 8787 datë 07.05.2001 "Për ratifikimin e Konventës Nr..95, 'Për mbrojtjen e pagave' të Organizatës Ndërkombëtare të Punës" 1994

50 Ligji Nr. 8775, datë 23.04.2001 "Për ratifikimin e Konventës Nr. 131 datë 06.06.1970 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës "Përcaktimi i Pagës Minimale"

të merren në konsideratë në përcaktimin e nivelit minimal të pagës duhet të përfshijnë, sa më shumë të jetë e mundur dhe e përshtatshme në lidhje me praktikën dhe kushtet kombëtare, nevojat e 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, si dhe faktorët ekonomikë, përfshirë këtu edhe kërkesat e zhvillimit ekonomik, nivelin e produktivitetit dhe dëshirën për arritjen dhe mbajtjen e një niveli të lartë e punësisimit.

Dispozitat që përcaktojnë pagën minimale ndikohen edhe nga ndryshimet e fundit që i janë bërë Kodit të Punës ku thuhet se Këshilli i Ministrave mund të caktojë një pagesë më të ulët se paga minimale në shkallë vendi për rastet e mësimimit të profesionit në sistemin e arsimit dhe formimit profesional në formën e dyfishitë. Kjo dispozitë mund të lehtësojë aksesin e të rinjve tek tregu i punës.

Kodi i Punës rregullon edhe aspektin në lidhje me komisionin. Komisioni është shpërblimi që i njihet punëmarrësit për një veprimtari që ai duhet të kryejë ose përfundojë me klientin për llogaritje të punëdhënësit.

Punonjësi ka të drejtë të përfitojë kompensim. Kompensimi duhet të llogaritet në bazë të xhiros vjetore të përcaktuar me ligj dhe parimet tregtare përgjithësisht të pranuar. Përveç kompensimit, punonjësi ka të drejtë edhe për shpërblim për vjetërsi, kur kontrata e punës ndërpritet nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur më shumë se tre vjet. 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.

Kodi i Punës përcakton të drejta të barabarta për burrat dhe gratë në vendin e punës. Kodi mbron gratë në vendin e punës, sidomos nga pikëpamja e pagesës së barabartë dhe pushimit të paguar. Trajtimi i barabartë mes burrit dhe gruas rregullohet edhe në Ligjin “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

Ndryshimet e fundit në Kodin e Punës rregullojnë edhe diskriminimin në pagë. Diskriminimi në pagë eliminohet kur punëdhënësi i cakton punëmarrësit të diskriminuar një pagë që përfshin të gjitha përparësitë që gëzojnë punëmarrësit e tjerë në një situatë të krahasueshme. Pagë e barabartë, pa diskriminim, është paga, e cila për të njëjtën punë të normuar, llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje dhe për punë të matur me kohë, është e njëjtë për të njëjtin pozicion pune. Në këtë drejtim, paga i referohet pagës së zakonshme bazë ose minimale, ose pagës dhe çdo pagesë tjetër, qoftë në para ose në natyrë, që përfiton punëmarrësi, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, nga punëdhënësi, për punën e kryer. Sipas dispozitave të ndryshimeve të fundit të Kodit të Punës, 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 nuk do të konsiderohen diskriminim në pagë.

Kodi i Punës rregullon në mënyrë specifike mënyrën në të cilën punëdhënësi duhet të paguajë pagën. Punëdhënësi i paguan rregullisht pagën punëmarrësit çdo dy javë, kur

paga llogaritet me orë, ditë ose javë. Nëse paga llogaritet me muaj, atëherë punëdhënësi duhet të paguajë pagën në fund të muajit.

Edhe forma e pagesës ndikohet nga ndryshimet e fundit në Kodin e Punës. Ajo që vihet re është fakti se Kodi përcakton që paga jepet vetëm nëpërmjet sistemit bankar dhe 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.

Për sa i përket pagës 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 për qind të pagës mujore.

Në lidhje me ndryshimet e fundit, në rast paafësie paguese, detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësve kanë përparësi ndaj të gjitha detyrimeve të tjera, edhe kur këto detyrime garantohen me pasuri të luajtshme ose të paluajtshme.

### ***Kuadri i politikave***

Ka një Strategji Kombëtare për Barazinë Gjinore 2011-2015, që ndikon në pabarazinë gjinore për pagat<sup>51</sup>, por që nuk është rinovuar.

Paga minimale zyrtare, e përcaktuar nga Këshilli i Ministrave, për sektorin publik dhe privat është 22,000 lekë të reja. Pavarësisht rregullimeve të vazhdueshme në pagën minimale, mbizotërimi i varfërisë në Shqipëri nxjerr në pah nevojën për një rol më aktiv për mbrojtjen e punëmarrësve të rrezikuar.

## **SIGURIMET SHOQËRORE**

Standardi i sigurimeve shoqërore rregullohet me kushtetutë dhe me ligj. Kushtetuta përcakton se kushdo ka të drejtën e sigurimeve shoqërore sipas një sistemi të caktuar me ligj.<sup>52</sup>

---

51 Vendim i Këshillit të Ministrave Nr. 573 datë 16.06.2011, "Për miratimin e strategjisë kombëtare për barazinë gjinore dhe reduktimin e dhunës me bazë gjinore e dhunës në familje 2011-2015"

52 Ref: Neni 52 Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë

## ***Kuadri rregullator***

Ligji “Për sigurimet shoqërore”<sup>53</sup> së bashku me Ligjin “Për sigurimin e detyrueshëm të kujdesit shëndetësor”<sup>54</sup> janë dy aktet kryesore ligjore që rregullojnë aspektet e sigurimeve shoqërore. Sistemi i përgjithshëm i sigurimeve shoqërore përbëhet nga sigurimi i detyrueshëm shoqëror, sigurimi vullnetar shoqëror, sigurimi shoqëror suplementar, pensionet e posaçme shtetërore, pensionet sociale, fondet profesionale dhe fondet e pensioneve vullnetare.

Sipas ligjit për sigurimet shoqërore, sigurimi i detyrueshëm shoqëror është jofitimprurës dhe mbron të ardhurat e personave të punësuar në lidhje me paaftësinë e përkohshme në punë për shkak të sëmundjes, barrë lindjes, pleqërisë, invaliditetit dhe humbjes së mbajtësit kryesor të familjes, aksidentet në punë dhe sëmundjeve profesionale, si dhe papunësisë. Kjo vlen edhe për personat e tjerë ekonomikisht aktivë, punëdhënësit dhe të vetë-punësuarit, në lidhje me barrë lindjen, si dhe pleqërinë, aftësinë e kufizuar dhe humbjen e mbajtësit kryesor të familjes. Këshilli i Ministrave mund të miratojë kategori shtesë të punëmarrësve, përfshirë punonjësit sezonalë dhe të përkohshëm, të vetë-punësuarit në sektorin e bujqësisë; punëtorë pa pagesë të familjes, stazhierët dhe studentët gjatë mësimdhënies së praktikës mësimore, të cilat janë të siguruar nga punëdhënësi vetëm për aksidentet në punë.

Skema e detyrueshme e sigurimeve shëndetësore siguron mbulimin e popullsisë për përfitimin e shërbimeve të kujdesit shëndetësor, të financuara nga sektori publik ose privat. Pagesa e kontributeve të sigurimeve shëndetësore është e detyrueshme për të gjithë personat ekonomikisht aktivë, përfshirë këtu punëdhënësit, të vetë-punësuarit, punëmarrësit dhe punonjësit e papaguar të familjes.

Në një kapitull të veçantë të ligjit për sigurimet shoqërore rregullohen kategoritë e personave që përfitojnë nga skema e sigurimeve shoqërore dhe kriteret që duhet të përmbushin për të përfituar. Skema e detyrueshme e sigurimeve shoqërore mbulon të gjithë qytetarët ekonomikisht aktivë në Shqipëri, duke përfshirë edhe shtetasve të huaj dhe personave pa shtetësi, që punojnë në Shqipëri.

Personat e punësuar dhe punëdhënësit e tyre janë të detyruar të paguajnë kontribute për sëmundje, barrë lindje dhe pensione në një shumë që përcaktohet në varësi të pagës së tyre bruto. Për qëllime të sigurimeve shoqërore, Këshilli i Ministrave ka përcaktuar pagën minimale dhe maksimale mujore, në bazë të së cilës llogaritet shuma që do të paguhet për sigurimet shoqërore. Punëdhënësit janë të detyruar të paguajnë kontribute për aksidentet në punë, sëmundjet profesionale dhe papunësinë. Ndryshe nga aplikimi i përqindjeve të sigurimeve shoqërore që llogariten në bazë të një minimumi dhe maksimumi, përqindja e sigurimit të kujdesit shëndetësor zbatohet për të gjithë shumën e pagës bruto.

---

53 Ligji Nr. 7703 datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, ndryshuar së fundi me Ligjin Nr. 104/2014 datë 31.07.2014”

54 Ligji Nr. 10383 datë 24.02.2011 “Për Sigurimet e Detyrueshme të Kujdesit Shëndetësor në Republikën e Shqipërisë”

### ***Kuadri institucional***

Institucioni kryesor përgjegjës për mbledhjen e kontributeve shoqërore dhe shëndetësore janë organet tatimore, të cilat bashkëpunojnë me Institutin e Sigurimeve Shoqërore dhe Institutin e Sigurimeve të Kujdesit Shëndetësor.

Politikat në fushën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore hartohen dhe propozohen nga Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë së bashku me Institutin e Sigurimeve Shoqërore.

Me qëllim rritjen e qëndrueshmërisë financiare të skemës së sigurimeve shoqërore, në fillim të vitit 2014, qeveria ndërmori reformën e pensioneve, reformë që u mishërua me hartimin e Dokumentit të Politikave të Pensioneve dhe përmirësimit të Ligjit aktual “Për sigurimet shoqërore”.<sup>55</sup>

Kjo reformë parashikon ndryshime në formulën e llogaritjes së pensioneve për të siguruar thjeshtësi dhe transparencë, bën një lidhje më të mirë me kontributin e paguar dhe garanton përfitimet e nivelit normal duke sjellë një përmirësim të ndjeshëm të normës së zëvendësimit krahasuar me skemën aktuale.

---

55 | Plani Kombëtar për Integrimin Evropian 2016-2020, Ministria e Integritit Evropian

# 4 PËRCEPTIMI I PUNONJËSVE PËR KUSHTET E TYRE TË PUNËS: RASËI I SËKTORIT MINERAR, TË NDËRTIMIT DHE FASON

Në këtë kapitull përvijohet panorama e kushteve të punës në sektorin minerar, sektorin e ndërtimit dhe sektorin e ndërmarrjeve të përpunimit aktiv (fason) duke shfrytëzuar të dhënat empirike e sondazhit të administruar në terren përgjatë periudhës shtator-tetor 2016. Në vijim të analizës së tregut të punës dhe profilit socio-ekonomik të punonjësve, prezantohen gjetjet kryesore të sondazhit të analizuara sipas dimensioneve të standardeve të punës: paga, sigurimet shoqërore, kohëzgjatja e punës, siguria dhe shëndeti në punë, mbrojtja e veçantë për gratë dhe fëmijët, mundësia dhe trajtimi i barabartë dhe ndërgjegjësimi dhe përfaqësimi i punëmarrësve. Përgjigjet në sondazh kanë si periudhë referencë<sup>56</sup> 12 muajt e fundit. Për përshkrimin e hollësishëm të metodologjisë dhe kampionimit të përdorur shiko kapitullin mbi metodologjinë.

## ***Analiza e tregut të punës***

Ky seksion synon të kontekstualizojë rolin dhe rëndësinë e sektorëve të marrë në konsideratë në ekonominë shqiptare, duke u ndalur veçanërisht tek parametrat kryesorë të tregut të punës.

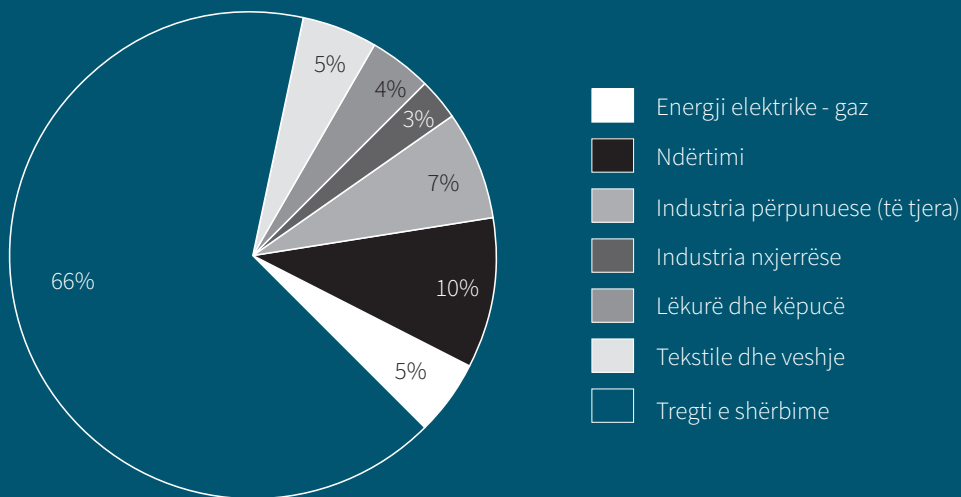
Sektori i fasonit, industria nxjerrëse dhe sektori i ndërtimit numërojnë rreth 85 mijë të punësuar, apo rreth 22% e të punësuarve në total nga prodhuesit e të mirave dhe shërbimeve në vend<sup>57</sup>. Vetëm në sektorin e ndërtimit janë të punësuar rreth 37 mijë persona, apo 10% e totalit të të punësuarve nga prodhuesit e të mirave e shërbimeve në vend. Nga ana tjetër, industria e fasonit (tekstile dhe lëkurë këpucë) dhe ajo minerare, zënë një pjesë të konsiderueshme të industrisë përpunuese përsa i përket numrit të të punësuarve në ekonominë shqiptare. Së bashku ato kanë rreth 48 mijë të punësuar, duke përbërë rreth 63% të totalit të të punësuarve në sektorin e industrisë përpunuese.

---

56 Periudha për të cilën mblidhen të dhënat.

57 Burimi: Anкета Strukturore e INSTAT, viti 2014 (të dhënat e fundit të disponueshme)

FIGURA 3 TË PUNËSUARIT SIPAS SEKTORËVE (%)



Burimi: Anketa Strukturore e INSTAT, viti 2014 (të dhënat e fundit të disponueshme)

Në sektorin e fasonit, pjesa më e madhe e të punësuarve janë femra, duke përbërë rreth 87% të totalit të të punësuarve.<sup>58</sup> Industria e tekstileve dhe këpucëve ka luajtur një rol të rëndësishëm në punësimin e grave që vijnë nga shtresa relativisht të varfëra dhe kryesisht nga zonat rurale apo periferike.

Sipas të dhënave zyrtare të INSTAT, paga mesatare vjetore në sektorin e fasonit është rreth 280 mijë lekë, duke qenë 38% më e ulët se paga mesatare e totalit të prodhuesve në treg<sup>59</sup>. Kjo industri ka si karakteristikë fuqinë punëtore intensive (labor intensive) dhe shpenzimet e personelit zënë 30-40% të totalit të shpenzimeve, ndryshe nga ajo minerare dhe e ndërtimit, që i ka përkatësish 17% dhe 11%. Industria nxjerrëse ka një pagë mesatare vjetore prej 1.1 milionë lekësh, që është mbi dy herë më e lartë sesa paga mesatare e totalit të prodhuesve në treg, duke qenë një ndër sektorët më të mirëpaguar në industri. Paga mesatare vjetore në ndërtim është 461 mijë lekë, duke rezultuar rreth 3% më e lartë se paga mesatare e totalit të prodhuesve në treg.

Për një vështrim të përgjithshëm të indikatorëve të tjerë referoju tabelës 1.

58 Burimi: Anketa Strukturore e INSTAT, viti 2014 (të dhënat e fundit të disponueshme)

59 Burimi: Anketa Strukturore e INSTAT, viti 2014 (të dhënat e fundit të disponueshme)

**Tabela 1** Indikatorët bazë sipas sektorëve

|  | Tekstile<br>dhe veshje | Lëkurë<br>dhe<br>këpucë | Industria<br>nxjerrëse | Ndërtimi | Totali i<br>prodhuesve<br>në treg |
|--|------------------------|-------------------------|------------------------|----------|-----------------------------------|
| <b>Numri i<br/>ndërmarrjeve</b>                                    | 691                    | 210                     | 619                    | 3,495    | 85,206                            |
| <b>Të punësuar.<br/>gjithsej në fund<br/>të vitit (nr)</b>         | 19,172                 | 16,833                  | 11,703                 | 36,811   | 387,201                           |
| <b>Të punësuar<br/>femra (nr)</b>                                  | 17,385                 | 13,888                  | 1,278                  | 5,278    | 144,464                           |
| <b>Paga mesatare<br/>vjetore për të<br/>punësuar (000<br/>lek)</b> | 277                    | 282                     | 1,100                  | 461      | 448                               |
| <b>Të ardhura<br/>gjithsej (mln lek)</b>                           | 17,767                 | 19,593                  | 106,842                | 177,294  | 1,739,465                         |
| <b>Shpenzime<br/>gjithsej (mln lek)</b>                            | 15,071                 | 17,419                  | 80,656                 | 160,061  | 1,690,340                         |
| <b>Nga të cilat:<br/>Shpenzime<br/>personeli (mln<br/>lek)</b>     | 6,006                  | 5,449                   | 13,669                 | 17,288   | 128,438                           |
| <b>Fitimi neto/<br/>Humbjet (mln<br/>lek)</b>                      | 2,696                  | 2,174                   | 26,187                 | 17,234   | 106,662                           |
| <b>Norma e fitimit<br/>(%)</b>                                     | 15.2                   | 11.1                    | 24.5                   | 9.7      | 6.1                               |

Burimi: Anketa Strukturore e Ndërmarrjeve 2014, INSTAT (të dhënat e fundit të disponueshme)

### **Një profil socio-ekonomik i punonjësve**

Ky profil ka për qëllim të ilustrojë karakteristikat kryesore të kampionit në nivel individual dhe nivel familje të ndara sipas sektorëve të interesit. Profili përmbledh të dhëna të përgjithshme demografike si: shpërndarja gjinore, moshë, niveli arsimor, statusi civil, bashkë me të dhëna mbi vendin e punës: lloji i kontratës, vjetërsia në punë dhe anëtarësimi në sindikatë. Këto të dhëna individuale janë komplementuar me të dhënat e raportuara mbi gjendjen socio-ekonomike të familjes. Profili socio-ekonomik i punonjësve është pararendës dhe pjesë integrale gjithaq e analizës mbi kushtet e punës, si rrjedhojë e



impaktit të drejtpërdrejtë apo tangencial që faktorët individualë dhe kontekstualë kanë në formëzimin e marrëdhënieve të punës.

Kampioni përfundimtar ka 250 punonjës të anketuar për secilin nga katër sektorët e ekonomisë, në një shpërndarje gjeografike që mbulon 9 qarqe të vendit (shiko tabelën 1 për numrin e pyetësorëve sipas qarqeve dhe sektorëve). Kjo shtrirje territoriale e kampionit është diktuar nga kryqëzimi i përqendrimit gjeografik të sektorëve të përzgjedhur të ekonomisë me numrin e të punësuarve në secilin sektor dhe nga nevoja për të siguruar një kampion përfaqësues në rang vendi.<sup>60</sup>

**Tabela 2 Shpërndarja gjeografike e kampionit sipas sektorëve (n)**

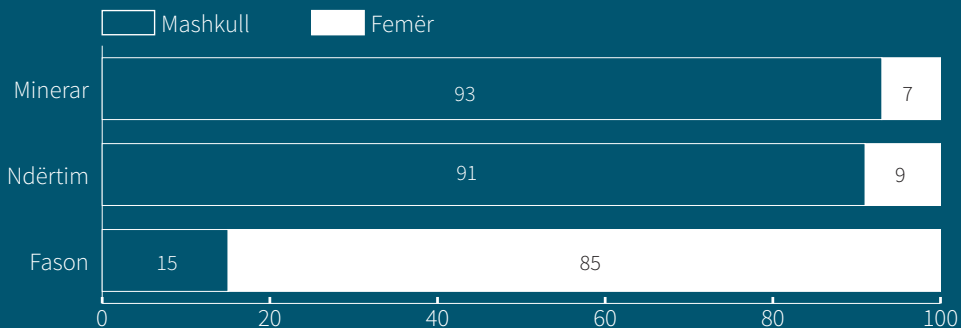
| Qarku   | Sektori         |                     |               | Ndërmarrjet publike |
|---------|-----------------|---------------------|---------------|---------------------|
|         | Sektori mineral | Sektori i ndërtimit | Sektori fason |                     |
| Dibër   | 175             | 5                   |               | 15                  |
| Durrës  |                 | 35                  | 80            | 25                  |
| Elbasan | 35              | 10                  | 5             | 40                  |
| Fier    |                 | 30                  | 25            | 35                  |
| Kukës   | 20              | 15                  |               | 25                  |
| Shkodër | 20              | 10                  | 40            | 30                  |
| Tiranë  |                 | 100                 | 90            | 50                  |
| Vlorë   |                 | 45                  | 10            | 30                  |
|         | <b>n=250</b>    | <b>n=250</b>        | <b>n=250</b>  | <b>n=250</b>        |

N=1000

Paraqitja e të dhënave empirike në vijim në formën e grafikëve dhe tabelave ilustruese fokusohet tek sektori mineral, sektori i ndërtimit dhe sektori fason duke qenë se sektori i ndërmarrjeve publike është përdorur metodologjikisht si një quasi “grup kontrolli” për të ofruar mundësinë e krahasimit të të dhënave të sektorëve kryesorë të interesit.

60 Shiko kapitullin e metodologjisë.

FIGURA 4 SHPËRNDARJA GJINORE, SIPAS SEKTORËVE (%)



Burimi: Anketa Strukturore e INSTAT, viti 2014 (të dhënat e fundit të disponueshme)

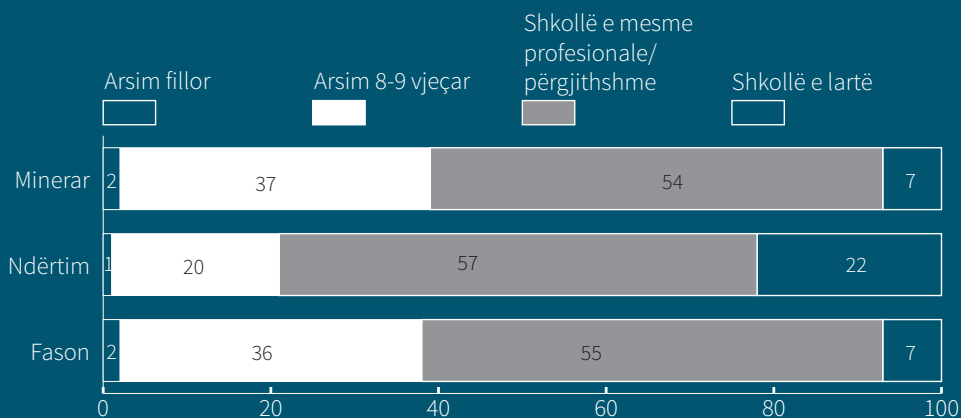
Në total, të dhënat na tregojnë se shpërndarja gjinore e kampionit reflekton situatën reale të ndarjes gjinore përgjatë sektorëve: meshkujt zënë respektivisht 93% dhe 91% të kampionit në sektorët minerar dhe të ndërtimit – si sektorë kryesisht “mashkullorë”; ndërsa femrat 85% të kampionit të sektorit fason (shiko grafikun 3). Ndërkohë, në ndërmarrjet publike shpërndarja gjinore paraqitet e balancuar (me 51% femra dhe 49% meshkuj).

Nuk ka një diferencë të madhe në moshën mesatare përgjatë sektorëve, por gjithsesi punonjësit në sektorin minerar priret të jenë më të rinj se punonjësit e anketuar në sektorët e tjerë. Kështu, punonjësi mesatar në sektorin minerar është 36.7 vjeç (DS=10.4)<sup>61</sup> në një interval moshe që varion nga minimumi 20 deri në maksimumi 60 vjeç, nga ku rreth 37% e kampionit është nën moshën 30 vjeçare. Në sektorin e ndërtimit, mosha mesatare është 38.1 vjeç (DS=9.2, Intervali i moshës 19 vjeç - 60 vjeç) dhe rreth 26% e kampionit është nën 30 vjeç. Në sektorin fason mosha mesatare është 36.4 vjeç (DS=8.2, Intervali i moshës 19 vjeç - 58 vjeç). Ndërkohë, punonjësi mesatar në ndërmarrjet publike të anketuara është 39.3 vjeç (DS=10.2, Intervali i moshës 22 vjeç - 63 vjeç).

Edhe shpërndarja e kampionit sipas nivelit arsimor, pasqyron trendin e përgjithshëm të punësimit në sektorët e përzgjedhur, ku pjesën më të madhe të punësuarve e zënë punonjësit me arsim bazë dhe të mesëm (shiko grafikun 5 për shpërndarjen). Përgjatë sektorëve, më shumë se gjysma e punonjësve të anketuar ka përfunduar vetëm shkollën e mesme të përgjithshme apo profesionale (në një interval që varion nga 54% e kampionit në sektorin minerar në 57% të kampionit në sektorin e ndërtimit). Ndërkohë, më shumë se 1/3 e kampionit në sektorin minerar dhe fason ka përfunduar vetëm arsimin e detyruar 8-9 vjeçar. 22% e punonjësve në sektorin e ndërtimit kanë mbaruar shkollën e lartë. Ndërkaq, për kampionin e ndërmarrjeve publike kampioni është i përmbytur, pasi pjesa më e madhe e të anketuarve është me arsim të lartë (66%).

61 DS tregon devijimin standard.

FIGURA 5 NIVELI I ARSIMIT, SIPAS SEKTORËVE (%)



Raportimi i të ardhurave individuale shpërfaq veçanërisht vulnerabilitetin ekonomik të punonjësve të sektorit fason – në pjesën dërrmuese të tyre gra. Kështu, pjesa dominante apo pak më pak se 9 në 10 punonjës (89%) raportojnë të ardhura mujore të grumbulluara në një interval nga 15,001 - 35,000 lekë në muaj. Ndërkohë, për shpërndarjen e të ardhurave mujore individuale sipas sektorëve të tjerë, shiko tabelën 3.

**Tabela 3 Të ardhurat mujore individuale, sipas sektorëve (%)**

|                                    | Minerar | Ndërtim | Fason |
|------------------------------------|---------|---------|-------|
| <b>Më pak se 15,000 lekë</b>       | 0       | 2       | 2     |
| <b>15,001 deri në 22,000 lekë</b>  | 0       | 8       | 35    |
| <b>22,001 deri në 35,000 lekë</b>  | 7       | 22      | 54    |
| <b>35,001 deri në 50,000 lekë</b>  | 39      | 40      | 8     |
| <b>50,001 deri në 75,000 lekë</b>  | 41      | 18      | 1     |
| <b>75,001 deri në 100,000 lekë</b> | 9       | 6       | 0     |
| <b>100,001 ose më shumë lekë</b>   | 4       | 3       | 0     |

N=995

Pjesa më e madhe e të anketuarve punojnë në ndërmarrje apo kompani me mbi 50 punonjës (shiko tabelën 4), në një interval që varion nga 48% në ndërmarrjet publike dhe

sektorin e ndërtimit në 80% në sektorin fason.

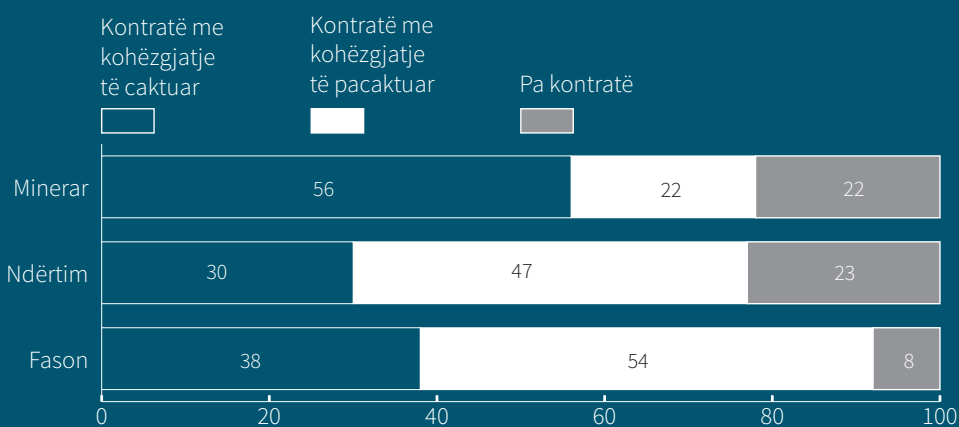
**Tabela 4 Numri i punonjësve në vendin e punës (%)**

|                        | Minerar | Ndërtim | Fason |
|------------------------|---------|---------|-------|
| <b>2-4 punonjës</b>    | 0       | 3       | 2     |
| <b>5-9 punonjës</b>    | 7       | 15      | 3     |
| <b>10-49 punonjës</b>  | 40      | 34      | 15    |
| <b>Mbi 50 punonjës</b> | 53      | 48      | 80    |

N= 991

Nga ana tjetër, të dhënat mbi karakteristikat e vendit të punës së bashku me tiparet e marrëdhënieve të punës vënë në pah nivelin e pasigurisë<sup>62</sup> që punonjësit kanë gjasa të përjetojnë në punën e tyre në sektorët respektivë. Sikurse tregon grafiku 6, vetëm rreth 54% dhe 47% e të anketuarve në sektorin e fasonit dhe ndërtimit respektivisht kanë lidhur kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar me punëdhënësin. Ndërkohë, më shumë se 2 në 10 të anketuar në sektorin minerar (22%) dhe sektorin e ndërtimit (23%) deklarojnë se aktualisht punojnë pa kontratë. Ndër punonjësit e ndërmarrjeve publike të anketuara, pjesa më e madhe apo rreth 70% kanë kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar.

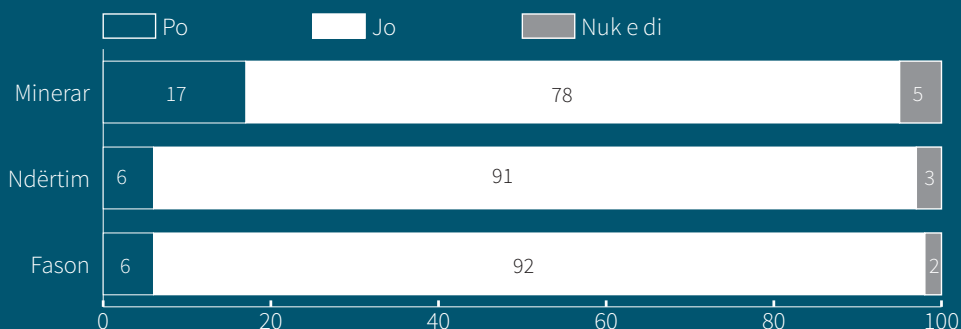
**FIGURA 6 LLOJI I KONTRATËS SË PUNËS, SIPAS SEKTORËVE (%)**



62 Ajo që në literaturë njihet si "job security".

Ndërkaq, përfaqësimi sindikal është më i përhapur në sektorin minerar (shiko grafikun 7), ku rreth 17% e punonjësve të anketuar deklarohen si anëtarë sindikate në krahasim me vetëm 6% në sektorin e ndërtimit dhe sektorin fason. Analiza bivariate ri-thekson se organizimi sindikal vijon të mos jetë tërheqës për grup-moshat më të reja, ku 70% e anëtarëve të sindikatave në sektorin minerar janë mbi 40 vjeç.

FIGURA 7 ANËTARËSIMI NË SINDIKATË, SIPAS SEKTORËVE (%)



## KUTIZA 2 STANDARDI I PAGËS NË SHIFRA (Q&A)

### Cila është situata e informalitetit në tregun e punës?

- Vetëm 3 në 5 punonjës në sektorin fason (59%), 54% në sektorin minerar dhe 44% në sektorin e ndërtimit e marrin të gjithë pagën e tyre reale nëpërmjet bankës. Në pjesën dërrmuese, këtyre punonjësve u paguhet paga minimale.
- Pjesa tjetër e punëmarrësve ndeshet me situata të ndryshme informaliteti në tregun e punës.

### Kush nuk paguhet rregullisht nga punëdhënësi?

- Rreth 1/3 e punonjësve në fason dhe pak më shumë se 1 në 5 punonjës (22%) në sektorin e ndërtimit e marrin pagën rregullisht vetëm rrallë ose asnjëherë.

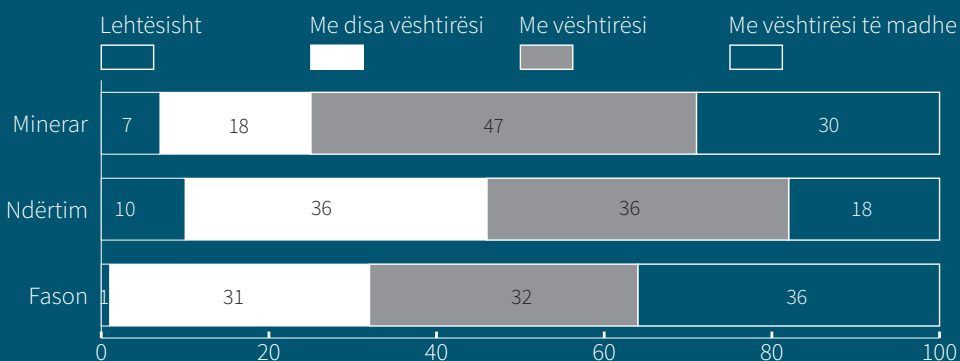
### A negociohet mes partnerëve social për caktimin e pagës?

- Rreth 26% e punonjësve në sektorin fason dhe 13% në sektorin minerar paguhën sipas dispozitave të kontratave kolektive respektive.

Burimi: Sondazhi IDM (2016)

Karakteristikat e kampionit në nivel familje përshkruajnë një situatë të vështirë ekonomike veçanërisht për punonjësit e sektorit mineral dhe fason. Së pari, pjesa dërrmuese e kampionit është e martuar, në një interval që varion nga 73% në ndërmarrjet publike deri në 78% në sektorin e fasonit. Në përbërjen e tyre, familjet e të anketuarve kanë mesatarisht 2 fëmijë,<sup>63</sup> mesatare që varion nga 1.76 fëmijë në sektorin fason (DS=0.7, Intervali i fëmijëve=1-5 fëmijë) në 2.01 në sektorin mineral (DS=0.6, Intervali i fëmijëve=1-5 fëmijë). Gjithsesi, në pjesën më të madhe, të ardhurat e përgjithshme mujore të familjeve të punonjësve nuk janë në gjendje të plotësojnë nevojat e zakonshme të familjes së tyre. 77% e të anketuarve në sektorin mineral dhe 68% e të anketuarve në sektorin fason i plotësojnë këto nevoja me vështirësi ose me vështirësi të madhe (shiko grafikun 8).

FIGURA 8 VËSHTIRËSIA NË PLOTËSIMIN E NEVOJAVE TË FAMILJES, SIPAS SEKTORËVE (%)



## PAGA

Kjo bateri e pyetësorit mbulon spektrin e standardit të pagës duke shtuar çështje që lidhen me mënyrën e pagesës, rregullsinë në marrjen e pagës nga ana e punëmarrësve, negociatat e bëra për caktimin e pagës dhe perceptimin mbi nivelin e dhënë të shpërblimit.

Analiza tregon se të dhënat empirike të anketës priren të konfirmojnë të dhënat cilësore që e konsideronin standardin e pagës si një nga standardet më problematike në terren, veçanërisht në sektorin e ndërtimit dhe fason. Kjo manifestohet në disa aspekte të standardit si më poshtë:

Kështu, edhe pse sipas ndryshimeve në Kodin e Punës<sup>64</sup> mënyra e pagesës së pagës nuk

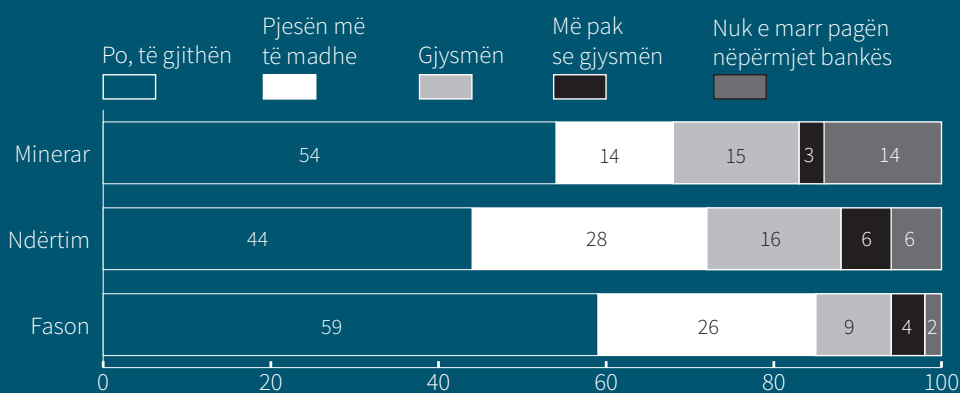
63 Deri 18 vjeç që nuk punojnë.

64 Neni 118

është më fakultative, por duhet t'i jepet punëmarrësit vetëm nëpërmjet sistemit bankar<sup>65</sup>, kanalizimi i pagës së punonjësve nëpërmjet bankës vijon të maskojë tipare dhe shkallë të ndryshme informaliteti përgjatë të gjithë sektorëve në vëzhgim. Anketa zbulon se vetëm rreth 3 në 5 punonjës në sektorin fason (59%), pak më shumë se gjysma (54%) në sektorin minerar dhe rreth 44% e punonjësve në sektorin e ndërtimit, e marrin të gjithë pagën nëpërmjet bankës.

Sikurse tregon grafiku 9, pjesa tjetër e punëmarrësve has situata të ndryshme të informalitetit me pagat (i.e fshehjes së pagës në tregun e punës), që nga marrja e pjesës më të madhe të pagës reale nëpërmjet bankës deri tek pagesa nëndorë me zarf. Për

FIGURA 9 PAGESA NËPËRMJET SISTEMIT BANKAR, SIPAS SEKTORËVE (%)



shembull, 28% e punonjësve në sektorin e ndërtimit, 26% në sektorin fason dhe 14% në sektorin minerar deklarojnë se marrin pjesën më të madhe të pagës së tyre nëpërmjet bankës. Ndërkohë që, nga ana tjetër, 14% e punonjësve në sektorin minerar dhe 6% dhe 2% e punonjësve në sektorin e ndërtimit dhe fasonit, respektivisht deklarojnë se e marrin pagën tërësisht me zarf dhe jo nëpërmjet bankës. Këto gjetje priren të jenë në të njëjtën linjë me një studim rajonal mbi informalitetin të realizuar së fundmi nga CRPM, IDM dhe D4D (2016)<sup>66</sup>, ku nënvizohet se pagat e fshehura – në mënyrë të pjesshme apo dhe të plotë, mbeten problemi më akut përgjatë rajonit. Në këtë studim, shkalla e informalitetit në pagë varionte nga 40% në rastin e Shqipërisë deri në 46% në Maqedoni. Në të njëjtën linjë, studime të mëparshme kanë kuantifikuar se rreth 35% e punësimit në sektorin e

65 Përjashtime në raste të veçanta ose parashikuar në kontratën kolektive ose vendim arbitrazhi.

66 The Shadow Worker – Hidden Economy and Undeclared Labor in Macedonia, Albania and Kosovo. Policy Brief No.38, October 2016. CRPM, IDM & D4D. Marrë nga: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2016/11/23.-PB1-RHEM-07.11.2016-Final.pdf>

industrisë mund të konsiderohet si punësim infomal, përqindje që arrin në rreth 70% në sektorin e ndërtimit.<sup>67</sup>

Kryqëzimi i mënyrës së marrjes së pagës me bazën ku paguhen kontributet e sigurimeve shoqërore,<sup>68</sup> tregon se punonjësit që deklarojnë se marrin të gjithë pagën nëpërmjet bankës ka më shumë gjasa të marrin pagën minimale. Kështu, rreth 97% e punonjësve në sektorin minerar që e marrin të gjithë pagën nëpërmjet sistemit bankar, së bashku me 83% në sektorin fason dhe 76% në sektorin e ndërtimit, paguhen në fakt në bazë të pagës minimale.

Aktualisht, paga minimale zyrtare, e përcaktuar nga Këshilli i Ministrave, është 22,000 lekë si për sektorin publik dhe privat. Në projekt-buxhetin për vitin 2017, qeveria ka planifikuar një rritje të pagës minimale për herë të parë pas 3 vjetësh në masën 36%. Megjithatë, në një raport krahasues të FMN (2016) rekomandohet që procesi i caktimit të pagës minimale duhet të depolitizohet dhe kalibrimi i pagës minimale duhet të akomodojë grupe të caktuar vulnerabël apo sektorë të veçantë.<sup>69</sup> Në këtë respekt, partnerët social në mënyrë të vazhdueshme i kanë kërkuar qeverisë të përcaktojë minimumin jetik në vend, pasi kështu kalibrimi i pagës minimale do të merrte në konsideratë kushtet e ndryshueshme ekonomike dhe sociale, si rritjen e çmimeve, ndryshimin në standardin e jetesës apo në rritjen ekonomike dhe produktivitetin.<sup>70</sup> Në një përlllogaritje për vitin 2015, minimumi jetik për frymë në Shqipëri sipas metodës absolute rezultoi të jetë 16,000 lekë në muaj (7,089 lekë në muaj për shpenzimet ushqimore dhe 8,913 lekë në muaj për shpenzimet jo-ushqimore). Megjithatë, është e nevojshme që detyrimi për llogaritjen e minimumit jetik të përcaktohet me ligj dhe indeksimi i pagës minimale të bëhet në bazë të këtij treguesi.<sup>71</sup>

Së dyti, të dhënat tregojnë se punonjësit në sektorin e fasonit priren të raportojnë më tepër parregullsi<sup>72</sup> në dhënien e pagës nga punëdhënësi në krahasim me sektorët e tjerë.<sup>73</sup> Kështu, gjatë 12 muajve të fundit më pak se rreth 1/3 e punonjësve në fason deklarojnë se kanë pasur probleme me marrjen e pagave, pasi paga u është dhënë në formë të rregullt rrallë ose anjehërë. Gjithashtu, të njëjtën situatë ndajnë pak më shumë se 1 në 5 punonjës (22%) në sektorin e ndërtimit (shiko grafikun 10). Siç pritej, ky problem nuk është

---

67 Davalos, M. (2015). Insights into key challenges of the Albanian labor market. Washington, D.C: World Bank Group.

68 Pyetja 12 më poshtë.

69 IMF Country Report No. 16/151. Cross-Country Report on Minimum Wages. Selected issues. June 2016. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16151.pdf>

70 Dokumenti i Programit të Punës së Denjë për Vendin, 2012 – 2015. Në prill të 2016, Dhoma Kombëtare e Prodhuesve të Veshjeve dhe Këpucëve i propozoi Qeverisë Shqiptare që të marrë në konsideratë propozimin e saj, që rritja e pagës minimale në nivel kombëtar, të mos bëhet në të njëjtin nivel për të gjithë sektorët e ekonomisë, por të jetë e ndryshme për sektorë të ndryshëm, sipas peshës që ajo ze në totalin e shpenzimeve të raportuara. <https://www.ata.gov.al/fasonet-leter-ames-rritje-te-pages-minimale-me-1-mije-leke/>

71 Llogaritja e minimumit jetik në Shqipëri. ACER. Tetor 2016. Marrë nga: <http://www.avokatipopullit.gov.al/sites/default/files/RaportMonitorimi/studimi%20per%20minimumin%20jetik.pdf>

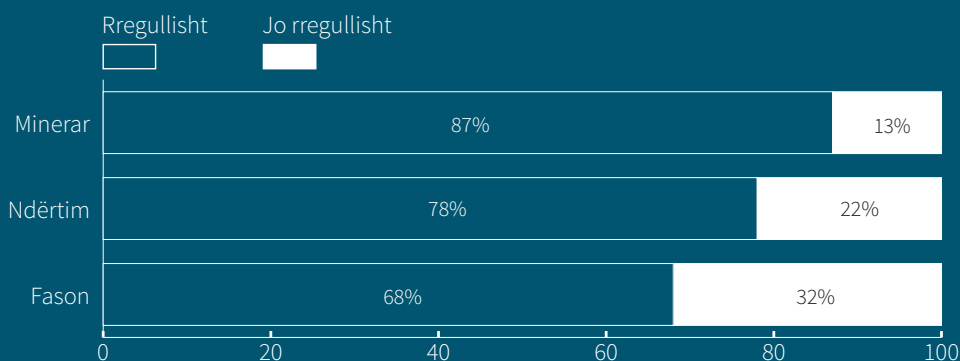
72 Neni 116 i KP parashikon se punëdhënësi i paguan rregullisht pagën punëmarrësit çdo dy javë, kur paga llogaritet me orë, ditë ose javë dhe në fund të çdo muaji kur llogaritet me muaj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në marrëveshje me shkrim.

73 Gjetjet konfirmojnë trendet në raporte të tjera për kushtet e punës në sektorin fason. Shiko p.sh. <http://www.fes-tirana.org/media/publications/pdf-files/2016/t-160621-wage-labour-conditions-eng.pdf>



shqetësues në ndërmarrjet publike ku rreth 87% e të anketuarve deklaroi se e marrin pagën rregullisht thuajse gjithmonë.

FIGURA 10 RREGULLSHMËRIA E PUNËDHËNËSIT NË DHËNIEN E PAGAVE, SIPAS SEKTORËVE (%)



Së treti, kur pyeten se si është caktuar në fakt niveli i tyre të pagës, pjesa dërrmuese e punonjësve të anketuar konfirmojnë se paga priret të caktohet në mënyrë të njëanshme nga ana e punëdhënësit, në një interval që varion nga 60% e punonjësve të punësuar në sektorin fason deri në 76% në sektorin minerar. Ndërkohë, vetëm 26% e punonjësve në sektorin fason deklarojnë se punëdhënësi i paguan sipas dispozitave të kontratës kolektive, në krahasim kjo me 13% në sektorin minerar. Nga ana tjetër, 1 në 5 punonjës në sektorin e ndërtimit kanë negociuar vetë me punëdhënësin për nivelin e pagës. Grafiku 11 paraqet shpërndarjen e përgjigjeve. Në rastin e punonjësve të ndërmarrjeve publike, rreth 32% e tyre deklarojnë se e kanë pagën të caktuar sipas kontratës kolektive.

Më tej, punonjësit të cilët kishin më shumë se 1 vit në të njëjtin vend pune<sup>75</sup>, u pyetën mbi ndryshimet nominale në nivelin e tyre të pagës nga viti i kaluar. Analiza përshkruese tregon se vetëm 1 në 5 punonjës në sektorin minerar dhe fason kanë përjetuar rritje në nivelin e pagës nga viti i kaluar, në krahasim kjo me 13% në ndërtim. Ndërkohë, nga ana tjetër, një pjesë e vogël e kampionit raporton madje edhe zvogëlim të nivelit të pagës. Shiko grafikun 12 për shpërndarjen e rezultateve.

74 Kategoria “rregullisht” është krijuar duke agreguar kategoritë “thuajse gjithmonë”, “shpesh” dhe “ndonjëherë”. Kategoria “jo rregullisht” është krijuar duke agreguar kategoritë “rrallë” dhe “asnjëherë”.

75 Baza është 864 punonjës.

FIGURA 11 CAKTIMI I PAGËS, SIPAS SEKTORËVE (%)

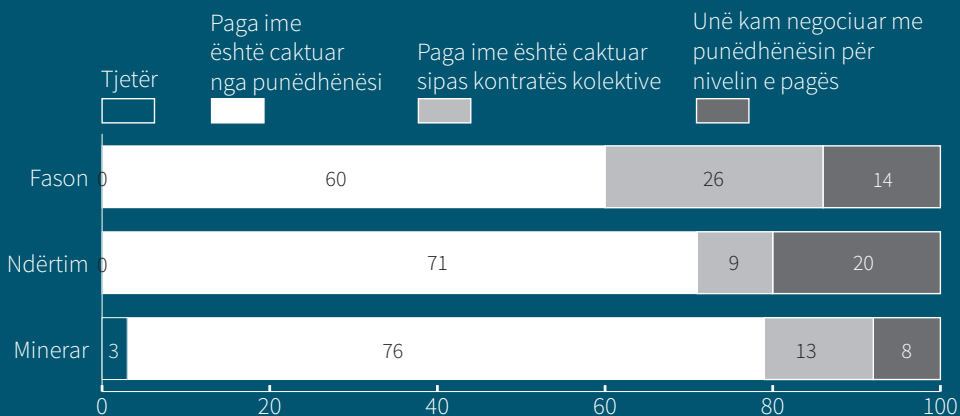
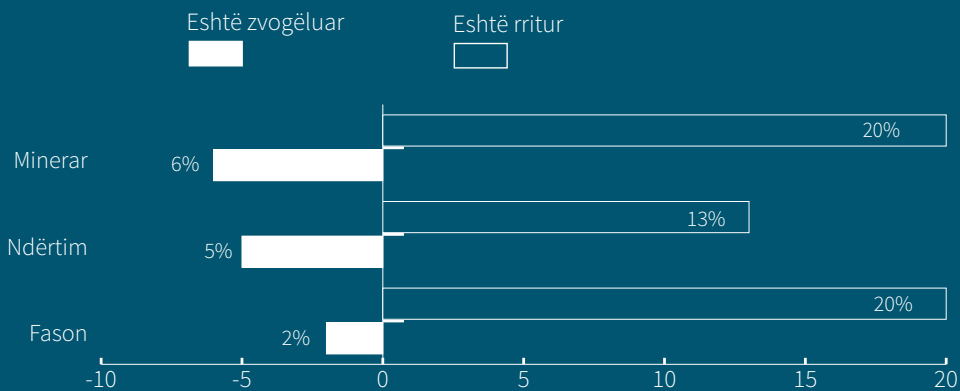


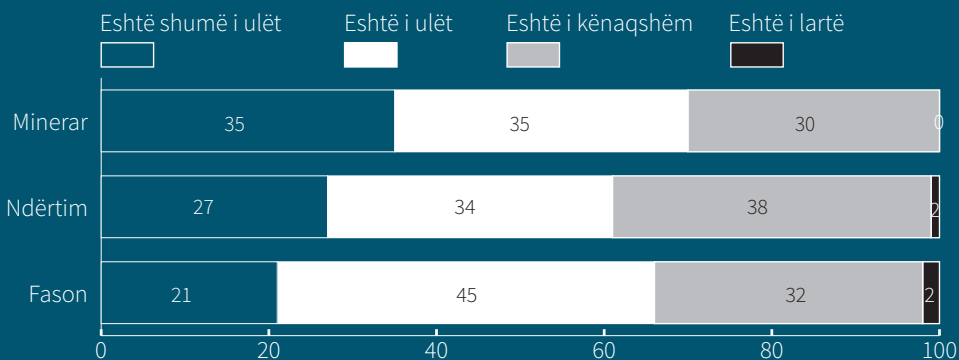
FIGURA 12 NDRYSHIMI I PAGËS NGA VITI I KALUAR, SIPAS SEKTORËVE (%)



Sidoqoftë, pjesa më e madhe e punonjësve janë të mendimit se duke marrë parasysh ngarkesën në punë dhe vlerën që ofrojnë në vendin e tyre të punës, paga e tyre përgjatë të gjithë sektorëve mbetet relativisht e ulët (shiko grafikun 13). Kështu, vetëm rreth 1/3 e punonjësve përgjatë të gjithë sektorëve mendojnë se kanë një pagë të kënaqshme. Pjesa më e madhe e përgjigjeve është grumbulluar në kategoritë “shumë e ulët” dhe “e ulët”. Siç pritej, pakënaqësia më e madhe me nivelin e pagës vihet re në sektorin minerar ku rreth 70% e punonjësve të anketuar besojnë se kanë pagë të ulët. Kjo prirjet të lidhet edhe me nivelin e raportuar të rrezikshmërisë në vendin e punës. Kështu, rreth 80% e punonjësve në sektorin minerar që raportojnë nivel 5 rrezikshmërie në vendin e punës (që përfaqëson

nivelin maksimal në shkallën Likert nga 1 në 5) janë të mendimit se kanë një nivel page të ulët ose shumë të ulët.

FIGURA 13 KËNAQJA ME NIVELIN E PAGËS, SIPAS SEKTORËVE (%)



## SIGURIMET SHOQËRORE

Kjo bateri e pyetjeve të anketës mbi kushtet e punës është përqenduar tek standardi i sigurimeve shoqërore, duke u fokusuar tek dy çështje të rëndësishme që janë pjesa e pagesës së kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore nga ana e punëdhënësit dhe baza mbi të cilën paguhen këto kontribute.

Së pari, edhe pse reforma e sistemit të sigurimeve shoqërore ka qenë një proces i vazhdueshëm në Shqipëri, ajo vijon të mbetet një çështje që kërkon vëmendje urgjente në praktikë, sidomos nga pikëpamja e sigurimit të përfitimeve të përshtatshme dhe e krijimit të një sistemi me qëndrueshmëri afatgjatë. Kështu, në vijim të diskutimit dhe analizës së mësipërme (sup. për standardin e pagës), 14% e punonjësve të anketuar në sektorin minierar dhe 11% në sektorin e ndërtimit deklarojnë se nuk u paguhen kontributet e sigurimeve nga ana e punëdhënësit, kjo në krahasim me 4% të punonjësve të sektorit fason. Nga ana tjetër, një pjesë e punonjësve nuk janë as në dijeni nëse iu paguhen kontributet ose 14% e punonjësve në sektorin e ndërtimit dhe 11% në sektorin fason. Shiko shpërndarjen e përgjigjeve në grafikun 14.

### KUTIZA 3. STANDARDI I SIGURIMEVE SHOQËRORE NË SHIFRA (Q&A)

#### A paguhen kontributet e detyrueshme?

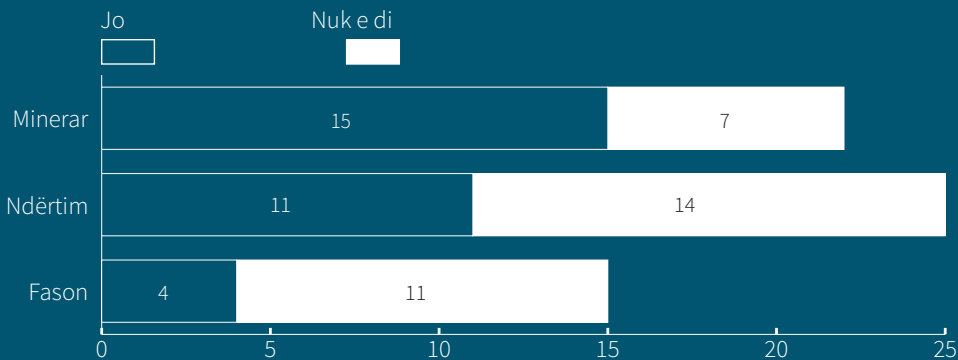
- 14% të punonjësve në sektorin minerar dhe 11% në sektorin e ndërtimit nuk u paguhen kontributet e sigurimeve nga punëdhënësi.

#### Në ç'bazë paguhen kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore?

- 74% e punonjësve në sektorin minerar dhe 68% në sektorin fason u paguhen kontributet në bazë të pagës minimale edhe pse në pjesën më të madhe kjo nuk korrespondon me pagën reale.
- 14% të punonjësve në sektorin fason u paguhen kontributet në bazë të pagës minimale, edhe pse paga e tyre reale është më e vogël.

Burimi: Sondazhi IDM (2016)

FIGURA 14 PAGESA E KONTRIBUTEVE TË SIGURIMEVE SHOQËRORE DHE SHËNDETËSORE, SIPAS SEKTORËVE (%)



Të anketuarit të cilët deklarorin se u paguheshin kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, më tej u pyetën mbi bazën e këtyre kontributeve dhe nëse kjo bazë korrespondonte me pagën e tyre reale. Gjetjet shpërfaqin evazionin e kontributeve të sigurimeve shoqërore si një abuzim të përhapur përgjatë sektorëve në konsideratë duke përbërë kështu rrezik për mbrojtjen sociale të këtyre punonjësve kur të mos jenë më ekonomikisht aktivë në tregun e punës. Siç tregon edhe tabela 5, pjesa më e madhe e kampionit deklarorin se paguhet në bazë të pagës minimale ose rreth 74% e punonjësve të anketuar në sektorin minerar, 66% në sektorin e ndërtimit dhe 68% në sektorin fason

edhe pse në pjesën më të madhe kjo nuk korrespondon me pagën reale. Ndërkohë, 14% e punonjësve në sektorin fason deklarojnë se edhe pse kontributet u paguhen në bazë të pagës minimale, paga reale e tyre është më e vogël – ata paguhen nën pagën minimale. Të njëjtën dukuri raportojnë dhe 4% e punonjësve në sektorin e ndërtimit. Pra, edhe pse teorikisht paga minimale është një masë mbrojtjeje shoqërore ajo nuk e kryen këtë rol në mënyrë adekuate nëse mos-zbatimi i saj është i përhapur.

**Tabela 5 Baza ku paguhen kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, sipas sektorëve (%)**

|  | Sektori |         |       |
|--|---------|---------|-------|
|  | Minerar | Ndërtim | Fason |
| <b>Në bazë të pagës minimale (që është e njëjtë me pagën reale)</b>  | 54      | 27      | 33    |
| <b>Në bazë të pagës minimale (pavarësisht se paga reale është më e madhe)</b>                                  | 20      | 35      | 21    |
| <b>Në bazë të pagës minimale (pavarësisht se paga reale është më e vogël)</b>                                  | 0       | 4       | 14    |
| <b>Në bazë të pagës së dakorduar me punëdhënësin (që është e njëjtë me pagën reale)</b>                        | 20      | 26      | 24    |
| <b>Në bazë të pagës së dakorduar me punëdhënësin (pavarësisht se paga reale është më e madhe se kjo shumë)</b> | 2       | 3       | 3     |
| <b>Nuk e di</b>  | 4       | 5       | 5     |

## KOHA E PUNËS

Kjo bateri e pyetësorit është përqendruar tek standardi i kohës së punës. Ajo kërkon të hetojë trendet e kohëzgjatjes së punës përgjatë sektorëve, përfshirë tipologjinë dhe frekuencën e orëve standarde të punës, si dhe të ilustrojë përvojat e punonjësve me kompensimin në rastet kur ata kryejnë orë shtesë në vendin e punës.

Së pari, të dhënat e anketës priren të konfirmojnë vrotjime të mëparshme që kanë nënvizuar një trend të përgjithshëm pune me orë të zgjatura dhe jashtë normës standarde “ 5 ditë dhe 40 orë në javë”,<sup>76</sup> me sektorin e ndërtimit veçanërisht të prekur. Në sektorin

76 Sipas Kodit të Punës (neni 83), kohëzgjatja normale e javës së punës nuk duhet të jetë më shumë se 40 orë. Për vrotjimet e ngjashme shiko: <http://www.instat.gov.al/publications/librat/2015/anketa-e-kostove-t%C3%AB-pun%C3%ABs-2013-.aspx>

## KUTIZA 4. STANDARDI I ORËS SË PUNËS NË SHIFRA (Q&A)

### Kush punon më shumë orë në javë?

- 66% e punonjësve në sektorin e ndërtimit punojnë më shumë se 48 orë në javë – pragu i “mbipunës”.

### Kush kompensohet kur kryen orë shtesë?

- 24% e punonjësve në sektorin minerar, 26% në sektorin e ndërtimit dhe 35% në sektorin fason kompensohen rregullisht me pushim ose pagë kur kryejnë orë shtesë.

*Burimi: Sondazhi IDM (2016)*

e ndërtimit, punonjësit e anketuar raportojnë se punojnë mesatarisht<sup>77</sup> 51 orë në javë (DS=6.3) ose 11 orë mbi kohëzgjatjen normale të javës së punës. Kjo është koha e punës reale javore, duke përfshirë dhe orët shtesë të punës. Pjesa më e madhe e tyre ose rreth 66% punojnë mbi 48 orë në javë – pragu i “mbipunës apo overworking” sipas Direktivës Europiane<sup>78</sup>. Gjetjet tregojnë se në perspektivën e punonjësve të sektorit ky trend nuk pritet të ndryshojë në periudhën afat-shkurtër, duke qenë se në rreth 34% të rasteve ata mendojnë se do të vërejnë shkelje me kohëzgjatjen e punës në 12 muajt e ardhshëm. Nga ana tjetër, edhe punonjësit në fason dhe sektorin minerar raportojnë orë të zgjatura pune (shiko grafikun 15 për shpërndarjen e orëve reale të punës në javë sipas sektorëve). Kështu, punonjësit në sektorin fason punojnë mesatarisht 47 orë (DS=5.3) dhe punonjësit në sektorin minerar 44 orës në javë (DS=7.6). Nga ana tjetër, kohëzgjatja reale javore në ndërmarrjet publike raportohet të jetë mesatarisht 42 orë.

Në një perspektivë krahasuese, Eurofund (2016) e rendit gjithashtu Shqipërinë përkrah vendeve të tjera si Maqedonia, Greqia apo Mali i Zi ku punonjësit priren të punojnë orë të zgjatura - më shumë se 1/3 e punëmarrësve punojnë më shumë se 48 orë në javë.<sup>79</sup> Vrojtimi i INSTAT i publikuar në 2015<sup>80</sup>, konstaton se numri mesatar vjetor i orëve reale është rreth 44 orë pune në javë. Megjithatë, orët e gjata në punë nuk priren të justifikojnë nivelin e produktivitetit të punonjësve.<sup>81</sup>

---

77 Me kohëzgjatje javore të punës kuptohet koha e punës e kryer nga e hëna në mëngjes ora 00:00 deri të dielën e ardhshme ora 24:00. Nuk përfshihet pushimi i drekës dhe koha e shpenzuar për të udhëtuar drejt punës dhe anasjelltas. Nëse ora e raportuar zgjat më shumë se 30 minuta është rumbullakosur në orën pasardhëse.

78 Directive 2003/88/EC

79 Eurofund. (2016). 6th European Working Conditions. [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

80 Anketa e Kostos së Punës. <http://www.instat.gov.al/al/publications/librat/2015/anketa-e-kostove-t%C3%AB-pun%C3%ABs-2013-.aspx>

81 The Global Competitiveness Report 2016–2017 [http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017\\_FINAL.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf)

FIGURA 15 SHPËRNDARJA E ORËVE JAVORE TË PUNËS, SIPAS SEKTORËVE (%)

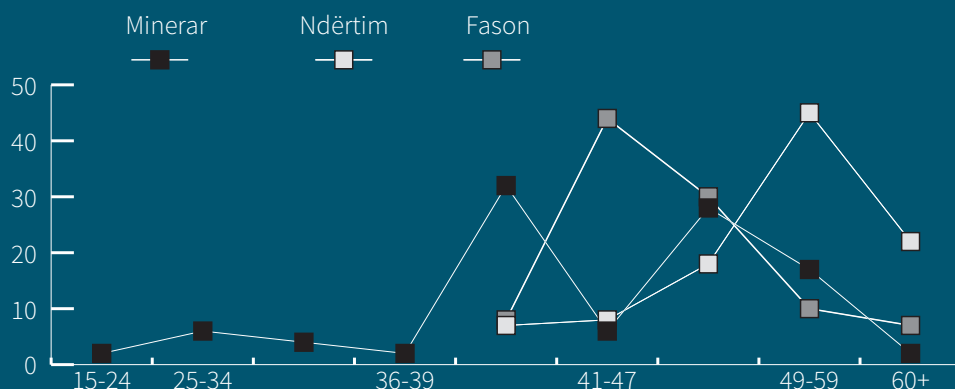


Tabela 6 që vjen më pas paraqet shpeshhtësitë e angazhimit në punë të punonjësve gjatë fundjavës dhe ditëve të festave zyrtare. Ajo nxjerr në pah angazhimin më të madh në kohë të punonjësve në sektorin e ndërtimit dhe sektorin fason. Kështu, më shumë se 8 në 10 punonjës të anketuar në sektorin e ndërtimit punojnë rregullisht dhe ditën e shtunë, në krahasim me 6 në 10 ose rreth 59% dhe 58% në sektorin fason dhe minerar, respektivisht. Ndërkaq, më pak se gjysma ose rreth 47% e punonjësve në sektorin e ndërtimit punojnë rregullisht ose ndonjëherë dhe të dielave, krahasuar me më shumë se 4 në 10 punonjës në sektorin fason punojnë të cilët punojnë rregullisht ose ndonjëherë 7 ditë në javë.

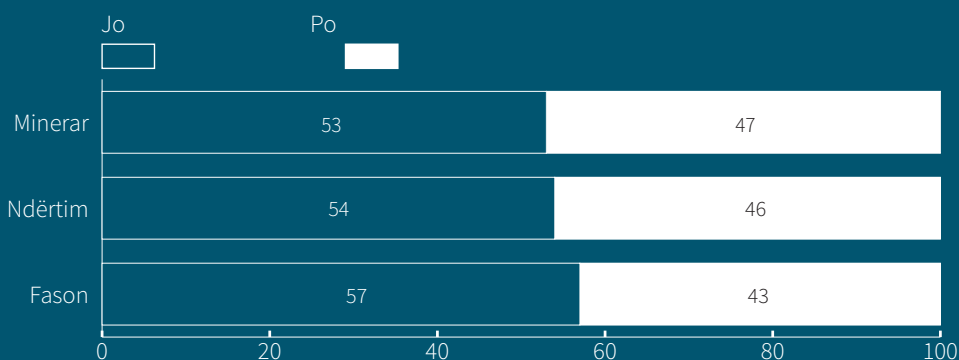
**Tabela 6 Puna në orët jo-standardë, sipas sektorëve (%)**

|                    | Minerar    |                         | Ndërtim    |                         | Fason      |                         |
|--------------------|------------|-------------------------|------------|-------------------------|------------|-------------------------|
|                    | Të dielave | Ditët e festave zyrtare | Të dielave | Ditët e festave zyrtare | Të dielave | Ditët e festave zyrtare |
| <b>Rregullisht</b> | 1          | 2                       | 2          | 3                       | 3          | 7                       |
| <b>Ndonjëherë</b>  | 17         | 28                      | 45         | 39                      | 38         | 24                      |
| <b>Asnjëherë</b>   | 82         | 70                      | 53         | 58                      | 59         | 69                      |

Ndryshimet e reja në Kodin e Punës saktësojnë se nuk lejohet kompensimi në para i pushimit vjetor, me përjashtim të rastit kur përfundon marrëdhënia e punës. Ndërkaq,

edhe pse sipas legjislacionit, kohëzgjatja e pushimeve vjetore për punonjësit nuk duhet të jetë më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim,<sup>82</sup> gjetjet tregojnë se gjatë 12 muajve të fundit punonjësit kanë pasur probleme me marrjen e pushimeve vjetore të paguara përgjatë të tre sektorëve të përzgjedhur. Më shumë se gjysma, nuk ka përfutur në një mënyrë apo tjetër nga mundësia për katër javë pushime vjetore të paguara, në një interval nga 53% në sektorin minerar në 57% në sektorin fason.

FIGURA 16 PUSHIME VJETORE TË PAGUARA, SIPAS SEKTORËVE (%)



Trendet e vrojtuar në kohëzgjatjen e punës me shumë gjasa i atribuohen një kombinimi të kërkesës për punë, produktivitetit të punonjësve dhe ndryshoreve që formëzojnë marrëveshjet e punës së bashku me kontekstin e tregut të punës. Megjithatë, analiza relacionale nënvizon gjithaq rëndësinë e faktorëve ekonomikë si parashikues të kohëzgjatjes së punës. Kështu, në sektorin e ndërtimit, 75% e atyre që punojnë mbi 48 orë në javë kanë të ardhura mujore individuale nga 22,001 deri në 35,000 lekë dhe 69% e familjeve të tyre i plotësojnë me vështirësi apo vështirësi të madhe nevojat e zakonshme të familjes. Moshë e punonjësve nuk është parashikuese e kohëzgjatjes së punës.

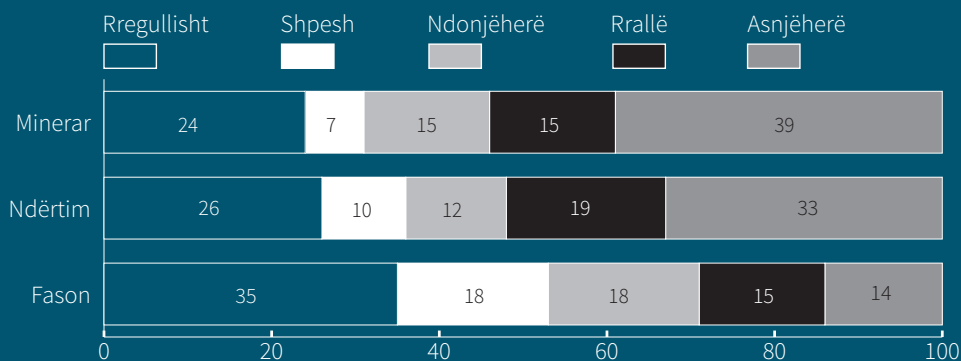
Me orë shtesë kuptohet çdo orë pune e kryer mbi kohëzgjatjen ditore normale ose javore maksimale të punës.<sup>83</sup> Përsa lidhet me kompensimin vetëm 24% e punonjësve në sektorin minerar, 26% në sektorin e ndërtimit dhe 35% në sektorin fason raportojnë se kompensohen rregullisht me pushim ose pagë në rast kur kryejnë orë shtesë. 39% në sektorin minerar dhe 33% në sektorin e ndërtimit deklarojnë se gjatë 12 muajve të fundit nuk janë kompensuar në fakt asnjëherë.

82 Neni 92 i KP.

83 Neni 88 i KP.



FIGURA 17 KOMPENSIMI NË RASTIN E ORËVE SHITESË, SIPAS SEKTORËVE (%)

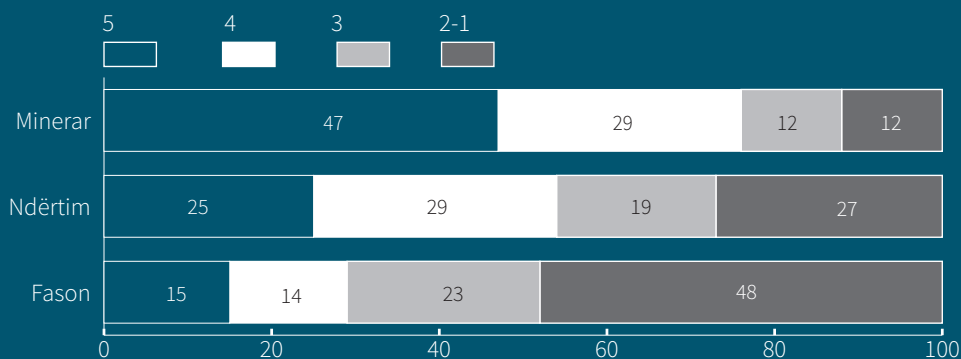


### SIGURIA DHE SHËNDETI NË PUNË

Kjo bateri e pyetjeve është përqendruar tek çështja e sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës. Ajo shteron çështje që lidhen me nivelin e perceptuar të rrezikut, përvojës me përdorimin e pajisjeve dhe veshjeve të nevojshme, çështjen e aksidenteve në vendin e punës dhe mundësinë e trajnimeve për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Fillimisht, të anketuarit u pyetën të vlerësojnë në një shkallë nga 1 në 5 nivelin e rrezikut

FIGURE 18 VLERËSIMI PËR NIVELIN E RREZIKUT PËR SIGURINË DHE SHËNDETI, SIPAS SEKTORËVE (%)



## **KUTIZA 5. STANDARDI I SIGURISË DHE SHËNDETIT NË PUNË NË SHIFRA (Q&A)**

### **Sa përdoren pajisjet apo veshjet e nevojshme mbrojtëse?**

- Edhe pse në 70% të rasteve punonjësve të ndërtimit u kërkohet gjithmonë të përdorin pajisje apo të veshin veshje mbrojtëse, vetëm rreth 51% e tyre i përdorin në realitet.

### **Cili është niveli i aksidenteve në vendin e punës?**

- Rreth 58% e punonjësve në sektorin minerar kanë pësuar apo kanë qenë dëshmitar të një aksidenti në vendin e punës gjatë 12 muajve të fundit.

### **A kanë punonjësit nevojë për trajnime në temën e shëndetit dhe sigurisë në punë?**

- Edhe pse pjesa më e madhe e punonjësve janë trajnuar të paktën njëherë në këtë fushë, ata janë të mendimit se kanë nevojë për trajnim të mëtejshëm.
- Ndërkohë, edhe pse mendojnë se kanë nevojë për rritje kapacitetesh në këtë fushë, vetëm më pak se 2 në 10 punonjës përgjatë të tre sektorëve u kanë kërkuar punëdhënësve mundësinë për sigurimin e trajnimeve.

### **A merren parasysh sugjerimet për përmirësimin e rregullave të sigurisë?**

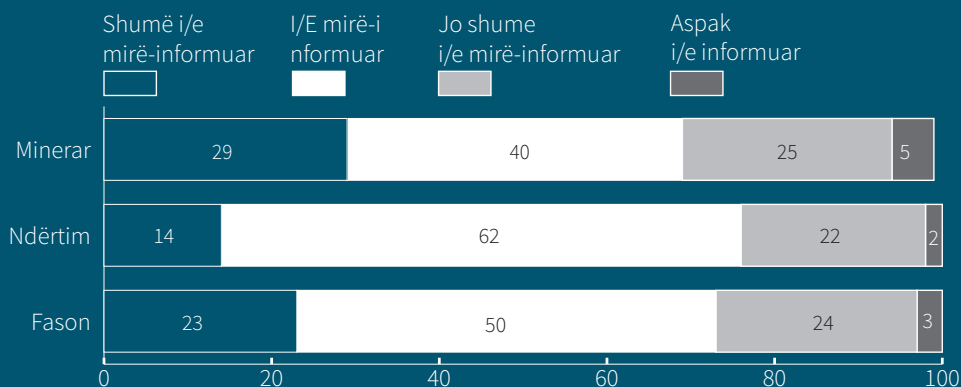
- 39% e punonjësve në sektorin minerar shprehen se sugjerimet e punëtorëve për përmirësimin e rregullave të sigurisë merren parasysh rrallë ose asnjëherë.

*Burimi: Sondazhi IDM (2016)*

për sigurinë dhe shëndetin e tyre në vendin e punës, ku shkalla 1 përfaqëson një rrezik shumë të ulët dhe shkalla 5 një rrezik shumë të lartë. Siç ishte e pritshme, pjesa më e madhe ose rreth 76% e punonjësve në sektorin minerar vlerësojnë se punojnë në një vend pune më rrezik të lartë ose shumë të lartë, në krahasim kjo me 54% në sektorin e ndërtimit dhe 29% në sektorin fason. Grafiku 18 tregon shpërndarjen e përgjigjeve.

Kur pyeten të vlerësojnë nivelin e tyre të informimit në lidhje me rrezikun për sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës, përgjatë të gjithë sektorëve të anketuarit besojnë se janë përgjithësisht të informuar në lidhje me rrezikun në vendin e punës. Sikurse tregon grafiku 19, rreth 29% e punonjësve në sektorin minerar, në krahasim me 23% në sektorin fason dhe 14% në sektorin e ndërtimit e konsiderojnë vetën shumë të mirë-informuar mbi rreziqet në vendin e tyre të punës.

FIGURA 19 INFORMIMI NË LIDHJE ME RREZIKUN PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË VENDIN E PUNËS, SIPAS SEKTORËVE (%)



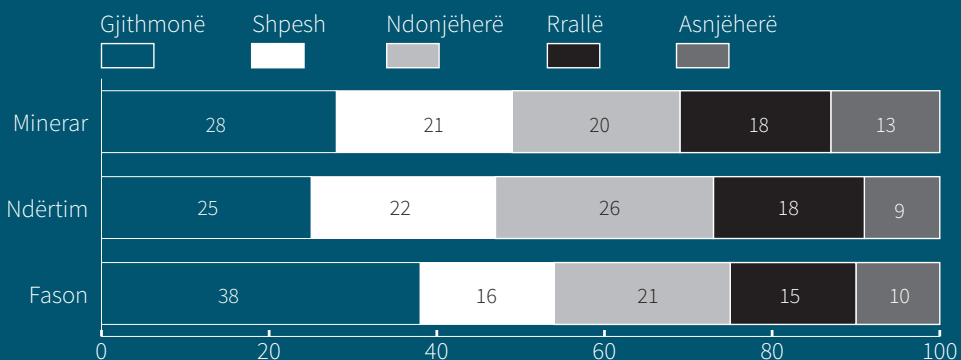
Kuadri ligjor ekzistues ka parashikuar përfaqësim në çështjet e shëndetit dhe të sigurisë në vendin e punës siç përcaktohet në ligjin nr. 10 337 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”. Ligji parashikon se nëse në një ndërmarrje janë të paktën 50 të punësuar të përhershëm, duhet të krijohet një këshill për shëndetin dhe sigurinë (Këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë). Roli i këshillit, si organi kryesor mbrojtës për punëmarrësit në fushën e shëndetit dhe sigurisë në vendet e mëdha të punës, është të kontribuojë për mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor dhe sigurinë e punëmarrësve, si dhe për përmirësimin e kushteve të tyre të punës. Këshilli është një organ konsultativ. Megjithatë, në praktikë, përmbushja e kësaj kërkesë ligjore nuk ka qënë e kënaqshme. Gjërësisht, ngritja dhe emërimi i përfaqësuesve në këshillat respektive ka qënë formale dhe fiktive dhe këto detyrime janë përmbushur deri në një shkallë të caktuar vetëm në qarkun e Tiranës – ku ishte i pranishëm bashkëpunimi i ngushtë me Inspektoriatin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Sociale.<sup>84</sup> Gjithashtu, me ndryshimet e reja në Kodin e Punës, është saktësuar se punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të konsultohet rregullisht me ta, së paku, një herë në vit, mbi një spektër që mbulon aktivitetet aktuale dhe të ardhshme të ndërmarrjes, situatën ekonomike dhe gjendjen e marrëdhënieve të punësimit.

Në këtë drejtim, kur pyeten në lidhje me informimin mbi rreziqet për sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës nga ana e punëdhënësve, vihet re i njëjti trend përgjatë të gjithë sektorëve. Kështu, rreth 54% e punonjësve në sektorin fason shprehen se punëdhënësi i mban gjithmonë ose shpesh të informuar mbi rreziqet për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës, në krahasim kjo me 49% në sektorin minerar dhe 47% në sektorin e ndërtimit. Pra, nuk shfaqet një tendencë e punëdhënësve të sektorit minerar, për të mbajtur më të informuar punëmarrësit e tyre duke u nisur nga rrezikshmëria në vendin e

84 | Plani i Veprimit për Politikën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë 2015 – 2020

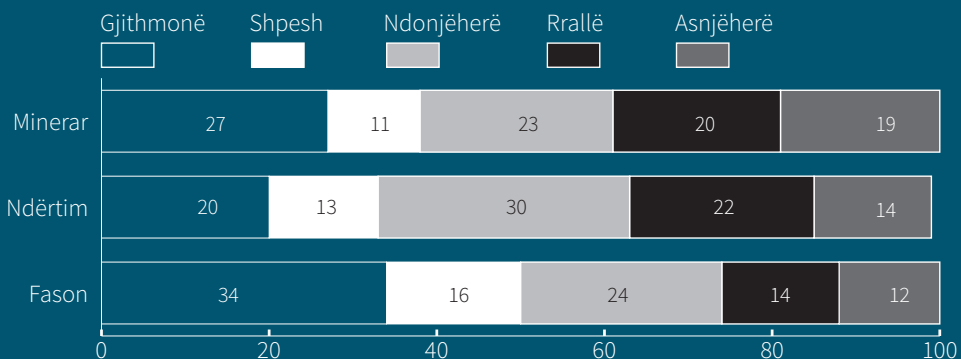
punës. Nga ana tjetër, rreth 1/3 e punonjësve në sektorin mineral ose 31% raportojnë se punëdhënësi i mban të informuar rrallë ose asnjëherë.

FIGURA 20 PUNËDHËNËSI I MBAN TË INFORMUAR PUNËTORËT MBI RREZIQET PËR SHËNDETIN DHE SIGURINË, SIPAS SEKTORËVE (%)



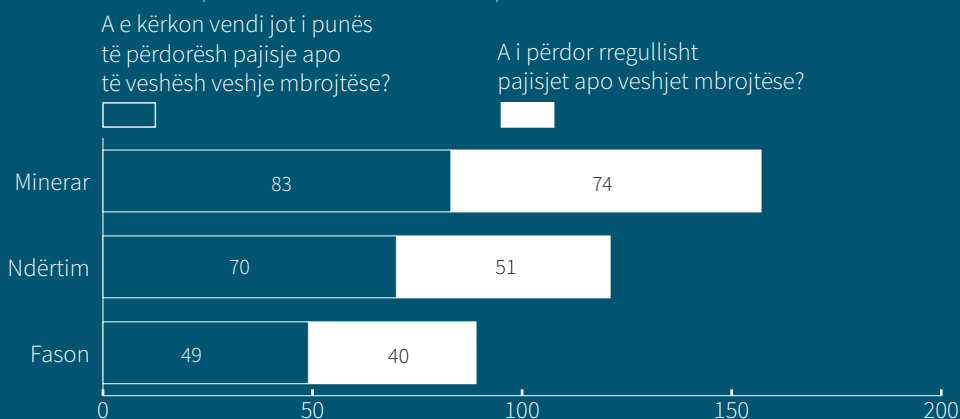
Kur punëmarrësit pyeten më tej nëse u merren parasysh sugjerimet mbi përmirësimin e rregullave të sigurisë, në pjesën më të madhe ata perceptojnë se sugjerimet e tyre dhe të kolegëve në drejtim të përmirësimit të rregullave për sigurinë dhe shëndetin në punë nuk merren parasysh. 38% e punonjësve në sektorin mineral shprehen se sugjerimet e punëtorëve për përmirësimin e rregullave të sigurisë merren parasysh gjithmonë ose shpesh në krahasim me po të njëjtën përqindje që shprehet se merren parasysh rrallë ose asnjëherë (rreth 39%).

FIGURA 21 A MERREN PARASYSH SUGJERIMET E PUNËTORËVE PËR PËRMIRËSIMIN E RREGULLAVE TË SIGURISË, SIPAS SEKTORËVE (%)



Në vijim, për të hetuar më tepër mbi përvojat e punonjësve me sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës, të anketuarve iu kërkua të vlerësonin shpeshtinë e dukurive të ndryshme të shprehura në formën e fjalive afirmative. Së pari, të dhënat empirike shpërfaqin mospërputhshmëri apo hendekun e vëzhguar në praktikë midis nevojës për të përdorur pajisje apo veshje mbrojtëse në vendin e punës dhe përdorimit të tyre në praktikë, veçanërisht kjo në sektorin e ndërtimit. Grafiku 22 ilustron shpërndarjen e kategorisë “gjithmonë” përgjatë sektorëve në konsideratë. Kështu, edhe pse në 70% të rasteve punonjësve të ndërtimit u kërkohet gjithmonë të përdorin pajisje apo të veshin veshje mbrojtëse, vetëm rreth 51% e tyre i përdorin në realitet. Ndërkohë, ky hendek është rreth 9 pikë përqindje në sektorin minerar dhe sektorin fason.

**FIGURA 22 NEVOJA PËR TË PËRDORUR MJETE MBROJTËSE VS. PËRDORIMIT TË TYRE NË REALITET, SIPAS SEKTORËVE (% E KATEGORISË GJITHMONË)**



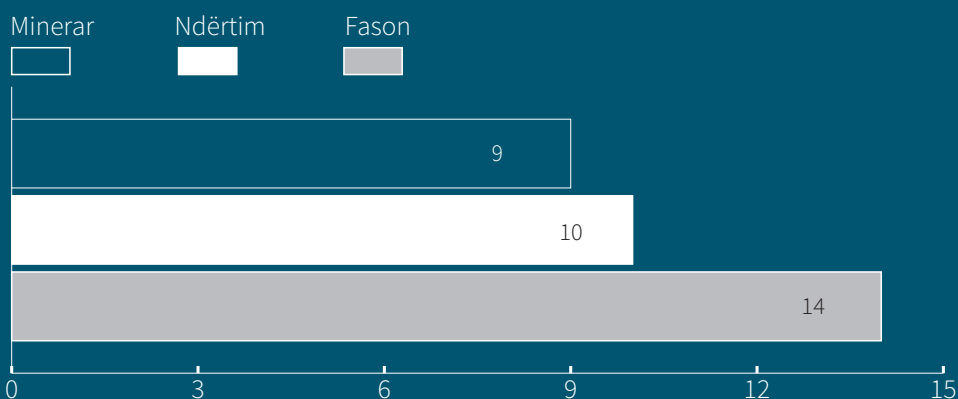
Të anketuarit u pyetën më tej rreth kësaj çështjeje, për të parë nëse ky hendek vjen si rrjedhojë e mosgarantimit të pajisjeve nga ana e punëdhënësit. Rezultatet priren të vërtetojnë këtë hipotezë. Kësisoj, vetëm rreth 38% e punonjësve të anketuar apo më pak se 2 në 5 punonjës në sektorin minerar dhe 40% në sektorin e ndërtimit shprehen se punëdhënësi i siguron gjithmonë pajisjet e nevojshme. Ndërkohë, nga ana tjetër 12% e punonjësve në sektorin minerar dhe të ndërtimit shprehen se këto pajisje nuk u sigurohen asnjëherë. Tabela 7 përmban të dhënat sipas kategorive.

**Tabela 7 Garantimi i pajisjeve mbrojtëse nga ana e punëdhënësit sipas sektorëve, %**

| A i siguron/garanton punëdhënësi këto pajisje apo veshje të nevojshme? | Sektori |         |       |
|--|---------|---------|-------|
|  | Minerar | Ndërtim | Fason |
| <b>Gjithmonë</b>   | 38      | 40      | 43    |
| <b>Shpesh</b>  | 24      | 31      | 20    |
| <b>Ndonjëherë</b>  | 17      | 12      | 11    |
| <b>Rrallëherë</b>  | 9       | 5       | 8     |
| <b>Asnjëherë</b>   | 12      | 12      | 18    |

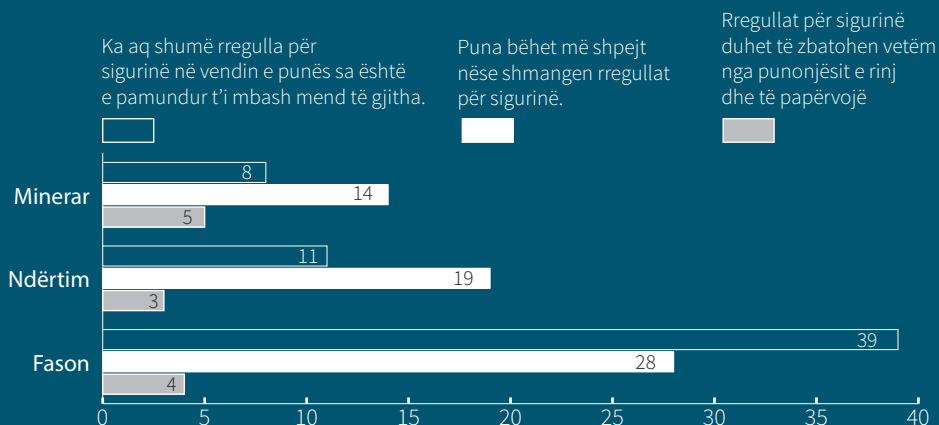
Për të hetuar më tej mbi qasjen e punëdhënësit ndaj përdorimit të mjeteve apo pajisjeve në vendin e punës nga ana e punëmarrësve, gjetjet tregojnë se vetëm 14% e punojësve në sektori fason, 10% e punojësve në sektorin e ndërtimit dhe 9% në sektorin minerar deklarojnë se punëdhënësi ose supervizori i tyre i nxit në një frekuencë “gjithmonë ose shpesh” që të mos përdorin pajisjet apo veshjet e nevojshme mbrojtëse.

**FIGURA 23 PUNËDHËNËSI NXIT MOSPËRDORIMIN E PAJISJEVE APO VESHJEVE MBROJTËSE, SIPAS SEKTORËVE (% E KATEGORIVE GJITHMONË OSE SHPESH)**



Nga ana tjetër, kur pyetjen për qasjen e tyre ndaj rregullave, vetëm rreth 4 në 10 punojës në sektorin e fasonit, raportojnë se ka shumë rregulla për sigurinë dhe shëndetin në punë sa është e pamundur t’i mbash mend të gjitha, në krahasim me 11% në sektorin e ndërtimit dhe 8% në sektorin minerar. Për shpërndarjen e pohimeve të tjera shiko grafikun 25.

FIGURA 24 DAKORDËSIMI ME POHIMET MBI RREGULLAT PËR SIGURINË, SIPAS SEKTORËVE (%)



Në vijim të anketuarit u pyetën mbi trajnimet në temën e shëndetit dhe sigurisë në punë. Gjetjet tregojnë se edhe pse pjesa më e madhe e punonjësve të anketuar janë trajnuar në këtë fushë, ata janë përgjithësisht të mendimit se kanë nevojë për trajnim të mëtejshëm në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë. Kështu, të këtij mendimi janë 66% e punonjësve të anketuar në sektorin e ndërtimit, 61% në sektorin fason dhe 56% në sektorin minerar. Ndërkohë, edhe pse mendojnë se kanë nevojë për rritje kapacitetesh në këtë fushë, vetëm më pak se 2 në 10 punonjës përgjatë të tre sektorëve u kanë kërkuar punëdhënësve mundësinë për sigurimin e trajnimeve. Grafiku 25 ilustron shpërndarjen e përgjigjeve.

Pjesa tjetër e baterisë së pyetjeve i është kushtuar çështjes së rëndësishme të aksidenteve në vendin e punës. Kështu, gjatë 12 muajve të fundit, pjesa më e madhe e punonjësve të anketuar në sektorin minerar apo rreth 58% raportojnë se kanë pësuar apo kanë qenë dëshmitar të një aksidenti në vendin e punës. Brenda kësaj kategorie, pak më shumë se 2 në 10 kanë pësuar vetë aksident, ndërsa rreth 37% kanë qenë dëshmitarë të një aksidenti. Ndërkohë, në sektorin e ndërtimit, gjatë 12 muajve të fundit, 11% e punonjësve të anketuar kanë pësuar aksident dhe rreth 22% kanë qenë dëshmitar.

FIGURE 25 TRAJNIMET PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË, SIPAS SEKTORËVE (%)

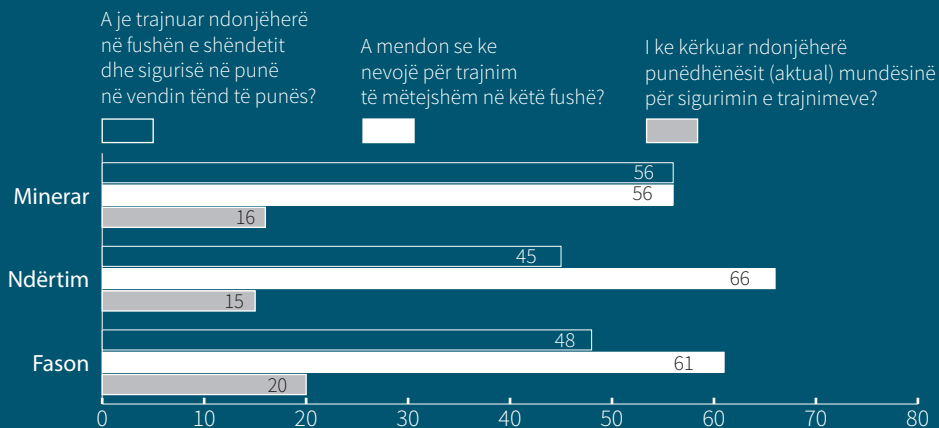
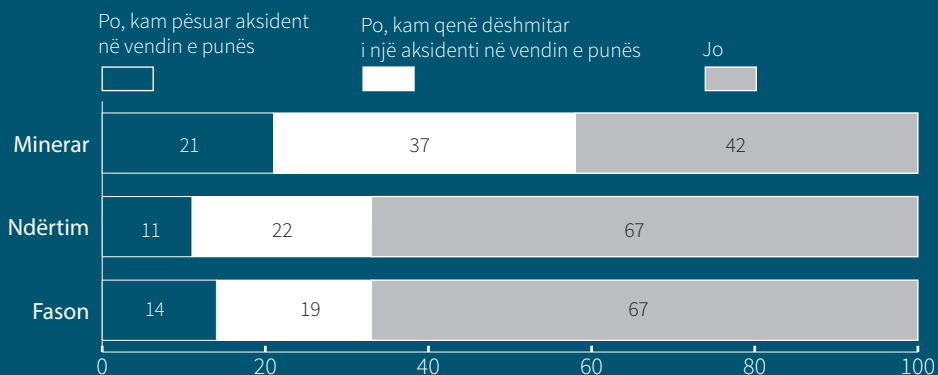


FIGURE 26 AKSIDENTET NË VENDIN E PUNËS NË 12 MUAJT E FUNDIT, SIPAS SEKTORËVE (%)

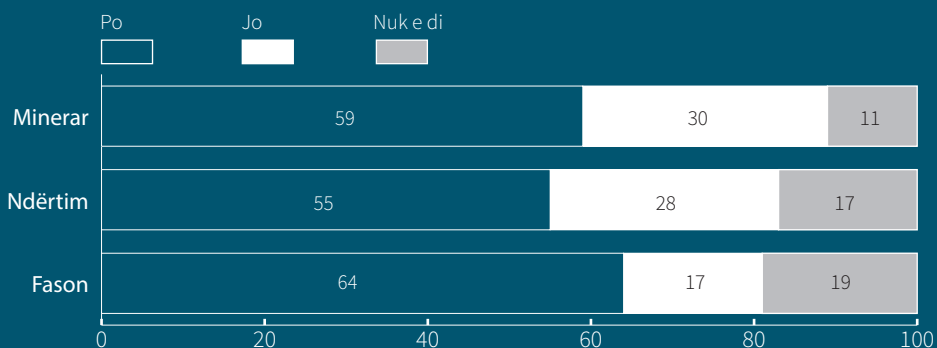


Të pyetur më tej nëse në dijeninë e tyre u morën përgjithësisht masat e duhura në rastet e aksidenteve, 30% e punojësve në sektorin minerar dhe 28% e punonjësve në sektorin e ndërtimit nuk mendojnë se janë marrë masat e duhura. Ndërkohë, 19% në sektorin fason dhe 17% në sektorin e ndërtimit shprehen se nuk janë në dijeni për këtë. Grafikon 26 përmbledh shpërndarjen e përgjigjeve. Kryqëzimi i rasteve të aksidenteve në vendin e punës me masat e marra, tregon se punonjësit kanë më shumë gjasa të vlerësojnë marrjen e masave të papërshtatshme në rastet kur ata kanë qenë vetë të aksidentuarit. Kështu,



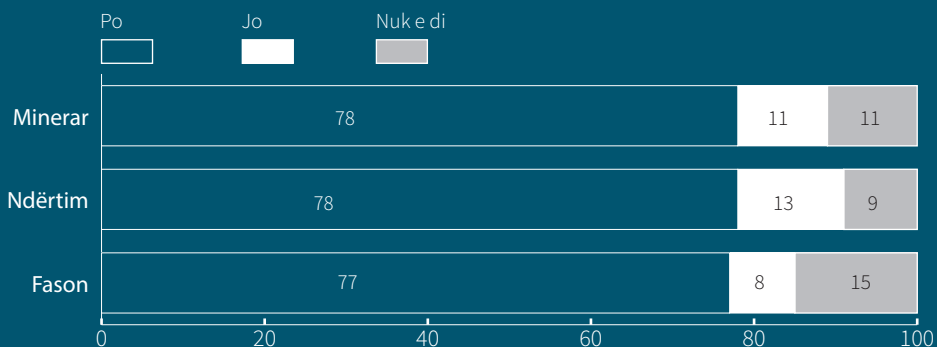
pjesa më e madhe apo rreth 57% e punonjësve në sektorin minerar dhe 52% në sektorin e ndërtimit raportuan se nuk u morën masat e duhura kur ata kishin pësuar aksident në vendin e punës.

FIGURE 27 MARRJA E MASAVE TË DUHURA NË RASTIN E AKSIDENTIT, SIPAS SEKTORËVE (%)



Megjithatë, sikurse tregon grafiku 28, pjesa më e madhe e të anketuarve përgjatë sektorëve të përzgjedhur, shprehen konfidentë në masë të njëjtë për njohuritë e tyre mbi masat që duhen marrë në rastin e një aksidenti (intervali është 77%-78%).

FIGURE 28 NJOHURITË MBI MARRJEN E MASAVE NË RASTIN E NJË AKSIDENTI, SIPAS SEKTORËVE (%)



## **MBROJTJA E VEÇANTË PËR GRATË DHE FËMIJËT**

Kjo bateri e pyetësorit është përqendruar tek standardet e mbrojtjes së veçantë të grave gjatë shtatzanisë në vendin e punës dhe të punës së fëmijëve. Ajo përpiqet të hetojë mbi trendet e trajtimit të padrejtë të grave shtatzëna në vendin e punës dhe përhapjes së fenomenit të marrjes në punë të fëmijëve të mitur.

### **KUTIZA 6. STANDARDI I MBROJTJES SË VEÇANTË PËR GRATË DHE FËMIJËT NË SHIFRA (Q&A)**

#### **Cilat janë rastet e trajtimit të padrejtë të grave shtatzëna në vendin e punës?**

- Në sektorin fason, rastet më të shpeshta të trajtimit të padrejtë të grave shtatzëna në vendin e punës përfshijnë: kushtet jo të duhura sanitare për gratë shtatzëna (në 60% të rasteve), zgjidhja e kontratës nga ana e punëdhënësit (në 29% të rasteve) dhe orare të papërshtatshme pune (në 27% të rasteve).

#### **Sa i përhapur është fenomeni i marrjes në punë të fëmijëve?**

- Rreth 24% e punonjësve në sektorin e ndërtimit dhe rreth 13% e punonjësve në sektorin fason e perceptojnë të përhapur si fenomen në sektorët e tyre respektivë.

*Burimi: Sondazhi IDM (2016)*

Së pari, përsa lidhet me mbrojtjen e veçantë për gratë, punonjësit në sektorin fason dhe punonjësit në ndërmarrjet publike iu kërkua të vlerësonin se sa i përshtatshëm dhe i drejtë mund të konsiderohet trajtimi i grave shtatzëna në vendin e tyre të punës, në një shkallë nga 1 në 5, ku 1 përfaqëson një trajtim shumë të përshtatshëm dhe 5 aspak të përshtatshëm. Gjetjet tregojnë se rreth 15% e punonjësve të anketuar në sektorin fason dhe e njëjta përqindje në ndërmarrjet publike e vlerësojnë shkallën 4 – 5 ( të papërshtatshëm ose aspak të papërshtatshëm) trajtimin e grave shtatzëna.

Më tej, të anketuarit u pyetën mbi rastet konkrete të trajtimit të padrejtë të grave shtatzëna në vendin e punës. Kushtet jo të duhura sanitare renditen si problemi më i shpeshtë i përmendur në 60% të rasteve në sektorin fason dhe në rreth 66% të rasteve midis punonjësve në ndërmarrjet publike. Ndërkaq, në vend të dytë, në rreth 29% të rasteve renditet zgjidhja e kontratës nga ana e punëdhënësit. Trajtime të tjera të padrejta përfshijnë oraret e papërshtatshme të punës (në 27% të rasteve) dhe vazhdimi i kryerjes së punëve të rënda ose të rrezikshme në rreth 18% të rasteve. Tabela 8 rendit rastet e ndryshme të trajtimit të padrejtë të grave shtatzëna sipas % së rasteve.

**Table 8 Rastet e trajtimit të padrejtë të grave shtatzëna (% e rasteve)<sup>86</sup>**

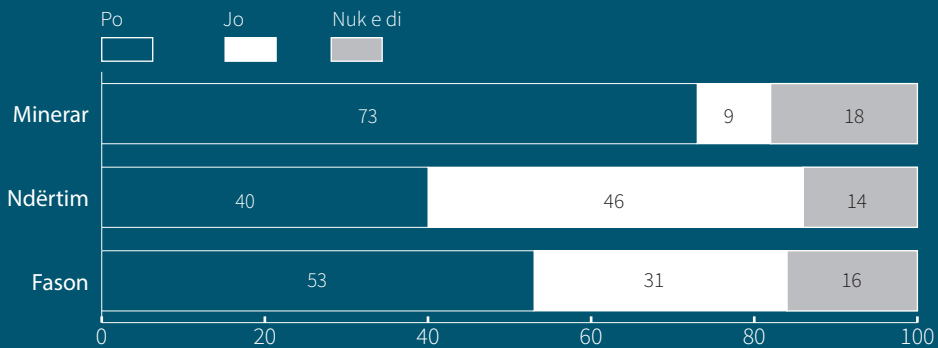
|   | <b>Ndërmarrje<br/>publike</b> | <b>Fason</b> |
|---|-------------------------------|--------------|
| <b>Kushte jo të duhura sanitare për gratë shtatzëna</b>         | 66.26                         | 60.11        |
| <b>Orare të papërshtatshme të punës</b>                         | 23.31                         | 26.78        |
| <b>Pushim ditor i munguar</b>                                   | 23.31                         | 22.4         |
| <b>Vazhdimi i kryerjes së punëve të rënda ose të rrezikshme</b> | 21.47                         | 18.03        |
| <b>Abuzim verbal</b>  | 8.59                          | 17.49        |
| <b>Mospagimi i lejes së shtatzanisë</b>                         | 6.13                          | 15.3         |
| <b>Qëndrimi ose kthimi i detyrueshëm në punë</b>                | 8.59                          | 15.3         |
| <b>Zgjidhja e kontratës nga ana e punëdhënësit</b>              | 6.13                          | 28.96        |
|   | 163.8                         | 204.37       |

Pjesa më e madhe apo rreth 76% e punonjësve në sektorin fason raportojnë se pas përfundimit të lejes së shtatzënisë, gruaja që ka lindur kthehet në të njëjtin pozicion pune. Vetëm 4% raportojnë se ajo kthehet në një pozicion më pak të favorshëm për shkak të mospërbushjes së punës në mënyrë të duhur nga ana e punëmarrësit. Pas ndyshimeve të reja në Kodin e Punës, parashikohet se në rast kthimi në punë të punëmarrëses pas periudhës 63 ditore, punëdhënësi detyrohet të përshtatet për kohësisht vendin e punës; në të kundërt, duhet të realizojë transferimin e punëmarrëses në një punë të ngjashme.

Në konsideratë të amendimeve të reja në Kodin e Punës, punonjësit e anketuar u pyetën nëse gjykonin që do të ishte e nevojshme të ndanin një pjesë të lejes së lindjes me bashkëshortin/en e tyre përkatës (leja prindërore). Analiza deskriptive shfaqet interesante, pasi pjesa dërrmuese apo 73% e punonjësve në sektorin minerar – si nën-popullata më e re e kampionit e shohin ndarjen e një pjesë të lejes së lindjes si të nevojshme, në krahasim me 53% e punonjësve në sektorin fason – kryesisht gra.

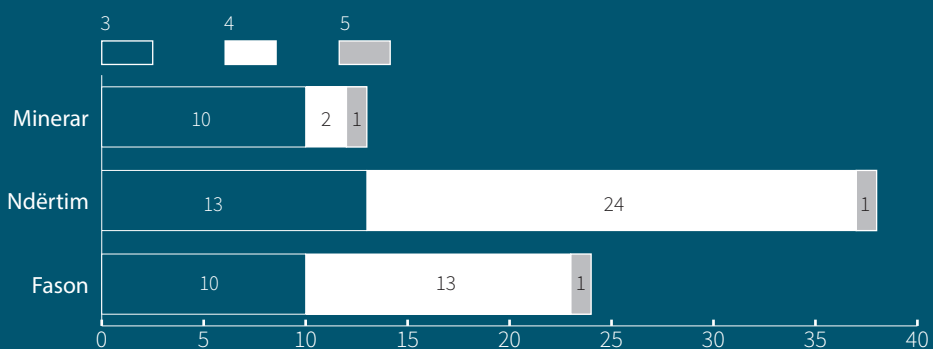
86 Shumatorja nuk është 100% pasi pyetja ishte me përgjigje të shumëfishtë.

FIGURE 29 NDARJA E NJË PJESE TË LEJES SË LINDJES ME BASHKËSHORTIN/EN, SIPAS SEKTORËVE (%)



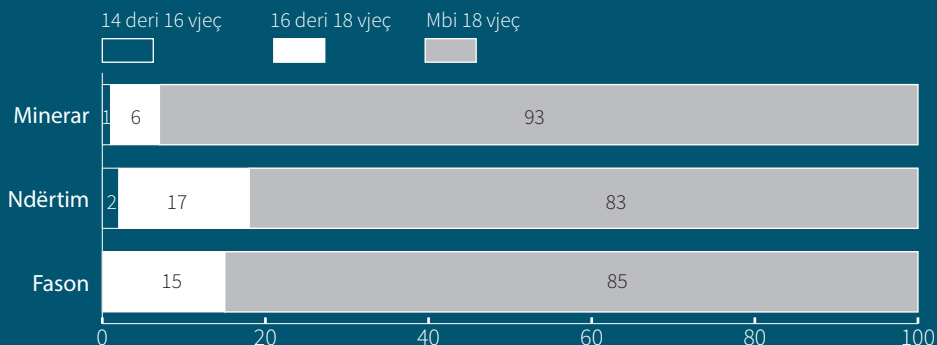
Së dyti, përsa lidhet me punën e fëmijëve, si fillim punonjësit e anketuari u pyetën, në njohurinë e tyre, për përhapjen e fenomenit të marrjes në punë të fëmijëve nën moshën 18 vjeç në sektorin e tyre, në një shkallë nga 1 në 5, ku 1 përfaqëson një fenomen aspak të përhapur, ndërsa 5 shumë të përhapur.

FIGURE 30 PËRHAPJA E FENOMENIT TË MARRJES NË PUNË TË FËMIJËVE NËN MOSHËN 18 VJEÇ, SIPAS SEKTORËVE (%)



Sikurse e ilustron grafiku 30, rreth 24% e punonjësve në sektorin e ndërtimit e vlerësojnë këtë fenomen si të përhapur në sektorin e tyre, në krahasim me 13% në sektorin fason dhe 2% në sektorin minerar. Këto trende konfirmohen gjithaq, kur punonjësit e anketuar pyeten për punësimin e fëmijëve këtë radhë në vendin e tyre të punës dhe jo përgjithësisht

FIGURE 31 MOSHA MINIMALE E TË PUNËSUARVE, SIPAS SEKTORËVE (%)



në sektorin e tyre. Kështu, të pyetur për moshën minimale të të punësuarve në vendin e punës, pjesa dërrmuese afirmojnë se janë maxhorenë mbi 18 vjeç. Ndërkohë në sektorin e ndërtimit, 17% e të anketuarve kanë kolegë që janë nën grup-moshën 16-18, ndërsa 2% janë nën 16 vjeç. 15% e punonjësve në sektorin fason i përkasin grup-moshës 14-16 vjeç. Për shpërndarjen përgjatë sektorëve shiko grafikun 32.

## MUNDËSIA DHE TRAJTIMI I BARABARTË

Kjo bateri e pyetësorit është përqendruar tek standardi i mundësisë dhe trajtimit të barabartë. Ajo kërkon të hetojë trendet në dukurinë e diskriminimit në vendin e punës dhe

### KUTIZA 7. STANDARDI I MUNDËSISË DHE TRAJTIMIT TË BARABARTË NË SHIFRA (Q&A)

#### Cilat janë disa nga trajtat e diskriminimit të vëna re në vendin e punës?

- Abuzimi verbal është i përhapur përgjatë të gjithë sektorëve nga rreth 68% të rasteve në sektorin fason në 78% të rasteve në sektorin e ndërtimit.
- Në sektorin fason, ku pjesa dërrmuese e fuqisë punëtore janë gra, në rreth 10% të rasteve punonjësit kanë vënë re vëmendje të padëshiruar seksuale në vendin e tyre të punës.
- Edhe pse vetëm rreth 17% e kampionit në sektorin minerar deklaroi se janë anëtarë sindikate, rreth 34% e punonjësve janë të mendimit se punëdhënësi i tyre bën dallim në trajtim midis anëtarëve të sindikatës dhe punonjësve të tjerë.

Burimi: Sondazhi IDM (2016)

çështjet mbi mundësitë e barabartë në trajtim dhe promovim.

Së pari, duke qenë se disa forma të diskriminimit – si për shembull, ato të lidhura me kombësinë, orientimin seksual apo fesë – u referohen një grupi të kufizuar në kampion që i përket posaçërisht këtyre minoriteteve apo përkatësive dhe jo të gjithë kampionit, pyetja u fokusua tek incidenca e dukurisë në vendin e punës dhe jo domosdoshmërisht tek përvojat personale të të anketuarve. Në tabelën 9, tregohet incidenca e trajtave të ndryshme të diskriminimit të hasura në vendin e punës gjatë 12 muajve të fundit përgjatë sektorëve në konsideratë. Megjithatë, duhet patur parasysh se pyetjet mbi diskriminimin, në përgjithësi, priren të fsheshin incidenca më të larta.

**Table 9 Diskriminimi në vendin e punës, sipas sektorëve (% e rasteve)**

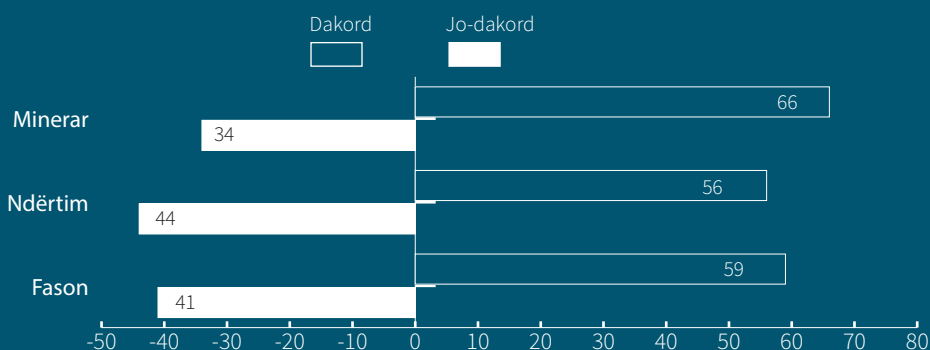
|  | Sektori |         |        |
|--|---------|---------|--------|
|  | Minerar | Ndërtim | Fason  |
| <b>Abuzim verbal</b>   | 69.23   | 78.13   | 67.53  |
| <b>Dhunë fizike</b>  | 8.97    | 9.38    | 8.44   |
| <b>Vëmendje e padëshiruar seksuale</b>                                 | 0       | 1.5     | 9.74   |
| <b>Trajtim i ndryshëm nga të tjerët për shkak të gjinisë</b>           | 8.97    | 1.56    | 20.13  |
| <b>Trajtim i ndryshëm nga të tjerët për shkak të moshës</b>            | 10.26   | 15.63   | 23.38  |
| <b>Trajtim i ndryshëm nga të tjerët për shkak të kombësisë</b>         | 1.28    | 0       | 3.25   |
| <b>Trajtim i ndryshëm nga të tjerët për shkak të fesë</b>              | 5.13    | 0.78    | 3.9    |
| <b>Trajtim i ndryshëm nga të tjerët për shkak të bindjeve politike</b> | 33.33   | 15.63   | 19.48  |
|  | 142.31  | 130.47  | 157.14 |

Kështu, në bazë të përgjigjeve, dukuria e abuzimit verbal paraqitet veçanërisht e përhapur përgjatë të gjithë sektorëve në një interval që varion nga rreth 68% të rasteve në sektorin fason në 78% të rasteve në sektorin e ndërtimit – edhe pse në praktikë format e abuzimit verbal mund të përmbledhin realitete dhe ndjeshmëri të ndryshme në varësi të sektorit. Nga ana tjetër, të dhënat nxjerrin në pah dhe përhapjen e diskriminimit për shkak të moshës dhe bindjeve politike. Në 12 muajt e fundit, punonjësit e sektorit të fasonit, kanë vënë re trajtim të ndryshëm në vendin e punës për shkak të moshës në rreth 23% të rasteve. Ndërkohë, në sektorin minerar në rreth 33% të rasteve raportohet trajtimi i ndryshëm për

shkak të bindjeve politike mes punonjësve.<sup>87</sup> Në sektorin fason, ku pjesa dërrmuese e fuqisë punëtore janë gra, në rreth 10% të rasteve punëmarrëset kane vënë re vëmendje të padëshiruar seksuale në vendin e tyre të punës.

Ndërkohë, përsa i përket trajtimit të ndryshëm nga të tjerët për shkak të anëtarësisë në sindikatë, edhe pse vetëm rreth 17% e kampionit në sektorin minerar deklarojnë se janë anëtarë sindikate, rreth 34% ose rreth 1/3 e punonjësve janë të mendimit se punëdhënësi i tyre bën dallim në trajtim midis anëtarëve të sindikatës dhe punonjësve të tjerë. Nga ana tjetër, kjo përqindje është më e lartë midis punonjësve në sektorin fason dhe të ndërtimit. Shiko grafikun 32 për shpërndarjen e përgjigjeve.

FIGURE 32 PUNËDHËNËSI NUK BËN DALLIME NË TRAJTIM MIDIS ANËTARËVE TË SINDIKATËS DHE PUNËTORËVE TË TJERË



Së dyti, punonjësit u pyetën mbi mundësitë e barabarta në promovimin dhe aksesin në trajnimet e ofruara nga punëdhënësi. Të dhënat në tabelën 10 tregojnë se 68% e punonjësve në sektorin minerar, 75% në sektorin e ndërtimit dhe 82% në sektorin fason deklarojnë se promovimi i punonjësve në vendin e punës lidhet me aftësinë dhe performancën në punë. Përsa i përket aksesit në trajnimet e ofruara nga punëdhënësi, rreth 42% e punonjësve në sektorin minerar, 35% në sektorin e ndërtimit dhe 23% në sektorin fason deklarojnë se nuk pajtohen me shprehjen se të gjithë punonjësit pa dallim kanë akses në trajnimet e ofruara nga punëdhënësi. Ndërkohë, në proporcione të barabarta rreth 74% e punonjësve në ndërmarrjet publike pajtohen me këto pohime. Analiza bi-variante tregon se nuk ka ndryshime në varësi të gjinisë për rastin e ndërmarrjeve publike.

87 Raporti i i KMD për 2015 vuri re një rritje të konsiderueshme të numrit të ankesave me pretendim diskriminimi për shkak të bindjeve politike, në fushën e punësimit. [https://www.parlament.al/ep-content/uploads/2016/03/Raport-Vjetor-2015\\_KMD.pdf](https://www.parlament.al/ep-content/uploads/2016/03/Raport-Vjetor-2015_KMD.pdf)

**Table 10 Mundësia e barabartë në vendin e punës, sipas sektorëve (%)**

|  |  | Sektori |         |       |
|--|--|---------|---------|-------|
|  |  | Minerar | Ndërtim | Fason |
| Promovimi i punonjësve në vendin e punës lidhet me aftësinë dhe performancën në punë | Jam plotësisht dakord/<br>jam kryesisht dakord | 68      | 75      | 82    |
|  | Jam kryesisht jo-dakord/nuk jam aspak dakord   | 32      | 25      | 18    |
| Të gjithë punonjësit pa dallim kanë akses në trajnimet e ofruara nga punëdhënësi     | Jam plotësisht dakord/<br>jam kryesisht dakord | 58      | 65      | 77    |
|  |  | 42      | 35      | 23    |

### **NDËRGJEGJËSIMI DHE PËRFAQËSIMI I PUNËMARRËSVE**

Kjo bateri e pyetësorit është përqendruar tek dimensionin e ndërgjegjësimit dhe përfaqësimit të punonjësve në vendin e punës. Ajo përpiqet të shterojë çështje që lidhen me ndërgjegjësimin e punëmarrësve mbi të drejtat e tyre në punë dhe perceptimet e tyre mbi mundësitë dhe sfidat e përfaqësimit në vendin e punës.

Së pari, gjetjet tregojnë se në përgjithësi pjesa më e madhe e punonjësve të anketuar raportojnë se janë të mirë-informuar mbi të drejtat e tyre në vendin e punës. Megjithatë, në raport me punonjësit në sektorin fason dhe të ndërtimit, punonjësit në sektorin minerar shprehen disi më skeptikë për informacionin në lidhje me të drejtat në punë. Kështu rreth 53% e punonjësve të anketuar në sektorin minerar shprehen se janë shumë ose mirë-të informuar mbi të drejtat e tyre në punë, në krahasim me 66% në sektorin e ndërtimit dhe 68% në sektorin fason.



## KUTIZA 8. NDËRGJEGJËSIMI DHE PËRFAQËSIMI I PUNËMARRËSVE NË SHIFRA NË SHIFRA (Q&A)

### A janë të informuar punonjësit rreth të drejtave të tyre në vendin e punës?

- Rreth 53% e punonjësve në sektorin mineral e konsiderojnë veten e tyre “shumë të mirë-informuar” ose “të informuar” mbi të drejtat e tyre në punë.
- Pjesa më e madhe e punonjësve përgjatë sektorëve nuk janë në dijeni të ndryshimeve të reja në Kodin e Punës.

### Si veprojnë zakonisht punonjësit kur konstatojnë se u shkelen të drejtat në vendin e punës?

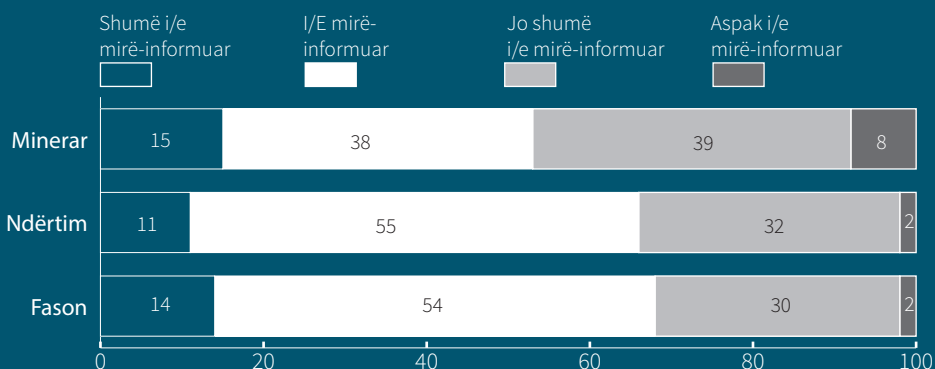
- Vetëm pak më shumë se gjysma e punonjësve apo 54% në sektorin fason, 55% në sektorin mineral dhe 58% në sektorin e ndërtimit ankohen tek supervizori apo punëdhënësi në rastin kur u shkelen të drejtat në vendin e punës.
- 30% e punonjësve në sektorin mineral dhe 25% në sektorin e ndërtimit zgjedhin të mos ankohen diku.
- Vetëm rreth 48% e punonjësve në sektorin mineral dhe 56% në sektorin e ndërtimit shprehën se mund të raportojnë shkelje pa patur frikë për pasojat.

### Si është situata e përfaqësimit sindikal?

- Edhe pse vetëm 4% e punonjësve në sektorin e fasonit dhe 15% në sektorin mineral mendojnë se sindikatat nuk janë përgjegjëse për kushtet e punës në sektorët e tyre respektive, kërkesa për përfaqësim në vendin e punës mbetet e lartë. 73% e punonjësve në sektorin mineral besojnë se një organizim më i mirë i punonjësve në vendin e punës do të përmirësonte dukshëm kushtet e tyre të punës.

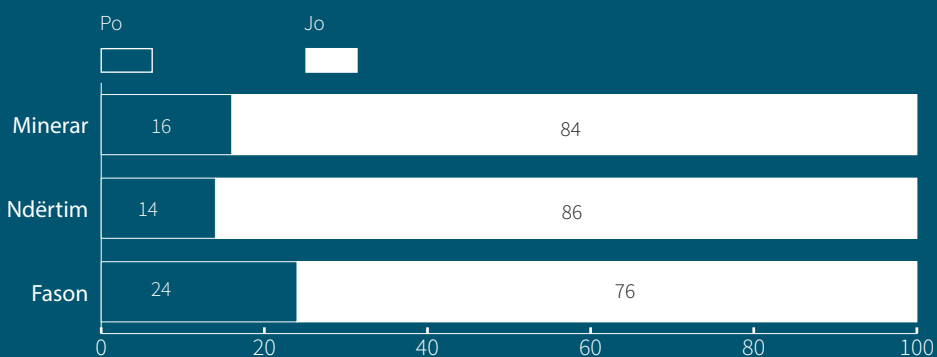
Burimi: Sondazhi IDM (2016)

FIGURE 33 INFORMIMI RRETH TË DREJTAVE NË PUNË, SIPAS SEKTORËVE (%)



Më tej, të anketuarit u pyetën nëse kishin dijeni për amendimet e reja në Kodin e Punës, por pjesa më e madhe e punonjësve të anketuar nuk janë në dijeni të këtyre ndryshimeve. Vetëm 24% e punonjësve në sektorin fason, 16% e tyre në sektorin mineralar dhe 14% e tyre në sektorin e ndërtimit raportojnë se janë në dijeni për ndryshimet. Për shpërndarjen e përgjigjeve shiko grafikun 34.

FIGURE 34 DIJENIA RRETH NDRYSHIMEVE NË KODIN E PUNËS, SIPAS SEKTORËVE (%)

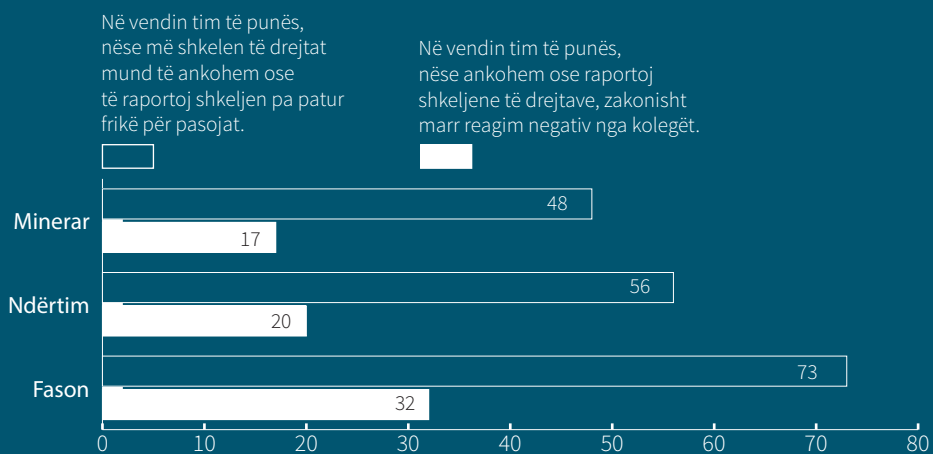


Në vijim të pyetjeve mbi ndërgjegjësimin për të drejtat e tyre në vendin e punës, punonjësit e anketuar u pyetën mbi hapin e parë që ndërmarrin zakonisht kur u shkelen të drejtat. Vetëm pak më shumë se gjysma ankohen fillimisht tek supervizori apo punëdhënësi përgjatë të tre sektorëve apo 54% në sektorin fason, 55% në sektorin mineralar dhe 58% në sektorin e ndërtimit.. Nga ana tjetër, një pjesë relativisht e konsiderueshme zgjedh të mos ankohet diku (25% në sektorin e ndërtimit dhe 30% në sektorin mineralar). Arsyet më të zakonshme të përmendura variojnë nga “nuk kam ku ankohem”, “largo hem nga puna po u ankova” deri tek “nuk ka drejtësi”. Shpërndarja e përgjigjeve paraqitet në tabelën 11. Në të njëjtën linjë me këtë gjetje, vetëm 48% e punonjësve në sektorin mineralar dhe 56% në sektorin e ndërtimit afirmojnë se mund të raportojnë shkelje në vendin e punës pa patur frikë nga pasojat. Shiko grafikun 35.

**Table 11 Hapi i parë që ndërmerret kur shkelen të drejtat në vendin e punës, sipas sektorëve (%)**

|                                       | Sektori |         |       |
|---------------------------------------|---------|---------|-------|
|                                       | Minerar | Ndërtim | Fason |
| Ankohem tek supervizori/punëdhënësi   | 55      | 58      | 54    |
| Ankohem tek përfaqësuesi i sindikatës | 9       | 2       | 4     |
| Ankohem tek kolegët e punës           | 4       | 14      | 18    |
| Ankohem tek Inspektoriati i Punës     | 0       | 1       | 4     |
| Kontaktoj një avokat                  | 2       | 0       | 1     |
| Nuk ankohem diku                      | 30      | 25      | 19    |

**FIGURE 35 PERCEPTIMET PËR RAPORTIMIN E SHKELJEVE NË VENDIN E PUNËS, SIPAS SEKTORËVE (%)**



Një pjesë e madhe e literaturës e konsideron përfshirjen e punëmarrësve në vendin e punës si një nga komponentët e domosdoshëm të regjimit efektiv të rregullimit të marrëdhënieve të punës. Nga ana tjetër, hulumtimet që hetojnë mbi marrëdhënien midis dialogut social dhe përmirësimit të kushteve në punë tregojnë se prania e formave të ndryshme të përfaqësimit të punëmarrësve në vendin e punës ka shumë gjasa të përbëjë një faktor determinues për përmirësimin e kushteve të punës (Voss, 2009; Oxford Research, 2011). Si rrjedhojë, çështja se nëse ka dhe se si përfaqësohen punëmarrësit në vendin e punës kthehet në një çështje që lidhet me cilësinë e kushteve të punës. Fjalori i Eurofund

për marrëdhëniet industriale e përkufizon përfaqësimin e punonjësve si “e drejta për të kërkuar një organizatë sindikale apo individ që të përfaqësojë punëmarrësit me qëllim negociimin me menaxhmentit për çështje si pagat, orët e punës, përfitimet dhe kushtet e punës.” Në përputhje me legjislacionin në fuqi, përfaqësimi i punëmarrësve mund të marrin formën e këshillit të punëmarrësve në shoqëritë tregtare me më shumë se 50 punëmarrës apo dhe formën e këshillave për shëndetin dhe sigurinë.

Në këtë drejtim, të dhënat empirike të anketës mbi përfaqësimin e punonjësve në sektorët e përzgjedhur priren të vënë në pah rrethin vicioz të mungesës së legjitimitetit ku gjenden të ngërthyera organizatat sindikale.<sup>88</sup> Në optikën e punëmarrësve ato priren të perceptohen si të mefshta dhe deri diku të paafta për t’iu ardhur në ndihmë punëtorëve në kauzën për paga të pranueshme dhe kushte të denja pune. Kështu, vetëm 4% e punonjësve në sektorin e fasonit dhe 15% në sektorin minierar mendojnë se sindikatat nuk janë përgjegjëse për kushtet e punës në sektorët e tyre të punësimit.

**Table 12 Perceptimet mbi organizatat sindikale, sipas sektorëve (%)<sup>89</sup>**

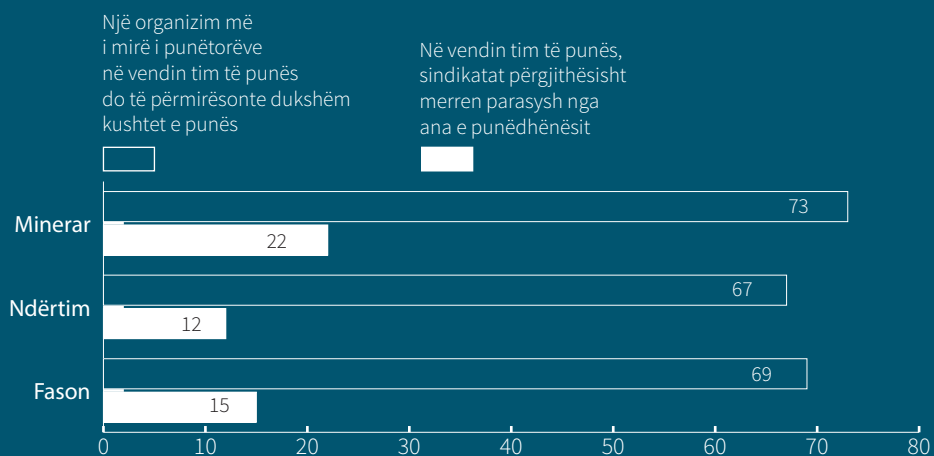
|   | Sektori |         |       |
|---|---------|---------|-------|
|   | Minerar | Ndërtim | Fason |
| <b>Sindikatat nuk janë përgjegjëse për kushtet e punës në sektorin tim</b>                                      | 15      | 19      | 4     |
| <b>Në sektorin tim, sindikatat përgjithësisht i marrin parasysh ankesat dhe problemet e anëtarësisë së tyre</b> | 35      | 19      | 20    |

Megjithatë, edhe pse në pjesën dërrmuese punonjësit përgjatë sektorëve të ndryshëm deklarojnë së sindikatat përgjithësisht vijojnë të mos merren parasysh nga ana e punëdhënësit, përsëri një pjesë po aq e madhe beson se një organizim më i mirë i punëtorëve në vendin e punës do të përmirësonte dukshëm kushtet e punës. Shiko grafikun 36 për shpërndarjen e përgjigjeve.

88 Shiko Pappa 2015.

89 Janë agreguar kategoritë “jam kryesisht dakord” dhe “jam dakord”.

FIGURE 36 PERCEPTIMET PËR PËRFAQËSIMIN E PUNONJËSVE NË VENDIN E PUNËS, SIPAS SEKTORËVE (%)



# 5 ROLI I LUAJTUR DHE BASHKËVEPRIMI MIDIS AKTQREVE NË FUSHËN E PUNËS

Kjo pjesë e studimit fokusohet në analizimin e funksioneve dhe kompetencave të institucioneve që kanë rol më të spikatur përsa i përket respektimit të standardeve të punës. Bashkëpunimi ndër-institucional në kuadër të mbrojtjes së punëmarrësve në marrëdhëniet e punësimit dhe respektimit të standardeve të punës është garanci për respektimin e tyre. Kjo i atribuohet rolit parandalues që ato mund të luajnë porse edhe rolit ndëshkues për penalizimin e shkeljeve të konstatuara. Një përpjekje e koordinuar e institucioneve të përfshira në inspektimin dhe monitorimin e përmbushjes së standardeve të punës i shërben efektivitetit dhe efikasitetit të veprimtarisë së tyre dhe adaptimit të qasjeve uniforme.

Megjithëse çdo institucion e ushtron veprimtarinë e vet në përputhje me mandatin e institucionit – sipas përcaktimeve të akteve ligjore apo nënligjore përkatëse, bashkëpunimi me institucionet e tjera është thelbësor në përmbushjen e misionit dhe arritjen e rezultateve. Performanca e institucioneve që ofrojnë shërbime të ndërlidhura lidhet shumë me shkallën e ndërveprimit ndërmjet tyre. Rritja e besimit të publikut në përgjithësi, por në veçanti punëmarrësve dhe punëdhënësve në këtë rast, është në qendër të funksionimit të çdo shteti dhe kthehet në esenciale për vendet në zhvillim, siç është Shqipëria.

Institucionet kryesore që kanë detyra konkrete në lidhje me zbatimin e standardeve në fushën e marrëdhënieve të punës dhe që monitorojnë ato janë: Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR), Inspektoriati Qendror, Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe i Shërbimeve Shoqërore (në varësi të MMSR).

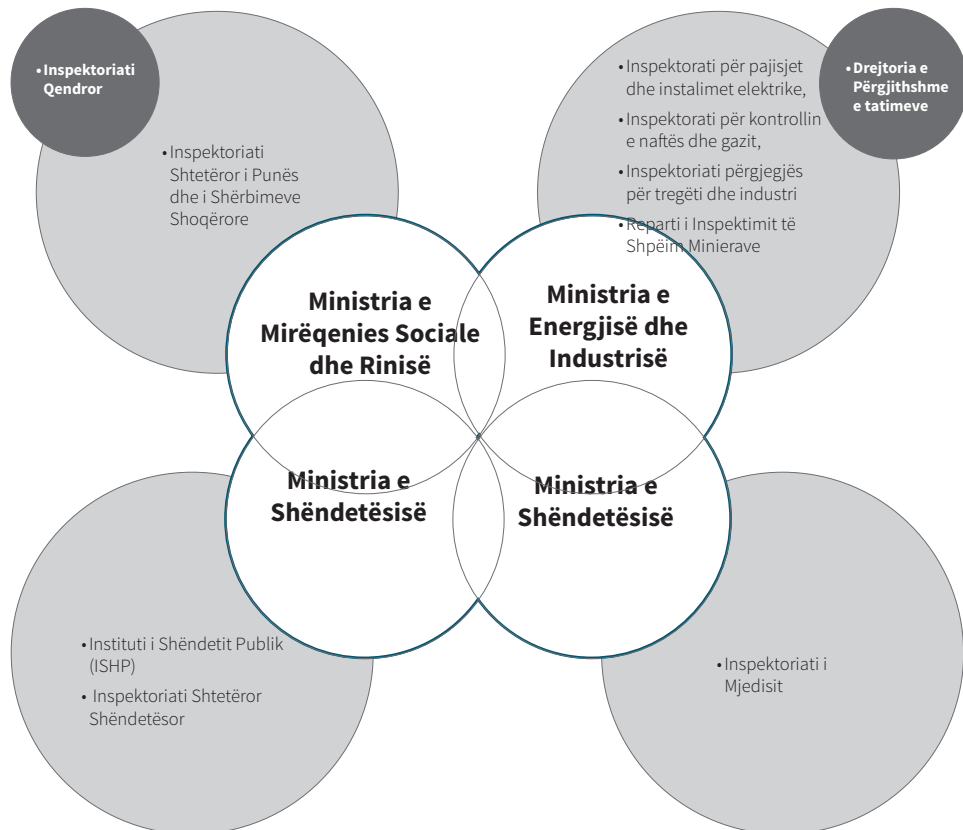
Krahas këtyre institucioneve mund të përmendim dhe disa aktorë të tjerë me rëndësi si:

- Këshilli Kombëtar i Punës
- Ministria e Financave dhe institucionet në varësi të saj si: Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ISSH) dhe Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve (DPT)
- Ministria e Shëndetësisë dhe institucione në varësi të saj si: Instituti i Shëndetit

Publik (ISHPSSH) dhe Inspektoriati Shtetëror Shëndetësor (ISHSH)

- Ministria e Energjisë dhe Industrisë dhe institucione në varësi të saj si: Inspektorati për pajisjet dhe instalimet elektrike, Inspektorati për kontrollin e naftës dhe gazit, inspektoriati përgjegjës për tregti dhe industri dhe Reparti i Inspektimit të Shpëtim Minerave (RISHM)
- Ministria e Mjedisit dhe Inspektorati i Mjedisit
- Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave
- Ministria e Transportit

**Figure 37** *Institucionet kryesore që ndërveprojnë në fushën e marrëdhënieve të punës dhe sigurisë në punë*



*Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR)*

MMSR ka në fokus të veprimtarisë së saj garantimin e një spektri të gjerë të drejtash kushtetuese dhe ne veçanti të drejtën për një punësim të sigurtë e të denjë. Në këtë drejtim, MMSR është institucioni që ka rolin kryesor në zhvillimin e politikave shtetërore në fushën e punësimit, marrëdhënieve të punës, inspektimit, sigurisë dhe shëndetit në punë, zhvillimin dhe monitorimin e politikave, legjislacionit dhe aktiviteteve që kanë të bëjnë me sigurimet shoqërore. Ministri i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, i cili është ministri përgjegjës që mbulon fushën përkatëse të veprimtarisë shtetërore, ka një rol të dalluar në inspektimin e përbushjes së standardeve sipas parashikimeve të Ligjit për Inspektimin e Punës<sup>90</sup> dhe të Ligjit për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë<sup>91</sup>.

Në bazë të ligjit për Inspektimin e Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Ministri harton politika për inspektimin në punë dhe për mbrojtjen e punëmarrësve gjatë procesit të punës, si edhe dhe merr masa, që synojnë zbatimin e këtyre politikave nëpërmjet zbatimit të dispozitave të legjislacionit të punës në të gjitha vendet e punës, nxitjes së masave të sigurimit në vendet e punës, ku përdoren substanca të rrezikshme, si edhe fuqizimit të masave për parandalimin e aksidenteve në punë dhe të sëmundjeve profesionale. Zbatimi i dispozitave të legjislacionit të punës si edhe sigurimi i mbrojtjes së punëmarrësve i është ngarkuar inspektorëve dhe kontrollorëve të punës.

Ligji për inspektimin përcakton që funksionet e inspektimit në juridiksionin e pushtetit ekzekutiv të qeverisjes qendrore kryhen nga inspektoriatet shtetërore, që janë institucione qendrore publike, në varësinë e një ministri përgjegjës. Si rregull, një inspektoriat shtetëror është përgjegjës për të gjitha funksionet e inspektimit në fushën shtetërore të veprimtarisë së një ministrie<sup>92</sup>.

Në rastin e marrëdhënieve të punës, megjithëse rolin kryesor e ka inspektoriat i punës, institucione të tjera si drejtoria e tatimeve, inspektoriat shëndetësor e të tjera mund të konstatojnë në mënyrë të planifikuar ose rastësore shkelje të standardeve të caktuara, sipas fushës së kompetencës. Kjo mbivendosje kompetencash rrit rëndësinë dhe rolin e bashkëpunimit dhe bashkëveprimit mes institucioneve në dobi të përdorimit me efikasitet të burimeve njerëzore dhe infrastrukturore porse edhe në respekt të parimit për kontrollë të arsyeshme ndaj bizneseve.

Ministria përgjegjëse mbështet funksionimin efektiv të inspektoratit shtetëror në varësi të saj, si edhe me mbështetjen metodologjike të Inspektoratit Qendror, përcakton objektivat vjetorë dhe afatmesëm strategjike të inspektoratit shtetëror dhe treguesit specifikë të efektivitetit e të cilësisë së veprimtarisë së inspektimit dhe punës së inspektorateve shtetërore.<sup>93</sup> Ministri përgjegjës ka të drejtë të kërkojë raporte, informacione dhe dokumente për veprimtarinë e inspektimit në përgjithësi apo për një çështje konkrete si edhe mund të urdhërojë, me shkrim dhe në mënyrë të motivuar, fillimin e një inspektimi për një subjekt të caktuar apo për një çështje konkrete që përfshin më shumë se një subjekt<sup>94</sup>.

---

90 Neni 5 i Ligjit nr. Nr.9634, datë 30.10.2006 "Për Inspektimin e Punës", i ndryshuar

91 Ligj nr. 10433, datë 16.6.2011 "Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë"

92 Neni 10 i Ligjit nr. .10433, datë 16.6.2011 "Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë"

93 Neni 18 pika 2 e Ligjit nr. 104.33, datë 16.6.2011 "Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë"

94 Neni 18 pika 4, 5 e Ligjit nr. 10433, datë 16.6.2011 "Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë"



## **INSPEKTORIATI QENDROR (IQ)**

Inspektoriati Qendror është krijuar me ligjin për inspektimin në Republikën e Shqipërisë. Ai funksionon si një institucion publik qendror, në varësi të Kryeministrit<sup>95</sup>. Qëllimi i krijimit të këtij autoriteti qendror në fushën e inspektimit, ishte kryesisht zbatimi i rregullave e standardeve uniforme në fushën e inspektimit.

Misioni i IQ është që të përmirësojë efektivitetin dhe përgjegjshmërinë e veprimtarive të inspektimit nëpërmjet realizimit të funksioneve të tij. Këto funksione përfshijnë miratimin e rregullave të përgjithshme mbi bazën e të cilave inspektoriatet shtetërore hartojnë e miratojnë rregullat specifike në fushën e tyre të inspektimit për metodologjinë e vlerësimit të riskut, programimin e inspektimeve, dokumentimin e veprimtarisë së inspektimeve, treguesit e efektivitetit dhe të cilësisë së veprimtarisë së inspektimit dhe kritereve të vlerësimit të tyre.

Një rol tjetër i rëndësishëm i IQ është roli koordinues. Në bazë të programeve mujore të inspektimit të zhvilluara nga të gjitha inspektoriatet shtetërore, IQ koordinon procedurën e inspektimit të përbashkët duke njoftuar një afat inspektimi, në rast se një subjekt inspektimi është planifikuar për t'u inspektuar nga më shumë se një inspektoriat<sup>96</sup>. IQ krijon dhe mirëmban një portal unik për inspektimin. Ky portal shërben si një platformë për planifikimin dhe koordinimin e inspektimeve, për shkëmbimin e informacionit dhe të dhënave për inspektoriatet e ndryshme dhe për informimin e publikut<sup>97</sup>.

IQ monitoron zbatimin e ligjit për inspektimin dhe të ligjit për inspektoratin shtetëror si dhe mbikëqyr inspektoratet shtetërore për zbatimin e këtij legjisllacioni. Gjithashtu IQ evidenton, analizon dhe u jep mendim ministrive të linjës apo inspektorateve shtetërore për çdo nismë ligjore apo nënligjore në fushën e inspektimit dhe jep opinione dhe rekomandime për përmirësimin e kuadrit ligjor.

## **INSPEKTORIATI I PUNËS DHE I SHËRBIMEVE SHOQËRORE (ISHPSHSH)**

ISHPSHSH është një institucion qendror, publik në varësi të MMSR dhe organizohet në nivel qendror dhe rajonal. Degët rajonale të ISHPSHSH-së ushtrojnë veprimtarinë e tyre në territorin e qarkut përkatës dhe janë përgjegjëse për kryerjen e inspektimeve në këto qarqe.

ISHPSHSH ka për mision kryesor garantimin e respektimit e kërkesave ligjore në fushën e

---

95 Neni 18 pika 4, 5 e Ligjit nr. 10433, datë 16.6.2011 "Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë"

96 Vendim i Këshillit të Ministrave Nr. 696, datë 16.8.2013 "Për Përcaktimin e Procedurave të Ushtrimit të Kompetencave të Inspektoratit Qendror Dhe të Rregullave për Përmbytjen dhe Administrimin e Portalit Unik "E-Inspektimi"

97 Vendim i Këshillit të Ministrave Nr. 696, datë 16.8.2013 "Për Përcaktimin e Procedurave të Ushtrimit të Kompetencave të Inspektoratit Qendror Dhe të Rregullave për Përmbytjen dhe Administrimin e Portalit Unik "E-Inspektimi"

legjislaconit të punës dhe atij të shërbimeve shoqërore me anë të kontrollit, konstatimit, këshillimit, njoftimit, formimit, zbutjes së konflikteve, parandalimit dhe në rast se format e sipërpërmendura nuk rezultojnë të suksesshme, për korrigjimin e parregullsive të vërejtura merren masa administrative të sanksionimit të subjekteve që nuk respektojnë standardet e punës sipas rregullave të përcaktuara në legjislaconin e punës<sup>98</sup>.

ISHPSHSH ka në fushën e përgjegjësive së saj zbatimin e dispozitave ligjore dhe të marrëveshjeve kolektive që rregullojnë kushtet e standardet e punës si koha e punës, pagat, siguria dhe shëndeti në punë, mundësia dhe trajtimi i barabartë, puna e fëmijëve dhe e grupeve të tjera në nevojë, sigurimet shoqërore, mbrojtja e grave gjatë periudhës së shtatëzansisë dhe paslindjes.

ISHPSHSH ka të drejtë të drejtë të inspektojë të gjithë personat fizikë e juridikë, vendas apo të huaj, privatë ose publikë, që ushtrojnë veprimtari ekonomike fitimprurëse ose jo me përjashtim të institucioneve apo veprimtarive që mbrohen nga rregullat e sigurisë kombëtare. Fusha e veprimtarisë së ISHPSHSH, kufizohet vetëm në rastin që një ligj i veçantë i jep kompetencën e inspektimit të marrëdhënies të punës, sigurisë dhe shëndetit në punë një institucioni tjetër si në rastin e RISHMI.

Roli i ISHPSHSH, së pari, qëndron në këshillimin e punëdhënësve dhe punëmarrësve në lidhje me zbatimin e kërkesave ligjore si dhe në propozimin e mjeteve dhe instrumenteve të nevojshme për përmirësimin e situatës.<sup>99</sup> ISHPSHSH e ushtron veprimtarinë e saj kryesisht në bashkëpunim me ministrinë dhe institucionet në varësi të tyre porse edhe me institucione të tjera shtetërore<sup>100</sup>.

Ministri përgjegjës për fushën e punës, si autoriteti përgjegjës për politikën e inspektimit në punë dhe për zbatimin e legjislaconit të punës, ushtron kontroll në veprimtarinë e ISHPSHSH-së. ISHPSHSH raporton në njësitë, strukturat, nivelet e autorizuara të MMSR për statusin, ecurinë e zbatimit, buxhetet, efikasitetin, rezultatet e veprimtarisë së këtij institucioni dhe programet e zbatuara apo që janë në vazhdim si edhe për propozimet për përmirësime, ndryshime në legjislacon, si dhe për çdo nismë për projekte, studime e bashkëpunime në fushën e inspektimit.<sup>101</sup>

Për të plotësuar misionin e vet, ISHPSHSH bashkëpunon me organet e Ministrisë së Punëve të Brendshme me qëllim krijimin e të gjitha lehtësive të nevojshme, për të realizuar kontrollin e personave, juridikë dhe fizikë. Inspektorët e ISHPSHSH kërkojnë bashkëpunimin e punonjësve të Policisë së Shtetit veçanërisht kur pengohen forcërisht nga punëdhënësit apo personat e autorizuar prej tyre, për të hyrë në mjediset e ndërmarrjes, për të ushtruar kontroll, në përputhje me legjislaconin e punës dhe kur gjatë kryerjes së funksionit, jeta e tyre është në rrezik. Organet e Policisë së Shtetit, në rastet e një ndërhyrjeje urgjente, pas

---

98 VKM Nr. 295, datë 20.3.2013 "Për Krijimin, Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore"

99 VKM Nr.1139, datë 16.7.2008 "Për Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës"

100 Neni 12/1 i Ligjit Nr.9634, datë 30.10.2006 "Per Inspektimin e Punës", i ndryshuar

101 VKM Nr.1139, datë 16.7.2008 "Për Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës"

marrjes së njoftimit, zyrtar apo verbal, nga inspektorët e punës së drejtorive rajonale dhe zyrave vendore të inspektimit në punë, bashkëpunojnë me këta të fundit dhe me grupin e inspektorëve në ato subjekte, ku pengohet ushtrimi i detyrës së tyre<sup>102</sup>.

ISHPSHSH bashkëpunon me Ministrinë e Financave dhe institucionet në varësi të saj, si Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ISSH) dhe Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve (DPT). ISHPSHSH bashkëpunon me ISSH për shkëmbimin e informacionit për subjektet, pranë të cilave kanë ndodhur aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale. Në këto raste nga Drejtoria Rajonale e Sigurimeve Shoqërore mbahet një evidencë mbi aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale dhe mbi ditët e paguara për tremujorin, e cila raportohet çdo tremujor nga kjo Drejtoria brenda datës 5 të muajit pasardhës të tremujorit.

ISHPSHSH bashkëpunon me DPT për shkëmbimin e informacionit për subjektet e regjistruara pranë tyre. Informacioni i DPT duhet të përmbajë ndër të tjera të dhëna për numrin e punëmarrësve të deklaruar në tatime, për çdo subjekt, rast pas rasti, si edhe ndryshimin e numrit të punëmarrësve të deklaruar.<sup>103</sup> Përveç rastit të aksionit të ndërmarrë në kuadër të luftës kundër informalitetit, zakonisht nuk ka një bashkëpunim të planifikuar dhe koordinuar mes këtyre dy institucioneve megjithëse kanë mbivendosje kompetencash. Të dyja institucionet, paralelisht, qoftë edhe brenda të njëjtës ditë, mund të vendosin sipas diskrecionit të tyre të sanksionojnë një subjekt dy herë për të njëjtën shkelje.

ISHPSHSH bashkëpunon me institucionet në varësi të Ministrisë së Drejtësisë, si Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve për inspektimin e punonjësve civilë, për zbatimin e legjislacionit të punës dhe dërgimin e të dhënave, nga Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve, për aksidentet në punë me pasojë vdekjen ose jo, si edhe për sëmundjet profesionale. Gjithashtu, ISHPSHSH bashkëpunon edhe me Institutin e Mjekësisë Ligjore për vënien në dispozicion të një kopjeje të procesverbalit që mbahet nga mjekësia ligjore për të evidentuar shkakun e aksidentit në punë.<sup>104</sup>

ISHPSHSH bashkëpunon me institucionet në varësi të Ministrisë së Transportit për shkëmbimin e informacionit për të dhënat e subjekteve që ushtrojnë veprimtari me leje të posaçme, të parashikuara në ligje të veçanta; hartimin e programeve të punës për organizimin e kontrolleve të përbashkëta, sipas problematikës; shkëmbimin e informacionit në rastet e konstatimit të shkeljeve të legjislacionit që nuk mbulohen nga institucioni që kryen kontrollin; bashkëpunimin në rast të hetimit të aksidenteve në punë, si dhe të sëmundjeve profesionale; kryerjen e trajnimeve të përbashkëta për kualifikimin e specialistëve dhe të inspektorëve; kryerjen e studimeve për çështje të përbashkëta në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë, si edhe hartimin dhe zbatimin e projekteve që synojnë përmirësimin e sigurisë e të shëndetit në punë të punëmarrësve. ISHPSHSH bashkëpunon me Inspektoratin Ndërtimor Urbanistik Kombëtar për sigurinë dhe

---

102 VKM Nr. 164, datë 22.3.2007 "Për Bashkëpunimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës me Ministrinë e Brendshme"

103 VKM Nr.753, datë 8.9.2010 "Për Bashkëpunimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës me Institucionet në varësi të Ministrisë së Financave"

104 VKM nr.726, datë 1.9.2010 "Për Bashkëpunimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës me Institucionet në varësi të Ministrisë së Drejtësisë"

shëndetin në punë, në fushën e ndërtimit , si dhe me Kapitanerinë e Përgjithshme të Porteve, për të pajisur me leje inspektorët e punës, me qëllim ushtrimin e kontrolleve për punëmarrësit që punojnë në porte, lidhur me zbatimin e legjislacionit të punës.<sup>105</sup>

ISHPSHSH bashkëpunon me Ministrinë e Shëndetësisë – që është organi përgjegjës për koordinimin dhe zhvillimin e mjekësisë së punës në nivel kombëtar – për hartimin dhe miratimin e akteve nënligjore në zbatim të dispozitave të Ligjit për sigurinë e shëndetit në punë, siç janë rregulloret për mbrojtjen dhe promovimin e shëndetit të punëmarrësve. ISHPSHSH bashkëpunon dhe me institucionet në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe, konkretisht, me Institutin e Shëndetit Publik dhe Inspektoratin Shtetëror Sanitar, për hartimin e programeve të punës për organizimin e kontrolleve të përbashkëta; shkëmbimin e informacionit në rastet e konstatimit të shkeljeve të legjislacionit, që nuk mbulohen nga institucioni që kryen kontrollin, denoncimin e rasteve të aksidenteve në punë, si dhe të sëmundjeve profesionale nga sistemi i shërbimit shëndetësor, shtetëror dhe privat; kryerjen e trajnimeve të përbashkëta për kualifikimin e specialistëve dhe të inspektorëve; kryerjen e studimeve për çështje të përbashkëta në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë, si edhe hartimin dhe zbatimin e projekteve, që synojnë përmirësimin e sigurisë dhe të shëndetit në punë të punëmarrësve.<sup>106</sup>

ISHPSHSH bashkëpunon me Inspektoriatin Shtetëror të Mjedisit (ISHM), i cili është institucion autonom në varësi të Ministrisë së Mjedisit dhe përbëhet nga dy drejtori: Drejtoria e Inspektoriatit të Mjedisit, e cila funksionon kryesisht në mjedisin jashtë ambienteve të kompanisë dhe Drejtoria e Inspektoriatit të Policisë Pyjore, e cila, ndër të tjera, ka edhe detyrën për zbatimin e sigurisë dhe shëndetit në punë në ndërmarrjet që shfrytëzojnë pyjet. ISHPSHSH bashkëpunon me ISHM për shkëmbimin e informacionit për të dhënat e subjekteve që ushtrojnë veprimtari me leje të posaçme, të parashikuara në ligje të veçanta; hartimin e programeve të punës për organizimin e kontrolleve të përbashkëta, sipas problematikës; shkëmbimin e informacionit, në rastet e konstatimit të shkeljeve të legjislacionit që nuk mbulohen nga institucioni që kryen kontrollin; kryerjen e trajnimeve të përbashkëta për kualifikimin e specialistëve dhe të inspektorëve; kryerjen e studimeve për çështje të përbashkëta, në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë, si edhe hartimin dhe zbatimin e projekteve që synojnë përmirësimin e sigurisë dhe të shëndetit në punë të punëmarrësve.<sup>107</sup>

## **MINISTRIA E ENERGJISË DHE INDUSTRIJË (MEI)**

Kjo ministri mbulon katër sektorët kryesorë në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë,

---

105 VKM nr.708, datë 25.8.2010 "Për Bashkëpunimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës me Institucionet në varësi të Ministrisë së Punëve Publike dhe Transportit"

106 VKM nr.696, datë 18.8.2010 "Për Bashkëpunimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës me Institucionet në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë"

107 VKM nr.754, datë 8.9.2010 "Për Bashkëpunimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës me Institucionet në Varësi të Ministrisë së Mjedisit, Pyjeve dhe Administrimit të Ujërave"

që janë aktivitetet në nxjerrjen e naftës dhe të gazit, aktivitetet për sigurinë e makinerive dhe enët nën presion, aktivitetet për nxjerrjen e mineralit dhe aktivitetet e prodhimit, transmetimit dhe shpërndarjes së energjisë elektrike dhe instalimet dhe pajisjet elektrike.

Sigurinë dhe shëndetin në punë, kjo ministri e garanton nëpërmjet Inspektoriatit Qendror Teknik, por edhe Inspektoriatit për Pajisjet dhe Instalimet Elektrike (IPIE), i cili është përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të rregulloreve që garantojnë veprime të sigurta profesionale të paisjeve dhe instalimeve elektrike gjatë aktivitetit ekonomik të subjekteve fizike dhe ligjore.

Inspektimi i Punës në veprimtaritë minerare nëntokësore aktualisht kryhet ekskluzivisht nga Reparti i Inspektim Shpëtimit në Miniera (RISHM), nën varësinë e Ministrisë së Energjisë dhe Industrisë. Vlen të theksohet që sektori minerar është cilësuar si sektori më problematik përse i përket respektimit të kushteve të punës dhe rregullave të sigurisë.

## **KËSHILLI KOMBËTAR I PUNËS (KKP)**

KKP është organ konsultativ trepalësh me përfaqësues të Këshillit të Ministrave dhe të organizatave të punëdhënësve e të punëmarrësve. KKP-ja jep këshillime, merr vendime me konsensus dhe i bën rekomandimet përkatëse Këshillit të Ministrave, nëpërmjet ministrit përgjegjës për çështjet e punës. Konsultimet kryhen kryesisht për çështjet që lidhen me hartimin dhe zbatimin e legjislacionit të punës, me ndryshimet në KP dhe në përmbajtjen e akteve nën-ligjore, me politikat dhe organizmat kombëtarë që kanë të bëjnë me punësimin dhe mbrojtjen e punëmarrësve, çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë, mirëqenien, programet e zhvillimit ekonomik dhe social si edhe me zbatimin e normave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

Qëllimi i KKP është ruajtja e ekuilibrave sociale nëpërmjet harmonizimit të interesave të palëve, arritja e mirëkuptimit social nëpërmjet zhvillimit të dialogut Qeveri-Partnerë Socialë, minimizimi i konflikteve sociale dhe arritja e marrëveshjeve të pranueshme nga palët nëpërmjet shkëmbimit të informacionit dhe shqyrtimit të propozimeve e alternativave të propozuara. KKP shqyrton çështjet e interesit të përbashkët për organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve me qëllim gjetjen e zgjidhjeve të pranueshme për palët.<sup>108</sup>

KKP ka 6 komisione të përhershme e të specializuara tripalëshe që mbulojnë këto tema: gjyqësorin; punësimin, arsimin dhe trajnimin profesional; pagat, pensionet, dhe asistencën sociale; kushtet e punës, shëndetin dhe sigurinë në punë; ekonominë dhe financën; dhe, shanset e barabarta, aftësitë e kufizuara dhe rininë. Këshilli është i përbërë

---

108 VKM nr. 730/2003 "Për funksionimin e Këshillit Kombëtar të Punës dhe për caktimin e Përfaqësuesve të Këshillit të Ministrave në këtë Këshill", i ndryshuar

nga 27 anëtarë dhe 27 kandidatë,<sup>109</sup> nga ku secili nga partnerët socialë ka përkatësisht 10 anëtarë në Këshill. Çdo tre vjet anëtarët caktohen me VKM dhe kriteri bazë për antarësimin është përfaqësimi. Caktimi bëhet nga Ministri përgjegjës për punën me propozimin nga organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve.

Këshilli është parashikuar të mblidhet në përputhje me programin e miratuar prej tij ose mbi bazën e kërkesës së shkruar të palëve sipas përcaktimit të bërë në rregulloren e brendshme të funksionimit të Këshillit. KKP-ja ka buxhetin e saj të pavarur, që përbëhet nga fondet e alokuara nga buxheti i shtetit dhe nga donacione ose projekte të tjera të ligjshme. Fondet nga buxheti i shtetit përdoren kryesisht për të përballur shpenzimet e mbledhjeve të KKP-së, mbledhjet e komisioneve të përhershme, funksionimin e zyrave shtetërore të pajtimit, organizimin dhe pjesëmarrjen në konferencat dhe trajnimet tripalëshe.

Ndërkohë, sipas ndryshimeve të fundit në Kodin e Punës parashikohet institucionalizimi i dialogut social në nivel nën-kombëtar/rajonal<sup>110</sup> nëpërmjet ngritjes së 12 Këshillave Konsultativ Tripalësh Rajonal sipas modelit dhe përvojës së KKP-së.

Roli që do të luajnë Këshillat Rajonalë është në pajtueshmëri me rolin e KKP-së, por i kufizuar në nivelin rajonal “për të shqyrtuar çështjet e interesit të përbashkët të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve me qëllim gjetjen e zgjidhjeve të pranueshme për palët e përfshira në nivelin rajonal.” Qëllimi i konsultimeve do t’i përkasë në veçanti çështjeve në lidhje me: politikat rajonale për punësimin, arsimin dhe trajnimin profesional, mbrojtjen e punëtorëve, higjienën dhe sigurinë në punë, prodhimin, mirëqenien, si dhe çështjet e arsimit dhe të ekonomisë. Nga përbërja, këto struktura rajonale do të përfshijnë 15 anëtarë, nga ku 5 përfaqësues nga organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve përkatësisht dhe 5 nga qeveria rajonale. Emërimet në këshill do të bëhen nëpërmjet një dekreti nga prefekti mbi bazën e propozimeve nga partnerët social rajonalë dhe shpenzimet janë parashikuar të mbulohen nga buxheti i prefektit.

## **BASHKËPUNIMI ME AKTORËT E TJERË TË INTERESIT**

Bashkëpunimi dhe koordinimi duhet të realizohet jo vetëm në nivel ndër-institucional, por edhe në ndërveprim me organe e organizata që përfaqësojnë interesat e punëdhënësve dhe punëmarrësve apo organizata të shoqërisë civile.

Përsa lidhet me organizatat sindikale, nënshkrimi i kontratave kolektive përfaqëson hapin e parë të rëndësishëm në funksion të rolit të sindikatave si mbrojtëse të të drejtave të punëmarrësve në vendin e punës. Sipas nenit 160 të Kodit të Punës, kontrata kolektive mund të lidhet midis një ose më shumë punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve, nga njëra anë, dhe një ose më shumë sindikatave nga ana tjetër. Kontratat kolektive të

---

109 Kandidatët janë anëtarë alternativë, që në mungesë të një anëtari të rregullt e zëvendësojnë atë dhe kanë të njëjtat të drejta dhe funksione me të.

110 Neni 200/1 i KP.

arritura nga negocimet e përbashkëta duhet të përfshijnë dispozita në lidhje kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, trajnimin profesional dhe marrëdhënien midis palëve kontraktuese. Neni 164 u lë hapësirë organizatave të punëdhënësve të mos nënshkruajnë marrëveshje kolektive nëse nuk përmbushen kushtet e përfaqësimit të organizatave sindikale. Në këtë rast, një vërtetim noterial që dëshmon numrin e anëtarësisë të organizatës sindikale është i nevojshëm për të revokuar vendimin e mosnjohjes së përfaqësimit të një sindikate. Kur disa sindikata paraqiten së bashku për negociim, grupi i organizatave më numrin më të madh të anëtarëve vlerësohet si më i përfaqësuar. Nënshkrimi i kontratave kolektive, mund të ktyhet vetëm në dy nivele – nivelin e industrisë (dege aktiviteti) ose nivel ndërmarrjeje. Sipas Kodit të Punës nuk ka të parashikuar asnjë dispozitë për kontratat kolektive në nivel kombëtar. Në praktikë, bisedimi dhe kontratat kolektive, mbeten të vështira për t'u zbatuar dhe imponuar veçanërisht në sektorin privat (KE, 2014, 2013, 2012, 2011).

Për menaxhimin e konflikteve kolektive, në çdo qark është krijuar zyra e pajtimit.<sup>111</sup> Zyra e pajtimit përbëhet nga kryetari dhe 2 anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuar sindikale dhe 2 anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuar të punëdhënësve. Ndërkaq, Zyra Kombëtare e Pajtimit është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti që prek më shumë se një qark.

---

111 Neni 189 i KP.

## 6 PANORAMA E FAKTORËVE NXITËS TË MOS-ZBATIMIT TË STANDARDEVE TË PUNËS NË PRAKTIKË

Gjetjet tregojnë se zbatimi i standardeve të punës në Shqipëri çënohet nga ndërveprimi i një sërë faktorësh me karakter dinamik<sup>112</sup> që variojnë nga mungesa e kapaciteteve të përshtatshme të institucioneve përgjegjëse deri tek kultura e përgjithshme e mos-zbatimit. Nga ana tjetër, procesi i dialogut social, vijon të minohet nga strukturat e pabarabarta të pushtetit dhe koordinimi i dobët midis partnerëve socialë dhe autoriteteve shtetërore përgjegjëse. Si rezultat, kombinimi i këtyre dy dinamikave, priret të impaktojë në mënyrë negative veçanërisht kushtet e punës të kategorive më të rrezikuara të punëmarrësve në sektorët më problematikë siç janë sektori mineral, sektori fason dhe sektori i ndërtimit, nëpërmjet tri kanaleve kryesore vepruese:

1. zbatimit të papërshtatshëm të legjislacionit të punës;
2. pamundësisë së organizatave sindikale për të mbrojtur dhe përmirësuar kushtet e punës të punonjësve;
3. mungesës së dialogut social efektiv në një nivel të decentralizuar.

Së pari, në drejtim të zbatimit të papërshtatshëm të legjislacionit, të dhënat cilësore sugjerojnë se përgjatë vitit të fundit është vënë re një përmirësim i situatës, që i atribuohet pjesërisht përmirësimit të kuadrit ligjor, porse më shumë një roli më proaktiv të institucioneve përkatëse. Megjithatë, të dhënat sasiore të anketës nxjerrin në pah problemin endemik të informalitetit të lartë në tregun e punës.

Në kuadër të luftës kundër informalitetit u kryen kontrole të koordinuara dhe intensive të organizuara nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve në bashkëpunim me Inspektoriatin që mbulon fushën e punës. Si rezultat i kësaj fushate, brenda një kohe të shkurtër, u vu re një rritje e pazakontë e numrit të deklarimeve për personat e punësuar. Logjikshëm, në

---

112 Nga një perspektivë dinamike, ndryshoret e modelit shpjegues, si tiparet e tregut të punës dhe ato socio-institucionale ndërveprojnë me njëra tjetrën. Kështu, situata e tregut të punës ndikohet nga prioritetet e ekonomisë dhe rregulloret e punës, por, nga ana tjetër, po ashtu ndikon tek këto faktorë në të njëjtën kohë.



pjesën më të madhe, regjistrimet e reja përfaqësonin formalizimet e marrëdhënieve të punës të cilat kishin qenë informale apo të fshehura deri në atë kohë.

Gjithsesi, situata e informalitetit, e cila afekton në mënyrë të drejtpërdrejtë të gjithë standardet e punës njëherësh, mbetet ende problematike dhe ekonomia e fshehur dhe punësimi i fshehur ruhen në shifra të larta. Anketa jonë zbuloi se vetëm 3 në 5 punonjësit e anketuar në sektorin fason (59%), rreth 54% e tyre në sektorin minerar dhe 44% në sektorin e ndërtimit e marrin të gjithë pagën e tyre reale nëpërmjet sistemit bankar. Pjesa tjetër e punëmarrësve ndeshet me situata të ndryshme informaliteti në tregun e punës. 14% e punonjësve të anketuar në sektorin minerar dhe 6% dhe 2% e punonjësve në sektorin e ndërtimit dhe fasonit, respektivisht deklarojnë se e marrin pagën tërësisht me zarf dhe jo nëpërmjet bankës. Për më tepër, në vijim të kësaj analize, 14% e punonjësve të anketuar në sektorin minerar dhe 11% në sektorin e ndërtimit deklarojnë se nuk u paguhen kontributet e sigurimeve nga ana e punëdhënësit, kjo në krahasim me 4% të punonjësve të sektorit fason. Nga ana tjetër, një pjesë e punonjësve nuk janë as në dijeni nëse iu paguhen kontributet ose 14% e punonjësve të anketuar në sektorin e ndërtimit dhe 11% në sektorin fason.

Forma më zakontë e manipulimit të deklarimit të punësimit së fundmi mbetet deklarimi i një page të ndryshme nga paga reale. Kështu punëdhënësit deklarojnë se kanë të punësuar me pagë minimale ose më të vogël se paga reale dhe për pasojë edhe masa e sigurimeve shoqërore dhe shëndetsore që është një përqindje mbi pagën, është më e vogël. Kjo situatë afekton standardin e pagës, standardin e mundësive dhe trajtimit të barabartë dhe mbi të gjitha standardin e sigurimeve shoqërore. Shkelja e standardit të sigurimeve shoqërore në mënyrë të drejtpërdrejtë çënon standardin e mbrojtjes së grave shtatzëna dhe nënave të reja duke qenë se të ardhurat që përfitohen gjatë lejës së lindjes lidhen dhe përcaktohen nga ligji për sigurimet shoqërore<sup>113</sup>. Kështu, pjesa më e madhe e kampionit deklaroi se paguhet në bazë të pagës minimale ose rreth 74% e punonjësve të anketuar në sektorin minerar, 66% në sektorin e ndërtimit dhe 68% në sektorin fason edhe pse në pjesën më të madhe kjo nuk korrespondon me pagën reale. Ndërkohë, 14% e punonjësve në sektorin fason deklarojnë se edhe pse kontributet u paguhen në bazë të pagës minimale, paga reale e tyre është më e vogël – ata paguhen nën pagën minimale. Të njëjtën dukuri raportojnë dhe 4% e punonjësve në sektorin e ndërtimit.

Në të njëjtën linjë, një studim<sup>114</sup> i kryer nga SELDI në vitin 2016, tregon format e shfaqjes së informalitetit, ku punonjësit mund të jenë të punësuar në një aktivitet që është gjithashtu informal ose në një aktivitet të regjistruar, por që nuk ka deklaruar të gjithë punonjësit. Studimi tregon se shifrat e punësimit të fshehtë/padeklaruar janë ende të larta, sidomos në Shqipëri, Serbi e Kosovë. Në vende të tjera si Bullgaria, situata paraqitet më e mirë për shkak të kombinimit të detyrimit ligjor për të patur kontratat vetëm në formë të shkruar dhe inspektimeve të herë-pas-herëshme.

---

113 Neni 105 i Kodit të Punës, i ndryshuar

114 Shadow power-Assessment of corruption and hidden economy in Southeast Europe - Southeast European leadership for Development and Integrity (SELDI) - 2016

Kështu, punëdhënësit dhe punëmarrësit, të cilët janë dy aktorët që kanë rolin kryesor për përmbushjen e standardeve, me marrëveshje bien dakord për fshehjen e punësimit ose të ardhurave nga punësimi, për interesa të ndryshme nga njëri tjetri, por që konvergojnë në një moment të caktuar. Në të gjitha rastet, pala më e dëmtuar nga këto marrëveshje është punëmarrësi.

Ndryshimet e fundit të miratuara në Kodin e Punës<sup>115</sup> gjithashtu përfshijnë detyrimin për kontratën e shkruar të punës, ndërsa më parë forma e të ka qenë fakultative. Kontrata e punës mund të lidhej dhe ndryshohej me gojë ose me shkrim<sup>116</sup>. Ndryshimi ligjor ka hyrë në fuqi në qershor të vitit 2016 dhe me shumë të ngjarë do të përmirësojë situatën e formalizimit të marrëdhënieve të punësimit dhe njëhershëm përmbushjen e standardeve të punës.

Përveç informalitetit që është faktori më i rrezikshëm që cënon zbatimin e përshtatshëm të legjislacionit të punës dhe të gjitha standardet njëherësh, por edhe pozitën e punëmarrësit në të gjitha drejtimet, ka edhe faktorë të tjerë të natyrës ekonomike, sociale dhe kulturore.

Ndër këta faktorë përmedim nivelin e papunësisë, karakteristikat e sistemit të sigurimeve shoqërore dhe nivelin e ndërgjegjësimit të punëmarrësve, porse analiza jonë tregon se kjo priret të ndryshojë në varësi të sektorit të punësimit.

Niveli i papunësisë ka një ndikim të madh në përputhshmërinë me standardet e punës, pasi niveli i lartë i papunësisë, sjell që punëmarrësit të kenë pak hapësirë për të bërë rezistencë ndaj punëdhënësit. Një punëmarrës më lehtësisht pranon të angazhohet në mënyrë informale në një punë apo të nënshkruajnë një kontratë që reflekton kushte të devijuara të punës sesa ta humbë atë mundësi punësimi apo të tjera vijuese, për të njëjtën arsye.

Nga ana tjetër, në fushën e sigurisë sociale, punëmarrësit në Shqipëri kontribuojnë në një sistem sigurimesh shoqërore dhe shëndetsore që është pak ose aspak motivues, pasi përfitimet që shohin nga këto skema jo vetëm nuk janë të kënaqshme, por janë edhe të paparashikuara madje edhe të pasigurta. Kështu edhe personat që nuk kontribuojnë në skemën e sigurimeve shëndetësore apo kontribuojnë pak, porse edhe ata që paguajnë në përputhje me paga të larta, dallohen shumë pak në trajtim në rast se i duhet t'i drejtohen shërbimit shëndetësor. Për më tepër kontribuesit e sigurimeve shoqërore kontribuojnë në një skemë që është objekt ndryshimi të vazhdueshëm që ndikon në pasigurinë e tyre për të parashikuar përfitimet nga ajo skemë në moshën e pensionit apo për përfitime të tjera.

Ndërkohë në perspektivën e punëdhënësve, gjetjet tregojnë se përsa i përket standardeve që lidhen me pagesa si standardi i pagës apo sigurimeve shoqërore, palët janë më të tentuara që ti shkulin ato. Kjo ndodh edhe sepse motivimi i tyre për të paguar taksa është i ulët për shkak se shumë biznese të tjera janë ende informale, por edhe për shkak se përfitimet që shohin nga pagimi i taksave dhe kontributeve është demotivues.

---

115 Neni 13 i Ligjit Nr. 136/2015 "Për disa shtesa e ndryshime në Kodin e Punës, të ndryshuar"

116 Neni 21 i Kodit të Punës, i ndryshuar

Me qëllim për të zvogëluar shkallën e lartë të informalitetit dhe për të përmirësuar situatën e deklarimeve të pagës, në vitin 2005<sup>117</sup> u ndryshua legjislacioni tatimor, i cili edhe për shkeljen e mosdeklarimit të punonjësve dhe për mosdeklarimin e pagës reale parashikoi sanksione shumë të larta, në mansën 500 000, në rast të mosdeklarimit.

Kjo masë legjislative, e marrë jo mbi bazën e një vlerësimi adekuat të faktorëve dhe situatës, për një kohë shumë të shkurtër solli rritje të numrit të deklarimeve, por kjo nuk zgjati për sa kohë që ishte një masë e papërshtatshme. Si pasojë, shumë pak biznese ranë viktimë e këtij sanksioni sepse të tjera biznese shkurtuan personelin duke mos përballuar presionin apo përfituan lehtësim duke paguar rryshfete. Në finale, ky ndryshim ligjor krijoi më shumë hapësira për korrupsion, i hoqi mundësinë e punësimit shumë punëmarrësve dhe vuri në vështirësi serioze për vazhdimin e aktivitetit shumë aktivitete biznesore.

Këto sanksione ishin perceptuar nga komuniteti i biznesit si shumë ekstreme, sidomos po të kihet parasysh çfarë përfaqëson kjo shumë për një tregtar shqiptar. Edhe nga pikëpamja e rëndësisë së shkeljes dhe dëmit ekonomik të shkaktuar, masa e sanksionit nuk ishte në përputhje me parimin e proporcionalitetit ndaj edhe situata vetëm u përkeqësua dhe si pasojë lindi nevoja e rishqyrtimit të këtyre elementëve nga ana e qeverisë e cila ka miratuar ndryshime të tjera në ligj<sup>118</sup>.

Rritja e respektimit të standardeve ndikohet edhe nga shembulli apo presioni i prezencës ndërkombëtare në tregun e brendshëm. Edhe për shkak të një ndërgjegje më të lartë përkundrejt zbatimit të ligjeve, shoqëritë e huaja kanë një predispozicion të lartë për respektimin e standardeve të punës duke ndikuar në ndërgjegjësimin e punëmarrësve dhe emancipimin e tregut të punës.

Ndërkohë, përveç arsyeve të tjera që lidhen me shmangien e ngarkesave fiskale, faktori më demotivues për punëdhënësit përsa i përket deklarimit me saktësi të marrëdhënieve të punës apo elementëve realë të saj, ka qenë një praktikë shpesh e padrejtë e ndjekur nga sistemi gjyqësor shqiptar, që edhe në rast të largimit të punonjësve për arsye të justifikuar dhe në përputhje me procedurën e zgjidhjes së kontratës, kanë vendosur për shuma ekstreme dëmshpërblimi në ngarkim të punëdhënësit.

Së dyti, pamundësia e organizatave sindikale për të mbrojtur kushtet e punës të punonjësve përbën një kërcënim serioz për përmbushjen e standardeve në punë. Siç e tregojnë edhe gjetjet cilësore dhe gjetjet sasiorë të anketës, në sytë e publikut të gjerë ato prirën të perceptohen si apatike dhe deri diku të paafte për t'iu ardhur në ndihmë punëtorëve në kauzën për paga të pranueshme dhe kushte të denja pune. Kështu, vetëm 4% e punonjësve të anketuar në sektorin e fasonit dhe 15% në sektorin minerar mendojnë se sindikatat nuk janë përgjegjëse për kushtet e punës në sektorët e tyre të punësimit. Në këtë kontekst, punëmarrësit e shohin veten gjithnjë e më shumë të diskriminuar e të shfrytëzuar për shkak të gjendjes dhe efektivitetit të dobët të sindikatave dhe prirjes

---

117 Ligji 99/2015 “Për disa ndryshime e shtesa në Ligjin Nr. 9920, datë 19.05.2008 “Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë” i ndryshuar”

118 Ligji Nr. 112/2016 për disa shtesa e ndryshime në ligjin për procedurat tatimore.

së një pjese të madhe të punëdhënësve për të abuzuar me legjislacionin ekzistues duke përfituar kështu nga strukturat e pabarabarta të pushtetit. Nga ana tjetër, mungesa e një sistemi demokratik të brendshëm të shëndoshë ka bërë që përfaqësimi të jetë një nga sfidat kryesore më të cilën përballet lëvizja sindikaliste në Shqipëri.

Së treti, mungesa e një dialogu social efektiv në një nivel të decentralizuar gjithashtu priret të ushtrojë një impakt negativ në këtë aspekt. Duke qenë se bashkërendimi mes partnerëve socialë ka qenë i kufizuar, vendimet e marra në nivel kombëtar nuk janë zbatuar në mënyrë të përshtatshme në nivelet më të ulëta. Kjo ka sjellë që cilësia e dialogut social në nivel të decentralizuar ndryshon në mënyrë të konsiderueshme nga një qark në tjetrin, nga ku disa përfaqësues të partnerëve socialë gjatë komponentit cilësor janë shprehur se dialogu social në nivel vendor është në fakt jo ekzistues.

# 7 REKOMANDIMET

Ky raport studimor synon të trajtojë çështjen e zbatimit të standardeve të punës në Shqipëri për t'i ardhur në ndihmë debatit publik për punësimin dhe punën e denjë në Shqipëri. Ky punim ka si periudhë reference vitin e fundit dhe përqipet të vlerësojë situatën aktuale të zbatimit të standardeve të punës në Shqipëri vis-à-vis standardeve ndërkombëtare të punës. Studimi përdori një qasje me metoda të përziera dhe instrumentet për mbledhjen e të dhënave iu përshtatën kontekstit specifik.

Në bazë të analizës së gjetjeve kryesore të këtij studimi, u përpiluan rekomandimet e mëposhtme që trajtojnë masa dhe alternative në mbështetje të rritjes së zbatueshmërisë së standardeve të punës në kontekstin e Shqipërisë. Propozimet, të cilat nuk janë shteruese, u drejtohen aktorëve kyçë në marrëdhëniet e punës – autoriteteve shtetërore, organizatave sindikale, punëdhënësve dhe organizatave të shoqërisë civile.

Roli i autoriteteve shtetërore në promovimin dhe zbatueshmërinë e standardeve të punës mbetet qendror. Në mënyrë sintetike, roli i tyre përqendrohet në katër drejtime kryesore: kuadri ligjor mundësues, monitorimi i përbushjes së standardeve të punës, sanksionimi në rastet e shkeljeve dhe promovimi i standardeve të punës.

Për autoritetet shtetërore rekomandohet:

- Këshilli i Ministrave dhe Ministritë e linjës të plotësojnë kuadrin ligjor sipas parashikimeve dhe afateve të Kodit të Punës.
- Institucionet kompetente si Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve e Policia e Shtetit të rrisin koordinimin dhe bashkëpunimin për të siguruar përbushjen e duhur të standardeve të punës nga ana e punëdhënësit dhe më pas sanksionimin në mënyrë të arsyeshme e të bazuar në parimin e proporcionalitetit të shkeljes dhe masës së gjobës, të rasteve të cilat nuk i respektojnë këto standarde e veprojnë në kundërshtim me parashikimet ligjore.
- Ministria e Financave në bashkëpunim me aktorët e tjerë dhe grupet e interesit të konsiderojnë rishikimin e nivelit të taksimit, sidomos për të ardhurat e realizuara nga paga me qëllim shmangien e informalitetit.
- Inspektoriati Qendror dhe ai i Punës të punojnë në drejtim të rritjes së kapaciteteve profesionale dhe etike të inspektorëve të punës.

- Institucionet shtetërore përgjegjëse si Inspektoriati i Punës e Administrata Tatimore të nxisin e promovojnë frymën e bashkëpunimit me punëdhënësit.
- Inspektoriati i Punës dhe Organizatat e Punëmarrësve të angazhohen për rritjen e ndërgjegjësimit, sidomos ndërgjegjësimit të punëmarrësve për të drejtat që i njih ligji përsa i përket përmbushjes së kushteve e standardeve të punës nga punëdhënësi.
- Shkolla e Magjistraturës të angazhohet për trajnimin e vazhduar të gjyqtarëve për standardet dhe çështjet e të drejtës së punës, me qëllim gjykimin e drejtë të rasteve të marrëdhënieve të punës të ndjekura në rrugë gjyqësore.
- Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë si edhe Ministria e Financave të përditësojë analizimin e të dhënave mbi nivelin e papunësisë, shkallës së korrupsionit, nivelin e informalitetit, situatës ekonomike në vend dhe nivelet e zbatimit të legjisllacionit të punës.
- Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë të sigurojë buxhetim të përshtatshëm nga ana e në drejtim të rritjes së kapaciteteve dhe përmirësimit të infrastrukturës së institucioneve që janë të ngarkuara për monitorimin e respektimit të këtyre standardeve.

Bashkëpunimi dhe koordinimi duhet të realizohet jo vetëm në nivel ndër-institucional, por edhe në ndërveprim me organe e organizata që përfaqësojnë interesat e punëdhënësve dhe punëmarrësve apo organizata të shoqërisë civile. Në këtë drejtim, organizatat sindikale përballen me një mori sfidash që variojnë nga ndryshimet strukturore në tregun e punës në varësi të sektorit ku ushtrojnë veprimtarinë e tyre deri tek problemet me demokracinë e brendshme. Këto sfida kanë sjellë implikimet e tyre tek kapacitetet monitoruese dhe zbatuese të sindikatave. Gjithsesi, rrija e kapaciteteve të organizatave sindikale për të monitoruar dhe rritur zbatueshmërinë e standardeve minimale të punës mund të shërbejë si një nga faktorët që ka potencialin për të rritur legjitimitetin e kauzës sindikale. Gjithashtu, nga ana tjetër, kjo mund t'i ndihmojë sindikatat në ripërtëritjen dhe konsolidimin e pranisë së tyre në vendin e punës. Vetëm në saj të këtij bashkëpunimi mund të realizohet objektivi që politikat e ndërmarra të reflektojnë në mënyrë sa më adekuate realitetin për të siguruar më pas efikasitet dhe qendrueshmëri.

Për partnerët socialë rekomandohet:

- Organizatat sindikale të marrin masa për rivendosjen e legjitimitetit të humbur në sytë e anëtarësisë dhe publikut, nëpërmjet proceseve reformuese për të forcuar demokracinë e brendshme të organizatave sindikale.
- Organizatat sindikale të rrisin ndërgjegjësimin e anëtarëve mbi të drejtat e punëmarrësve dhe forcimin e pozitës së anëtarësisë në adresimin e problemeve

dhe përmbushjes së standardeve në vendin e punës.

- Organizatat sindikale të punojnë drejt rritjes së kapacitetete të sindikatave në nivel ndërmarrje/sektori/teritori në funksion të menaxhimit organizativ, llogaridhënies ndaj anëtarësisë dhe marrëdhënies me publikun.
- Organizatat sindikale të asistojnë dhe mbështesin punëmarrësit në rritje të ndërgjegjësimit për të drejtat e tyre në punë.
- Partnerët social në nivel kombëtar të punojnë së bashku për të identifikuar objektivat e prioritetet e përbashkëta me synim përfundimtar për mirësimin e kushteve në punë.

Aktorët e shoqërisë civile mund të jenë aleatë të vlefshëm në krah të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve, duke mundësuar aksesin e grupeve të rrezikuara në spektrin e punësimit, të cilat nuk janë dhe targeti i zakonshëm i partnerëve socialë (të vetë- punësuarit, të papunët, punëtorët informalë etj.) dhe duke zgjeruar hapësirën e politikave dhe influencuar tek opinion publik.

Për organizatat e shoqërisë civile rekomandohet:

- Të rritet niveli i angazhimit dhe bashkëpunimit me mediat dhe midis aktorëve të tjerë të shoqërisë civile për adresimin e të drejtave në punë dhe përmbushjes së standardeve në vendin e punës.
- Të rritet ndërmarrja e fushatave advokuese në drejtim të përmirësimit të kushteve të punës duke raportuar mbi rastet e ndryshme të shkeljeve të të drejtave në punë.
- Të ndërmerren vlerësime periodike të situatës së kushteve të punës në sektorë të caktuar të ekonomisë.
- Të punohet në bashkëpunim me organizatat sindikale për të prekur fusha si p.sh. sektori informal ku organizatat sindikale e kanë të vështirë të jenë prezente.

# Bibliografia

## LIGJE

- Ligji nr.7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar*
- Ligji nr.136/2015, datë 5.12.2015, “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 7961, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar*
- Ligji nr.8787, datë 7.5.2001, “Për ratifikimin e “Konventës nr.95 “Mbrojtja e pagave, 1949” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës”*
- Ligji nr.8774, datë 23.4.2001, “Për ratifikimin e “Konventës nr.182 “Format më të këqia të punës së fëmijëve, 1999” të Organizatës Ndërkombëtare të Punës”*
- Ligji nr.8775, datë 23.4.2001, “Për ratifikimin e “Konventës nr.131, datë 6.6.1970 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Caktimi i pagës minimale””*
- Ligji nr.8939, datë 12.09.2002 “Për ratifikimin e “Konventës nr.175 “Puna me kohë të pjesshme, 1994 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës”*
- Ligji nr.10 237, datë 18.02.2010, “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”*
- Ligji nr.10347, datë 4.11.2010, “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijës”*
- Ligji nr.7703, datë 11.5.1993, “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar*
- Ligji nr.10383, datë 24.2.2011, “Për sigurimin e detyruar të kujdesit shëndetësor”*
- Ligji Nr.9136, datë 11.9.2003, “Për mbledhjen e kontributeve të detyrueshme të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore në Republikën e Shqipërisë, i ndryshuar”*
- Ligji nr.10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”*
- Ligji nr.9920, datë 19.5.2008, “Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë, i ndryshuar”*

## VKM

- VKM nr.511, datë 24.10.2002, “Për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit në institucionet shtetërore”, i ndryshuar*



VKM nr.634, datë 15.7.2015, Për miratimin e rregullores “Për prezantimin e masave për sigurinë dhe shëndetin në punë të grave shtatzëna dhe nënave të reja”

VKM nr.205, datë 9.5.2002, “Për mbrojtjen e të miturve në punë”

VKM nr.182, datë 13.3.2012, “Për miratimin e planit të veprimit për fëmijë, 2012-2015”

Legjislacion ndërkombëtar

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time;

Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC;

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation;

Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin;

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast);

ILO Convention No. 138 “On Minimum Age”, 1973;

ILO Convention No. 182 “On Worst Forms of Child Labour”, 1999

## TË TJERA

Anner, M. (2008) *Labour in the global economy: State and market-based strategies*. *Labour History* 49(3): 341–368

Ashenfelter, O. and Smith, R. (1979) *Compliance with the minimum wage law*, *Journal of Political Economy*, 87(2), pp. 333–350.

Ayres, I. and Braithwaite, J. (1992) *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*, First edition, Oxford University Press, New York.

Baccaro, L. and Papadakis, K. (2009) ‘The downside of participatory–deliberative public administration’, *Socio-Economic Review*, 7(2), pp. 245–276.

Bardach, E. and Kagan, R. (1982) *Going by the Book: The Problem of Regulatory Unreasonableness*, Temple University Press, Philadelphia.

Black, J. (2002) *Mapping the contours of contemporary financial services regulation*, *Journal of Corporate Law Studies*, 2(2), pp. 253–288.

- Braithwaite, J. and Makkai, T. (1994) *Trust and compliance*, *Policing and Society*, 4(1), pp. 1–12.
- Braithwaite, V., Murphy, K. and Reinhart, M. (2007) *Taxation threat, motivational postures and responsive regulation*, *Law and Policy*, 29(1), pp. 137–158.
- D Weil, 'Individual Rights and Collective Agents: The Role of Old and New Workplace Institutions in the Regulation of Labor Markets' in R B Freeman, J Hersch and L Mishel, *Emerging Labor Market Institutions for the Twenty-First Century* (University of Chicago Press, 2004).
- EC (2015). *Albania Progress Report 2015*.
- World Bank. (2015). *Next Generation Albania: A Systematic Country Diagnostic*.
- Estlund, C. (2010) *Regoverning the Workplace: From Self-Regulation to Co-Regulation*, Yale University Press, New Haven.
- Fine, J. and Gordon, J. (2010) *Strengthening labor standards enforcement through partnerships with workers' organizations*, *Politics and Society*, 38(4), pp. 552–585.
- Gunningham, N., Kagan, R. and Thornton, D. (2003) *Shades of Green: Business Regulation and Environment*, Stanford University Press, Stanford.
- Gunningham, N., Thornton, D. and Kagan, R. (2005) *Motivating management: Corporate compliance in environmental protection*, *Law & Policy*, 27(2), pp. 289–316.
- Hardy, T. (2011). *Enrolling non-state actors to improve compliance with minimum employment standards*. *The Economic and Labour Relations Review*, 22(3), 117–140.
- INSTAT. (2016). *Tregu i Punës 2015*.
- Kagan, R. and Scholz, J. (1984) 'The "criminology of the corporation" and regulatory enforcement strategies' in K. Hawkins and P. Manning (eds) *Enforcing Regulation*, Kluwer-Nijhoff Publishing, Boston, pp. 51–90.
- Kagan, R., Gunningham, N. and Thornton, D. (2003) 'Explaining corporate environmental performance: How does regulation matter?'; *Law and Society Review*, 37(1), pp. 51–90.
- Lobel, O. (2006) *Governing occupational safety in the United States* in G. de Burca and J. Scott (eds) *Law and New Governance in the EU and the US*, Hart Publishing, Oxford and Portland, pp. 274–292.
- Nielsen, V. and Parker, C. (2008) 'To what extent do third parties influence business compliance?' *Journal of Law & Society*, 35(3), pp. 309–340.
- Parker, C. (2002) *The Open Corporation: Effective Self-Regulation and Democracy*,

Cambridge University Press, Cambridge.

Rosenblum, J. *Monitoring Labor Rights: A Resource Manual for NGOs.*

Schrank, A., & Piore, M. J. (2007). *Norms, regulations and labor standards in Central America.* ECLAC.

Sheldon P. and Quinlan M., (2011) 'Minimum Labour Standards and their Enforcement' *22 Economic and Labour Relations Review.*

Walters, D. and Frick, K. (2000) 'Worker participation and the management of occupational health and safety: Reinforcing or conflicting strategies?' in K. Frick, P. L. Jensen, M. Quinlan and T. Wilthagen (eds) *Systematic Occupational Health and Safety Management: Perspectives on an International Development*, Pergamon, Oxford, pp. 43–65.

Weil, D. (2005) 'Individual rights and collective agents: The role of old and new workplace institutions in the regulation of labor markets' in R. Freeman, J. Hersch and L. Mishel (eds) *Emerging Labor Market Institutions for the Twenty-First Century*, University of Chicago Press, Chicago, pp. 13–44.

Weil, D. (2010). *Improving Workplace conditions through strategic enforcement.* Boston U. School of Management Research Paper, (2010-20).

Winter, S. and May, P. (2001) 'Motivation for compliance with environmental regulations,' *Journal of Policy Analysis and Management*, 20(4), pp. 675–698.