

RAPORT

MBI REZULTATET NGA ANKETIMI

MBI ZBATUESHMËRINË E TË DREJTAVE NË PUNË NË SEKTORIN HOTELERI-TURIZËM



PËRMBLEDHJE

Qëllimi i këtij anketimi ishte të hyjë në kontakt, të vështrojë dhe vlerësojë realitetin dhe të kuptojë nivelin e njohurive dhe zbatimin e kushteve të punësimit dhe standarteve të punës të studentëve në aktivitetet e shërbimeve të lidhura me hoteleri – turizmin, mikpritjen e klientëve, që përfshin akomodimin, baret, restorantet dhe aktivitete të lidhura me to në aspektin e gjëndjes së tyre emocionale në punë, të reflektuara gjatë veprimtarisë në ambientin e punës.

Në këtë anketim u vërejt se ekziston një mungesë e theksuar nga të anketuarit e informimit për të drejtat e tyre në punë dhe e kërkimit për mbrojtjen e këtyre të drejtave për të bërë të mundur plotësimin e tyre.

Kuptimi i tyre është thelbësor për menaxhimin efikas të asetit më të vlefshëm në këtë industri, që janë punonjësit. Për më tepër, konceptimi i dallimeve ndërmjet aktiviteteve të ndryshme në industrinë e hoteleri–turizmit, përta i përket aspekteve të veçanta të vendeve të punës dhe më e rëndësishmja, efektit të tyre potencial në shëndetin dhe kënaqësinë e punonjësve mund të jetë jashtëzakonisht i dobishëm dhe i vlefshëm për punonjësit e ardhshëm.

PUNËSIMI DHE MBROJTJA E PUNONJËSVE

Pasi ekonomia ka mbetur relativisht e stopuar gjatë dy viteve të fundit, bizneset e sektorit të hoteleri–turizmit dhe ato të lidhura me to mund ta kenë gjetur veten duke qënë në gjendje të rifusin stimujt dhe përfitimet që ishin reduktuar ose eliminuar si rezultat i krizës pandemike të vitit 2020, e cila vijoi me të njëjtët treguesë edhe përgjatë gjysmës së parë të vitit 2021.

Në vitin 2021, rreth 10.4% e të rinjve punojnë pa kontratë pune. Ndër përgjigjet e dhëna, 87.7% e të rinjve deklarojnë se janë duke punuar në bazë të një kontrate pune të firmosur me punëdhënësin. Nga këta, që punojnë në aktivitetin e bar – restoranteve dhe aktivitetin e bar-kafe, janë respektivisht 21% dhe 47.1%. Nndërsa, në aktivitetin e hotelerisë, resorteve dhe fastfood-pasticeri rezulton se punojnë respektivisht vetëm 7.8%, 6.7% dhe 1.7% e të punësuarve (Tabela 1.1). Kjo situatë, tregon se të drejtat e punonjësve janë ende të pa adresuara drejt një zgjidhje të qëndrueshme dhe afatgjatë.

Por është evidente edhe fakti se vetëm për 42.3% të të anketuarve (Tabela 4.1) u paguhen nga punëdhënësit sigurime shoqërore dhe shëndetësore mbi pagën reale që marrin. Ndërkohë, që sigurimet shoqërore dhe shëndetësore paguhen për vetëm 76.4% të të anketuarve (Tabela 4.2), gjë që sinjalizon mundësinë për përmirësime të mëdha në drejtim të formalizimit të pagës reale dhe pagesës së kontributeve sociale.

Qëndrime të ngjashme u gjetën edhe për orët e punës më shumë se orari i punës. Ky element i anketimit i lidhur me kënaqësinë e punonjësve ndaj punëdhënëseve tregon se 22.9% e të anketuarve punojnë mbi 8 orë në ditë, ku më të pakënaqur janë të rinjtë që punojnë në aktivitetet Bar-Kafe, Bar- Restorant dhe Resorte, pasi 82.1% e tyre deklarojnë se punojnë mbi 8 orë në ditë. Kjo pakënaqësi lidhet me faktin se respektivisht vetëm 27.2%, 13.4% dhe 5.6% e të rinjve në këto aktivitete u paguhen orët shtesë.

Po kështu, vetëm 9.3% e të anketuarve (Figura 2.1) deklarojnë se përfitojnë ditë të pushimit vjetor të paguar. Një përqindje e lartë prej 73.4 % e të rinjve të anketuar preferojnë të mos i përgjigjen pyetjes mbi numrin e ditëve të pushimit vjetor të paguar që marrin nga subjekti ku ata punojnë. Ndërsa rreth 17.3% e të anketuarve deklarojnë se përfitojnë ditë të pushimit vjetor të paguar jo sipas përcaktimeve të Kodit të Punës. Ky reagim është treguesi i ndjeshmërisë së lartë që tregon nivelin masiv të mungesës së zbatimit të ligjit, por edhe presionit të ulët të institucioneve kontrollore për të drejtat në punë, ndërkohë që në kontratën e punës janë të përcaktuara këto të drejta.

Afër gjysma e të rinjve (44%) përgjigjen se nuk kanë një informacion se çfarë është një sindikatë. Dhe kjo mungesë informacioni ndodh si për femrat, po ashtu dhe te meshkujt. Një arsye madhore vjen për arsye të madhësisë së numrit të punonjësve në sektorin e mikpritjes, përtej mungesës së një informacioni dhe kulture të pakthyer në traditë për jetën sindikale. Nga përgjigjet e të anketuarve rezulton se vetëm 6.3% e të anketuarve deklarojnë se në këto biznese ka sindikatë. Mungesa e sindikatave, apo edhe organizimeve për të mbrojtur të drejtat e punonjësve në këto aktivitete duket se është në nivele mjaft të ulëta duke patur ndikim me vlerë në mbrojtjen më të fortë të të drejtave të të rinjve dhe punonjësve në këtë industri.

KUSHTET E PUNËS, NGACMIMET DHE BARAZIA GJINORE

Përgjigjet e të rinjve sipas pyetësorit tregojnë se përmbushja e të drejtave në punë (kontrata, leja e zakonshme dhe pagesa e orëve shtesë), kënaqësia në punë (kushtet e punës dhe në orarin e punës) dhe besnikëria e punonjësve (largimet në një punë tjetër) kanë një shkallë të caktuar të ndërlikohjes. Përmbushja e të drejtave në punë në tërësi, duket se ndikon ndjeshëm në kënaqësinë e punës në një mënyrë negative. Kënaqësia në punë, nga ana tjetër, ka një marrëdhënie të fortë pozitive me besnikërinë e punonjësve. Për më tepër, besnikëria e punonjësve në fakt lind nga kënaqësia në punë. Meqenëse synimet e lëvizjes janë të lidhura fort dhe negativisht me besnikërinë e punonjësve mund të pritët që besnikëria e punonjësve do të ketë gjithashtu një lidhje negative me stresin e lidhur me punën. Hulumentimi aktual gjithashtu synon të shqyrtojë këto më sipër, pra lidhjet e përmendura me studimin e aktiviteteve të mikpritjes dhe ato të lidhura me to.

Ambienti dhe kushtet e punësimit të të rinjve në të gjitha aktivitetet janë vlerësuar si shumë të mira nga 36.7% e punonjësve në 2021, si dhe kushte të mira nga 40.2% e të rinjve. Ndërsa, 15.6% e të anketuarve përgjigjen se punojnë në kushte të kënaqshme, për të arritur te përgjigjet për kushte jo të mira apo dhe më tej në kushte të këqia nga 4.5% dhe 2% e përgjigjeve të të anketuarve.

Kushtet e punës dhe pagesa e punës dhe kontributeve janë kontribuuesit kryesorë në kënaqësinë e përgjithshme të punës së punonjësve për qëndrimin në të njëjtin aktivitet. Pagesa e ulët dhe kushteve më të mira të punës mund të shihet në largimin nga puna të punonjësve, sidomos të atyre që kanë punuar më pak se 1 vit në aktivitetin nga i cili janë larguar (Tabela 11.2). Megjithatë punonjësit i kushtojnë rëndësi veçorive financiare të një pune, si: paga dhe përfitimet, ata e konsiderojnë orët shtesë dhe marrëdhëniet me eprorët dhe kolegët në punë si të një rëndësie të madhe (Tabela 13.1). Ndjenja e vlerësimit për kohën dhe përpjekjet për të krijuar një lidhje midis punonjësve, menaxhmentit dhe biznesit së tyre gjenden më të dendura në punonjësit me mbi 1 vit vjetërsi në vendin e punës nga ku duan të largohen (Tabela 11.3).

Ndërkohë, për ngacmimet seksuale në punë nga 84.5% e të anketuarve raportohen se nuk kanë dëgjuar apo parë të kenë ndodhur në aktivitetin ku ata punojnë. Në rastin, kur ngacmimet seksuale janë ndeshur në ambjentet e punës, ato raportohen se ndodhin midis kolegëve në masën 7.1% të përgjigjeve dhe 4.8% nga menaxheri.

Ndërsa, në lidhje me respektimin e barazisë gjinore, përgjigjet e të rinjve tregojnë në masën 43.9% se përfaqësimi gjinor në pozicionet drejtuese/mbikqyrëse është i barabartë në biznese (Figura 17.1). Niveli më i lartë i përqindjeve të përgjigjeve shkon për aktivitetin e bar-kafe (25.9%). Në nivel madhësie biznesi (Tabela 17.1), sipas numrit të punonjësve duket se në ato aktivitete me numër punonjësish nga 5-10 persona ka një nivel përqindje barazie më të lartë se te të tjerat (25.3%).

LARGIMET NGA PUNA

Është e pamohueshme që paga, përfitimet dhe siguria e punës të gjitha formojnë shkallën në të cilën punonjësit janë të kënaqur dhe nuk dëshirojnë të ndëryshojnë vendin e punës në rast të përmbushjes së tyre sipas kontratës së punës. Megjithatë, vlen të përmendet se shkalla e rëndësisë së tyre luhet si rezultat i faktorëve të jashtëm, si ndryshimi i kushteve ekonomike në familje, konkurenca e pandershme dhe pagesat informale, si dhe rritja e presionit për formalizim që mundet të diktojë rëndimin e kostove në aktivitetet aktuale ku janë të punësuar të rinjtë.

Afër gjysma e të rinjve (47.7%) të anketuar përgjigjen se punonjësit në bar-kafe (Tabela 10.1) janë larguar nga puna. Ndërkohë, në totalin e largimeve nga puna, përqindjet më të mëdha (90.5%) ndodhin në bizneset që kanë 5 - 10 punonjës, pasuara në bizneset me 1-5 punonjës (93.5%) dhe 90.5 % e largimeve ndodhin në aktivitetet me mbi 10 punonjës. Femrat kanë përqindje më të ulët të largimit nga bizneset (35.2%) krahasuar me meshkujt (58.5%). Peshën më të madhe, në arsyen e largimit nga puna për një pagesë më të mire, e kanë të punësuarit që kanë më shumë se 1 vit punë në biznesin përkatës. Kjo peshë kap vlerën prej 42.1% (Tabela 11.3).

Megjithëse besimi midis punonjësve dhe menaxhimit të lartë është i dyanshëm, nga përgjigjet duket se 60.3% e të anketuarve kanë deklaruar se në bizneset ku ata punojnë kanë pasur raste të pushimit nga puna të punonjësve nga ana e punëmarrësit (Tabela 12.1). Në përgjigjet e dhëna raportohet se 18.4% e të anketuarve kanë renditur si shkak kryesor të pushimit nga puna të të punësuarve – konfliktet verbale dhe/ ose fizike me përgjegjës/in/en.

Ndëshkimi i parë në radhë, që vendoset më shpesh nga punëdhënësi në rastet e moskryerjes së punës/ dëmtim pajisje / humbje sende të klientëve nga ana e të punësuarve, është vendosja e dënimit financiar me mbajtje të pagës. Ky ndëshkim arrin vlerën prej 37.4% (Tabela 14.2).

Ndëshkimi i dytë, që vendoset më shpesh nga punëdhënësi në rastet e mos kryerjes së punës/ dëmtim pajisje / humbje sende të klientëve nga ana e të punësuarve, është largim nga puna të të punësuarit. Ky ndëshkim arrin vlerën prej 34.6%.

PROBLEMATIKAT E TREGUT TË PUNËS SË INDUSTRIË

Mbështetja vetëm në një aspekt individual mund ta bëjë qasjen e tyre më pak efektive apo edhe të vjetëruar pasi dinamika ndryshon shpejt.

Duke lënë mënjanë problemet e punësimit rishtazi, një tjetër sfidë e rëndësishme për punëdhënësit është mbajtja e punonjësve aktualë të angazhuar në punët e tyre. Edhe në këtë periudhë punonjësit janë të angazhuar mesatarisht, që do të thotë se disa mund të jenë të shkëputur nga rolet e tyre aktuale ose mund të kenë frikë të humbasin punën e tyre, sipas këtij anketimi.

Gati gjysma e të anketuarve kishin një nivel shqetësimi për sigurinë e punës së tyre dhe 45% e tjerë thanë se ekzistonte një shkallë e gjasave që ata të kërkonin punë jashtë punësimit aktual së tyre brenda vitit të ardhshëm.

Punonjësit ende nuk e vlerësojnë vjetërsinë e qëndrimit në një vend pune, por rëndësia e kërkesës së tyre për pagesë më të mirë po rritet. Pas një periudhe të zgjatur stanjacioni pagash, duket se në vitet e fundit ka filluar të përmirësohet edhe ky tregues për shumë të rinj. Kjo prirje e përhapur dhe ndoshta shpjegon pse më shumë punonjës në vitin 2021 e renditën pagesën si shumë të rëndësishme për përcaktimin e kënaqësisë në punë.

Më shumë nga gjithë treguesit e anketuar e renditin si përqindje këtë faktor në kërkesat më të larta në 2021.

Duke e ditur këtë, strategjitë e rekrutimit dhe mbajtjes së profesionistëve të burimeve njerëzore duhet të balancohen me kompensimin konkurrues dhe një kulturë në vendin e punës që promovon respektin, barazinë gjinore dhe nënshkrimin dhe respektimin e kontratave të punës.

Punonjësit duan të ndihen të vlerësuar dhe të përfshirë në organizimet e punonjësve (sindikatat). Punëdhënësit duhet të inkurajojnë komunikimin dhe reagimet e vazhdueshme ndërmjet punonjësve në të gjitha nivelet e organizatës, por mundësia që jep krijimi i një sindikate, që ndoshta mund të përfshijë më shumë se disa biznese së bashku, për arsye të numrit të vogël të punonjësve do të kishte vlerën e madhe të forcimit dhe respektimit të të drejtave në punë.

Punonjësit e të gjitha niveleve dhe gjeneratave i kushtojnë rëndësi faktorëve që lidhen me kompensimin dhe përfitimin kur përcaktojnë kënaqësinë në punë, por faktorët jofinanciarë (ngacimet seksuale, barazia gjinore, karriera) gjithashtu peshojnë shumë në kënaqësinë e punonjësve me vendin e punës.

Duke nxitur një mjedis pozitiv në vendin e punës që thekson komunikimin, respektin për të tjerët dhe bashkëpunimin midis punonjësve në të gjitha nivelet edhe në këtë industri mund të priten nivele më të larta angazhimi nga punonjësit e tyre.

1. METODOLOGJIA

Për këtë raport u përdorën metoda standarde të kërkimit statistikor për të përcaktuar nëse dallimet e vëzhguara ishin statistikisht të rëndësishme (d.m.th., gjasat që ndryshimi nuk ka të ngjarë për shkak të rastësisë). Disa rezultate të diskutuara në këtë raport mund të mos jenë statistikisht të rëndësishme. Për më tepër, jo të gjitha gjetjet janë paraqitur në një figurë ose tabelë shoqëruese.

Përveçse kur shënohet ndryshe në një figurë specifike, deklaratimet e mëposhtme zbatohen për të dhënat e paraqitura në shifra përgjatë këtij raporti. Përqindjet për një pyetje ose një opsion përgjigjeje mund të mos jenë 100% për shkak të rrumbullakimit. Është e rëndësishme të theksohet se me zvogëlimin e madhësisë së kampionit, marzhi i gabimit rritet.

Ashtu si me çdo kërkim, lexuesit duhet të tregojnë kujdes kur përgjithësojnë rezultatet dhe duhet të marrin parasysh rrethanat dhe përvojat individuale kur marrin vendime të bazuara në këto të dhëna.

1.1. INSTRUMENTE TË MATJES: PYETËSOR

Instrumenti bazë i përdorur për realizimin e këtij anketimi është Pyetëtori, i cili është plotësuar nga të rinjtë që punojnë në sektorin e hoteleri-turizëm.

Pyetëtori përmban pyetje të strukturuar me kategori të përcaktuara përgjigjesh. Përgjigjet e dhëna në pyetësor u përdorën për të arritur tek gjetjet e këtij studimi/anketimi.

Testimi i pyetjeve të pyetësit u realizua nëpërmjet procesit të pilotimit të pyetësit me një grup prej 15 të rinjsh që punojnë në disa biznese të sektorit të hoteleri-turizmit në Bashkinë Tiranë.

Pyetëtori është plotësuar në platformën online Google forms nga të rinjtë që punojnë në sektorin e Hoteleri-Turizmit. e cila garanton ruajtjen e të dhënave konfidenciale. Plotësimi i pyetësit u realizua në periudhën Qershor - Nëntor 2021.

1.2. POPULLATA DHE NUMRI I TË ANKETUARVE

Anketimi mbi “Zbatueshmërinë e të drejtave në punë në sektorin e Hoteleri – Turizëm” është bazuar në anketimin e rreth 600 të rinjve në mënyrë të rastësishme nga popullatat e të rinjve që janë të punësuar në bizneset e sektorit Hoteleri-Turizëm në Bashkitë Tiranë e Durrës.

Përzgjedhja e këtyre dy bashkive bazohet në :

- numrin e madh të bizneseve të sektorit Hoteleri-Turizëm në këto bashki;
- vazhdimin pa ndërprerje të aktivitetit gjatë gjithë vitit kalendarik;
- impaktin e madh ekonomik¹ që këto dy bashki (si pjesë e qarqeve përkatëse) kanë në zhvillimin ekonomik të vendit;

Të gjithë të anketuarit janë të punësuar, me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme. Profili demografik i kampionit të marrë përputhet me profilin demografik të punonjësve të industrisë së mikpritjes në të gjithë vendin. Në përzgjedhjen e të anketuarve janë marrë më shumë në grupin e të rinjve me arsim të mesëm të përgjithshëm dhe arsim të mesëm profesional dhe më

¹www.instat.gov.al, Prodhimi i Brendshëm Bruto sipas Rajoneve Statistikore në Shqipëri, 2018, 2019

pak punonjës me diploma arsimore të akademisë së kulinarisë, arsimit të lartë. Një pakicë e pandjeshme i përkasin grupit të të rinjve me arsim 9-vjeçar.

ADMINISTRIMI I PYETËSORIT:

Procesi i administrimit të pyetësorëve u realizua online, duke krijuar në këtë mënyrë kushte optimale për plotësimin e tij nga të anketuarit.

Plotësimi i pyetësoreve nga ana e të rinjve u bazua në respektimin e parimit të vullnetarizmit.

Respektimi i vullnetit të të rinjve të punësuar u garantua edhe në rastet kur i anketuari ndryshonte qëndrim në ndërkohë që ai ishte i loguar në portal.

Konkretisht, në rastin kur i anketuari deklaronte në portal se, nuk donte të ishte vullnetar për këtë anketim, atëherë atij nuk i shfaqej pyetësi, dhe sesioni i tij mbyllej aty.

Në përfundim të procesit të administrimit të pyetësorit rezultoi se **537** të rinj e kanë plotësuar atë vullnetarisht.

HYRJE

2. INDUSTRIA E HOTELERI-TURIZMIT DHE MARËDHËNIET E TREGUT TË PUNËS

Ndër sektorët që japin kontributin më të madh në rritjen e punësimit, sipas statistikave zyrtare veçohet hoteleri-turizmi bashkë me sektorin e prodhimit dhe atë të bujqësisë. Çdo ditë e më shumë shtohen të rinjtë që trokasën në dyert e kompanive të punësimit, sidomos pas pandemisë, por megjithatë trendi për largime jashtë vendit për vende pune dhe pagë më të mirë janë ende një tendencë që vijon të jetë e lartë. Nëse e shikojmë, kërkesë-ofertën sipas të dhënave statistikore për vitet e fundit, sipas INSTAT, në vitin 2020 edhe pse në kohë pandemie, janë larguar 23.854 persona. Të rinjtë përbëjnë numrin më të madh të tyre. Popullsia në grup moshën 15-29 vjeç u tkurr me rreth 18 mijë persona.

2.1. SITUATA E PËRGJITHSHME

Në tregun e punës, Hotelieri – Turizmi ofron një gamë të gjerë mundësish të ndryshme profesionale, të cilat variojnë nga profesionet me aftësi të ulëta tek ato me aftësi të larta, të cilat janë veçanërisht interesante për të rejtat dhe të rinjtë. Për të prezantuar rëndësinë që kjo ka për tregun e punës dhe nevojat për aksesin në të, duhet të dime që thujse gjysma e njerëzve të varfër në Shqipëri janë nën 21 vjeç. Familjet më të mëdha priren të jenë më të varfra dhe rreth 50% e familjeve me shtatë ose më shumë anëtarë jetojnë nën vijën e varfërisë.²

Në Shqipëri, varfëria peshon veçanërisht shumë tek të rejtat dhe të rinjtë, çka i bën sektorin e Hotelieri – Turizmit shumë të rëndësishëm për punësimin e tyre. Të rejtat përbëjnë një pjesë të madhe të forcës së punës në Turizmin formal dhe informal. Për të treguar rëndësinë e kësaj industrie për zonat rurale dhe të rejtat, duhet të dimë që më shumë se gjysma e popullsisë së Shqipërisë jeton në zona rurale, ku 57% e tyre janë të rinj. Sektori i Turizmit ka thujse dy here më shumë punonjëse se sa sektorët e tjerë. Të rejtat përbëjnë një përqindje shumë më të lartë të punëtorëve në turizëm se sa në sektorë të tjerë.

Megjithë tendencën për rritje të vendeve të punës në sektorin e Hotelieri-Turizmit, sipas raportit të Bankës Botërore pas situatës së pandemisë³, u vërejtën se kufizimet mbi lëvizjen dhe mbajtja e distancës sociale çënuan ofertën dhe kërkesën e krahut të punës, transportin dhe udhëtimet në mënyrë të paprecedentë. U mbyllën sektorë të tërë të ekonomisë kombëtare, si: hotelieri-restorantet, tregtia me pakicë, turizmi, transporti dhe një pjesë e mirë e sektorit të prodhimit.

Pavarësisht nga paketa e mbështetjes nga qeveria, bizneset pësuan humbje, çka rrezikoi operacionet dhe aftësinë e tyre paguese. Më të prekura ishin bizneset e vogla dhe të mesme, si dhe bizneset joformale. Efekti i veprimtaritë akomoduese ishte sidomos i rëndë për punonjësit e pambrojtur dhe grupet më të cenueshme në ekonominë joformale. Tregu i punës ku vetëpunësimi dhe punësimi joformal dhe i përkohshëm është shpërpjesëtimor ka të ngjarë të përballet më shumë me humbjen e vendeve të punës edhe në vitet e ardhme, çka do të duhet të trajtohet nëpërmjet sistemeve të mbrojtjes sociale.

² <http://risialbania.al/index/wp-content/uploads/2016/04/Sektori-i-Turizmit-në-Shqipëri-dhe-pengesat-e-biznesit-për-ritje.pdf>

³ <https://pubdocs.worldbank.org/en/314181590709943749/RER-Labor-note-for-typeset-ALB.pdf>

Megjithatë, sipas të dhënave të fundit të INSTAT, në tremujorin e tretë 2021, shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës, për popullsinë 15-64 vjeç është 70,1%. Krahasuar me tremujorin e tretë të vitit 2020, shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës është 0,3 pikë përqindje më e lartë. Gjatë tremujorit të tretë të vitit 2021, shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës për të rinjtë e moshës 15-29 vjeç është 53,5%. Ky tregues është rritur me 0,2 pikë përqindje krahasuar me tremujorin e tretë të vitit 2020.

Megjithëse sektori vazhdon të përballet me një transformim strukturor, gjithashtu, mbetet ende një nevojë për të zbatuar reformat lidhur me tregun e punës, edukimin profesional dhe rritjen e cilësisë së shërbimit për të arritur produktivitet më të lartë, për të krijuar më shumë vende pune dhe vlerë të shtuar të saj, për të përmirësuar shërbimet jo cilësore dhe mundësimin e një organizimi më të mirë. Për të siguruar efektet pozitive afatgjata, sektori duhet të garantojë që rritja ekonomike e bizneseve të përkthehet dukshëm në një nivel më të lartë pagese dhe respektimin e normave etike dhe sociale Brenda ambjentit të biznesit.

2.2. DIALOGU SOCIAL⁴

Ndërmjet partnerëve të tjerë, vetë bizneset e sektorit të hoteleri – turizmit duket se nuk kanë një bashkëpunim të ngushtë me sindikatat për të forcuar pozicionet e të gjithë punëtorëve në sektor. Sindikatat kanë zgjeruar aktivitetet e tyre për mbrojtjen e punonjësve dhe marrëveshjet kolektive gjatë viteve të fundit, por nga sa rezulton edhe nga përgjigjet e pyetësorit ka mjaft hapësira për informim, edukim dhe mbrojtje sipas përcaktimeve të Kodit të punës. Megjithë se, deri më tani, duket se presioni i përgjithshëm dhe aktivitetet e ndryshme të shoqërisë civile dhe qeverisë kanë luftuar për të kapërcyer hendekun gjinor, përsëri mbetet shumë për të bërë. Anëtarësimi i përgjithshëm i punonjësve të rinj dhe të reja sindikatave në sektorin e hoteleri - turizmit mbetet i ulët.

Nga reagimet sipas pyetjeve të pyetësorit, të rinjtë dhe të rejat janë të angazhuar dhe të mirëpërfaqësuar në të gjithë zinxhirin e aktiviteteve të Hoteleri - Turizmit në pozicione të ndryshme brenda shërbimeve të mikpritjes të tilla, si: guida turistike, akomodim, shërbime ushqimi dhe pijeje, transport. Të rinjtë dhe të rejat janë më pak të përfaqësuar në artizanat dhe prodhim suvenieresh.

Duke pasur parasysh natyrën e tij, sektori i Hoteleri - Turizmit ofron një mundësi të madhe për të rinjtë për t'u punësuar në të gjithë aktivitetet e sektorit ndonëse punësimi në mjaft aktivitetet mbetet sezonal dhe me shkallë të lartë informaliteti. Arsimi dhe certifikimi profesional do të ishin me rëndësi të posaçme strategjike, duke i ofruar të rinjve aftësitë që kërkohen nga punëdhënësit në këtë sektor, sidomos ata të rinj që nuk ndjekin universitetin.

Por temat që lidhen me dialogun social e kanë të nevojshme, që të jenë pjesë e çdo diskutimi dhe komunikimi mes bizneseve dhe qeverisë lidhur me tregun e punës, siç janë specifikisht punësimi i të rinjve, të drejtat e tyre dhe respektimi i organizimit brenda ambjenteve të punës për të përfutur në masë të plotë gjithë çfarë përcaktohet në Kodin e Punës.

⁴ Dialogu social është proces i cili përfshin negociatat, konsultimet dhe ndarjen e informacioneve midis punëtorëve, punëdhënësve dhe përfaqësuesve të tyre për çështjet me interes të përbashkët në lidhje me politikat sociale dhe ekonomike. Janë dy mënyra se si funksionon ky proces dhe ajo është përmes marrëdhënieve dy-palëshe mes sindikatave dhe organizatave të punëtorëve, ose si marrëdhënie tre-palëshe ku pala zyrtare e këtij dialogu është qeveria.

Ajo që synohet edhe nëpërmjet përmbeldhjes së pyetësorit dhe komenteve të bazuara mbi përgjigjet është të sjellë në vëmendjen e institucioneve vendimarrëse të gjitha problematikat dhe sfidat më të cilat përballen të rinjtë në Shqipëri, dhe të angazhojë faktorët ndikuesë në një dialog të qëndrueshëm.

Me faktorë kuptohen Qeveria qendrore, Bashkitë dhe institucionet shtetërore që punojnë për të rinjtë dhe kanë fushë mbulimi monitorimin e zbatimit të ligjeve për mbrojtjen e të drejtave në punë, ligjeve ndaj evazionit dhe informalitetit, duke mos përjashtuar Kuvendin e Shqipërisë dhe organizatat që përfaqësojnë të rinjtë dhe interesat e tyre, në një proces që nxit pjesëmarrjen dhe vlerësimin për të rinjtë, analizën e politikës shtetërore dhe rritjen e nivelit të përfaqësimit në politikë bërje të sindikatave dhe organizatave të të rinjve dhe të rejave.

Në këtë drejtim, nisur dhe bazuar mbi reagimet e të rinjve dhe të rejave të pyetur aty ku është e zbatueshme, punëdhënësit duhet të përmbushin edhe afate të caktuara që janë standarde në organizimin e dialogut shoqëror me stafin ose përfaqësuesit e sindikatës për çështjet e trajnimit profesional brenda bizneseve. Prandaj, më së pari është e nevojshme që të rinjtë të asistohen më shumë dhe më nga afër nga organizatat që veprojnë në fushën e të drejtave në punë dhe ato për barazinë gjinore dhe problemet e mbrojtjes sociale për të analizuar, investiguar dhe përcjellë për faktorët ndikuesë problematika për adresim dhe zgjidhje.

Në mungesë të një marrëveshje dhe kontrate kolektive, kodi i punës duhet të shërbejë si pika e takimit mes punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe kjo qasje duhet të asistohet nga sindikata për sektorin, që ende janë munguese apo jo funksionale sipas parimit mbi të cilin mund të jenë krijuar.

Përvojat aktuale, por dhe ato ndërkombëtare tregojnë që për të qenë sa më efektiv në ndikim të politikave që prekin punonjësit dhe aq më te për të rinjtë dhe të rejtat është jashtëzakonisht e rëndësishme që të ketë besim të ndërsjellë në mes të palëve të përfshira në dialog social dhe bashkëpunim të mirëfilltë të sindikatave egzistuese me ato të reja. Në fakt, nga realiteti i ndërtimit të marrëdhënieve midis sindikatave të ndryshme kjo qasje nuk ndodh mes tyre.

Përkundër dallimeve që mund të kenë, sindikatat duhet të anashkalojnë nëpërmjet edhe ndërhyrjes së palës së tretë (qeverisë) të mos shihen si rivale, por përkundrazi të jenë Brenda një fryme koordinimi sa më unike në qëndrime për të njëjtin qëllim dhe të njëjtin objekt, punonjësit dhe të drejtat e tyre në punë.

Shtirirja e dialogut social në aktivitetet e sektorit të hoteleri – turizmit në çdo zonë të vendit dhe fuqizimi i tij janë të rëndësishme dhe proces që nuk duhet ndalur. Në vend të mungesës lind nevoja e krijuar të organizimeve të para të punonësve në këtë sektor. Nëpërmjet këtij mekanizmi do të imponohet edhe rëndësia e dialogut social për temat me interes të përgjithshëm dhe po ashtu do të motivohen të rinjtë dhe të rejtat, që të jenë pjesëmarrës aktiv në dialogun social që ndërlidhet me çështjet që janë në interes të tyre.

Në bashkëpunim me të gjitha nivelet e punësimit nevojitet që këto organizime të zhvillojnë agjenda konkrete me qëllime dhe detyra specifike për dialogun social. Përkundër vështirësive për të organizuar takime dhe aktivitete ashtu si ndodhi përgjatë pandemisë, dialogu social duhet të gjejë mënyra kreative për të vazhduar aktivitetet, pasi pikërisht në kriza të tilla si kjo e shkaktuar nga pandemia COVID-19, ku kushtet e punës të punëtorëve janë edhe më të papërshtatshme, nevoja për dialog social rritet edhe më shumë.

3. MBROJTJA E TË DREJTAVE NË AMBJENTIN E PUNËS

Punëdhënësit në çdo industri thonë se vuajnë për të gjetur punonjës, por situata është veçanërisht e rëndë në aktivitetet e mikpritjes dhe ato të lidhura me to. Baret, restorantet dhe hotelet në të gjithë vendin reklamojnë vende pune të hapura edhe në 2021, pavarësisht problemeve të krijuara nga pandemia. Megjithatë, punësimi i të rinjve është veçanërisht më i përhapur në këtë industri duke preferuar punonjësit sezonalë, që zgjasin më pak se viti kalendarik.

Gjetje 1: Të rinjtë që punojnë pa kontratë pune përbëjnë 10.4% të totalit të anketuarve dhe 87.7% e tyre me kontratë pune

Referuar respektimit të kuadrit ligjor që përcakton marrëdhëniet sipas Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë, bazuar në përgjigjet e dhëna nga të anketuarit sipas Figurës Nr. 1.1, rezulton se 87.7% e të rinjve deklarojnë se janë duke punuar në bazë të një kontrate pune të firmosur me punëdhënësin. Niveli i nënshkrimit të kontratës së punës individuale është më së pari ndërgjegjësimit i rritur i të rinjve në kërkesat e tyre fillestare për punësim, por së dyti edhe një rritje e presionit për punëdhënësin për të qenë i mbrojtur ndaj inspektimeve dhe dënimeve të rritura për informalitetin e marrëdhënieve të punësimit. Roli i inspektoriatit të punës në këtë drejtim është një tjetër ndikim në masë të vogël për të rritur formalizimin dhe diaogun social mes palëve në një marrëveshje pune.

Të dhëna mbi nënshkrimin e kontratës së punës

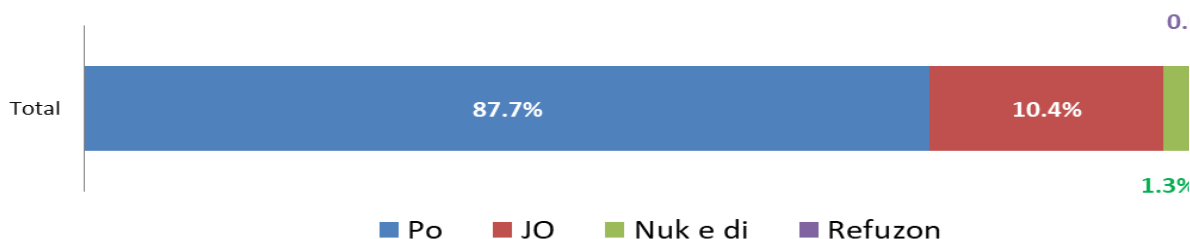


Figura 1.1

Të dhënat e Figurës Nr. 1.1 tregojnë se, rreth 10.4% e të anketuarve deklarojnë se po punojnë pa kontratë pune me punëdhënësin. Ndërsa përqindja e të anketuarve të cilet deklarojnë se nuk e dinë nëse ka një kontrate pune me punëdhënësin është rreth 1.3%.

Edhe pse përqindje e vogël në krahasim me të anketuarit gjithsej, rezultati i këtij niveli pjesëmarrje tregon nevojën në rritje të përkrahjes sindikale në shtimin e presionit ligjor për punëdhënësit dhe ndërgjegjësimin e punëmarrësit, për rolin mjaft efektiv të efekteve mbrojtëse prej nënshkrimit të kontratës nga palët.

Punëdhënësi është i mbrojtur nga ndëshkimi ligjor dhe pretendimet e punëmarrësit, ndërsa ky i fundit është i mbrojtur në përfitimet që rrjedhin nga zbatimi i kontratës, si dhe në momentin e largimit nga vendi i punës.

Ekzistenca e një përqindje të caktuar të të anketuarve, edhe pse në shifër të ulët (rreth 0.6%), të cilët janë përgjigjur se refuzojnë t'i përgjigjen kësaj pyetje, tregon për një marrëdhënie të paqartë në respektim të Kodit të Punës nga ana e punëdhënësit, si dhe e punëmarrësit gjithashtu.

Sipas të dhënave të Tabelës Nr.1.1, e cila paraqet informacion të disagreguar sipas karakteristikave të biznesit: (a) aktiviteti i subjektit, (b) numri i të punësuarve në subjekt, (c) vendndodhja e subjektit, gjejmë që :

- Resortet janë subjektet që kanë numrin më të madh të të anketuarve që rezultojnë të punojnë pa kontratë pune, vlerë e cila kap shifrën prej 4.5%.
- Bar-Kafe dhe Bar – Restorante janë subjektet që kanë një pjesë të konsiderueshme të të anketuarve që deklarojnë se, punojnë pa kontratë pune, përkatesisht me vlerat 1.7% e 1.3%. Duhet të theksojmë ketu se vetëm në keto dy lloj subjektesh gjejmë përqindjen e të anketuarve që kanë refuzuar t'i përgjigjen kësaj pyetje në pyetësor.
- Pavarësisht nga kategoria që i përket subjekti sipas numrit të punonjësve shihet se në të tria kategoritë kemi ekzistencë të të punësuarve pa kontratë pune.

Në evidentimin e punësimit pa kontrata pune individuale në resorte në një nivel më të madh se në aktivitetet e bareve dhe restoranteve duket se ndikimin e madh e ka nga niveli i aktivitetit bazuar kryesisht në sezon pushimesh verore dhe dimërore dhe në fundjavat e vitit. Ky nivel aktiviteti me qarkullim në periudha të shkëputura të vitit, kultura e ulët në zbatimin e ligjit nga administratorët e bizneseve, si dhe ndikimi më i ulët i presionit të inspektimeve për zbatimin e Kodit të Punës duket se ndikojnë direkt në punësimin e të rinjve pa kontrata pune.

Tabela 1.1: Të dhëna nëse të rinjtë punojnë me kontrata pune referuar karakteristikave të biznesit

Karakteristikat të biznesit		A punojnë me kontrata pune?			
		PO	JO	Nuk e di	Refuzon
Aktiviteti i subjektit	Bar - Restorant	21.0%	1.3%	0.2%	0.2%
	Bar-Kafe	47.1%	1.7%	0.7%	0.4%
	Fast food; Pasticeri	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	Hotel - Restorant	0.9%	0.6%	0.0%	0.0%
	Hoteleri	7.8%	0.4%	0.0%	0.0%
	Resort	6.7%	4.5%	0.0%	0.0%
	Sherbime, Retail	0.6%	0.4%	0.2%	0.0%
	Pa përgjigje	1.9%	1.7%	0.2%	0.0%
	Total	87.7%	10.4%	1.3%	0.6%
Numri i të punësuarve	1 - 5 persona	23.3%	1.5%	0.9%	0.0%
	5 - 10 persona	41.5%	4.8%	0.2%	0.4%
	mbi 10 persona	22.9%	4.1%	0.2%	0.2%
	Total	87.7%	10.4%	1.3%	0.6%
Vendndodhja	Bregdet	22.0%	5.6%	0.0%	0.2%
	Qytet	65.7%	4.8%	1.3%	0.4%

	Total	87.7%	10.4%	1.3%	0.6%
--	--------------	--------------	--------------	-------------	-------------

Nëse shikojmë peshën e zbatimit të Kodit të Punës për kontratat individuale të punës shihet se nivelin më të lartë e mbajnë aktivitetet me 5 – 10 punonjës (41.5%) të pasuara nga aktivitetet me 1 – 5 punonjës (23.3%). Të dy këto grupe aktivitetesh përfaqësojnë në nivel biznesi aktivitetet e bareve dhe restoranteve. Pjesa e zonave të qytetit ka më shumë prioritet në këtë drejtim në raport me bregdetin.

Gjetja 1.1: Të rinjtë që punojnë në profesionet: Banakier, Kamarier, kanë përqindjen më të lartë të të rinjve që punojnë pa kontratë pune.

Tabela 1.2: Të dhëna nëse të rinjtë punojnë me kontrata pune, sipas karakteristikave të të punësuarit

Karakteristikat e të punësuarit		A punojnë me kontrata pune?			
		PO	JO	Nuk e di	Refuzon
Pozicioni i punonjësit (profesioni)	Agjent turistik	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%
	Arkitekthe	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
	Asistent dentar	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
	Banakier	18.1%	2.2%	0.4%	0.2%
	Drejtuese	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
	Kamarier	43.9%	3.4%	0.4%	0.4%
	Keshillues Klienti	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%
	Krye-kamarier	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	Kuzhinier	8.0%	0.7%	0.0%	0.0%
	Masazhatore	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
	Ndihmes kamarier	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
	Ndihmes Kuzhinier	5.0%	0.6%	0.0%	0.0%
	Telemarketing	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	Pjatalarese	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	Pjekes	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
	Receptionist	2.6%	1.5%	0.0%	0.0%
	Sanitare	6.7%	1.1%	0.2%	0.0%
	Shef kuzhine	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	Shitese	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%
	pa pergjigje	0.4%	0.6%	0.2%	0.0%
Total	87.7%	10.4%	1.3%	0.6%	
Vitet e punës në biznes	Mbi 1 vit	36.7%	3.0%	0.4%	0.2%
	Më pak se 1 vit	51.0%	7.4%	0.9%	0.4%

	Total	87.7%	10.4%	1.3%	0.6%
Gjinia	Femra	31.1%	4.8%	0.6%	0.2%
	Meshkuj	56.6%	5.6%	0.7%	0.4%
	Total	87.7%	10.4%	1.3%	0.6%

Ndër 87.7% të totalit të të anketuarve të përgjigjur se kanë një kontratë individuale pune, kamarierët janë mbizotërues me 43.9% të totalit të kontratave individuale të punës. Pas tyre janë banakierët (18.1%) të totalit që kanë një kontratë individuale. Guzhinierët me 8% dhe ndihmës-guzhinierët me 5% janë dy profesionet që kanë një tregues nënshkrimi kontratë pune të dukshëm më të lartë se profesionet e tjera (pjatolarëse, sanitare, receptionist, pjekës, masazhator, shitëse, telemarketing, drejtuese, asistent dentar, arkitekt etj.).

Edhe në grupin e të rinjve që nuk kanë nënshkruar kontratë pune, vendin e parë e mbajnë kamarierët, të pasuar nga banakierët (respektivisht 3.4% dhe 2% të totalit). Gjithë aktivitetet e tjera janë në nivele që variojnë nga 0.2% (shitëse, agjent turistik) deri 1.5% (receptionist).

Ndër të anketuarit që kanë nënshkruar kontratë pune janë më të shumtë ata që kanë më pak se 1 vit (51%) në krahasim me punonjësit që kanë më shumë se 1 vit punë (36.7%). Në po këto raporte është edhe pjesa e punonjësve që nuk kanë nënshkruar një kontratë individuale. Punonjësit me më pak se 1 vit punë përbëjnë 7.4% të totalit të të anketuarve, ndërsa ata mbi 1 vit pune përbëjnë 3% të të anketuarve.

Të dhënat e përqindjeve në tabelën më sipër tregojnë peshën specifike të të punësuarve të profesioneve të ndryshme në totalin e përqindjes 87.7% (të atyre me kontratë) apo 10.4% (të atyre pa kontratë).

P.Sh. Arkitektë dhe Shef Kuzhine me kontratë, zenë respektivisht 0,2% dhe 0,4% të totalit 87,7% të atyre me kontratë, por arkitektët dhe shefat e kuzhinës në vetevete janë 100% me kontratë.

Gjetja 1.2: Djemtë/Meshkujt kanë përqindjen më të lartë të të rinjve që punojnë pa kontratë pune.

Figura Nr. 1.2 jep tregues statistikore mbi nënshkrimin e kontratës së punës, sipas përbërjes gjinore. Vihet re se, peshën më të madhe të të anketuarve që deklarojnë se punojnë pa kontratë pune e zënë meshkujt me 5.6% nga 10.4% që është totali. Kjo gjë mbizotëron edhe në kategoritë e tjera të përgjigjeve për pyetjen përkatëse, gjë që shpjegohet edhe me faktin që numri i të anketuarve meshkuj është pothuajse sa dyfishi i të anketuarve femra.

Të dhëna mbi nënshkrimin e kontratës së punës, sipas përbërjes gjinore

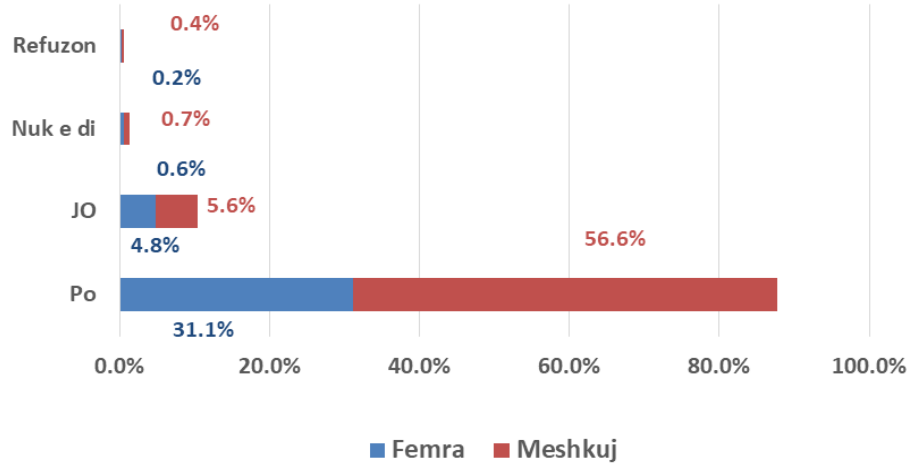


Figura 1.2

Gjetja 1.3: Vajzat/Femrat kanë peshën më të madhe në përqindjen e numrit të të rinjve që punojnë pa kontratë pune.

Nëse do të flisnim për peshën që zë secila prej kategorive të përgjigjeve (Po, Jo, Nuk e di, Refuzon) e analizuar veçmas për secilën gjini, sipas të dhënave të Figurës Nr. 1.3, kuptojmë se:

- Kategoria “vajza/femra” ka përqindjen më të madhe që kanë deklaruar që punojnë pa kontratë pune kundrejt totalit të vajzave/femrave që kanë marrë pjesë në anketim (13.2% e totalit vajzave/femrave). Ndërsa për kategorinë djemtë/meshkuj ajo arrin vlerën prej 8.8% të totalit të meshkujve të anketuar.
- Përqindja e të anktuarve që kanë zgjedhur të refuzojnë të japin informacionin e kërkuar zë të njëjtën peshë si për femrat po ashtu edhe për meshkujt.

Të dhëna mbi nënshkrimin e kontratës së punës, të paraqitura për secilën gjini

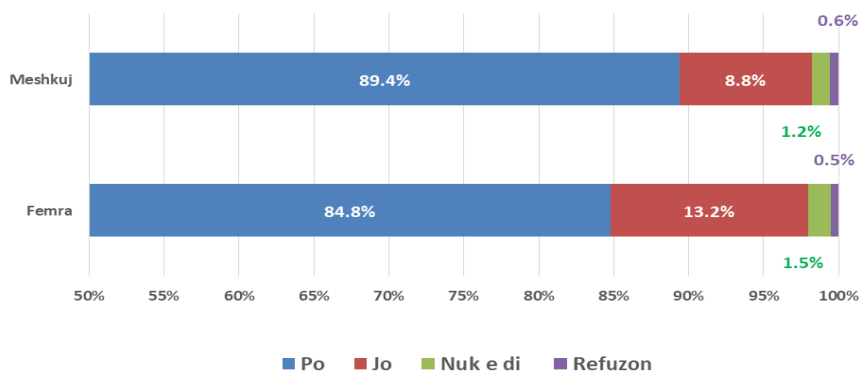


Figura Nr. 1.3

Gjetja 1.4: Vajzat/Femrat kanë peshën më të madhe në përqindjen e numrit të të rinjve që punojnë pa kontratë pune referuar nivelit arsimor të kryer prej tyre.

Tabela Nr. 1.3 Të dhëna nëse të rinjtë punojnë me kontrata pune, sipas nivelit arsimor të kryer nga të punësuarit

A punojnë me kontratë pune?	Akademitë kulinarisë	Arsim 9 - vjeçar	Arsimi lartë	Arsim i mesëm (i përgjithshëm)	Arsimi mesëm (profesional)	Total
Po	Femra	7.6%	7.6%	18.3%	41.1%	84.8%
	Meshkuj	11.5%	1.8%	7.6%	52.4%	89.4%
	Total	10.1%	3.9%	11.5%	48.2%	14.0%
Jo	Femra	0.5%	3.0%	3.0%	6.1%	13.2%
	Meshkuj	0.6%	1.2%	2.4%	2.9%	8.8%
	Total	0.6%	1.9%	2.6%	4.1%	1.3%
Nuk e di	Femra	0.0%	0.5%	0.0%	1.0%	1.5%
	Meshkuj	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	1.2%
	Total	0.0%	0.2%	0.0%	0.9%	0.2%
Refuzon	Femra	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%
	Meshkuj	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.6%
	Total	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%

Sipas të dhënave të Tabelës Nr. 1.3 dhe Figurës Nr. 1.4, rezulton se:

- Vajzat/Femrat që kanë kryer arsimin e mesëm të përgjithshëm përbëjnë peshën më të madhe në totalin e numrit të të anketuarve që kanë deklaruar se punojnë pa kontratë pune (6.1%), pra më shumë me 3.2% se djemtë. Ndërsa me kontratë pune janë 41.1%, pra më pak me 11.3% se pjesa e djemve që kanë mbaruar arsimin e mesëm të përgjithshëm.

- Numri i të anketuarve që kanë mbaruar arsimin e mesëm të përgjithshëm dhe që kanë deklaruar se punojnë pa kontratë pune është 4.1%. Ndërkohë, numri total i të gjithë të anketuarve që punojnë pa kontratë pune, pavarësisht nivelit arsimor të kryer prej tyre, është 10.4% .

- Vajzat/Femrat që kanë kryer arsimin 9-vjeçar kanë peshën më të madhe në përqindjen e të anketuarve që kanë deklaruar që punojnë pa kontratë pune në krahasim djemtë/meshkujt që kanë kryer po atë nivel arsimi.

- Përqindja e të anketuarve që kanë zgjedhur të refuzojnë të japin informacionin e kërkuar zë të njëjtën peshë si për femrat po ashtu edhe për meshkujt.

Studimi zbulon gjithashtu se punonjëset e aktiviteteve mikpritjes kanë më shumë gjasa të largohen nga industria duke u nisur nga niveli më i lartë i edukimit në raport me meshkujt (Tabela 1.3). Kjo do të thotë se profile sociodemografik i grupit të punonjëseve të reja janë

kryesisht më të pranueshme në kryerjen e shërbimit të sektorit të mikpritjes, i cili e ka një faktor ndikues edukimin dhe shërbimin bazuar mbi të.

Të dhëna mbi nënshkrimin e kontratës së punës, sipas gjinisë dhe arsimit

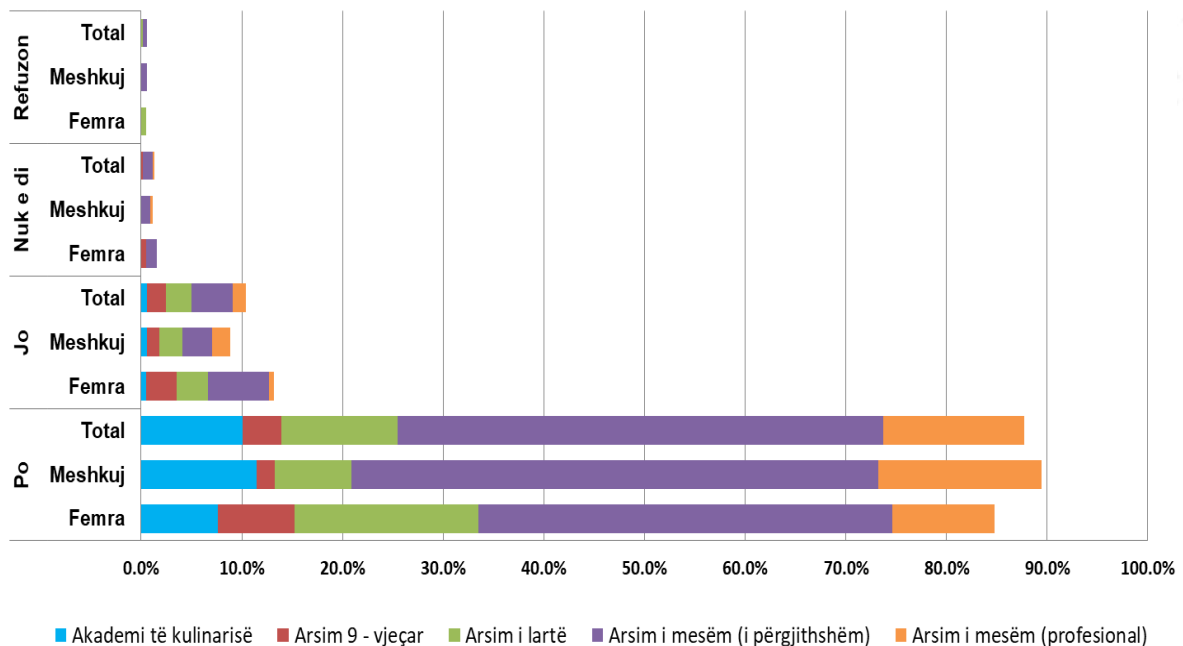


Figura Nr. 1.4

Gjetja 2: Rreth 9.3% e të anketuarve deklarojnë se përfitojnë ditëtë pushimit vjetor të paguar sipas përcaktimeve të Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë.

Të dhënat e Figurës Nr. 2.1 tregojnë se, rreth 73.4 % e të rinjve të anketuar preferojnë të mos I përgjigjen pyetjes mbi numrin e ditëve të pushimit vjetor të paguar që marrin nga subjekti ku ata punojnë. Ndërsa rreth 17.3% e të anketuarve deklarojnë se përfitojnë ditë të pushimit vjetor të paguar jo sipas përcaktimeve të Kodit të Punës.

Në analizën e përgjigjes së dhënë nga të rinjtë duket se kjo pikë është një mungesë e theksuar e mos respektimit të Kodit të Punës, por edhe të pikave të nënshkruara të kontratave individuale (për të rinjtë që e kanë nënshkruar). Nga ky mos zbatim duket qartë se përgjegjësia e nënshkrimit të kontratës nuk ka garantuar dot të drejtat e mohuara për 90.7% të të rinjve.

Sa ditë pushimi vjetor të paguara marrin?

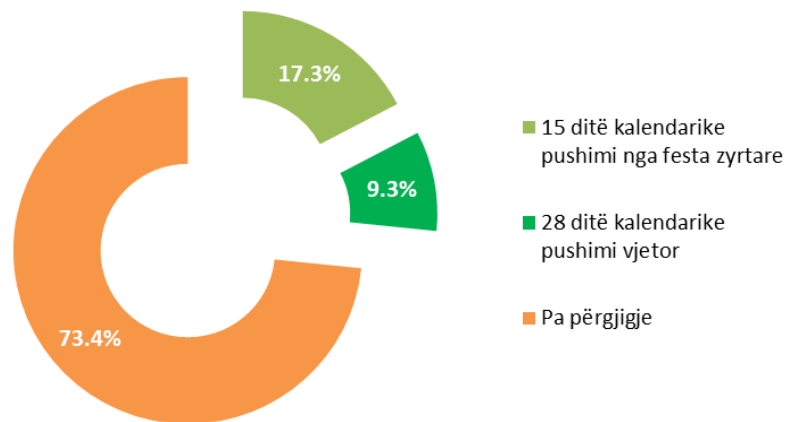


Figura Nr. 2.1

Nga të dhënat e Tabelës Nr. 2.1, e cila paraqet informacion mbi numrin e ditëve të pushimit vjetor të paguar që marrin të rinjtë nga subjekti ku ata punojnë, gjejmë që :

- Bar- Kafe – janë subjektet që kanë numrin më të madh të të anketuarve, të cilët rezultojnë të marrin numrin e ditëve të pushimit vjetor të paguar nga subjekti ku ata punojnë sipas përcaktimeve të Kodit të Punës. Vlerë që arrin në rreth 6.5% e totalit të të anketuarve.
- Resortet - janë subjektet që nuk kanë asnjë të anketuar që të deklarojnë numrin e ditëve të pushimit vjetor të paguar që ata marrin nga subjekti ku punojnë sipas përcaktimeve të Kodit të Punës, por edhe sa gjysma e përcaktimeve ligjore. Të gjithë të anketuarit që punojnë në këto subjekte kanë preferuar që të mos i përgjigjen kësaj pyetjeje.
- Bar-Kafe dhe Bar-Restorantet - janë subjektet që kanë numrin më të madh të të anketuarve që kanë preferuar që të mos i përgjigjen kësaj pyetjeje. Vlerat e përqindjeve arrijnë në 34.1% për Bar–Kafete, dhe 15.6% për Bar-Restorantet.

Edhe në këtë rast të reagimit të të rinjve duket se resortet rezultojnë me problematikë që mbart situatë të mos zbatimit të kërkesave të ligjit për arsyet e përmendura më lart.

Pavarësisht orëve më të gjata të ditës së punës, punonjësit po bëjnë gjithashtu më pak pushime. Në vitin 2021, një shumicë dërrmuese e profesioneve në aktivitetet e mikpritjes kanë bërë ditët e plota sipas ligjit në nivelin më të lartë punonjësit në bar kafe (6.1% të totalit). Ndërkohë, pjesa masive e profesioneve në këto aktivitete kanë bërë vetëm 14 ditë në vit (bar kafe me 9.7% dhe bar-restorant me 4.8%). Pjesët e tjera të profesioneve dhe aktiviteteve duket se ose e kanë shtyrë ose e kanë anuluar kohën e planifikuar të pushimit, sipas treguesve që rezultojnë në kolonën e postit “pa përgjigje” në Tabelën 2.1.

Tabela 2.1: Të dhëna nëse të rinjtë marrin ditë pushimi vjetor të paguara sipas aktivitetit të biznesit

Aktiviteti i biznesit		Sa ditë pushimi vjetor të paguara marrin?		
		15 ditë kalendarike pushimi nga festa zyrtare	28 ditë kalendarike pushimi vjetor	Pa përgjigje
Aktiviteti I kompanisë	Bar - Restorant	4.8%	2.2%	15.6%
	Bar-Kafë	9.7%	6.1%	34.1%
	Fast food; Pasticeri	1.1%	0.0%	0.6%
	Hotel - Restorant	0.0%	0.2%	1.3%
	Hoteleri	1.1%	0.6%	6.5%
	Resort	0.0%	0.0%	11.2%
	Sherbime, Retail	0.2%	0.0%	0.9%
	pa përgjigje	0.4%	0.2%	3.2%
	Total	17.3%	9.3%	73.4%

Mungesa e një mbështetjeje përtej forcës së kontratës shihet mëse e nevojshme që të jetë e adresuar sa më shpejt(a) ose nëpërmjet organizimit në rrjet sindakal për sektorin, ose (b) nëpërmjet përdorimit më të madh të denoncimit të rasteve të tilla te inspektoriati përkatës, apo duke përdorur edhe anonimatin nëpërmjet linjave të dedikuara për këto qëllime në portalet e denoncimit të padrejtësisë për shkeljen e të drejtave në punë.

Tabela 2.2: Të dhëna nëse të rinjtë marrin ditë pushimi vjetor të paguara sipas karakteristikave të të punësuarit.

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Sa ditë pushimi vjetore te paguara marrin?		
		15 ditë kalendarike pushimi nga festa zyrtare	28 ditë kalendarike pushimi vjetor	Pa përgjigje
Vitet e punës ne biznes	Mbi 1 vit	7.4%	1.9%	30.9%
	Mëpak se 1 vit	9.9%	7.4%	42.5%
	Total	17.3%	9.3%	73.4%
Gjinia	Femra	6.7%	3.2%	26.8%
	Meshkuj	10.6%	6.1%	46.6%
	Total	17.3%	9.3%	73.4%
Statusimartesor	Bashkëjetesë	1.7%	1.7%	9.7%
	Beqar/e	8.6%	4.7%	38.2%
	I/ ndarë, divorcuar	0.9%	0.4%	1.7%
	I/e martuar	6.1%	2.6%	23.8%
	Total	17.3%	9.3%	73.4%

Gjetja 2.1 Përqindja emeshkujve që përfitojnë ditë pushimi vjetor të paguara sipas Kodit të Punës kundrejt numrit total të meshkujve të anketuar është pothuajse e njëjtë me përqindjen e femrave që përfitojnë ditë pushimi vjetor të paguara sipas Kodit të Punës kundrejt numrit total të femrave të anketuara.

Nga të dhënat nëanketim rezulton se :

- Beqarët përbëjnë mbi 51% të të punësuarve të anketuar në bizneset e sektorit të turizmit.
- Niveli 60% i të anketuarve kanë me pak se 1 vit pune në subjektin ku po punojnë aktualisht;

Kjo situatë e zbatimit mjaft të ulët të kontratës individuale, e veçanërisht akteve ligjore është tregues që vjen edhe prej mbingarkesës së punës, ku një pjesë e të rinjve me vjetërsi në vendin e punës më pak se 1 vit, që nuk kanë dhënë përgjigje (42.5%) mund të jenë angazhuar më shumë drejt zbatimit të detyrave të tyre dhe e kanë përdorur kohën personale të ofruar nga obligimi i ligjit në funksion të ruajtjes së vendit të punës dhe marrjes së përfitimeve që vijnë nga klientët edhe pse koha e tyre e punës si do ta shikojmë më tej nuk është paguar përsa lidhet me orët shtesë.

Gjetja 2.2 Beqarët zënë përqindjem më të madhe në numrin e të anketuarve që përfitojnë ditë pushimi vjetor të paguara sipas Kodit të Punës.

Sipas Figurës Nr. 2.3 rezulton se, Beqarët – meshkuj kanë peshën më të madhe në numrin e të anketuarve të cilët kanë preferuar të mos i përgjigjen kësaj pyetjeje të pyetësorit.

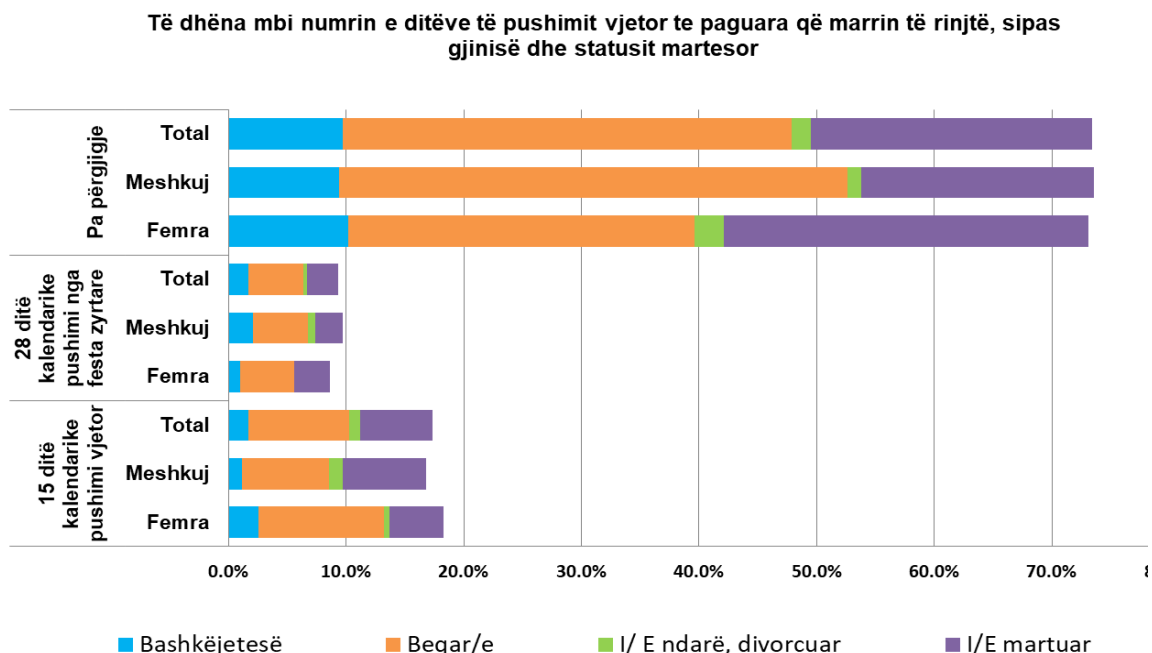


Figura 2.2

Në tërësi, reagimi ndaj kësaj pyetje dhe në vijim të sqarimeve më lart duket se plotësohet edhe nga treguesi i përgjigjeve për mos dhënie përgjigje për pyetjen për leje të zakonshme nga të rinjtë beqarë (vajza dhe djem nuk janë përgjigjur në 38.2% të totalit).

Tabela Nr. 2.3 Të dhëna nëse të rinjtë marrin ditë pushimi vjetor të paguara sipas statusit martesor dhe gjinisë së të punësuarit.

Sa ditë pushimi vjetore të paguara marrin?		Bashkëjetesë	Beqar/e	I/ E ndarë, divorcuar	I/E martuar	Total
15 ditë kalendarike pushimi vjetor	Femra	2.5%	10.7%	0.5%	4.6%	18.3%
	Meshkuj	1.2%	7.4%	1.2%	7.1%	16.8%
	Total	1.7%	8.6%	0.9%	6.1%	17.3%
28 ditë kalendarike pushimi nga festa zyrtare	Femra	1.0%	4.6%	0.0%	3.0%	8.6%
	Meshkuj	2.1%	4.7%	0.6%	2.4%	9.7%
	Total	1.7%	4.7%	0.4%	2.6%	9.3%
Pa përgjigje	Femra	10.2%	29.4%	2.5%	31.0%	73.1%
	Meshkuj	9.4%	43.2%	1.2%	19.7%	73.5%
	Total	9.7%	38.2%	1.7%	23.8%	73.4%

Në këtë situatë të zbatimit në lidhje me të drejtën e punonjësve për leje të zakonshme të paguar rezulton se pjesa e të rinjve që i përket statusit “i/e martuar” kanë përfituar më shumë të drejtën e lejes së paguar për periudhë 15-ditore (femra 4.6% e totalit dhe meshkujt 7.1% e totalit). Ndërsa në rastin e kryerjes së lejes së zakonshme 28 ditë në vit është përfituar më shumë nga statusi social “beqar/e” (femra 4.6% e totalit dhe meshkujt 4.7% e totalit).

E gjithë kjo situatë tregon, se zbatimi i legjislacionit nuk është i sigurtë vetëm me nëshkrimin e kontratës së punës.

Gjetja 3: 62.8% e të anketuarve deklarojnë se, në kontratën e punës janë të parashikuara pushimet vjetore dhe festat zyrtare.

Tabela Nr. 3.1: Të dhëna mbi parashikimin e pushimeve vjetore dhe festave në kontratën e punës, sipas karakteristikave të biznesit

Sipas karakteristikave të biznesit		Parashikimi i pushimeve vjetore dhe festave në kontratën e punës				
		PO	JO	Nuk e di	Pa përgjigje	Refuzon
Aktiviteti kompanisë	Bar - Restorant	16.4%	2.4%	2.8%	0.4%	0.7%
	Bar-Kafe	31.8%	5.8%	7.8%	2.2%	2.2%
	Fast food; Pasticeri	1.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	Hotel - Restorant	0.4%	0.6%	0.0%	0.2%	0.4%
	Hoteleri	5.4%	2.0%	0.6%	0.0%	0.2%
	Resort	5.4%	1.3%	0.9%	3.0%	0.6%
	Sherbime, Retail	0.6%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%
	Pa përgjigje	1.5%	1.5%	0.0%	0.6%	0.2%
	Total	62.8%	14.3%	12.3%	6.3%	4.3%

Nisur nga përgjigjet e të anketuarve duket se parashikimi në kontratën e punës është pjesë e një formati, që i referohet legjislacionit mbi të drejtat në punë.

Duke qenë një dokument që mundet të jetë i përdorshëm për disa qëllime është e pranueshme që 62.8% e të rinjve të pranojnë se kontratat e punës i përfshijnë parashikimin e pushimeve vjetore dhe festave.

Tabela Nr. 3.2: Të dhëna mbi parashikimin e pushimeve vjetore dhe festave në kontratën e punës, sipas karakteristikave të të punësuarit

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Parashikimi i pushimeve vjetore dhe festave në kontratën e punës				
		PO	JO	Nuk e di	Pa përgjigje	Refuzon
Vitet e punës në biznes	Mbi 1 vit	29.8%	4.7%	3.2%	1.9%	0.7%
	Mëpak se 1 vit	33.0%	9.7%	9.1%	4.5%	3.5%
	Total	62.8%	14.3%	12.3%	6.3%	4.3%
Gjinia	Femër	20.5%	5.2%	6.3%	2.2%	2.4%
	Mashkull	42.3%	9.1%	6.0%	4.1%	1.9%
	Total	62.8%	14.3%	12.3%	6.3%	4.3%

Dukshëm që edhe përgjigjet mohuese, por edhe ato që shprehen se nuk e dinë mundet të kenë nevojë për sqarim. Nisur nga objekti i kontratës për të gjithë punonjësit ato nuk ndryshojnë si format nga njeri-punonjës te tjetri.

Zbatimi i kushteve të kontratës së punës për pushimet vjetore dhe festat zyrtare

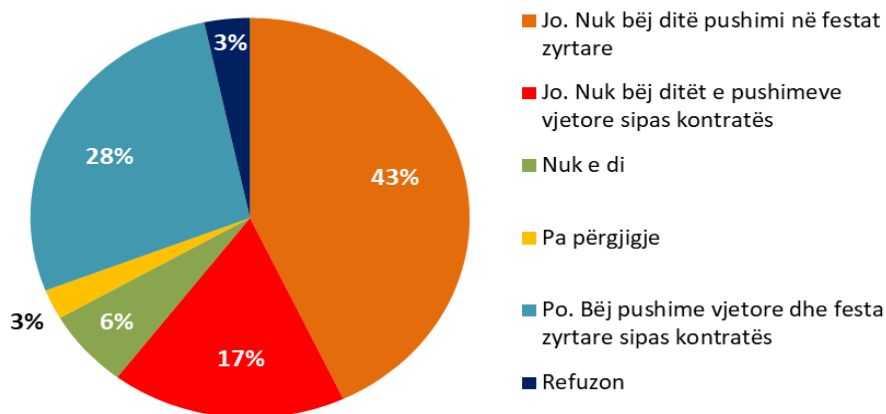


Figura Nr. 3.1

Gjetja 3.1: 43% e të anketuarve deklarojnë se **nuk** i marrin pushim ditët e festave zyrtare.

Ky nivel i zbatimit të detyrimeve të punëdhënësit sipas kushteve të kontratës, por edhe përcaktimeve të ligjit argumenton faktin se me të paktën zbatimi në këtë anketim është minimalisht 20% më pak se sa pranohet me nënshkrimin e kontratës mes palëve (Figura 3.1).

Gjetja 3.2: 17% e të anketuarve deklarojnë se nuk i marrin pushimet vjetore sipas kushteve të përcaktuara në kontratë.

Përgjigjet sipas gjetjes 3.1., por edhe ato në gjetjen 3.2. tregojnë një fakt që nuk kundërshtohet dot me argumentin se mosmarrja e pushimit në ditë festash zyrtare kompensohet me orë shtesë, pasi kjo provohet nga përgjigjet e të rinjve të anketuar si e pavërtetë.

Ndërsa pothuajse të gjithë punëmarrësit e rinj arrijnë të bëjnë pushime, nga të dhënat e anektitimit rezulton se mbi 2/3 e punonjësve nuk u ofrohen nga punëdhënësi pushime me pagesë.

Afërsisht më pak se gjysma (43.7%) e punonjësve nuk u ofrohet fare një planifikim pushimi me pagesë, i cili kombinon pushimet, kohën e sëmundjes dhe probleme personale në një mënyrë që i lejon punonjësve të zgjedhin se si ata ta kalojnë kohën e lirë. Për më tepër, një numër më i madh arrin nëse përfshijmë edhe punonjësit që përtej ditëve të festave nuk i përfitojnë të plota as ditët e pushimit vjetor sipas kontratës.

Një përqindje e moderuar prej 28% e të anketuarve rezulton se u ofrohen përfitime të ndryshme në një raport fleksibël me kohën e punës, por që ndoshta ka nevojë për një analizë më të thelluar për arsyet e përfitimit krahasuar me pjesën tjetër të punonjësve.

Këto përqindje të larta të mos zbatimit të kontratës pasqyrojnë perceptimin e përgjithshëm të sektorit të mikpritjes, por në realitet edhe të industrive të tjera që janë të ngjashme për nga pagesat e punonjësve me paga të ulëta, orë të gjata dhe të parregullta pune, punë në fundjavë dhe pushime zyrtare, mungesë trajnimit dhe mundësi të pakta për zhvillimin e karrierës së punonjësve.

Megjithatë, duke konsideruar rrethanat e pa precedentë të paraqitur nga pandemia COVID-19, punëdhënësit që mendojnë të zbatojnë të drejtat e punonjësve në punë po përballen me një botë shumë të ndryshme nga ajo që ekzistonte pak më shumë se dy vite më parë.

Megjithëse përvoja në vendin e punës do të ndryshohet në mënyrë të pashmangshme nga këto kushte të reja, është e rëndësishme që punëdhënësit dhe punëtorët të kujtojnë se rregullat e vjetra ende zbatohen.

Kjo do të thotë që punëdhënësit duhet të vazhdojnë të sigurojnë që vendimet që merren prej tyre, por dhe politikat e qeverisë që miratohen në këtë realitet të ri janë në përputhje me ligjet ekzistuese kundër diskriminimit të punonjësve dhe të pagave dhe orëve të punës, sipas të njëjtit ligj, atij të Kodit të Punës.

4. ANTI DISKRIMINIMI DHE MUNDËSITË E BARABARTA

Punëdhënësit duhet të marrin në konsideratë se pajtueshmëria me anti diskriminin më së pari lidhet me edukimin dhe trajnimin e punonjësve dhe burimeve njerëzore duke përfshirë edhe vetë punëdhënësit. Kjo qasje vlen për tu bërë praktikë e vazhdueshme, me synim informimin dhe dënimin për raste të caktuara dhe në ndihmë të gjithë punonjësve të rinj. Ata e kanë të domosdoshme të jenë të vetëdijshëm mbi politikat kundër ngacmimit dhe kundër diskriminimit të të drejtave të sanksionuara në ligjet themelore të vendit.

Kjo qasje ka nevojë për një ndihmë edhe nga institucionet e monitorimit të Kodit të Punës dhe ligjeve fiskale për përforcimin e pajtueshmërisë me ligjet shtetërore dhe lokale për punën, pagën, kontributet e sigurimeve sociale dhe të drejtën e punonjësve në vendin e punës.

Gjetja 4: Vetëm për 42.3% të të anketuarve bizneset paguajnë sigurime shoqërore dhe shëndetësore mbi pagën reale që marrin të rinjtë.

Niveli i pagueshmërisë së kontributeve sipas pagës reale nën gjysmën e numrit të punonjësve të pyetur është treguesi flagrant për nivelin e informalitetit të tregut të punës në sektorin e mikpritjes. Në rastin e kësaj gjetje kuptohet më qartë se tregu i punës (veçanërisht ai në zona gjeografike të paaritshme nga inspektimet, si p.sh. resortet, Tabela 4.1) vuan nga paqëndrueshmëria e bazës së tij, por është edhe i ekspozuar ndaj elementëve të korrupsionit për të ruajtur gjendjen e evazionit. Në këtë rast kuptohet më qartë se aksionet anti informalitet dhe deklaratimet për formalizim të tregut janë vetëm të përkohshme dhe pa garanci afatgjata për një treg të shëndoshë, të kualifikuar dhe të denjë për tu vlerësuar më shumë.

Tabela 4.1 Të dhëna mbi pagën mbi të cilën paguhen kontributet për sigurimet shoqërore e shëndetësore për të rinjtë

Karakteristikat e biznesit		Sa është paga mbi të cilën ju paguhen kontributet për sigurimet shoqërore e shëndetësore?				
		Mbi pagën minimale	Mbi pagën reale	Nuk e di	Pa përgjigje	Refuzon
Aktiviteti i kompanise	Bar - Restorant	3.5%	10.1%	8.0%	0.4%	0.7%
	Bar-Kafe	9.5%	22.3%	14.3%	2.2%	1.5%
	Fast food; Pasticeri	0.7%	0.4%	0.6%	0.0%	0.0%
	Hotel - Restorant	0.2%	0.2%	0.4%	0.2%	0.6%
	Hoteleri	1.9%	4.3%	1.9%	0.0%	0.2%
	Resort	3.5%	3.4%	1.3%	2.4%	0.6%
	Sherbime, Retail	0.2%	0.4%	0.4%	0.0%	0.2%
	Pa përgjigje	0.9%	1.3%	0.7%	0.6%	0.2%
	Total	20.5%	42.3%	27.6%	5.8%	3.9%
Numri i te punesuarve	1 - 5 persona	5.4%	11.9%	6.9%	0.6%	0.9%
	5 - 10 persona	7.6%	19.0%	14.9%	4.1%	1.3%

	mbi 10 persona	7.4%	11.4%	5.8%	1.1%	1.7%
	Total	20.5%	42.3%	27.6%	5.8%	3.9%

Sipas përgjigjes për pyetjen lidhur me pagesën e sigurimeve shoqërore sipas pagës është i dukshëm edhe grupi i të anketuarve (27.6%), të cilët përgjigjen “Nuk e di”. Pjesa më e madhe e këtij grupi i përket aktivitetit të bareve dhe restoranteve (22.3%). Ky nivel i lartë i pa dijenisë së nivelit të pagës është i lidhur sa me pasigurinë e punonjësve të rinj në punë, por po ashtu edhe me mungesën e solidaritetit për të kërkuar të drejtat e tyre.

Edhe në këtë përgjigje, vërehet se në aktivitetet me 5-10 punonjës ka një qasje më të mirë në aspekt të zbatimit të kontratës dhe legjislacionit fiskal, ku niveli më i lartë i pagesës së sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore mbi pagën reale prezantohet (19%).

Ndërkohë, pagesa e detyrimeve fiskale duke marrë si referencë pagën minimale zyrtare (20.5% e punonjësve paguhen sipas pagës minimale) është një tjetër moment për të reaguar në lidhje me kulturën e bizneseve të kategorisë që qëndrojnë te kufiri i evazionit fiskal, por që në fakt janë pjesa më e vështirë për të ndryshuar qasje, për arsye të justifikimit me zbatimin e pjesshëm të ligjit dhe janë më pak të kontrollueshëm nga inspektimet e institucioneve.

Gjetja 4.1: Vetëm 76.4% e të anketuarve deklarojnë se u paguhen sigurimet shoqërore dhe shëndetësore

Në nivelin e pagueshmërisë ku afër ¼ është në punë informale, tregon se politika fiskale e përjashtimit të taksave për pagat minimale dhe ato të ulëta nuk ka patur efektin e pritshëm. Ky fenomen është më i dukshëm aty ku hyrje-daljet e punonjësve të rinj janë më të shpeshta, por edhe për shkak të mungeës së kualifikimit të të rinjve, të cilët hyjnë në një ambient pune pa patur trajnimin e duhur për të kryer shërbimin e tyre.

Çështjet e pagave mund të lindin dhe ndryshojnë sipas vendndodhjes gjeografike, tipit të aktivitetit, natyrës së punës së kryer dhe formës së kompensimit, ndër shumë faktorë të tjerë që mund të përmenden në detyrimet që lindin nga marëdhënia midis punëmarrësve dhe punëdhënësve. Për më tepër, çdo veprim i gabuar mund ta ekspozojë një punëdhënës ndaj përgjegjësisë përpara detyrimeve ligjore dhe morale, sepse çështjet e pagesës së pagave, kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore zakonisht zgjidhen në bazë të një grupi veprimesh sipas ligjit në fuqi.

Tabela 4.2 Të dhëna nëse bizneset paguajnë kontributet për sigurimet shoqërore e shëndetësore për të rinjtë

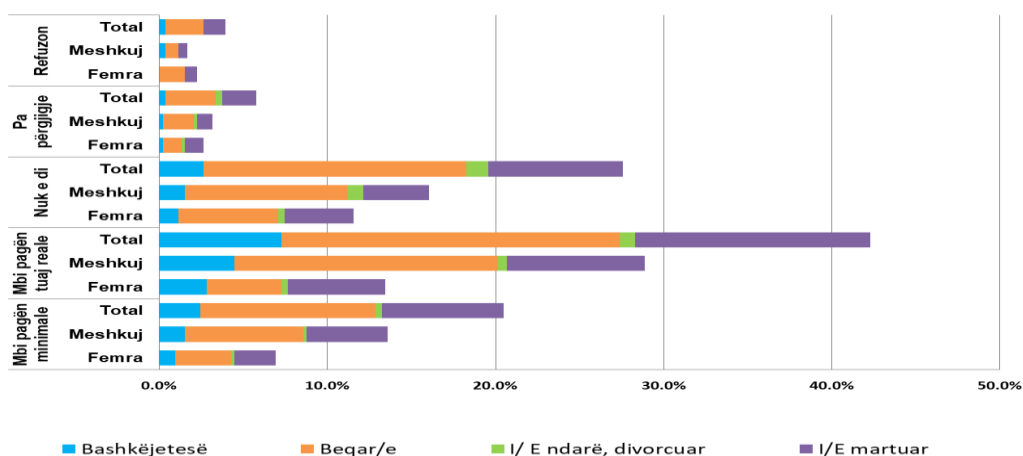
Karakteristikat e biznesit		A ju paguhen kontributet për sigurimet shoqërore e shëndetësore?				
		PO	JO	Nuk e di	Pa përgjigje	Refuzon
Aktiviteti i kompanisë	Bar - Restorant	17.9%	0.9%	3.2%	0.4%	0.4%
	Bar-Kafe	39.5%	3.5%	4.3%	2.0%	0.6%
	Fast food; Pasticeri	1.5%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%
	Hotel - Restorant	0.6%	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%
	Hoteleri	7.1%	0.2%	0.9%	0.0%	0.0%

	Resort	7.3%	2.8%	0.7%	0.2%	0.2%
	Sherbime, Retail	0.7%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%
	Pa përgjigje	1.9%	1.1%	0.6%	0.0%	0.2%
	Total	76.4%	9.1%	10.2%	2.8%	1.5%
Numri i të punësuarve	1 - 5 persona	20.3%	1.7%	3.0%	0.6%	0.2%
	5 - 10 persona	34.6%	5.0%	5.2%	1.9%	0.2%
	mbi 10 persona	21.4%	2.4%	2.0%	0.4%	1.1%
	Total	76.4%	9.1%	10.2%	2.8%	1.5%

Në rastin e pagesës së sigurimeve shoqërore (Tabela 4.2), pavarësisht forms juridike të aktiviteteve në sektorin e mikpritjes (sipas numrit të punësuarve), në momentin kur ata kanë punësuar një punonjës, ju lind dhe detyrimi sipas legjislacionit fiskal për llogaritjen, mbajtjen dhe pagesën në zyrat tatimore të kontributeve për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore për punëmarrësit⁵. Realiteti i nivelit të formalizimit të një biznesi në sektorin e shërbimit është ngushtësisht i lidhur me pagesën e kontributeve të sigurimeve, të cilat janë ndër shpenzimet kryesore të biznesit për llogari të buxhetit. Në nivelin e pagesës së kontributeve për vetëm $\frac{3}{4}$ e të punësuarve të rinj zakonisht janë më të ekspozuara ndaj mos zbatimit të ligjit bizneset që operojnë me një numër të madh punonjësish.

Gjetja 4.2: Nga totali i të gjithë të anketuarve që i përkasin kategorisë “Beqare”, vetëm 39.1% e tyre deklarojnë se u paguhen sigurimet shoqërore dhe shëndetësore mbi pagën e tyre reale.

Të dhëna për pagën mbi të cilën paguhen kontributet për sigurimet shoqërore e shëndetësore, sipas gjinisë dhe statusit martesor



FiguraNr. 4.1

⁵Kontributet e detyrueshme të sigurimit shëndetësor të punëdhënësit për punëmarrësin dhe kontributet e vetë punëmarrësit llogariten sipas nivelit të përcaktuar mbi pagën bruto të punëmarrësit dhe shtesat e tjera me karakter të përhershëm që lindin nga marrëdhëniet e punës, e cila nuk mund të jetë më e vogël nga paga minimale e përcaktuar nga Këshilli i Ministrave.

Në analizën e përgjigjeve për pagesën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore sipas pagës, shihet statusi social “beqar/e” dhe “i/e martuar” përfitojnë një pagesë kontributesh më të lartë (respektivisht 20.1% dhe 14%) në raport me të rinjtë me statuse sociale të tjera (bashkëjetesë, i/e ndarë). Në analizën e kësaj ndarje, kur nga totali prej 42.3% e të punësuarve përfitojnë kontribute sociale mbi pagën e tyre reale duket se këto dy statuse sociale kanë një kërkesë më të lartë në vlerësimin e punës së tyre dhe kjo arritje duket se lidhet edhe me përvojën dhe nivelin e shërbimit të tyre, që mundet të ketë një dallim nga të tjerët në bizneset e mikpritjes.

Tabela 4.3 Të dhëna për pagën mbi të cilën paguhen kontributet për sigurimet shoqërore e shëndetësore për të rinjtë, sipas statusit martesor të tyre dhe gjinisë

Paga mbi të cilën iu paguhen kontributet për sigurimet shoqërore e shëndetësore		Bashkëjetesë	Beqar/e	I/ E ndarë, divorcuar	I/E martuar	Total
Mbi pagën minimale	Femra	0.9%	3.4%	0.2%	2.4%	6.9%
	Meshkuj	1.5%	7.1%	0.2%	4.8%	13.6%
	Total	2.4%	10.4%	0.4%	7.3%	20.5%
Mbi pagën reale	Femra	2.8%	4.5%	0.4%	5.8%	13.4%
	Meshkuj	4.5%	15.6%	0.6%	8.2%	28.9%
	Total	7.3%	20.1%	0.9%	14.0%	42.3%
Nuk e di	Femra	1.1%	6.0%	0.4%	4.1%	11.5%
	Meshkuj	1.5%	9.7%	0.9%	3.9%	16.0%
	Total	2.6%	15.6%	1.3%	8.0%	27.6%
Pa përgjigje	Femra	0.2%	1.1%	0.2%	1.1%	2.6%
	Meshkuj	0.2%	1.9%	0.2%	0.9%	3.2%
	Total	0.4%	3.0%	0.4%	2.0%	5.8%
Refuzon	Femra	0.0%	1.5%	0.0%	0.7%	2.2%
	Meshkuj	0.4%	0.7%	0.0%	0.6%	0.0%
	Total	0.4%	2.2%	0.0%	1.3%	3.9%

Nëse shikojmë respektimin e barazisë gjinore në nivelin e trajtimit me sigurime shoqërore dhe shëndetësore shihet se meshkujt kanë një nivel më të lartë pagueshmërie (28.9%) krahasuar me femrat (13.4%). Një tregues me diferencë të madhe mes tyre është sa bazuar te kultura e dobët në respektimin e gjinive njësoj në vendin e punës, por edhe duke u bazuar te perceptimi i qëndrueshmërisë dhe elasticitetit lidhur me kohën e punës në terma afatgjatë kohorë të aktivitetit.

Nga përgjigjet e të anketuarve shihet se ende nuk është e përhapur ndër ta verifikimi i llogaritjes, mbajtjes në burim nga punëdhënësi dhe derdhjes së sigurimeve shoqërore sipas ligjit, duke u bazuar deri diku edhe tek mirëbesimi se punëdhënësi e kryen detyrën e vet.

Gjetja 5: Rreth 22.9% e të anketuarve deklarojnë se punojnë mbi 8 orë në ditë.

Në treguesin e reagimit nga të anketuarit në nivelin e 22.9% të tyre duket se për arsye të brendshme të organizimit të vendeve të punës dhe një mungese të pasqaruar të punonjësve prezantohet edhe mbingarkesa e punonjësve përtej orarit të përcaktuar në Kodin e Punës dhe në kontratën individuale (për ata që kanë nënshkruar). Mirëpo, në rastet kur të anketuarit shprehën se afër ¼ e tyre punojnë jashtë orarit është evident, që ky nuk është i vetmi problem shqetësues në respektimin e të drejtave në punë në lidhje me mos diskriminimin e tyre.

Puna jashtë orarit nuk mundet të jetë rast i veçuar i sjelljes së punëdhënësit me punëmarrësit në një aktivitet.

Në këtë këndvështrim nevojitet të qartësojmë konceptimet lidhur me:

- Kohëzgjatjen e punës dhe të drejtën e pushimit brenda orarit⁶

Kohëzgjatja ditore e punës përllëgaritet brenda 24 orëve të së njëjtës ditë, pa përfshirë pushimet. Nuk përfshihet në kohëzgjatjen ditore të punës koha që i duhet punëmarrësit për të ardhur në vendin individual të punës ose për t'u larguar prej saj.

Pushimi ditor është të paktën 11 orë pa ndërprerje brenda ditës ose në rast nevojë për dy ditë rresht. Momenti dhe kohëzgjatja e pushimeve të përditshme caktohen në kontratën kolektive të punës ose në kontratën individuale.

Në rast se punëmarrësi punon të paktën 3 orë gjatë natës, si rrjedhë normale e kohës së tij të përditshme në punë, ose që ka të ngjarë të kryejë një pjesë të caktuar të kohës vjetore të punës gjatë natës, e cila llogaritet nga ora 22:00 deri në orën 6:00 të mëngjesit, ai konsiderohet se kryen punë nate. Kohëzgjatja e punës së natës dhe e punës së kryer një ditë para ose pas saj nuk duhet të jetë më shumë se tetë orë pa ndërprerje. Ato duhet të paraprihen ose pasohen me pushim ditor të menjëhershëm.

- Kohëzgjatjen e pushimeve vjetore

Gjatë një viti pune, punëmarrësit kanë të drejtë të marrin jo më pak se 4 javë kalendarike pushim të paguar.

Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse një festë zyrtare bie në një nga ditët e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e lejes vjetore të paguar përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Për shembull, në rast se ka punuar vetëm 3 muaj, punëmarrësi ka të drejtë të marrë jo më pak se 1 javë kalendarike pushim vjetor.

Data e fillimit të pushimeve vjetore caktohet nga punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit. Kjo datë duhet t'i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara.

Leja vjetore duhet të jepet gjatë vitit kalendarik të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës.

- Kushtet higjieno-sanitare dhe mbrojtja kundër zjarrit

Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve mjetet e nevojshme për të siguruar higjienën vetjake, ujë në sasi të mjaftueshme, sapun, mjete pastrimi dhe fshirje. Në çdo ndërmarrje duhet të ndërtohen dhoma higjienike për përdorim nga gratë.

Në çdo ndërmarrje duhet të merren masat e duhura për dhënie të ndihmës së shpejtë çdo personi të dëmtuar në vendin e punës.

Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve ujë të pijshëm, të paktën 6 litra në ditë për person.

⁶ Ligji Nr. 10237 "Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë" datë 18.2.2010, i ndryshuar.

Punëmarrësit duhet të kenë mundësi të ndërrojnë veshjet, t'i vendosin ato dhe sendet vetjake në një vend të mbrojtur nga përvetësimet, kushtet e vështira atmosferike dhe burimet ndotëse.

Është e ndaluar që një person i vetëm të mbajë një ngarkesë me peshë më të madhe se 55 kg. Për gratë shtatzëna pesha maksimale është deri në 20 kg.

Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve të gjitha mjetet e nevojshme manuale ose mekanike, që lehtësojnë peshat që ata duhet të mbajnë

Në qoftë se kryerja e punës kërkon një qëndrim më këmbë dhe të përkulur për një kohë të gjatë, duhet të parashikohen pushime të paguara, të shkurtra, jo më pak se 20 minuta për çdo 4 orë pune të vazhdueshme. Për gratë shtatzëna pushimi duhet të jetë çdo 3 orë, jo më pak se 30 minuta.

Ndriçimi i mjedisit, i vendit të punës dhe i hyrjes në to duhet të jetë i mjaftueshëm për të siguruar kryerjen normale të punës. Ndriçimi duhet të konceptohet, realizohet dhe mirëmbahet në mënyrë që të mënjanojë çdo lodhje të shikimit.

Ndalimi i pirjes së duhanit duhet të jetë i qartë dhe të kujtohet me të gjitha mjetet e mundshme. Çdo mjedis duhet të jetë patjetër i pajisur me fikës zjarri në sasi të mjaftueshme, të cilët duhet të mbahen në gjendje të mirë funksionimi

- Ngacmimet seksuale në punë⁷

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

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

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

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

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi gjithashtu ndalon ngacmimet dhe shqetësimet seksuale. Sipas Kodit Penal, ngacmimi seksual përbën një vepër penale dhe denohet me burgim nga një deri në pesë vite.

Gjetja 5.1: 82.1% e të anketuarve që deklarojnë se punojnë mbi 8 orë në ditë i përkasin bizneseve me aktivitet Bar-Kafe, Bar- Restorant dhe Resorte.

Nisur nga fakti se shumica e punës jashtë orarit ndodh në baret, restorantet dhe resortet, shpesh duhet të shikohen se si duhet të përdoren mekanizmat për forcimin e zbatimit të kontratës duke mbajtur parasysh edhe problemin e madh që kanë punonjësit e rinj dhe në moshë të re në lidhje me pasigurinë e vendit të punës.

Gjetja 5.2: 46.2% e të anketuarve që deklarojnë se punojnë mbi 8 orë në ditë i përkasin bizneseve që kanë 5-10 të punësuar.

Tabela 5.1 Të dhëna mbi kohëzgjatjen e ditës së punës, sipas karakteristikave të biznesit.

	Sa zgjat dita juaj e punës?
--	-----------------------------

⁷ Kodi i punës, Kodi Penal

Sipas karakteristikave të biznesit		Dita e punës është 4 orë	Dita e punës është 5 orë	Dita e punës është 6 orë	Dita e punës është 7 orë	Dita e punës është 8 orë	Dita e punës është 9 orë	Dita e punës është 10 orë	Refuzon
Aktiviteti i kompanisë	Bar - Restorant	0.0%	0.2%	1.7%	0.7%	14.5%	1.5%	4.1%	0.0%
	Bar-Kafe	1.1%	0.7%	2.0%	1.5%	36.5%	4.1%	3.4%	0.6%
	Fast food; Pasticeri	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.9%	0.2%	0.2%	0.0%
	Hotel - Restorant	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.7%	0.4%	0.0%	0.0%
	Hoteleri	0.2%	0.0%	0.7%	0.0%	5.4%	0.0%	1.9%	0.0%
	Resort	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	3.2%	2.6%	0.0%
	Sherbime, Retail	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%
	Pa përgjigje	0.6%	0.0%	0.2%	0.0%	1.5%	0.9%	0.4%	0.2%
	Total	2.0%	1.3%	5.4%	2.2%	65.4%	10.4%	12.5%	0.7%
Numri i të punësuarve	1 - 5 persona	0.7%	0.4%	1.3%	0.2%	17.1%	2.6%	3.2%	0.2%
	5 - 10 persona	0.7%	0.7%	3.0%	1.3%	30.2%	5.2%	5.4%	0.4%
	mbi 10 persona	0.6%	0.2%	1.1%	0.7%	18.1%	2.6%	3.9%	0.2%
	Total	2.0%	1.3%	5.4%	2.2%	65.4%	10.4%	12.5%	0.7%

Afër 2/3 e punonjësve të anketuar (Tabela 5.1) shprehen se orari i punës respektohet sipas Kodit të Punës. Ndërsa rreth ¼ e të anketuarve përgjigjen se punojnë 1-2 orë më shumë se dita e punës 8-orëshe. Një pjesë tjetër e punonjësve (kryesisht bare dhe shitëse) shprehen se punojnë më pak se 8 orë në ditë (4-7 orë).

Kontratat e punës në mjaft raste nuk kanë afat, pasi ky model kontrate diktohet përgjithësisht nga punëdhënësit, për të mos patur probleme me detyrime që mund të lindin në rast largimi të punëmarrësit. Edhe pse pjesa kryesore e zgjatjes së orarit ndodh në bizneset me 5 – 10 të punësuar në çdo rast punonjësit janë njësoj të pambrojtur ndaj abuzimit me orët e punës. Kushtet e punës, ditët e pushimit, orari i zgjatur gjithmonë janë disa nga aspektet shoqëruese që nuk respektohen në aktivitetet e mikpritjes.

Gjetja 5.3: Të anketuarit që deklarojnë se punojnë mbi 8 orë në ditë i përkasin kryesisht profesioneve: kamarier, kuzhinier, banakier dhe sanitare.

Pozicionet e mësipërme edhe pse mund të kenë një vështirësi më të madhe në ekspozimin ndaj kushteve të punës, sëmundjeve profesionale, ndikimeve emocionale edhe në momentin kur kanë mbrotje sipas kontratës mund të rrezikojnë dënime apo deri në largim nga puna për performancë të dobët. Kjo çështje vendoset në këtë analizim nisur nga fakti i tejzgjatjes së ditës së punës, e cila orienton që edhe gabimet në punë dhe dënimet për shkak të lodhjes e janë objekt i diskriminimit nga menaxheri, për performancë të dobët duke ushtruar presion për të mos reaguuar punonjësi pasi mund të jetë objekt ndëshkimi pa paralajmërim.

Gjetja 5.4: 62.4% e të anketuarve që deklarojnë se punojnë mbi 8 orë në ditë i përkasin kategorisë që kanë më pak se 1 vit punë në biznesin përkatës.

Tabela 5.2 Të dhëna mbi kohëzgjatjen e ditës së punës, sipas karkarakteristikave të të punësuarit.

A punohet në oraret e turnit të dytë 19:00-22:00 apo të tretë 22:00-06:00

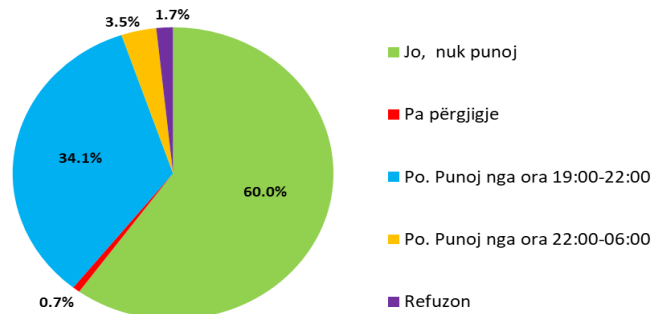


Figura Nr. 5.1

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Sa zgjat dita juaj e punës?							Refuzon
		Dita e punës është 4 orë	Dita e punës është 5 orë	Dita e punës është 6 orë	Dita e punës është 7 orë	Dita e punës është 8 orë	Dita e punës është 9 orë	Dita e punës është 10 orë	
Vitet e punës në biznes	Mbi 1 vit	0.4%	0.7%	2.0%	0.4%	27.7%	3.4%	5.2%	0.4%
	Mëpak se 1 vit	1.7%	0.6%	3.4%	1.9%	37.6%	7.1%	7.3%	0.4%
	Total	2.0%	1.3%	5.4%	2.2%	65.4%	10.4%	12.5%	0.7%

Gjetja 5.5: 62.4% e të anketuarve që deklarojnë se punojnë mbi 8 orë në ditë I përkasin kategorisë që kanë më pak se 1 vit punë në biznesin përkatës.

Në profesionet sipas gjetjes ka nevojë për më shumë solidarizim dhe mbështetje edhe në rastet kur kontrollet dhe inspektimet e punës vztiojnë ambjentet e biznesit duke patur si element rrisht vjetërsinë në vendin e punës, pozicionin e punës, si dhe moshën, gjininë e statusin social.

Gjetja 6: Vetëm 40.4% e të anketuarve deklarojnë se u paguhet raporti mjekësor.

Përpjekjet për të zbutur efektet e pagesave të ndryshme sipas të drejtave që u takojnë punonjësve përfshijnë edhe pagesën e raportit mjekësor, në momentin kur ky detyrim transferohet te punëdhënësi.

Mirëpo, në momentin kur sigurimet shoqërore nuk paguhen edhe përfitimet tashmë nuk paguhen sipas skemës, por në raste të caktuara të aksidentit në punë, apo sëmundje të ndryshme të zakonshme apo kronike (përfshirë edhe rastin e përhapjes së virusit prej vitit 2020) këto pagesa nuk kryhen duke pritur edhe programet e ndihmës prej qeverisë.

Në vitin 2021 vetë qeveria shqiptare e pranoi si detyrim edhe pagesën e një page ndihmë për punonjësit informalë, edhe pse ata nuk figuronin si kontributor në listat e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore.

Gjetja 6.1: 31.3% e të anketuarve deklarojnë se nuk kanë informacion nese raporti mjekësor paguhet.

Pagesa e raporteve mjekësore nga punëdhënësi

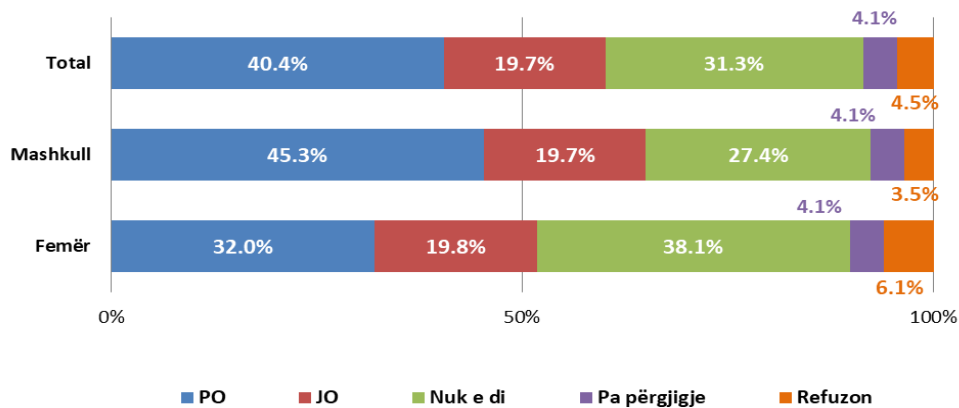


Figura Nr. 6.1

Nisur nga treguesi sipas gjetjes më lart dhe pasqyrimin në Figurën 6.1 nevojitet që skemat e rrishtit të institucioneve inspektuese të jenë në gjendje të arrijnë të identifikojnë punonjësit informalë.

Në zbatim të rolit të tyre institucional ata nevojitet të bëjnë presionin e nevojshëm ligjor për të arritur në respektimin e të drejtave në punë përfshirë edhe shlyerjen e detyrimeve që lindin nga marëdhënia e punëmarrësit me vendin e punës.

Përballë humbjes së të ardhurave, punonjësit informalë mund të vazhdojnë të punojnë pa mbrojtje adekuate dhe për këtë arsye të ekspozohen ndaj rreziqeve të mëtejshme shëndetësore.

Gjetja7: 54.7% e të anketuarve deklarojnë se kompesohen për orët shtesë.

Një qasje e nevojshme në të gjithë industrinë e mikpritjes për të rritur pagat ose për të rritur përfitimet në punët me pagë më të ulët mund të shkaktojë një efekt ndihmues për kompensimet relative për punë të tjera të mikpritjes me pagesë të ulët.

Kompensimi për orët shtesë, i cili në fakt ndodh në një nivel të papranueshëm në afër gjysmën e punonjësve të anketuar tregon edhe në këtë gjetje se niveli i zbatimit të kontratës dhe ligjit është larg të qenit i përhapur.

Tabela7.1 Të dhëna nëse kompesohen orët shtesë të punës nga biznese preferuar karakteristikave bazë të biznesit.

Karakteristikat bazë të biznesit		A kompesoheni për orët shtesë të punës?				
		PO	JO	Nuk e di	Pa përgjigje	Refuzon
Aktiviteti i kompanise	Bar - Restorant	13.4%	4.1%	4.3%	0.2%	0.7%
	Bar-Kafe	27.2%	9.9%	9.3%	1.7%	1.9%
	Fast food; Pasteri	1.1%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%
	Hotel - Restorant	0.6%	0.7%	0.0%	0.2%	0.0%

	Hoteleri	5.0%	1.7%	1.5%	0.0%	0.0%
	Resort	5.6%	4.5%	0.9%	0.0%	0.2%
	Sherbime, Retail	0.4%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%
	pa përgjigje	1.5%	2.0%	0.0%	0.0%	0.2%
	Total	54.7%	23.8%	16.4%	2.0%	3.0%
Vendndodhja	Bregdet	14.5%	9.5%	3.4%	0.4%	0.0%
	Qytet	40.2%	14.3%	13.0%	1.7%	3.0%
	Total	54.7%	23.8%	16.4%	2.0%	3.0%

Nëse diferencat kompensuese për orët shtesë bien midis punëve të mikpritjes me pagën më të ulët dhe punëve të tjera të mikpritjes me pagën më të lartë, disa punonjës në aktivitetet ku tregu i punës është më i zhvilluar mund të reagojnë duke lënë punën me pagën më të ulët për të kërkuar mundësi punësimi me paga dhe përfitime më të dëshirueshme.

Nisur nga Tabela 7.1, rrjedhimisht, pa përmirësuar mjedisin e punës, industria e mikpritjes duket e rrënuar nga qarkullimi i lartë dhe punonjësit e mikpritjes nuk rrinë për shumë gjatë në të njëjtin vend pune, ashtu edhe si duket nga niveli i mbizotërimit në bizneset e ndryshme të punonjësve me mëpak se 1 vit.

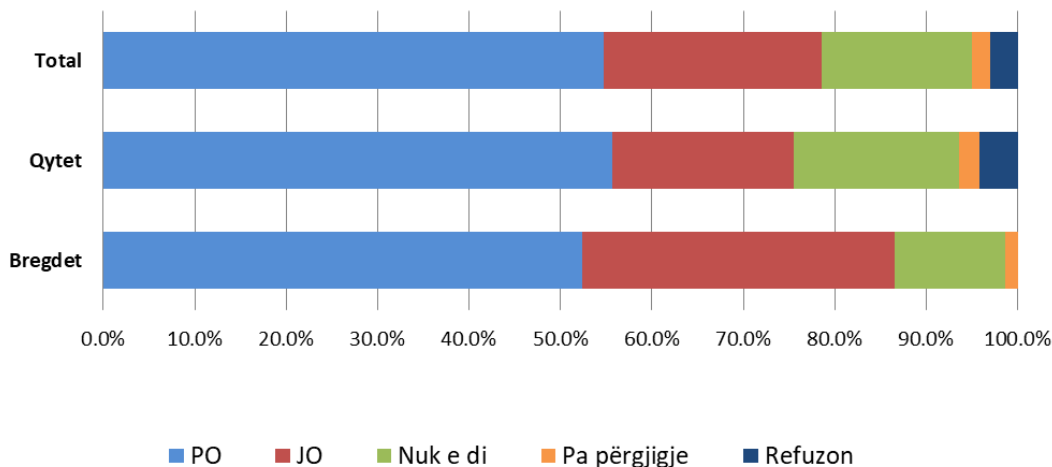
Duke vërejtur mungesën e zbatimit të detyrimit për pagesën e orëve shtesë sipas vendodhjes së aktiviteteve në Tabelën 7.1 pjesa kryesore e përmbushjes (40.2%) ndodh në zonën e qytetit, ashtu si edhe niveli i mos përmbushjes (27.3%, ku janë përfshirë edhe ata që shprehen se nuk e dinë).

Tabela 7.2 Të dhëna nëse kompesohen orët shtesë të punës nga bizneset referuar karakteristikave të të punësuarit.

Karakteristikat e të punësuarit		A kompesoheni për orët shtesë të punës?				
		PO	JO	Nuk e di	Pa përgjigje	Refuzon
Vitet e punës në biznes	Mbi 1 vit	25.1%	8.4%	5.4%	0.6%	0.7%
	Mëpak se 1 vit	29.6%	15.5%	11.0%	1.5%	2.2%
	Total	54.7%	23.8%	16.4%	2.0%	3.0%
Gjinia	Femra	17.3%	9.7%	8.0%	0.4%	1.3%
	Meshkuj	37.4%	14.2%	8.4%	1.7%	1.7%
	Total	54.7%	23.8%	16.4%	2.0%	3.0%

Gjetja 7.1: Vetëm 52.3% e të anketuarve që punojnë në bizneset që ndodhen në bregdet kompesohen për orët shtesë.

Informacion mbi kompesimin e orëve shtesë, sipas vendndodhjes së biznesit



FiguraNr. 7.1

Gjetja 7.2: Rreth 45,9% e të anketuarve që kanë më pak se 1 vit pune në biznesin përkatës kompesohen për orët shtesë. Ndërsa për të punësuarit që kanë mbi 1 vit punë në biznesin përkatës, vetëm për 62.5% e të anketuarve kompesohen për orët shtesë.

Ekziston një perceptim paralajmërues se mungesa e punonjësve të industrisë së mikpritjes mund të jetë një arsye e forte për mungesën e një tregu aktiv dhe elastik bazuar në kërkesën dhe ofertën e punës.

Ky perceptim, i cili ka lidhje të ngushtë me aftësitë e punonjësve, por edhe mundësinë për të patur siguri dhe përfitime të mjaftueshme nga punësimi janë tregues, që edhe sipas gjetjes 7.2 tregon se mund të shkaktojë dëme të mëtejshme në fuqinë punëtore të mikpritjes me një efekt të pa parashikueshëm.

Informacion mbi kompesimin e orëve shtesë, sipas viteve të punës në biznesin ku punojnë

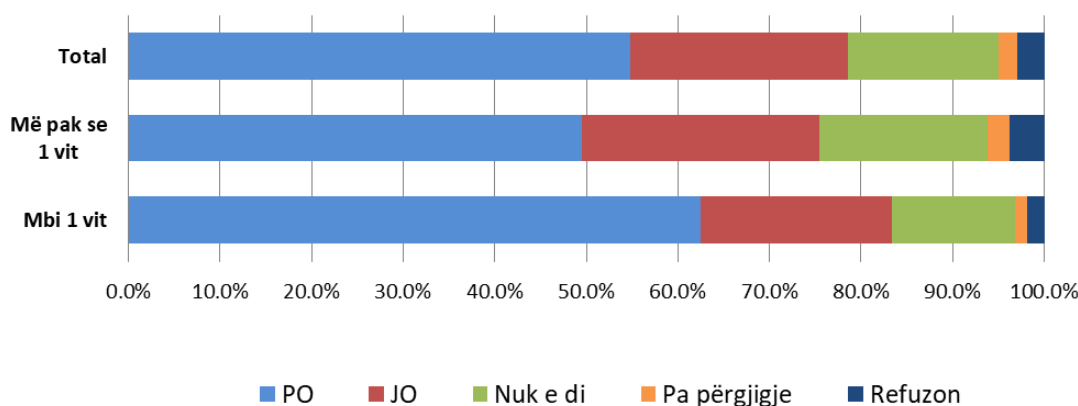


Figura Nr. 7.2

Mos rritja e të ardhurave/pagave minimale & figura 7.2 dhe kështu edhe për pagat mesatare dhe ato më të larta për profesione më të paguara duhet të kthehet në një diskutim më të gjerë dhe më të faktuar se deri më sot. Kjo është veçanërisht e vërtetë kur merret parasysh se kur bëhej fjalë për ekuilibrin e jetës në punë dhe kënaqësinë në vendin e punës, shumica e punonjësve duket se nuk janë të impresionuar nga puna në këtë industri.

Rrjedhimisht, nëse vetëm disa punonjës janë më të kërkuar dhe marrin paga më të larta, ndërsa punonjësit e tjerë nuk kanë rritje të pagave të tyre në ritme që përballon kostot e tyre, atëherë punonjësit e pa kënaqur mund të konsiderojnë largimin nga vendi i punës, pse jo edhe nga industria duke e bërë mungesën e fuqisë punëtore edhe më problematike se deri më tani.

Gjetja 7.3: Për rreth 53% të punonjësve që kompesimi i orëve shtesë të punës bëhet me dhënien e një pushimi që korrespondon me orët shtesë të punës.

Kompesimi i orëve shtesë të punës



Figura Nr. 7.3

Gjetja 8: 44% e të anketuarve deklarojnë se nuk kanë informacion se çfarë është një sindikatë

Sipas përgjigjeve prej anketimit duket se të rinjtë janë prekur veçanërisht nga ndryshimet më të gjera në kushtet ekonomike dhe mungesës së organizimit dhe dialogimit në grup. Ndryshime të tilla në mënyrën e organizimit mes punonjësve në raport me dekada më parë janë parë tashmë si një rritje të pasigurisë dhe paqëndrueshmërisë së punonjësve në vendin e punës. Ndërsa pozicioni i të rinjve në tregun e punës bëhet gjithnjë e më i pasigurt, do të ishte logjike të pritet që ata të anëtarësohen në sindikatë për mbrojtje të të drejtave të tyre. Megjithatë, shumica e të rinjve në plan të parë janë të painformuar për egzistencën e sindikatave dhe më së paku nuk mund të jenë as të ndërjegjshëm për rolin e tyre.

Tabela 8.1 Të dhëna nëse të punësuarit kanë informacion mbi sindikatën, sipas karakteristikave të të punësuarit

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Çfarë është sindikata?		
		PO	JO	Pa përgjigje
Arsimi	Akademikë/kulinarisë	6.5%	3.7%	0.4%

	Arsim 9 - vjeçar	0.9%	5.0%	0.0%
	Arsimilartë	9.9%	4.3%	0.2%
	Arsim i mesëm (i përgjithshëm)	26.8%	23.6%	3.2%
	Arsimimesëm (profesional)	7.8%	7.3%	0.4%
	Total	52.0%	43.9%	4.1%
Gjinia	Femër	19.4%	16.0%	1.3%
	Mashkull	32.6%	27.9%	2.8%
	Total	52.0%	43.9%	4.1%

Sipas Tabelës 8.1, mund të argumentohet se e ardhmja e sindikalizmit varet nga shkalla në të cilën sindikatat mund të përshtaten me realitetet e vështira me të cilat përballen të rinjtë sot.

Çfarë është sindikata?

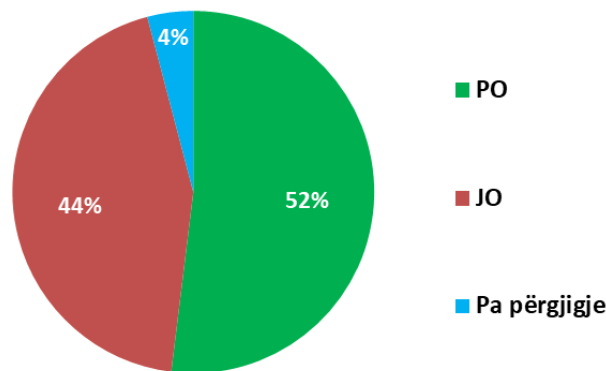


Figura Nr. 8.1

Gjetja 8.1: Si femrat dhe meshkujt kanë të njëjtin nivel informacioni lidhur me atë se çfarë është një sindikatë.

Çfarë është sindikata?

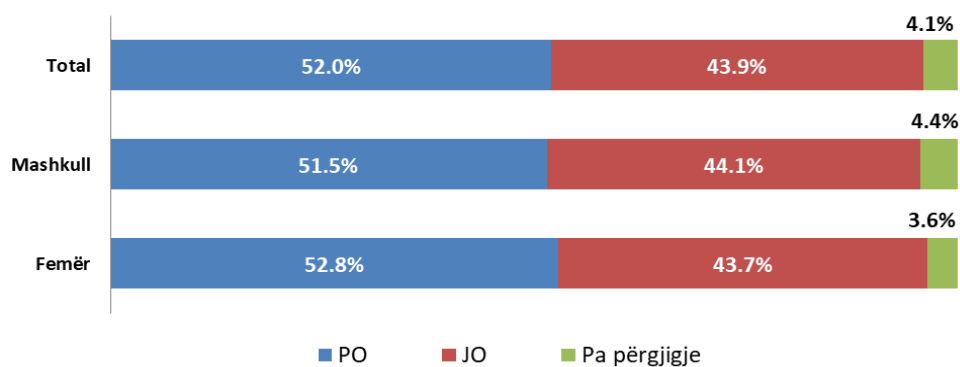


Figura Nr. 8.2

Të rinjtë e sotëm, pavarësisht gjinisë dhe edukimit të tyre duket se mbajnë qëndrime indiferente ndaj sindikatave (Figura 8.2) dhe janë më individualistë në qëndrim dhe pikëpamje, që do të thotë se ata janë më të dobishëm kur bëhet fjalë për vendimin e tyre për t'u anëtarësuar në një sindikatë ose jo.

Në lidhje me instrumentalitetin, është argumentuar se punonjësit e rinj ka të ngjarë të ndiejnë më pak lidhje me vendin e tyre të punës për shkak të natyrës së ndryshimit të tregut të punës të përshkruar më sipër dhe rrjedhimisht kanë më shumë gjasa të vënë në pikëpyetje përfitimet e bashkimit.

Gjetja 9: Vetëm 6.3% e të anketuarve deklarojnë se në këto biznese ka sindikatë.

Është e rëndësishme të merren parasysh faktorët e shumtë që mund të ndikojnë në qëndrimet e të rinjve ndaj sindikalizmit. Për shembull, prej kohësh është sugjeruar se të rinjtë kanë më shumë gjasa të bashkohen me sindikata nëse prindërit e tyre ishin anëtarë të sindikatave. Të tjerë kanë vënë në dukje se si rënia e vlerave të sindikatave të vjetra në të gjithë shoqërinë ka ndikuar në shkallën e sindikalizimit midis të rinjve. Duke patur në konsideratë edhe rolin që sindikatat kanë patur deri më sot dhe mungesa e përhapjes së tyre në të gjithë sektorët e jetës së vendit shpjegohet më së miri edhe deklarimi i një pakice deri në inekzistencë për mungesë të sindikatës dhe jetës sindikale (Tabela 9.1).

Gjetja 9.1: Numri më i madh i të anketuarve që deklarojnë se në biznesin e tyre ka sindikatë i përket bizneseve që kanë **“5 -10 persona të punësuar”**.

Tabela 9.1 Shpërndarja e peshave të kategorive të përgjigjeve “nëse ka sindikatënë biznes”, sipas totalit të kategorive të numrit të të punësuarve në biznese.

Karakteristikat e biznesit	A ka sindikatë në biznesin ku ju punoni?					
	PO	JO	Nuk e di	Pa përgjigje	Refuzon	Total
1 - 5 persona	4.3%	50.0%	39.1%	2.2%	4.3%	100.0%
5 - 10 persona	7.1%	49.6%	36.9%	4.4%	2.0%	100.0%
mbi 10 persona	6.8%	54.4%	34.7%	2.7%	1.4%	100.0%
Total	6.3%	51.0%	36.9%	3.4%	2.4%	100.0%

Dështimi i perceptuar i vetë sindikatave në përpjekjen për t'u angazhuar me të rinjtë shihet edhe në treguesin e përgjigjes se rreth 88% e të anketuarve nuk kanë dijeni apo e dine që nuk egziston sindikatë në aktivitetet ku ata punojnë. Marrëdhënia midis sindikatave dhe të rinjve duket se nuk është në raporte pozitive dhe shkalla në të cilën sindikatat janë të përhapura në sektorin e mikpritjes është në nivele mungese.

Gjithnjë e më shumë megjithatë, sindikatat duhet angazhohen me të rinjtë në një nivel më praktik, duke integruar çështjet rinore në struktura më të gjera sindikatash dhe duke krijuar lidhje me organizata të jashtme për të rritur ndërgjegjësimin për rëndësinë e sindikalizmit tek të rinjtë. Duke vepruar kështu, sindikatat duhet të përpiqen të sfidojnë perceptimin e përhapur (dhe shpesh të rremë) se të rinjve u mungojnë vlerat kolektive dhe shoqërore.

Gjetja 10: 93.7% e të anketuarve deklarojnë se në bizneset ku ata punojnë ka punonjës të cilët shikëputin marrëdhëniet e punës me punëdhënësin.

Pavarësisht përpjekjeve të punëdhënësve për të krijuar kushte pune, paga më të larta se mesatarja e sektorit, si dhe ambient më pak diskriminues, punonjësit më të rinj padyshim që do të largohen nga vendi i punës për të ndjekur mundësi të tjera. Kjo nuk do të thotë se ata largohen vetëm nga mos përmbushja e kushteve kontraktuale, apo nga paga e ulët. Asye të tjera ashtu si dalin edhe nga përgjigjet e anektimit lidhen edhe me statusin e të anektuarit, por edhe me kërkesat në rritje për një vend më të mirë pune.

Tabela 10.1 Informacion mbi rastet e largimit nga puna të punonjësve, sipas karakteristikave të të biznesit

Karakteristikat e biznesit		A ka pasur raste të largimit nga puna të punonjësve në kompaninë ku ju punoni?	
		PO	JO
Aktiviteti i kompanise	Bar - Restorant	21.0%	1.7%
	Bar-Kafe	47.7%	2.2%
	Fast food; Pasticeri	1.5%	0.2%
	Hotel - Restorant	1.1%	0.4%
	Hoteleri	7.1%	1.1%
	Resort	11.0%	0.2%
	Sherbime, Retail	0.9%	0.2%
	Pa përgjigje	3.4%	0.4%
	Total	93.7%	6.3%
Numri I të punësuarve	1 - 5 persona	24.0%	1.7%
	5 - 10 persona	44.9%	2.0%
	mbi 10 persona	24.8%	2.6%
	Total	93.7%	6.3%

Gjetja 10.1 Peshën më të madhe në largimin e punonjësvee kanë bizneset që kanë numër të punësuarish prej 5 -10 persona.

Pesha që zënë rastet e largimit nga puna të punonjësve nga kompania ku ata punojnë, sipas numrit të të punësuarve

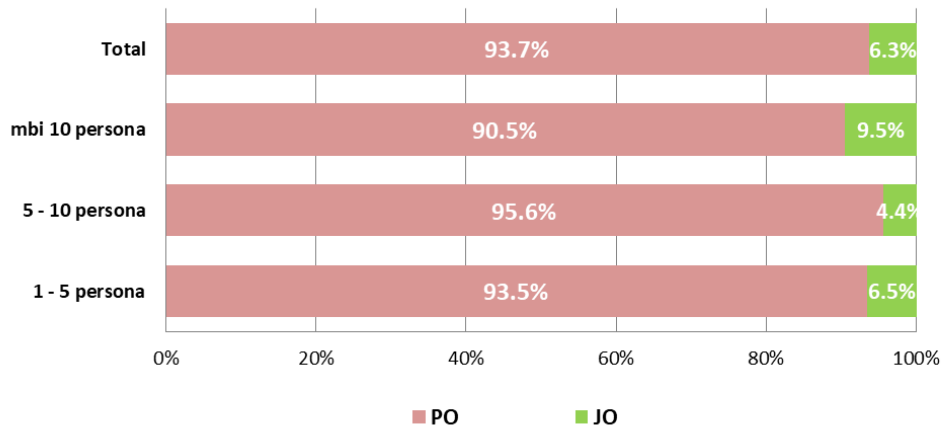


Figura Nr. 10.1

Rastet e largimit nga puna duket se janë kthyer në fenomen duke u bazuar në nivelin prej 93.7% të të rinjve që pranojnë se ka patur largime nga puna. Masive ka qenë largimi nga puna në bare dhe restorante me 68.7% të totalit të largimeve, e pasuar nga të rinjtë e punësuar në resorte (11%).

Lënia e një pune edhe pse mbart një rrezik duket se nuk ka ndikuar tek ata që kanë qenë të punësuar në biznese me 5 – 10 numër të punësuarish përbëjnë afër gjysmën e të larguarve (44.9%).

Ndikimi që kishte dhe ka COVID-19 në punët e mikpritjes, synimet e punonjësve për t'u larguar nga industria, gjasat e punonjësve për të pranuar ose kërkuar një punë të re jo vetëm në sektorin e mikpritjes brenda vendit, por edhe jashtë duke përfshirë edhe përfitimet e perceptuara të punonjësve, si dhe ekuilibrin e perceptuar midis punës dhe jetimit të moshës, janë nga sa duket arsye të forta për të argumentuar largimin. Në këtë rast, largimi duket se nuk vjen për arsye të një pagese më të mirë, pasi në të gjithë sektorin pagat për pozicionet e punës nuk kanë diferenca të mëdha. Përrjashtim në këtë treg bëjnë vetëm një pakicë biznesesh, të cilat e kanë ndërtuar punën e tyre bazuar te paraja e pistë dhe informaliteti, por këta janë të paaftë të ndikojnë tregun e punës në tërësinë e tij.

Gjetja 10.2: Femrat kanë përqindje më të lartë të largimit nga bizneset krahasuar me meshkujt.

Tabela 10.2: Informacion mbi rastet e largimit nga puna të punonjësve, sipas karakteristikave të të punësuarit

Sipas karakteristikave të të punësuarit		A ka pasur raste të largimit nga puna të punonjësve në kompaninë ku ju punoni?	
		PO	JO
Vitet e punës në biznes	Mbi 1 vit	37.8%	2.4%
	Mëpak se 1 vit	55.9%	3.9%

	Total	93.7%	6.3%
Gjinia	Femër	35.2%	1.5%
	Mashkull	58.5%	4.8%
	Total	93.7%	6.3%

Pesha që përbëjnë rastet e largimit nga puna të punonjësve nga kompania ku ata punojnë, sipas gjinive

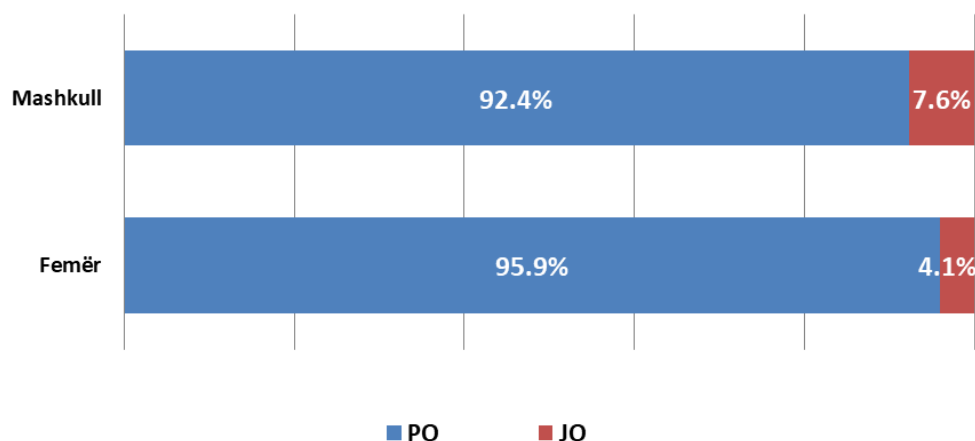


Figura Nr. 10.2

Nga të dhënat e përpunuara nga përgjigjet e të anketuarve të paraqitura në Tabelën 10.2 dhe Figurën 10.2 shihet se largimet nga puna ndodhin më shumë te të rinjtë që kanë më pak se 1 vit punë (55.9%).

Në aspektin gjinor shihet se 58.5% e meshkujve janë më të predispozuar të largohen nga vendi i punës në krahasim me femrat që kanë një normë largimi më të vogël (35.2%).

Gjetja 11: Arsyea kryesore për të cilën të punësuarit largohen nga biznesi për të shkuar në një biznes apo shoqëri tjetër është – pagesë më e mire. 39.5% e të anketuarve kanë deklaruar këtë arsye si më kryesore.

Mbi një e treta e të anketuarve të larguar nga industria ose që kërkojnë të largohen nga industria e mikpritjes për të ndjekur mundësi të tjera profesionale, ose në industri të tjera kanë një ndikim direkt jo vetëm nga problematikat e tregut të punës në Shqipëri. Një ndikim i forte në dy vitet e fundit vjen edhe nga bllokimi dhe mungesa e të ardhurave për industrinë e mikpritjes për arsye të pandemisë. Shqetësimi për shkak të rreziqeve të ekspozimit ndaj COVID-19, ndikon te punonjësit për tu larguar edhe pse nuk është i shprehur gjerësisht në anketim.

Në tërësinë e përgjigjeve të marra (Tabela 11.1), rezulton se mbizotëron arsyeja e largimit për pagë dhe përfitime pune më të mira.

Rivlerësimi i pozicionit të punës nga punonjësit e mikpritjes ndodh edhe për shkak të shqetësimeve të sigurisë në punë, kushteve të punës dhe ambientit stresues të punës.

Tabela 11.1: Informacion mbi arsyet e Arsyet më të shpeshta të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nga të punësuarit, sipas karakteristikave të biznesit

Sipas karakteristikave të biznesit		Arsyet më të shpeshta të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nga të punësuarit								
		Për shkak të ardhjes së emigrantëve nga vende të tjera	Për shkak të fillimit të sezonit të provimeve sepse jam student	Për shkak të gjetjes së një pune të një natyre tjetër	Për shkak të mbi ngarkesës prej shkollës dhe punës	Për t' u larguar në një kompani (shoqëri) me kushte më të mira	Për t' u larguar në një kompani (shoqëri) me kushte më të mira pagese	Për të emigruar jashtë Shqipërisë	Nuk e di	Refuzon
Numri i te punesuarve	1 - 5 persona	0.7%	1.5%	4.3%	2.4%	3.4%	11.7%	0.0%	1.5%	0.2%
	5 - 10 persona	0.7%	2.4%	10.4%	4.8%	9.3%	16.9%	0.0%	2.0%	0.2%
	mbi 10 persona	0.2%	2.6%	7.6%	3.9%	3.4%	7.3%	0.2%	2.0%	0.2%
	Total	1.7%	6.5%	22.3%	11.2%	16.0%	35.9%	0.2%	5.6%	0.6%

Gjetja 11.1: Arsyet tjetër e rëndësishme, për të cilën të punësuarit largohen ngabiznesi për të shkuar në një biznes apo shoqëri tjetër është – gjetja e një pune të një natyre tjetër. 22.3% e të anketuarve kanë deklaruar këtë arsye të rëndësishme.

Ndërsa 35.9% e të anketuarve janë përgjigjur se arsyeja që duan të largohen nga vendi i punës aktual është për arsye të gjetjes së një vendi pune me kushte më të mira pagese, një tjetër grup të anketuarish, që përbëjnë 22.3% të gjithë të rinjve të pyetur arsyetojnë se duan të largohen për shkak të gjetjes së një pune të një natyre tjetër.

Nga natyra e vendeve të punës në të cilën përbëhet tregu i punës në Shqipëri largimi nga vendi i punës në industrinë e mikpritjes nuk justifikohet as me arsyen se ky sektor është duke falimentuar, por as edhe me pasigurinë e vendit specifik të punës.

Duket se arsyet kryesore lidhen me (a) dëshirën për një kompensim shtesë në raport me pagesën në vendin aktual të punës, (b) një punë me mundësi më të mira të rritjes së karrierës, (c) nuk preferohen orët e zgjatura në punën aktuale, (d) zhvendosje në një vend/shtet tjetër, (e) edukim dhe rritje profesionale, (f) në kërkim të një mundësie ku roli i punonjësit vlerësohet më shumë dhe (g) arsye të tjera që mund të përmblihen duke filluar nga shkarkimi nga punëdhënësi, te largimi nga ky sektor për një tjetër sektor pune dhe arsye të tjera familjare apo personale.

Tabela 11.2 Informacion mbi arsyet më të shpeshta të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nga të punësuarit, sipas karakteristikave të të punësuarit

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Arsyet më të shpeshta të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nga të punësuarit								
		Për shkak të ardhjes së emigrantëve nga vende të tjera	Për shkak të fillimit të sezonit të provimeve sepse jam student	Për shkak të gjetjes së një pune të një natyre tjetër	Për shkak të mbi ngarkesës prej shkollës dhe punës	Për t' u larguar në një kompani (shoqëri) me kushte më të mira	Për t' u larguar në një kompani (shoqëri) me kushte më të mira pagese	Për të emigruar jashtë Shqipërisë	Nuk e di	Refuzon
	Mbi 1 vit	0.4%	1.7%	8.0%	5.2%	4.7%	16.9%	0.2%	3.0%	0.2%

Vitët e punës në biznes	Më pak se 1 vit	1.3%	4.8%	14.3%	6.0%	11.4%	19.0%	0.0%	2.6%	0.4%
	Total	1.7%	6.5%	22.3%	11.2%	16.0%	35.9%	0.2%	5.6%	0.6%

Gjetje 11.2: Peshën më të madhe, në arsyen e largimit nga puna për një pagesë më të mirë, e kanë të punësuarit që kanë më shumë se 1 vit punë në biznesin përkatës. Kjo peshë kap vlerën prej 42.1%

Nëse analizojmë arsyet e largimit midis punonjësve të pyetur sipas kriterit në Tabelën 11.2 vërehet se punonjësit që kanë mbi 1 vit pune dëshirojnë të largohen më së shumti (16.9% e totalit) për kushte më të mira pagese.

Gjetja 11.3: Peshën më të madhe, në arsyen e largimit nga puna për gjetjen e një pune të një natyre tjetër, e kanë të punësuarit që kanë më pak se 1 vit punë në biznesin përkatës. Kjo peshë kap vlerën prej 24.0%,

Kur analizojmë arsyet e punonjësve me më pak se 1 vit punë, që duan të largohen shihet se kanë të njëjtën zgjedhje si më lart duke përbërë edhe pjesën më të madhe të numrit që e dëshirojnë këtë zgjedhje (19%).

Ky arsyetim ashtu si edhe më lart tregon se në këtë sektor pagat rriten shumë ngadalë dhe nga ana tjetër ka pak mundësi për rritje në pozicion pune (karriera).

Tabela 11.3: Informacion mbi **peshat** që zënë arsyet më të shpeshta të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nga të punësuarit, sipas karakteristikave të të punësuarit

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Arsyet më të shpeshta të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nga të punësuarit								
		Për shkak të ardhjes së emigrantëve nga vende të tjera	Për shkak të fillimit të sezonit të provimeve sepse jam student	Për shkak të gjetjes së një pune të një natyre tjetër	Për shkak të mbingarkesës prej shkollës dhe punës	Për t' u larguar në një kompani (shoqëri) me kushte më të mira	Për t' u larguar në një kompani (shoqëri) me kushte më të mira pagese	Për të emigruar jashtë Shqipërisë	Nuk e di	Refuzon
Vitët e punës në biznes	Mbi 1 vit	0.9%	4.2%	19.9%	13.0%	11.6%	42.1%	0.5%	7.4%	0.5%
	Më pak se 1 vit	2.2%	8.1%	24.0%	10.0%	19.0%	31.8%	0.0%	4.4%	0.6%
	Total	1.7%	6.5%	22.3%	11.2%	16.0%	35.9%	0.2%	5.6%	0.6%

Gjetja 12: 60.3% e të anketuarve kanë deklaruar se në bizneset ku ata punojnë kanë pasur raste të pushimit nga puna të punonjësve nga ana e punëdhënësit.

Në përgjithësi, një punëdhënës nuk duhet t'i japë fund punësimit të një punonjësi nëse nuk i ka dhënë punonjësit njoftim me shkrim për ditën e fundit të punësimit. Një punëdhënës mund ta lërë punonjësin të punojë gjatë periudhës së njoftimit, ose t'ia paguajë atë. Këto të drejta janë jo vetëm të garantuara me Kodin e Punës⁸ dhe aktet nënligjore zbatuese, por dhe të përvokueshme nga asnjë punëdhënës për punëmarrësin që largon nga puna.

⁸Sipas nenit 146 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi ka zgjidhur kontratën për shkaqe të pa arsyeshme, detyrohet t'ipaguajë punëmarrësit një dëm që mund të arrijë deri në një vit page (sipas periudhës së punësimit), i cili i shtohet pages që duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit

Tabela 12.1: Informacion mbi rastet e pushimit të punonjësve nga puna nga ana e punëdhënësit, sipas karakteristikave të biznesit ose të të punësuarit

Karakteristikat e biznesit / të të punësuarit		A ka pasur raste të pushimit të punonjësve nga puna?			
		PO	JO	Nuk e di	Refuzon
Numri i tepesuarve	1 - 5 persona	14.5%	8.4%	2.6%	0.2%
	5 - 10 persona	30.4%	9.3%	6.9%	0.4%
	mbi 10 persona	15.5%	6.1%	5.2%	0.6%
	Total	60.3%	23.8%	14.7%	1.1%
Vitet e punës në biznes	Mbi 1 vit	19.7%	14.5%	5.6%	0.4%
	Më pak se 1 vit	40.6%	9.3%	9.1%	0.7%
	Total	60.3%	23.8%	14.7%	1.1%

Gjetja 13: 18.4% e të anketuarve kanë renditur si shkak kryesor të pushimit nga puna të të punësuarve – konfliktet verbale dhe/ ose fizike me përgjegjës/en.

Sipas tabelës 13.1 duket se marëdhëniet e tensionuara midis menaxherit dhe punëmarrësit janë një arsye e sigurt për 18.4% të të anketuarve ta cilësojnë si motivim për shkarkimin nga puna. Në këtë realitet të marëdhënies në punë mban peshën kryesore pregtitja dhe qëndrimi korrekt në marëdhëniet mes njeri-tjetrit duke mos kaluar etikën e komuniimit dhe sjelljes në punë. Por, etika e komunikimit është një temë që ka pak përhapje në kulturën e bizneseve shqiptare. Nga ana tjetër, një trajnim i dedikuar dhe një përmbushje e gjithë arsyetimeve që kemi përmendur lidhur me kënaqësinë në punë, promovimin, pagesën e denjë, mos diskriminim për shkak të gjinisë, moshës, edukimit dhe përbërjes familjare do të shërbenin për të garantuar një sjellje ndryshe dhe një nxitje më të vogël për të shkëputur marëdhëniet e punës.

Tabela 13.1: Informacion mbi arsyet më të shpeshta të pushimit nga puna nga ana e punëdhënësit, sipas karakteristikave të biznesit

Sipas karakteristikave të biznesit		Arsyet më të shpeshta të pushimit nga puna nga ana e punëdhënësit								
		Për shkak të konflikteve verbale dhe/ ose fizike me përgjegjës/en	Për shkak të mungesave të vazhdueshme në punë për arsye shëndetësore dhe/ose familjare	Për shkak të perfundimit të sezonit	Për shkak të shkëlqes së detyrimeve që lindin nga kontrata e punës.	Për shkak të shkëlqes së normave të sjelljes dhe disiplinës në punë	Për shkak të vështirësive ekonomike të punëdhënësit.	Për shkak të zëvendësimit të stafit të vjetër me staf të ri më të kualifikuar	Nuk e di	Pa përgjigje
Numri i te punesuarve	1 - 5 persona	4.5%	1.1%	0.0%	2.0%	2.8%	2.8%	1.3%	0.0%	11.2%
	5 - 10 persona	9.9%	1.5%	0.0%	4.8%	5.2%	5.8%	2.8%	0.4%	16.6%

	mbi 10 persona	4.1%	0.9%	0.2%	3.4%	3.7%	1.7%	1.3%	0.2%	11.9%
	Total	18.4%	3.5%	0.2%	10.2%	11.7%	10.2%	5.4%	0.6%	39.7%

Gjetja 13.1: Rreth 50% e të anketuarve që i kanë mbi 1 vit punë në biznese, kanë preferuar të mos renditon ndonjë shkak të pushimit nga puna të të punësuarve.

Një nivel kaq i lartë tregon se punonjësit më së paku janë të frikësuar se në rast konflikti me menaxherët, gjendet gjithmonë një pretext për largim nga puna, duke plotësuar edhe për ata që kanë nënshkruar kontratë në mënyrë të njëanshme formularët me vërejtje për të mos patur pasojë financiare në rast ankimi në gjykatë. Ambjenti i punës në çdo moment duket se është i pasigurt dhe në mbrojtje të të drejtave të punonjësve. Ky nivel reagimi tregon se siguria për punën, por edhe shpresa se nga ankimi vjen zgjidhja duket se janë në nivele të ulëta. Kontrata nga sa duket nuk të mbron.

Gjetja 13.2: Rreth 39.7% e të gjithë të anketuarve kanë preferuar të mos renditon ndonjë shkak të pushimit nga puna të të punësuarve.

Nëse përfshijmë në këtë përqindje të lartë (39.7%) edhe reagimin në Gjetjen 13.1, ku 50% e punonjësve të pyetur nuk renditin asnjë arsye, atëherë një nivel në përmasa dërrmuese kundër reagimit përmasat ndëshkimore të largimit nga puna tregon se përtej frikës për reagim negative nga menaxherët ka edhe një mungesë totale të mbrojtjes së të drejtave të punonjësve duke qenë se më lartpërmendëm arsyet për mos egzistencën e sindikatave.

Tabela 13.2: Informacion mbi arsyet më të shpeshta të pushimit nga puna nga ana e punëdhënësit, sipas karakteristikave të biznesit

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Arsyet më të shpeshta të pushimit nga puna të punonjësve								
		Për shkak të konflikteve verbale dhe/ ose fizike me përgjegjës/in/en	Për shkak të mungesave të vazhdueshme në punë për arsye shëndetësore dhe/ose familjare	Per shkak te perfundimit te sezonit	Për shkak të shkeljes së detyrimeve që lindin nga kontrata e punës.	Për shkak të shkeljes së normave të sjelljes dhe disiplinës në punë	Për shkak të vështirësive ekonomike të punëdhënësit.	Për shkak të zëvendësimit të stafit të vjetër me staf të ri më të kualifikuar	Nuk e di	Pa përgjigje
Vitet e punës ne biznes	Mbi 1 vit	6.1%	1.5%	0.2%	2.6%	4.8%	2.6%	1.7%	0.2%	20.5%
	Mëpak se 1 vit	12.3%	2.0%	0.0%	7.6%	6.9%	7.6%	3.7%	0.4%	19.2%
	Total	18.4%	3.5%	0.2%	10.2%	11.7%	10.2%	5.4%	0.6%	39.7%

Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga një punëdhënës duhet të justifikohet me një arsye të vërtetë dhe serioze. Çdo ndërprerje e kryer nga një punëdhënës për një ose më shumë arsye që nuk janë të qenësishme në personalitetin e punonjësit, si rezultat i eliminimit ose transformimit të vendit të punës ose një modifikimi thelbësor i kontratës së punës, veçanërisht pas vështirësive ekonomike ose ndryshimeve teknologjike, përbën një

largim nga puna për arsye ekonomike. Kështu, psh. raste më tej specifike të përcaktuara lidhen edhe me arsyetime më të specifikuar.

Asnjë punëdhënës nuk mund t'i zgjidhë kontratën një gruaje që është certifikuar mjekësisht si shtatzënë; as punësimi i saj nuk mund të ndërpritet gjatë një periudhe pushimi që ajo ka të drejtë (nëse e merr apo jo), ose brenda katër javëve nga skadimi i periudhës së pushimit. Për më tepër, një punëdhënës nuk mund t'i japë fund punësimit një punonjësi, kontrata e të cilit është pezulluar për shkak të një dëmtimi në punë ose sëmundjes profesionale, përveç rasteve kur punëdhënësi mund të tregojë se punëmarrësi ka kryer shkelje serioze ose se është e pamundur, për arsye që nuk lidhen me lëndimi ose sëmundja, ose kontrata të vazhdojë në fuqi.

Gjetje 14: Vetëm në 12.7% të rasteve punëdhënësi nuk aplikon asnjë ndëshkim në rastet e mos kryerjes së punës/ dëmtim pajisje / humbjes ende të klientëve nga ana e të punësuarve.

Një sistem efektiv i mbrojtjes kundër ndërprerjes së pajustificuar të punësimit duhet të përfshijë jo vetëm një kërkesë që largimet nga puna duhet të bazohen në arsye të vlefshme, por edhe procedura për të siguruar respektimin e kësaj kërkesë. Këto procedura mund të ndahen në dy kategori: ato që duhen respektuar para ose në momentin e përfundimit të punës dhe ato që rregullojnë ankesat kundër ndërprerjes duke përfshirë kompensimin nëse konstatohet se nuk ka pasur arsye të vlefshme ose ndërprerje të punës.

Por, nisur nga niveli mjaft i ulët prej 12.7% i mos aplikimit të ndëshkimeve shihet se situata e marrëdhënieve në punë është larg nga çfarë parashihet në Kodin e Punës dhe aktet nënligjore, por edhe në zbatimin korrekt të kontratës nga të dy nënshkruesit e saj.

Gjetje 14.1: Ndëshkimi që vendoset më shpesh nga punëdhënësi në rastet e mos kryerjes së punës/ dëmtim pajisje / humbje sende të klientëve nga ana e të punësuarve, është: Vendosija e gjobë, e cila i mbahet nga paga mujore të punësuarit. Ky ndëshkim arrin vlerën prej 37.4%

Ndëshkimet që vendos punëdhënësi në rastet e mos kryerjes së punës/ dëmtim pajisje / humbje sende të klientëve

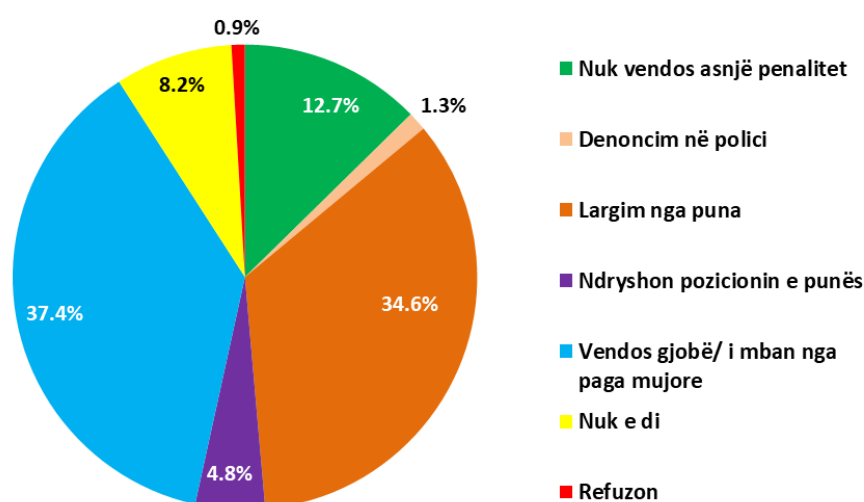


Figura Nr. 14.1

Në kushtet e një tregu pune me mjaft hyrje-dalje të punonjësve shihet se niveli i dënimit më masiv prej punëdhënësve është ai financiar, vendosja e gjobave⁴ apo mbajtjes së shumës nga paga.

Ky nivel është më i përhapuri sipas përgjigjeve të të anketuarve dhe arrin në 37.4% të gjithë rasteve të dënimeve. Në përgjigjet e dhëna nga të anketuarit dhe nëse nisemi për grupin e punonjësve që kanë nënshkruar një kontratë individuale është mjaft e dyshueshme nëse zbatimi i gjobës është i zbatueshëm ashtu si është rënë dakort mes palëve.

Tabela 14.1: Informacion mbi ndëshkimet që vendos punëdhënësi në rastet e moskryerjes së punës/ dëmtim paisje / humbje sende të klientëve, sipas karakteristikave të biznesit

Karakteristikat e biznesit		Ndëshkimet që vendos punëdhënësi në rastet e moskryerjes së punës/ dëmtim paisje / humbje sende të klientëve						
		Nuk vendos asnjë penalitet	Denoncim në polici	Largim nga puna	Ndryshon pozicionin e punës	Vendos gjobë/ i mban nga paga mujore	Nuk e di	Refuzon
Aktiviteti i kompanisë	Bar - Restorant	2.6%	0.2%	8.0%	0.7%	9.3%	1.7%	0.2%
	Bar-Kafe	8.4%	1.1%	18.1%	3.2%	15.3%	3.7%	0.2%
	Fast food; Pasticeri	0.2%	0.0%	0.6%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%
	Hotel - Restorant	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.6%	0.4%	0.2%
	Hoteleri	0.7%	0.0%	2.4%	0.2%	4.5%	0.4%	0.0%
	Resort	0.2%	0.0%	3.7%	0.6%	6.0%	0.4%	0.4%
	Sherbime, Retail	0.2%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%
	Pa përgjigje	0.4%	0.0%	1.1%	0.2%	0.9%	1.1%	0.0%
	Total	12.7%	1.3%	34.6%	4.8%	37.4%	8.2%	0.9%
Numri i të punësuarve	1 - 5 persona	2.6%	0.6%	9.5%	1.3%	9.5%	2.0%	0.2%
	5 - 10 persona	7.8%	0.6%	17.5%	2.8%	14.3%	3.5%	0.4%
	mbi 10 persona	2.2%	0.2%	7.6%	0.7%	13.6%	2.6%	0.4%
	Total	12.7%	1.3%	34.6%	4.8%	37.4%	8.2%	0.9%

Gjetje 14.2: Ndëshkimi i dytë që vendoset më shpesh nga punëdhënësi në rastet e mos kryerjes së punës/ dëmtim paisje / humbje sende të klientëve nga ana e të punësuarve, është: Largim nga puna të të punësuarit. Ky ndëshkim arrin vlerën prej 34.6%.

Një njohje e detyruar e Kodit të Punës nga ana e punëdhënësve, por edhe punëmarrëse, ku i pari për rolin që ka për të dhënë dhe për të garantuar të drejtat, dhe i dyti për rolin që ka pranuar të kryejë, si dhe për të mos krijuar probleme gjatë kryerjes së detyrës shërben më së miri për ndërgjegjësim të nivelit më të lartë. Kjo njohje nga ana tjetër, përveç ndërgjegjësimit arrin pak nga pak të krijojë edhe instrumentin e parandalimit të kryerjes së veprimeve arbitrare dhe të njëanshme përpara se të aplikohen dënimet për punonësit.

Duket se largimet nga puna (Tabela 14.1), edhe pse në vend të dytë për nga rastet ndodhin më shpesh në baret dhe restorantet (26.1%), ku numri i të punësuarve është edhe më dinamik në lëvizjen e tij, po ku edhe ngarkesa në punë, mos zbatimi i kompensimit të orëve shtesë, si dhe

lejeve vjetore dhe festive është në nivele që nuk përkojnë me largimin nga puna, si masë ndëshkimore.

Edhe në rastet e largimit nga puna, si ndëshkim ndaj punonjësve për rastet e shkeljeve të përfshira në pyetësor shihet një nivel mjaft i ulët i zbatimit të kriterëve dhe hapave proceduralë që duhen ndjekur për këtë veprim.

Tabela 14.2: Informacion mbi ndëshkimet që vendos punëdhënësi në rastet e moskryerjes së punës/dëmtim paisje / humbje sende të klientëve, sipas karakteristikave të biznesit

Karakteristikat e biznesit		Ndëshkimet që vendos punëdhënësi në rastet e mos kryerjes së punës/ dëmtim paisje / humbje sende të klientëve						
		Nuk vendos asnjë penalitet	Denoncim në polici	Largim nga puna	Ndryshon pozicionin e punës	Vendos gjobë/ i mban nga paga mujore	Nuk e di	Refuzon
Vitet e punës në biznes	Mbi 1 vit	3.9%	0.4%	11.0%	1.7%	19.7%	3.2%	0.4%
	Më pak se 1 vit	8.8%	0.9%	23.6%	3.2%	17.7%	5.0%	0.6%
	Total	12.7%	1.3%	34.6%	4.8%	37.4%	8.2%	0.9%

Gjetja 14.3: Për rastin e punonjësve që kanë mbi 1 vit punë në biznesin përkatës, në 49.1% të rasteve, punëdhënësi përdor si masë ndëshkimore - Vendosjen e gjobave,

Në këtë reagim nga të anketuarit, shihet se largimi nga puna është jo në plan të parë të masave duke patur në këtë qasje edhe një masë tolerimi duke konsideruar krijimin e përvojës dhe ruajtjen e një distancimi, si argumentim për të mos ndërmarrë masën e largimit. Por edhe vendosja e gjobës në rastin e këtij grupi të punësuarisht është një arsye që ata nuk i xhit për të qëndruar, kur përsëritja e politikës së gjobave është e tillë që kthehet në e dëmshme dhe nuk justifikon qëndrimin në vendin e punës dhe lodhjen që bëhet nëse kemi parasysh edhe orët shtesë dhe mos bërjen e lejes së plotë vjetore dhe festat e fundjavat.

Gjetja 14.4: Për rastin e punonjësve që kanë më pak se 1 vit punë në biznesin përkatës, në 39.6% të rasteve, punëdhënësi përdor si masë ndëshkimore – Largimin nga puna.

Nuk është vetëm përvoja në punë që në këtë rast aplikimi i gjobave në punë, sipas të anketuarve është më i ulët se ata me përvojë mbi 1 vit, por rasti i punonjësve të rinj është edhe tregues që sa më shumë kalon koha dhe sjellja e punëdhënësit ndaj stafit të punonjësve reflekton mbi punonjësit në mënyra të ndryshme.

Në këtë grup, largimi nga puna është përsëri në plan të dytë, por punëdhënësit tregojnë qasje më tolerante duke konsideruar mungesën e përvojës dhe njohjen me punën.

Por, si në rastin më lart edhe në këtë rast, Kodi i Punës edhe pse nuk ka një zbatim të kënaqshëm në shumë aspekte të tij është shumë i plotësuar dhe nuk i le hapësirë punëdhënësit të bëjnë pushime pa arsye për sa kohë ata duhet të përballen me faturën financiare të dëmit që shkaktojnë me largimin nga puna.

Për shembull, në çdo aktivitet të sektorit të mikpritjes ka shumë punonjës të rinj, në pozicione të ndryshme që nuk janë gjithmonë në përmbushjen e detyrës që duhet të kryejnë. Në këto raste

dhe në varësi edhe të kohës në punë dhe densitetit të përsëritjes së shkeljeve në punë duhet të aplikohen edhe forma të tjera të tërheqjes së vëmendjes dhe këshillimit. Ndërkohë, trajnimi i pandërprerë gjatë punës, si për aspektin profesional, por edhe atë etik është i nevojshëm dhe duhet të përmbushet në mirëkuptim mes palëve.

5. KËNAQËSIA NË PUNË DHE BARAZIA GJINORE

Gjetja 15: Rreth 36.7% e të anketuarve kanë deklaruar se kushtet e punës që ofron biznesi përkatës janë shumë të mira.

Kushtet e punës që ofrojnë bizneset

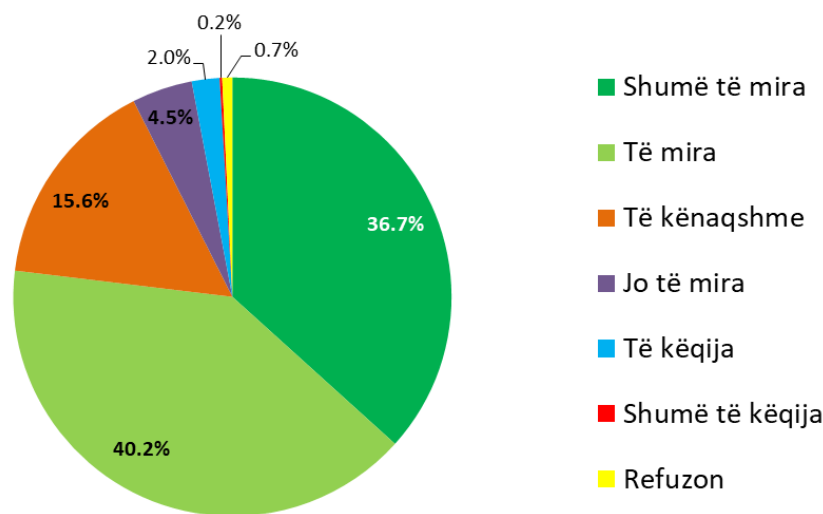


Figura Nr. 15.1

Në vlerësimin që kanë dhënë të anketuarit (Figura 15.1) lidhur me kushtet e punës si shumë të mira (36.7%) dhe të mira (40.2%) duket se ka një nevojë për të qartësuar këtë përgjigje me largimet nga puna të tyre për një pagesë më të mirë apo për punë tjetër.

Në bazë të këtij përcaktimi del konkluzioni se nuk janë kushtet e punës faktori vendimarrës për arsyet e largimit nga puna dhe arritjen e kënaqësisë dhe besnikërisë ndaj vendit të punës, por arsyet shihen gjerësisht se janë vetëm të natyrës ekonomike dhe me qasje rritje pozicioni në vend pune tjetër me qëllim një pagesë më të mirë.

Ndërkohë, nga ana tjetër punonjësit janë të qartë në faktin se edhe pse punëdhënësit e sektorit të mikpritjes nuk koordinohen mes tyre për pagat dhe pagesat e tjera për sigurime duket se konkurojnë mes tyre për kushte pune më të mira, duke limituar alternativat e punësimit.

Për pasojë, nisur nga tregu i punës i mbyllur, si dhe duke qenë se Kodi i Punës ka një zbatueshmëri që gjithsesi limiton të drejtat në punë nga minimalisht në zonat e qyteteve deri në nivele të larta në zonat bregdetare dhe pjesën e resorteve, atëherë edhe pse punonjësit përpiqen të lëvizin nga një vend pune në tjetrin.

Por, mos patja e shumë alternativave të tjera në sektorët e ndryshëm përtej atij të mikpritjes i detyron shumë prej tyre të emigrojnë dhe të kërkojnë këtë përmbushje të kërkesave për pagesë më të mirë jashtë vendit.

Ashtu si edhe shihet në Tabelën 15.1 shprehen për kushte pune shumë të mira dhe të mira 37.6% e të punësuarve në bizneset me 5-10 punonjës. Ndërkohë, ata që kanë një përvojë pune më të pakët se 1 vit shprehen më entuziastë në vlerësimet e tyre (44.7%) në raport me punonjësit që kanë mbi 1 vit përvojë (32.2%).

Tabela 15.1: Informacion mbi kushtet e punës që ofron biznesi për punonjësit, sipas karakteristikave të biznesit /të të punësuarit

Karakteristikat e biznesit / të të punësuarit		Si janë kushtet e punës në biznesin ku ju punoni?						
		Shumëtëmira	Tëmira	Të kënaqshme	Jo të mira	Të këqija	Shumëtëkëqija	Refuzon
Numri i të punësuarve	1 - 5 persona	9.9%	9.5%	4.5%	1.1%	0.6%	0.0%	0.2%
	5 - 10 persona	14.0%	23.6%	6.7%	1.5%	0.7%	0.2%	0.2%
	mbi 10 persona	12.8%	7.1%	4.5%	1.9%	0.7%	0.0%	0.4%
	Total	36.7%	40.2%	15.6%	4.5%	2.0%	0.2%	0.7%
Vitet e punës në biznes	Mbi 1 vit	18.6%	13.6%	6.0%	1.1%	0.4%	0.2%	0.4%
	Më pak se 1 vit	18.1%	26.6%	9.7%	3.4%	1.7%	0.0%	0.4%
	Total	36.7%	40.2%	15.6%	4.5%	2.0%	0.2%	0.7%

Gjetja 16: 81.8% e të anketuarve mendojnë se femrat dhe meshkujt trajtohen në mënyrë të barabartë brenda kompanisë (shoqërisë) ku ata punojnë.

Në tërësi punonjëset⁹ jo gjithmonë ndihen të mbështetura nga kolegët, nëse kanë një konflikt me punëdhënësin, por kjo nuk është deri diku vecanti për gjininë, pasi ndodh edhe në rastin e punonjësve të rinj. Nisur nga fakti se dallimi gjinor nuk është problem për të anketuarit, atëherë kjo qasje në lidhje me trajtimin nga punëdhënësi vlen përse lidhet me përvojën dhe zonën gjeografike ku operon aktiviteti.

Tabela 16.1: Të dhëna mbi perceptimin e trajtimit të femrave dhe meshkujve në biznese, sipas karakteristikave të të punësuarit

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Mendoni se femrat dhe meshkujt trajtohen në mënyrë të barabartë brenda kompanisë (shoqërisë) ku ju punoni?			
		PO	JO	Nuk e di	Refuzon
	Mbi 1 vit	33.1%	4.7%	2.4%	0.0%

⁹ Trajtimi i barabartë gjinor garantohet si nga Kushtetuta dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, ashtu edhe nga legjislacioni i Kodit të Punës, dhe ligji nr. 10221, date 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Vitet e punës në biznes	Më pak se 1 vit	48.6%	6.3%	4.5%	0.4%
	Total	81.8%	11.0%	6.9%	0.4%
Gjinia	Femër	27.7%	5.2%	3.5%	0.2%
	Mashkull	54.0%	5.8%	3.4%	0.2%
	Total	81.8%	11.0%	6.9%	0.4%

Gjetja 16.1: Femrat mendojnë se, trajtimi i barabartë i dy gjinive në një biznes ndodh vetëm në 75.6% të rasteve. Ndërsa meshkujt mendojnë se, trajtimi i barabartë i të dy gjinive ndodh në një shkallë më të lartë të rasteve, që arrijnë vlerën në 85.3%.

Trajtimi në mënyrë të barabartë i femrave dhe meshkujve në biznese, referuar peshave sipas secilës gjini

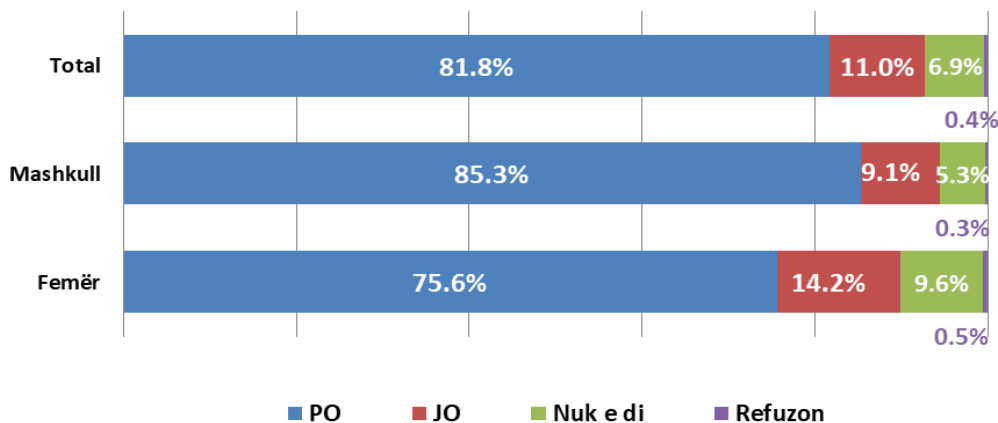


Figura Nr. 16.1

Bazuar edhe te perceptimi i ambienteve të punës në Shqipëri dhe studime të sektorit dhe raporte mbi punën, shpesh punonjësit (në bizneset ku ka mbi 5 – 10 punonjës) janë të përcarë në bazë të aktiviteteve ku punojnë, detyrës që kryejnë, pozicionit në strukturën e aktivitetit, statusit ekonomik, gjinisë, moshës dhe preferencave politike.

Nisur nga ky realitet ndodh shpesh që secili nga punonjësit nuk solidarizohet me problemin që ka kolegu i tij dhe nuk reagojnë publikisht, pasi druhen se nuk do të gjejnë mbështetje nga kolegët.

Gjetja 17: 43.9% e të anketuarve deklarojnë se, përfaqësimi gjinor në pozicionet drejtuese/mbikqyrëse është i barabartë në biznese.

Përfaqësimi gjinor në pozicionet drejtuese / mbikqyrëse në biznese

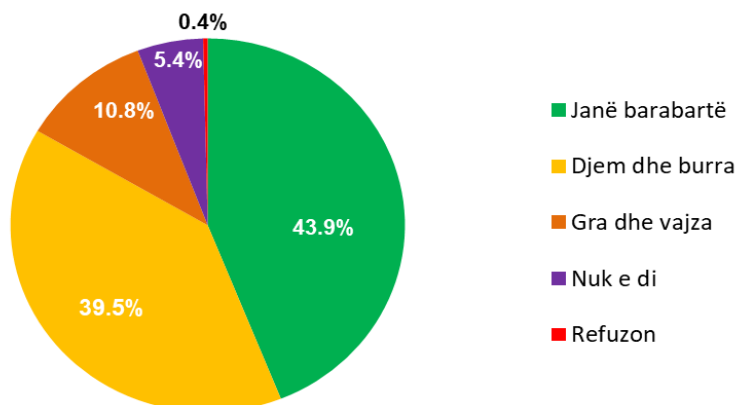


Figura Nr. 17.1

Tabela 17.1: Të dhëna mbi përfaqësimin gjinor në pozicionet drejtuese/mbikqyrëse në biznese, sipas karakteristikave të biznesit

Sipas karakteristikave të biznesit		Në pozicionet drejtuese/mbikqyrëse janë më shumë:				
		Janë barabartë	Djem dhe burra	Gra dhe vajza	Nuk e di	Refuzon
Aktiviteti i kompanise	Bar - Restorant	11.5%	8.0%	2.6%	0.6%	0.0%
	Bar-Kafe	25.9%	18.6%	2.8%	2.4%	0.2%
	Fast food; Pasticeri	0.6%	0.4%	0.4%	0.4%	0.0%
	Hotel - Restorant	0.9%	0.2%	0.2%	0.0%	0.2%
	Hoteleri	1.1%	5.2%	1.9%	0.0%	0.0%
	Resort	2.6%	5.0%	1.9%	1.7%	0.0%
	Sherbime, Retail	0.4%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%
	Pa përgjigje	0.9%	1.7%	0.7%	0.4%	0.0%
	Total	43.9%	39.5%	10.8%	5.4%	0.4%
Numri i te punesuarve	1 - 5 persona	11.0%	10.4%	2.6%	1.5%	0.2%
	5 - 10 persona	25.3%	16.0%	3.7%	1.9%	0.0%
	mbi 10 persona	7.6%	13.0%	4.5%	2.0%	0.2%
	Total	43.9%	39.5%	10.8%	5.4%	0.4%

Në Tabelën 17.1 vihet re një elasticitet në marrëdhëniet midis gjinive, por edhe nëse marrim përveç raportimit në kolonë ku thuhet se janë të barabartë, ka devijacione në dy kolonat vijuese përpara i përket respektimit të të drejtave të gjinive për pozicione drejtuese. Në këtë reagim të të anketuarve duhet konsideruar edhe lloji i aktivitetit, pozicionet e të anketuarve, vjetërsia në vendin e punës, qytetin ku ndodhet aktiviteti, si dhe gjinia apo statusi social i të anketuarve.

Gjetja 17.1: Meshkujt përfaqësohen në pozicionet drejtuese rreth 4 herë më shumë krahasuar me femrat.

Pozicionet drejtuese në këtë industri duket se janë të ngjashme për nga zënia e hapësirës me drejtues meshkuj në masë të madhe krahasuar me femrat.

Një nga arsyt kryesore për këtë është modeli mbizotërues rreth pozicioneve dhe punëve që konsiderohen "punë për gratë" dhe "punë për burra" dhe kjo ende është e dallueshme në zonat jashtë qyteteve (resortet, baret, restorantet kanë 36.6% të pozicioneve drejtuese). Ndërsa burrat janë të punësuar në një gamë të gjerë rolesh në sektorin e mikrpriftjes në Shqipëri, femrat janë kryesisht të punësuar në pozicionet e sanitareve, guzhinës, banakier, shitëse. Në përgjithësi, nisur nga pozicioni i punës edhe hendeku gjinor i pagave është në favor të meshkujve.

Ndër bizneset private, rekrutimi zakonisht ndodh përmes rrjeteve informale që përfshijnë vetëm burra. Përveç kësaj, ka pak bashkëpunim ndërmjet institucioneve arsimore dhe bizneseve, duke rezultuar në shumë pak mundësi praktike dhe rekrutimi për femrat studente dhe të diplomuara.

Tabela 17.2: Të dhëna mbi përfaqësimin gjinor në pozicionet drejtuese/mbikqyrëse në biznese, sipas karakteristikave të të punësuarit

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Nëpozicionetdrejtuese / mbikqyrësejanëmëshumë:				
		Janë barabartë	Djem dhe burra	Gra dhe vajza	Nuk e di	Refuzon
Gjinia	Femra	17.7%	16.9%	3.5%	2.0%	0.0%
	Meshkuj	26.3%	22.5%	7.3%	3.4%	0.4%
	Total	43.9%	39.5%	10.8%	5.4%	0.4%
Vitet e punës ne biznes	Mbi 1 vit	17.1%	11.9%	5.6%	1.9%	0.2%
	Mëpak se 1 vit	26.8%	27.6%	5.2%	3.5%	0.2%
	Total	43.9%	39.5%	10.8%	5.4%	0.4%
Statusi martesor	Bashkëjetesë	6.0%	5.4%	1.3%	0.4%	0.0%
	Beqar/e	20.1%	22.3%	5.6%	3.0%	0.4%
	I/ ndarë, divorcuar	1.1%	1.1%	0.4%	0.4%	0.0%
	I/e martuar	16.8%	10.6%	3.5%	1.7%	0.0%
	Total	43.9%	39.5%	10.8%	5.4%	0.4%

Gjetja 17.2: 51.4% e kategorisë "I / e martuar" mendojnë se përfaqësimi gjinor për pozicionet drejtuese/mbikqyrëse është i barabartë.

Nga ky nivel përgjigje që përkon me më shumë se gjysma e të anketuarve të statusit social "i/e martuar" shihet se barazia gjinore në pozicionet perceptohet sipas realiteti se ka ndodhur. Pra, kur ekzistojnë kushtet dhe stimujt e duhur, femrat janë po aq të gatshme dhe të afta sa burrat për të punuar në pozicionet e ndryshme brenda aktivitetit. Kjo është veçanërisht e vërtetë në zonat bregdetare dhe rurale ku shtrihet pjesa kryesore e resorteve dhe hoteleve e

restoranteve, ku shpesh nuk ka mundësi të tjera për të gjeneruar të ardhura përtej bujqësisë për mbijetesë.

Përfaqësimin gjinor në pozicionet drejtuese/mbikqyrëse në biznese, sipas peshave përkatëse të statusit martesor

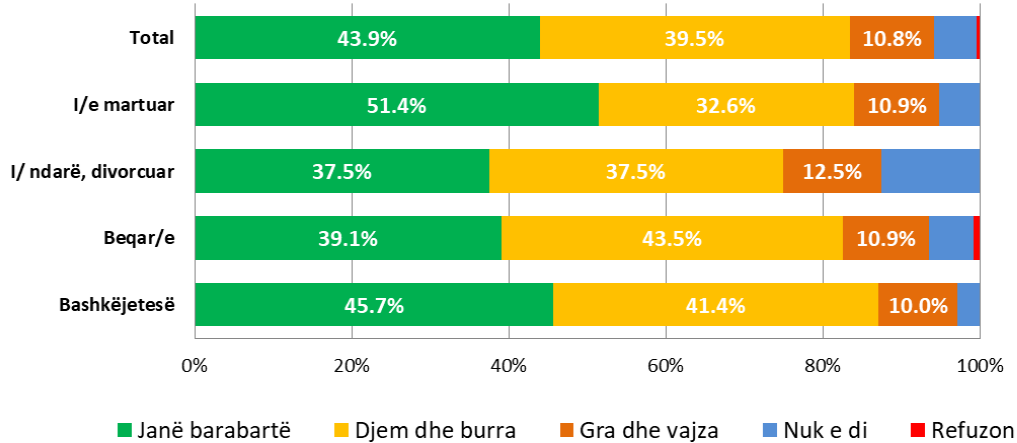


Figura Nr. 17.2

Gjetja 18: Rreth 5.9% e të anketuarve deklarojnë se, në mjediset e bizneseve ku ata punojnë ka raste të ngacmimeve seksuale.

Ngacmimet seksuale në mjedisin e punës

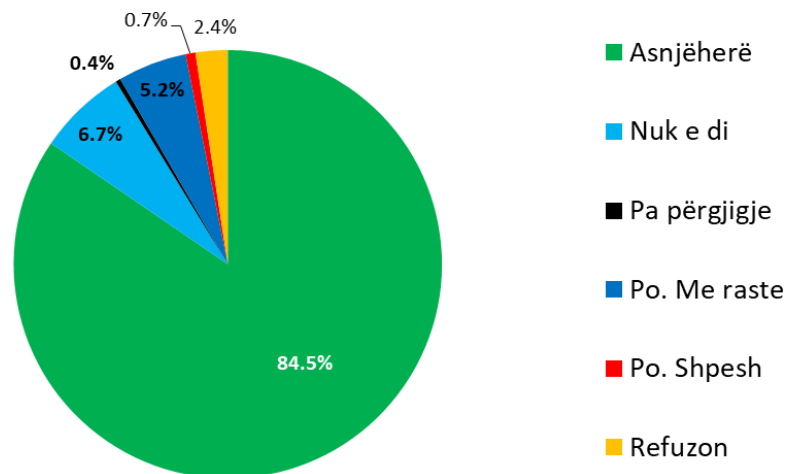


Figura Nr. 18.1

Megjithatë, në këtë përgjigje vlen të sqarojmë se në disa raste të ngacmimeve në vendin e punës mund të ketë edhe sjellje që mund të jenë pjesë e ngacmimeve seksuale. Por, në perceptimin e moshës së re, që janë objekt i përgjigjes për këtë temë ngacmimet seksuale dhe sjelljet sillen rreth seksit, ku viktimat e ngacimit seksual në vendin e punës marrin kohë më tepër se një qëndrim momenti për tu perceptuar si sjellje ngacmuese.

Gjetja 18.1: Sipas statusit martesor, 18.8% e të punësuarve që i përkasin kategorisë “I/E ndarë, divorcuar” deklarojnë ekzistencën e rasteve të ngacmimeve seksuale në mjedisin e punës.

Tabela 18.1: Të dhëna mbi rastet e ngacmimeve seksuale në mjedisin e punës, të shprehura sipas peshave përkatëse për kategoritë e *Gjinisë* dhe *Statusit martesor*

Sipas karakteristikave të të punësuarit		A ka pasur raste të ngacmimeve seksuale në biznesin ku ju punoni?					
		Asnjëherë	Nuk e di	Pa përgjigje	Po. Me raste	Po. Shpesh	Refuzon
Gjinia	Femra	81.2%	6.6%	0.5%	7.6%	0.5%	3.6%
	Meshkuj	86.5%	6.8%	0.3%	3.8%	0.9%	1.8%
	Total	84.5%	6.7%	0.4%	5.2%	0.7%	2.4%
Statusi martesor	Bashkëjetesë	87.1%	5.7%	0.0%	5.7%	1.4%	0.0%
	Beqar/e	82.6%	7.6%	0.7%	4.0%	1.1%	4.0%
	I/ ndarë, divorcuar	75.0%	6.3%	0.0%	18.8%	0.0%	0.0%
	I/e martuar	87.4%	5.7%	0.0%	5.7%	0.0%	1.1%
	Total	84.5%	6.7%	0.4%	5.2%	0.7%	2.4%

Gjetja 19: Rreth 7.1% e të anketuarve kanë deklaruar se kanë patur raste të ngacmimeve seksuale nga vetë kolegët e tyre.

Nga kush kryhen ngacmimet seksuale në mjedisin e punës

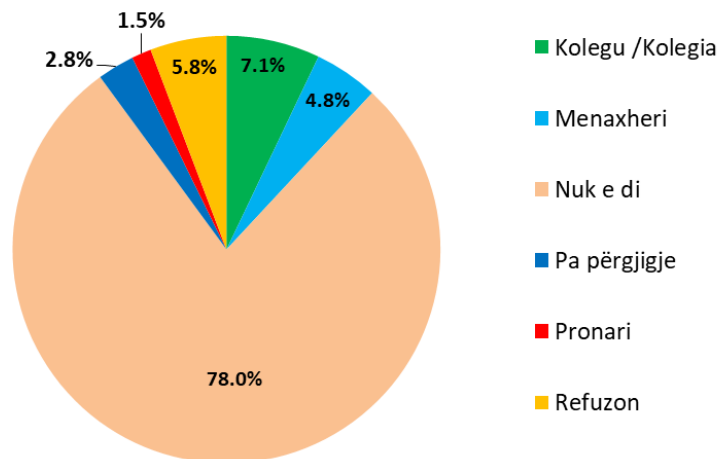


Figura Nr. 19.1

Gjetja 19.1: Sipas statusit martesor, 18.8% e të punësuarve që i përkasin kategorisë “I/E ndarë, divorcuar” deklarojnë se, kolegët e tyre janë ata që kryejnë ngacmimet seksuale në mjedisin e punës.

Ky fakt tregon më së miri, se ka prova që tregojnë se ngacmimi seksual, si formë shfaqjeje e diskriminimit ekziston, veçanërisht gjatë punës. Gjetja tregon se diskriminimi ndikon

veçanërisht të personat që konsiderohen të cënueshëm në integritetin e tyre, si pjesë e menatilitetit të trashëguar mbi kategorinë e individëve që kanë patur histori të ndarjes dhe veçimit nga familja. Megjithatë, ende kemi pak informacion rreth diskriminimit i shfaqur si ngacmim seksual bazuar mbi bazë gjinore grupeve minoritare dhe personave me identitet gjinor dhe orientim seksual të ndryshëm.

Gjetja 19.2: Sipas statusit martesor, 10% e të punësuarve që i përkasin kategorisë “Bashkëjetojnë” deklarojnë se, menaxherët janë ata që kryejnë ngacmimet seksuale në mjedisin e punës.

Gjetja 19.3: Përqindja e të anketuarve që deklarojnë se, kolegët ose menaxheri janë ata që kryejnë ngacmimet seksuale në mjedisin e punës, është më e lartë për ata që kanë më shumë se 1 vit pune në biznesin përkatës.

Në ngacmimin seksual dhe veçanërisht viktimat e tij ekziston një besim i përgjithësuar, i cili mund të klasifikohet se kjo sjellje lidhet me tiparet e punonjësit, që më së shumti sillen rreth bukurisë fizike. Sidoqoftë, problemi i ngacmimit seksual ka të bëjë, në fakt me marrëdhëniet e hierarkisë në punë, ku rastet më të shpeshta edhe sipas studimeve të tjera janë midis menaxherit dhe vërtësit të tij dhe shumë më pak e anjellta.

Gjetja 19.4: Përqindja e të anketuarve që refuzojnë të deklarojnë se kush kryen ngacmime seksuale në mjedisin e punës i përkasin kategorisë “Beqar/e” – të statusit martesor. Vlera e “beqarëve” që refuzojnë të japin përgjigje shkon në 9.1%, e cila është një vlerë realtivisht e lartë.

Tabela 19.1: Informacion se kush kryen ngacmime seksuale në mjedisin e punës, të shprehura sipas peshave përkatëse për kategoritë e *Viteve të punës në biznes, Gjinisë dhe Statusit martesor*

Sipas karakteristikave të të punësuarit		Nga kush kryhet ngacmimi seksual në biznesin ku ju punoni?					
		Kolegu /Kolegia	Menaxheri	Nuk e di	Pa përgjigje	Pronari	Refuzon
Vitet e punës në biznes	Mbi 1 vit	8.8%	5.1%	78.7%	1.9%	1.4%	4.2%
	Mëpak se 1 vit	5.9%	4.7%	77.6%	3.4%	1.6%	6.9%
	Total	7.1%	4.8%	78.0%	2.8%	1.5%	5.8%
Gjinia	Femër	10.2%	6.1%	74.1%	2.0%	1.5%	6.1%
	Mashkull	5.3%	4.1%	80.3%	3.2%	1.5%	5.6%
	Total	7.1%	4.8%	78.0%	2.8%	1.5%	5.8%
Statusimartesor	Bashkëjetesë	2.9%	10.0%	82.9%	1.4%	0.0%	2.9%
	Beqar/e	5.8%	3.6%	76.8%	2.9%	1.8%	9.1%
	I/ ndarë, divorcuar	18.8%	0.0%	68.8%	6.3%	6.3%	0.0%
	I/e martuar	9.7%	5.1%	78.9%	2.9%	1.1%	2.3%
	Total	7.1%	4.8%	78.0%	2.8%	1.5%	5.8%

Gjetja 20: 74.1% e të anketuarve deklarojnë se nuk janë dijeni të masave disiplinore që marrin punëdhënësit ndaj punëmarrësve që kryejnë ngacmime seksuale në mjedisin e punës.

A jeni në dijeni për masat disiplinore që merr punëdhënësi ndaj punëmarrësve që kryejnë ngacmime seksual në punë?

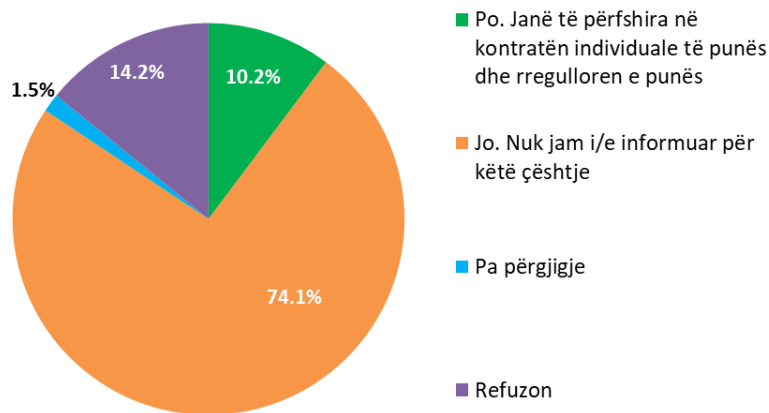


Figura Nr. 20

Gjetja 21: Rreth 5% e të anketuarve deklarojnë se ndihen të diskriminuar nga punëdhënësi për shkak të gjinisë, ose të besimit, ose të paaftësisë fizike¹⁰.

Duket se vetë përqindja e ulët e përgjigjeve konfirmuese për këtë tematikë mjaft të ndjeshme, por pak të diskutuar në ambjentet akademike, sociale dhe të punës tregon aspektin e një niveli të ulët diskriminimit të konfirmuar për shkak të besimit fetar. Por, ndërkohë lidhur me diskriminimin për arsye të paaftësisë fizike¹¹ shikojmë përsëri një nivel të ulët, por gjithsesi kjo temë vlen të investigohet si një temë mjaft specifike dhe me një vlerë të shtuar për marëdhëniet në tregun e punës. Ky këndvështrim përfshin gjithashtu vënien në vend të politikave, ligjeve dhe programeve për të hequr pengesat dhe për të garantuar ushtrimin e të drejtave civile, kulturore, ekonomike, politike dhe sociale nga personat me aftësi të kufizuara.

Gjetja 21.1: Rreth 6.9 % e të anketuarve kanë refuzuar që t'i përgjigjen kësaj pyetje, e cila është relativisht e lartë duke e krahasuar me vlerën 5% që kanë deklaruar se ndjehen të diskriminuar.

¹⁰ Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi (LMD) parashikon në nenin 1 të tij shkaqet për të cilat diskriminimi është i ndaluar. Këto janë: gjinia, raca, ngjyra, etnia, gjuha, identiteti gjinor, orientimi seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzania, përkatësia prindërore, përgjegjësia prindërore, mosha, gjendja familjare ose martesore, gjendja civile, vendbanimi, gjendja shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësia e kufizuar, përkatësia në një grup të veçantë, ose çdo shkak tjetër. Shpeshherë tërësia e këtyre shkaqeve njihet edhe si "shkaqe të mbrojtura". Lista e këtyre shkaqeve sipas legjislacionit shqiptar nuk është shteruese, përdoritur termi për çdo shkak tjetër.

¹¹ Vlen të përmendet edhe monitorimi sipas Konventës mbi të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Sa të diskriminuar ndihen punëmarrësit nga punëdhënësi

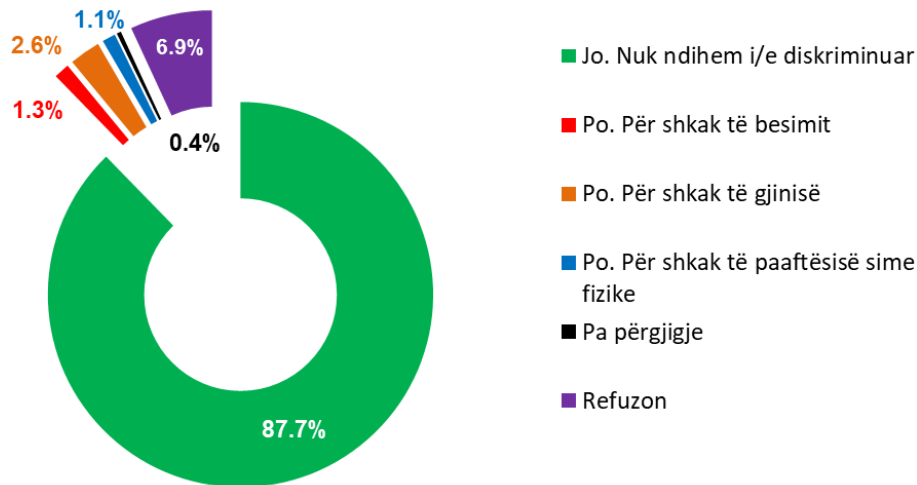


Figura Nr. 21

Si shihet edhe nga reagimi i të anketuarve duket se ana e errët e marrëdhënieve të punës që prodhojnë efekte diskriminuese ka nevojë për më shumë qartësim dhe edukim për pjesën e të drejtave. Edhe pse kuadri ligjor dhe politikat që lidhen me diskriminimin me bazë gjinore dhe punën në Shqipëri duket se janë gjithëpërfshirëse, veçanërisht duke marrë parasysh se një pjesë e mirë e ligjit është hartuar në përputhje me legjislacionin e BE-së mbetet hapësira e zbatimit, e cila është detyrë e gjithë elementëve ndikuesë. Kushtetuta përmban një gamë të gjerë mbrojtjeje dhe një sërë ligjesh posaçërisht adresojnë diskriminimin me bazë gjinore në marrëdhënie pune.

Megjithatë, korniza jo e harmonizuar ligjore, me përkufizime të ndryshme dhe shpesh që mbivendosen, si dhe sanksione të shpërndara kanë ndikuar në paqartësi domethënëse dhe pasiguri ligjore në momentet e trajtimit të diskriminimeve nga punëdhënësi dhe rastet që kanë shkuar për gjykim.

REKOMANDIMET:

1. Të zbatohen reformat lidhur me tregun e punës, edukimin profesional dhe rritjen e cilësisë së shërbimit për të arritur produktivitet më të lartë, për të krijuar më shumë vende pune dhe vlerë të shtuar të saj, për të përmirësuar shërbimet jo cilësore dhe mundësimin e një organizimi më të mire;
2. Të krijohen sisteme të mbrojtjes sociale për punonjësit e sektorit hoteleri-turizëm;
3. Te shtohen mundësitë për aftësim dhe certifikimin profesional si element me rëndësi të posaçme strategjike, duke i ofruar të rinjve aftësitë që kërkohen nga punëdhënësit në këtë sektor, sidomos ata të rinj që nuk ndjekin arsimimin përkatës;
4. Të promovohen forumet dhe partneritetet midis punëmarrësve dhe punëdhënësve dhe organizatave të tyre përkatëse, autoriteteve publike dhe shoqërisë civile për të mundësuar bashkëpunimin dhe nismat shumë-palëshe, që mund të luajnë një rol të rëndësishëm në hartimin e politikave e strategjive efektive dhe zbatimin e ligjit.
5. Te punohet për hartimin e një kurrikule të posaçme efektive, pjese e programit mesimor në arsimin profesional dhe të trajnohen mesuesit për realizimin me sukses të programit.
6. Punëmarrësit të informohen dhe përditësohen rreth të drejtave të tyre në vendin e punës dhe menyrës së adresimit të shkeljeve. Të nxitet reagimi ipërshtatishëm individual dhe kolektiv i punëmarrësve për situatat kur u shkelen të drejtat në punë dhe në mënyra të qëndrueshme.
7. Sindikatat të marrin masa për të rritur legjitimitetin, forcuar lidhjen me punëmarrësit dhe për të rritur kapacitetet e tyre për të adresuar problemet dhe për të siguruar zbatimin e standarteve të punës;
8. Sindikatat dhe punëdhënësit të angazhohen në dialog dypalësh sektorial për të qenë pjesë aktive e qasjeve gjithëpërfshirëse;
9. Të përcaktohen dhe zbatohen rregulla dhe procedura për të parandaluar dhe adresuar dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës duke marrë parasysh burimet e tyre, veçoritë e sektorit dhe vendit të tyre të punës. Për shembull, në vlerësimin e riskut për punëdhënësit në sektorë të caktuar duhet të përfshihet risku i ngacmimit apo dhunës nga klientët ose palët e tjera të treta;
10. Të rritet numri dhe frekuenca e kontrolleve dhe inspektimeve nga ana e institucioneve përgjegjëse të monitorimit të ligjit të punës në sektor.
11. Ngritja dhe funksionimi i KSSH-përmes fushatave informuese, këshillimit të punëmarrësve, rëndësinë e këtyre mekanizmave ligjorë si dhe të njohjes në shkallë më të gjerë të së drejtave në punë në përgjithësi, rolin e sindikatave dhe organizimit kolektiv.

CLR.AL

Centre for Labour Rights
Qendra për të Drejtat në Punë

Phone

+355 69 402 0057

Address

Rr. "Frederik Shiroka" Pallati "Alba", Shk. 4, Ap. 7

Website

www.clr.al