



Funded by
the European Union

PROJECT

**“Building Bridges: Bridging the Gap in
Employment Rights through Youth and
CSO Engagement”**

Study / Studim

**“Labour Rights application and capacities of Youth
and CSOs to address the issues of the social Labour
rights and monitoring”**

**“Zbatimin e të drejtave të punës dhe kapacitetet e të
rinjve dhe OSHC-ve për të adresuar çështjet e të
drejtave sociale të punës dhe monitorimit”**

Implementing partners



KREO



Location of the action

Albania: Municipality of Fush-Arrëz, Pukë, Klos,
Rrogzhinë, Cërrik, Gramsh, Lushnjë, Berat, Selenicë, Himarë.

This document has been produced with the financial assistance of the European Union. The contents of this document are the sole responsibility of “Studies and Development Center” and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union.

Ky dokument është prodhuar me ndihmën financiare të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij dokumenti është përgjegjësi e vetme e “Studies and Development Center” dhe në asnjë rrethanë nuk mund të konsiderohet si pasqyrim i qëndrimit të Bashkimit Evropian.

Përgatitur nga ekspertët:

Zana Strazimiri – eksperte sociale

Ina Xhepa - eksperte ligjore

Përmbajta

I. Hyrje	3
II. Metodologjia e studimit dhe kufizimet.....	6
III. Karakteristikat e kampionit.....	8
IV. Gjetjet	9
A. Ndërgjegjësimi dhe kuptimi i të drejtave të punës.....	9
B. Perceptimi i zbatimit të politikave të të drejtave të punës.....	14
C. Organizatat e Shoqërisë Civile (OSHC-të) dhe ndërgjegjësimi për të drejtat e punës	27
V. Rekomandime	31
Aneks I	33
Bashkia Berat.....	33
Bashkia Cërrik.....	43
Bashkia Fushë-Arrëz.....	54
Bashkia Gramsh	61
Bashkia Himarë	67
Bashkia Klos	75
Bashkia Lushnje	83
Bashkia Pukë	89
Bashkia Rrogozhinë	96
Bashkia Selenicë.....	104
Bibliografi	111

Studim mbi zbatimin e të drejtave të punës dhe kapacitetet e të rinjve dhe OSHC-ve për të adresuar çështjet e të drejtave sociale të punës dhe monitorimit”.

I. Hyrje

Marrëdhënia e punës është një marrëdhënie juridike, e përfitimit të ndërsjelltë mes punëmarrësit dhe punëdhënësit mbi një punë (shërbim) të kryer, që sjell përfitim të ndërsjelltë për të dyja palët, ku njëra palë ofron kryerjen e punës ndërsa punëmarrësi i paguan për këtë një shpërblim¹. Shqipëria ka një kuadër ligjor të konsoliduar sa i përket rregullimit ligjor të të drejtave në marrëdhëniet juridike të punës, në sektorin publik apo atë privat. Ligji kryesor që disiplinon të drejtat e punës në vendin tonë është Kodi i Punës².

Me ndryshimet në sistemin qeverisës e ato legjislative pas viteve ‘90, vendi ynë ka nënshkruar një sërë konventa që mbrojnë dhe garantojnë të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, duke përfshirë edhe të drejtat e lidhura me marrëdhëniet e punës. Në themel e në zbatim të parashikimeve kushtetuese dhe vendit të veçantë që Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë i cakton të drejtës ndërkombëtare³, konventat e ratifikuara janë transpozuar në legjislacionin e brendshëm shqiptar. Në kuadër të anëtarësimit në Organizatën Ndërkombëtare të Punës (ILO), Shqipëria ka ratifikuar 54 konventa, duke përfshirë edhe Konventën për Diskriminimin në lidhje me Punësimin dhe Profesionin.

Ndërkohë, në kuadër të anëtarësimit të vendit në Bashkimin Evropian dhe procesit të përafrimit të legjislacionit, njohur ndryshe *aquis*, Kodi i Punës është harmonizuar plotësisht ose pjesërisht me 16 Direktiva të BE-së.

Ndërsa ka përparim të mirë në transpozimin e standardeve ndërkombëtare dhe evropiane në legjislacionin tonë kombëtar, zbatimi mbetet i dobët. Kështu, edhe pse ligji për punësimin në Shqipëri ndalon diskriminimin në marrëdhëniet e punës në bazë të racës, fesë, ngjyrës, seksit, etnisë, aftësisë së kufizuar etj., zbatimi nuk ka qënë konsistent. Mbetet ende për t’u përafruar plotësisht Direktiva për Punësimin e Barabartë⁴. Problematika shfaqen në sektorin privat lidhur me orët maksimale të punës ditore dhe javore e mbi punën e papaguar. Bashkëpunimi mes Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Sociale, sindikatave dhe unioneve të punëdhënësve mbetet ende i ulët⁵.

Shqipëria ende përballet me një shkallë të lartë të informalitetit në tregun e punës, ku 29.4 për qind e të punësuarve konsiderohen të jenë informalë⁶, veçanërisht në profesionet me paga të ulta, fenomen ky i cili derivon një sërë problematikash⁷. Në sektorin informal, problematikat e zbatimit të kuadrit ligjor në fuqi janë tepër të dukshme; mbrojtja sociale për punëtorët aplikohet

¹ Qeleshim J. & Sulce, V. (2019). Manual: të drejtat e punës së gazetarëve”, f. 17.

² Ligji nr. 7916 datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

³ Ligji nr. 8417 datë 21.10.1998 “Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë”, e ndryshuar, Neni 116 (1).

⁴ European Commission. (2024). Albania Country Report [https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/a8eec3f9-b2ec-4cb1-8748-9058854dbc68_en?filename=Albaniapër qind20Reportpër qind202024.pdf](https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/a8eec3f9-b2ec-4cb1-8748-9058854dbc68_en?filename=Albaniapër%20qind20Reportpër%202024.pdf) p. 75.

⁵ Ibid., p. 74.

⁶ Ibid., p. 52.

⁷ OECD. (2024). Informality runs high among low-wage workers <https://euronews.al/en/informality-runs-high-among-low-wage-workers-oecd-study-says/>

në mënyrë të kufizuar dhe e njëjta situatë paraqitet dhe në fushën e sigurisë e të shëndetit në vendin e punës.

Me qëllim adresimin e këtyre problematikave dhe qasjen e standardeve evropiane janë miratuar një sërë dokumentesh politike në nivel kombëtar, ku ndër më të rëndësishmit vlen të përmendim: Strategjinë Kombëtare Punësim Aftësi 2023-2030⁸, Ligji Nr.75/2019 Per Rinine, Garancia Rinore, që po pilotohet në 3 Bashki dhe synon punësimin e të rinjve të pa arsimuar dhe trajnuar, si dhe Planin Kombëtar i Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptjanëve 2021-2025⁹.

Problematikat dhe boshllëqet në fushën e zbatimit të të drejtave të punës, mangësitë në njohjen dhe ndërgjegjësimin tek të rinjtë mbi kuadrin ligjor e institucional të zbatimit të të drejtave të punës, si dhe problematikat në monitorimin e realizimit të tyre, kërkojnë si domosdoshmëri edhe rritjen e fuqizimin e aftësimin të vetë të rinjve e organizatave të shoqërisë civile (OSHC) për të monitoruar dhe promovuar zbatimin e të drejtave sociale e të punësimit, në përputhje me standardet ndërkombëtare.

Studimi vlerësues mbi *Ndërgjegjësimin e kapacitetet e të rinjve mbi të drejtat e punës dhe rolin e OSHC-ve në monitorimin e tyre* synon të paraqesë dhe analizojë gjetjet e rezultatet e anketimit, të realizuar në kuadër të projektit, me një popullatë prej 1.067 të rinjsh nga zonat urbane edhe rurale të bashkive Himarë, Gramsh, Cërrik, Lushnjë, Selenicë, Rrogozhinë, Fushë-Arrëz, Pukë, Klos e Berat për të gjykuar mbi njohuritë dhe përvojën e tyre lidhur me shkëlqen e të drejtave të punësimit (kontratës së punës, pagës minimale, orëve maksimale të punës, punës informale, sigurimit shëndetësor, sigurisë në punë, etj) dhe identifikimin e nevojave specifike të tyre në këtë fushë.

Pjesë e vlerësimit janë edhe të dhënat e konkluzionet e takimeve dhe diskutimeve të realizuara me 10 fokus grupet me mbi 260 të rinj, punëmarrës të sektorit publik e privat, persona me aftësi të kufizuara, biznese, përfaqësues të Zyrës së Punës si dhe grupe të tjera të marxhinalizuara nga këto bashki. Interes në këtë vlerësim i është kushtuar opinionit dhe përvojave veçanërisht të grave e vajzave, të rinjve nga komunitetet e varfra dhe përfaqësuesve të grupeve vulnerabël, në mbështetje të promovimit dhe zbatimit të të drejtave sociale të punës.

Studimi synon të reflektojë jo vetëm mbi nivelin e njohurive dhe ndërgjegjësimin të të rinjve për të drejtat dhe rregullat e punësimit, por edhe perceptimin e tyre mbi zbatimin e politikave për të drejtat e punës, opinionet e sugjerimet konkrete lidhur me marrëdhëniet punëmarrës-punëdhënës, eksperiencat në identifikimin e rasteve të cenimit të të drejtave në vendin e punës dhe të organeve ku duhet adresuar për mbrojtjen e tyre.

Sidoqoftë, duke vlerësuar njohuritë dhe informacionin që të rinjtë kanë mbi të drejtat e punës dhe në shtratin e kësaj shtate, objektivi themelor i studimit është të analizojë në veçanti kapacitetet e rolin e organizatave të shoqërisë civile, vetë të rinjve dhe organizatave rinore për

⁸ VKM nr. 173 datë 24.3.2023 “Për Miratimin e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030, Planit të Veprimit për Zbatimin e Saj, si dhe Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore 2023–2024”.

⁹ VKM datë 18.11.2021 “Për miratimin Planit Kombëtar të Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptjanëve 2021-2025”.

të trajtuar çështjet e të drejtave të punës, për sensibilizimin, promovimin e monitorimin e zbatimit të tyre .

Duke evidentuar opinione dhe përvoja nga të rinjtë e targetuar të 10 bashkive mbi rastet e shkeljes të të drejtave, studimi ka si qëllim identifikimin e nevojave për ndërhyrje informuese, edukative, e ligjore, ku rol themelor mund të luajnë vetë të rinjtë e organizatat e tyre, duke përmirësuar e forcuar aftësitë, njohuritë, burimet e rolin e tyre në fushën e advokimit e monitorimit.

Studimi shoqërohet edhe me rekomandime specifike me qëllim motivimin e të rinjve e organizatave të tyre në mbrojtje të të drejtave sociale, si dhe fuqizimin e tyre si qytetarë aktivë. Mbi bazën e gjetjeve e konkluzioneve përkatëse, studimi përmban sugjerime për përmirësime të politikave, fushatave ndërgjegjësuese apo ndërhyrjeve të synuara, duke targetuar edhe strukturat institucionale, të cilat kanë për funksion promovimin dhe zbatimin e të drejtave të punës.

II. Metodologjia e studimit dhe kufizimet

Pyetja kryesore kërkimore, e ngritur në kuadër të përmbushjes së objektivit kryesor të studimit, është:

❖ *Cila është situata aktuale e njohjes dhe zbatimit të të drejtave të punës në Shqipëri?*

Për të mbështetur pyetjen kërkimore qendrore, në kuadër të këtij studimi janë hartuar dhe disa nën-pyetje kërkimore:

1. Sa mundësojnë kuadri ligjor e institucional dhe politikat përkatëse zbatimin e të drejtave të punës e sa njihet ato në nivel vendor ?
2. Cili është roli i shoqërisë civile për të promovuar, advokuar dhe monitoruar të drejtat e punës?
3. Si mund të adresohen problematikat e situatës aktuale?

Në lidhje me metodën, studimi është hartuar i bazuar në metodën mikse, ku janë ndërthurur rezultatet e të dhënave sasiore të mbledhura në terren me rezultatet e të dhënave cilësore të gjeneruara nga fokus grupet e organizuara, si dhe studime e raporte të tjera të mëparshme relevante për temën.

Arsyeja e ndërtimit të këtij vlerësimi mbi metodën mikse qëndron në faktin se përdorimi i saj mundëson arritjen e rezultateve më të plota në krahasim me përdorimin vetëm të një qasjeje. Qasja sasiore e vendos theksin vetëm tek të dhënat e mbledhura dhe analiza e tyre, duke mundësuar një arsyetim deduktiv. Ndërkohë, qasja cilësore vë theksin tek qëndrimet dhe jo tek të dhënat empirike, duke u fokusuar tek perceptimet e individëve dhe arsyetimin induktiv¹⁰. Sidoqoftë, të dhënat e mbledhura në kuadër të këtij studimi përfshijnë një sërë aktorësh, me qëllim trajtimin e temës nga disa qasje e aspekte vlerësimi.

Pas përgatitjes së pyetësorit dhe vendosjes së kontaktit paraprak me të gjitha njësitë e qeverisjes vendore brenda zonës së studimit, ekipi i SDC-së shpërndau online pyetësorin, me qëllim anketimin e personave në mënyrë rastësore në secilën prej 10 bashkive të përfshira në projekt. Fillimisht ky instrument kërkimi u testua në një numër të vogël të anketuarish; nisur nga infrastruktura teknologjike në dispozicion në territor, ekspertët vlerësuan nevojën për të intervistuar popullatën target të këtij studimi dhe në terren, përmes të anketuarve lokalë. Individët e përzgjedhur në mënyrë rastësore në territorin e 10 bashkive- pjesë e këtij projekti, ishin në total 1,067 të anketuar.

Pyetjet e anketës u përqëndruan në tre drejtime kryesore: i) ndërgjegjësimi ekzistues dhe kuptimi i të drejtave të punës, ii) perceptimi i zbatimit të politikave të të drejtave të punës, si dhe iii) roli i OSHC-ve dhe puna e tyre për ndërgjegjësimin mbi të drejtat e punës.

Për të kuptuar nivelin e ndërgjegjësimit dhe kuptimit të të drejtave të punës të intervistuarit u pyetën se sa të njohur janë me të drejtat dhe legjislacionin e punës. Gjithashtu, ata u pyetën mbi kuadrin politik në fuqi në vend (lexo: strategjitë). Përveç kësaj, të anketuarit u pyetën mbi burimin kryesor të përfitimit të këtij informacioni. Më tej, anketimi u ndal në aspekte të tjera

¹⁰ Clark, Tom, Liam Foster, Luke Sloan, and Alan Bryman. 2021. *Bryman's Social Research Methods*. Sixth edition. Oxford: Oxford University Press. f. 31-32.

konkrete, si rregullat në lidhje me orarin, puna formale dhe joformale, si dhe siguria në vendin e punës. Pjesëmarrësit në studim u pyetën edhe mbi eksperiencën për shkelje të ndodhura në lidhje me të drejtat e punës.

Për të kuptuar dhe vlerësuar perceptimin e qytetarëve në nivel vendor mbi zbatimin e politikave të lidhura me të drejtat e punës, të anketuarit u pyetën mbi shkallën e zbatueshmërisë së këtyre të drejtave në nivel vendor, duke u ndalur në disa aspekte specifike si: respektimi i rregullave të lidhura me orarin, funksionimi i kompensimit të pagesës për punë jashtë orari, zbatimi i politikës së pagës minimale si dhe respektimi i të drejtave lidhur me lejet vjetore të paguara. Gjithashtu, ata u pyetën në lidhje me standardet e sigurisë në punë dhe ekzistencën e mundësive faktike për raportimin dhe adresimin e shkeljeve. Përveç kësaj, anketimi synoi edhe njohuritë e popullatës së anketuar mbi ekzistencën e politikave për të parandaluar diskriminimin në marrëdhëniet juridike të punës, si dhe praktikën për në raportimin e diskriminimit dhe promovimin e barazisë gjinore.

Për të vlerësuar perceptimin e të anketuarve mbi rolin e shoqërisë civile në lidhje me ndërgjegjësimin për të drejtat e punës, u drejtuan pyetje mbi funksionimin e organizatave të shoqërisë civile ose grupimeve informale në territorin e bashkive të tyre, aktivitetit të tyre në lidhje me të drejtat e punës, si dhe eksperiencat sa i takon pjesëmarrjes në programe ndërgjegjësimi dhe/ose trajnimi. Në përfundim, të anketuarve iu kërkuan sugjerime për përmirësimin e situatës e rrugëve për forcimin e ndërgjegjësimit të rinjve.

Në kuadër të studimit u mblodhën dhe të dhëna mbi karakteristika individuale, si moshë, gjinia dhe niveli arsimor. Pjesëmarrësit në studim u pyetën mbi përfshirjen e tyre si palë në një marrëdhënie juridike punësimi, dhe, në rastet kur ishin të përfshirë, se kush ishte punëdhënësi i tyre.

Natyrisht që metodologjia e përdorur për përgatitjen e vlerësimit ka hasur disa kufizime, të varura nga faktorë të ndryshëm. Ndër këto kufizime do të veçonim:

- ❖ Jo të gjithë personat e anketuar u janë përgjigjur tërësisht pyetjeve të intervistës; sidoqoftë, për çdo pyetje është pasqyruar numri (n) i personave që janë përgjigjur
- ❖ Studimi ka në fokus 10 bashki, me një shtrirje gjeografike domethënëse dhe procesi i anketimit është shtrirë në një popullatë të konsiderueshme; sidoqoftë ai mbulon një pjesë të bashkive të vendit dhe kryesisht bashki të vogla rurale.

III. Karakteristikat e kampionit

Rreth 63 për qind e të anketuarve, pjesë e këtij studimi, ishin femra (n= 667), në një kohë që një përqindje shumë e ulët nuk kanë preferuar të identifikohen në bazë të gjinisë (n=16) dhe një përqindje akoma më e ulët janë vetë identifikuar nën kategorinë “tjetër” (n=3).

Grupmosha dominuese, konkretisht 59 për qind e të anketuarve, ishte mbi 18 vjeç (n= 627). Ndërkohë, dominon niveli arsimor i mesëm në popullatën e intervistuar (n= 344) dhe menjëherë pas tij është arsimi pasuniversitar (n= 271).

Përqindja më e lartë e të anketuarve janë të punësuar, ku modaliteti i punësimit varjon në punësim me kohë të plotë 42 për qind (n= 449), me kohë të pjesshme 9 për qind (n= 100) dhe të vetë punësuar 7 për qind (n= 78). Pra, në total 58 për qind e popullatës së anketuar është e përfshirë në një marrëdhënie juridike pune.

Sa i takon analizës së kryqëzuar të të dhënave gjini vs. statusi i punësimit ka rezultuar se nga totali i të intervistuarve 47 për qind e femrave janë në marrëdhënie juridike pune me kohë të plotë, në krahasim me 33 për qind të meshkujve.

Ndërkohë, për qëllime të këtij studimi në rastet kur ka rezultuar domethënëse, është përgatitur testi statistikor *hi në katror* mes variablave tematike dhe të dhënave (karakteristikave) individuale të popullatës.

IV. Gjetjet

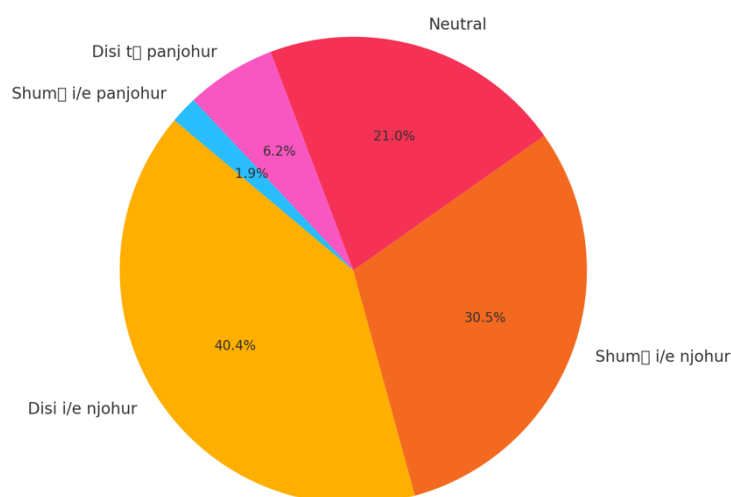
Sikurse e prezantuar dhe në seksionin hyrës ky studim ka qëllim të hartojë një vlerësim mbi nivelin e njohurive dhe ndërgjegjësimin e rinisë për monitorimin e të drejtave të njeriut në punë. Analiza e gjetjeve është përgatitur në bazë të tre grup-pyetjeve kryesore, të cilat do të analizohen në detaje në këtë seksion.

A. Ndërgjegjësimi dhe kuptimi i të drejtave të punës

Njohja me të drejtat dhe ligjet e punës

40 për qind e pjesëmarrësve (n=427) në studim raportuan se ishin disi të njohur, ndërsa 21 për qind (n=222) e tyre raportuan se ishin neutral sa i takon dijeve në lidhje me legjislacionin në marrëdhënien juridike të punësimit. Nëse do të krahasonim këto të dhëna me personat që deklarojnë se kanë shumë informacion mbi këto të drejta e që përbëjnë vetëm 31 për qind (n=322) të të anketuarve, mund të konkludojmë se pjesa më e madhe e popullatës së anketuar nuk janë shumë të njohur me kuadrin ligjor në fuqi në lidhje me të drejtat e punës.

Shpërndarja e njohurive mbi të drejtat dhe ligjet e punës



Marrëdhënia mes këtyre njohurive dhe nivelit të arsimit të këtyre personave rezultoi statistikisht domethënëse. 52 për qind e popullatës (n= 142) së anketuar, që kishin përfunduar arsimin pas universitar vlerësonin se kishin shumë njohuri mbi të drejtat dhe ligjet e punës. Krahasimisht me grupin e parë duke zbritur në shkallët e arsimit, vetëm 31 për qind (n=62) e të intervistuarve, që kishin përfunduar nivelin e studimeve bachelor, konsideronin njohuritë e tyre mbi të drejtat dhe ligjet e punës si shumë të mira. Në nivelin e arsimit të mesëm të ulët dhe arsimit të ulët kemi respektivisht 34 për qind (n=75) dhe 26 për qind (n=13) shprehen se janë disi të panjohur mbi këto të drejta.

Pra, mund të arrijmë në përfundimin se me rritjen e nivelit arsimor, njohuritë e disponuara mbi të drejtat dhe ligjet e punës ishin më të gjëra.

Ndërsa testi i lidhjes së nivelit të njohurive dhe sektorit ku punojnë të anketuarit nuk tregon lidhje domethënëse statistikore, për ta konsideruar të rëndësishme. Ky qëndrim është vërejtur

dhe nga përgjigjet e të anketuarve mbi burimet se ku kanë marrë informacion mbi të drejtat e punës.

Njohuri mbi kuadrin ligjor për të drejtat e punës

Nga të dhënat e mbledhura në terren rezulton një panoramë pozitive e njohjes së kuadrit ligjor konkret për të drejtat e punës, ku 48 për qind e të intervistuarve (n= 505) vlerësojnë se kanë njohuri të mira dhe 23 për qind (n= 242) njohuri të shkëlqyera mbi këtë kuadër ligjor.

Vlen të sjellim në vëmendje se marrëdhëniet juridike të punës në Republikën e Shqipërisë rregullohen nga Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë¹¹, i cili prezanton parimet e përgjithshme për këtë kategori të marrëdhënieve juridike. Ndërkohë, ligje të posaçme rregullojnë marrëdhëniet e punës për kategori specifike, sikurse mund të jenë punonjësit e administratës publike¹², punonjësit e policisë së shtetit¹³, forcat e armatosura¹⁴ etj. Në sektorin privat, përveç se në rastet e parashikuara ndryshe, marrëdhëniet e punës rregullohen nga Kodi i Punës.

Për njohuritë mbi kuadrin ligjor, nëse analiza është e ngjashme me testin *hi në katror* të bërë më sipër në lidhje me variablën “nivel arsimor”, rezulton se ka një raport statistikisht të rëndësishëm mes nivelit arsimor dhe nivelit të njohurive mbi kuadrin ligjor për të drejtat e punës. Pra, mund të arrijmë në përfundimin se kategorizimi i perceptimit sa i takon kuptimit të kornizës ligjore për të drejtën e punës varion në mënyrë të konsiderueshme, sipas nivelit arsimor të të intervistuarve.

Sidoqoftë, ky rezultat i gjeneruar nga pyetësorët online dhe në terren shfaq një lloj problematike, krahasuar me gjetjet e gjeneruara përgjatë aktiviteteve me grupet e të rinjve dhe me target grupet e tjera, pjesë e këtij projekti, ku në masën dominuese të të dhënave nga këta të fundit, rezulton se njohuritë mbi kornizën ligjore janë të limituara, evidente edhe kur analiza bëhet në mënyrë specifike për secilën bashki.

Kuptimi i Politikave dhe Strategjive mbi të drejtat e punës

Në vijim të njohurive mbi kuadrin ligjor në fuqi në Shqipëri, të anketuarit u pyetën mbi njohuritë e tyre mbi kuadrin politik [lexo: strategjik], që synon të përmirësojë situatën e marrëdhënieve juridike të punës në vend, mbështetur në objektivin strategjik të integritit në Bashkimin Europian. Gjetjet treguan se pjesa më e madhe e të anketuarve, 68 për qind, vlerësojnë se kanë njohuri të mira (n= 501) dhe të shkëlqyera (n= 207) mbi kuadrin strategjik në fuqi në vend.

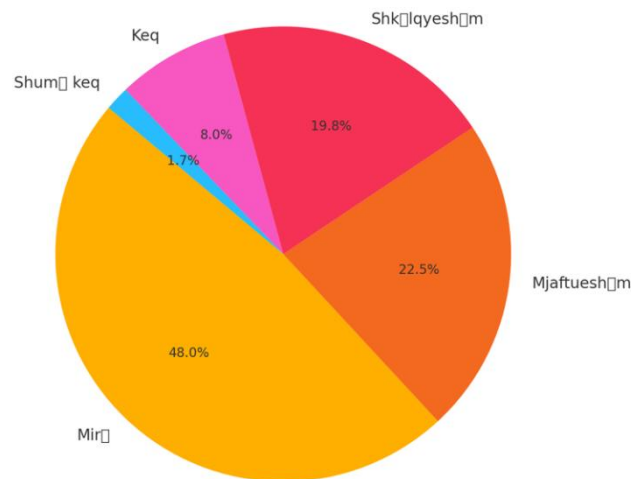
¹¹ Ligji nr. 7961 datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

¹² Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

¹³ Ligji nr. 108/2014 “Për policinë e shtetit”.

¹⁴ Ligji nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në forcat e armatosura të Republikës së Shqipërisë” dhe ligji nr. 173/2014 “Për disiplinën në forcat e armatosura të Republikës së Shqipërisë”.

Vlerësimi i të kuptuarit të politikave dhe strategjive për të drejtat e punës



Ky përfundim, i dalë nëpërmjet pyetsorëve nga anketimi në terren dhe online, reflekton njohuritë e gjeneruara nga fokus grupet e target grupet e tjera të zhvilluara në 10 bashki, ku pjesëmarrësit reflektonin njohuri tepër modeste sa i takon kuadrin strategjik, që përfshin marrëdhëniet juridike të punës.

Vlen të përmendim se dokumenti strategjik në fuqi që trajton marrëdhëniet e punës është “Strategjia kombëtare për punësim dhe aftësi 2023-2030¹⁵”. Ky dokument ka parashikuar, si objektiv për “sigurimin e punës së denjë për të gjithë”, edhe edukim të popullatës mbi kuadrin e politikave për të drejtat e punës, nevojën për ndërhyrje lidhur me informimin e njohuritë e popullatës mbi të drejta themelore, si pagesën e papunësisë, pagës minimale, çeshtje të sigurisë dhe shëndetit në punë, etj¹⁶.

Burimi i informacionit mbi të drejtat e punës

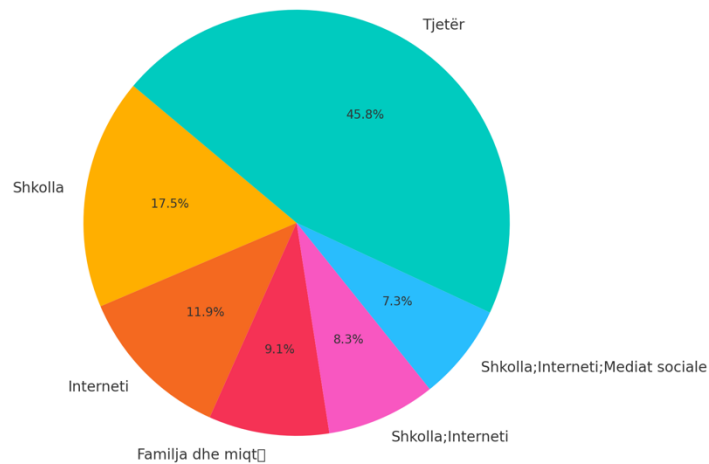
Përsa i përket burimeve të informacionit mbi të drejtat e punës, popullata pati mundësi të listonte burimet kryesore në bazë të të cilave ka përfituar dijeni mbi të drejtat dhe ligjet e punës. 53 për qind e të intervistuarve (n= 584) deklaruan se burimi i njohurive mbi këto të drejta ka qënë shkolla. Ndërkohë, një burim shumë i referuar është konsideruar dhe interneti, që si të tillë e zgjodhën 50 për qind e të pyeturve (n= 529).

Referimi për përfitimin e këtyre njohurive në punë, nga trajnime të ndryshme ose përmes pjesëmarrjes në aktivitete të organizatave të shoqërisë civile (OSHC) rezulton të jetë shumë i ulët, në vlerën 3 për qind (n= 36).

¹⁵ Miratuar me VKM nr. 173 datë 24.3.2023 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030”.

¹⁶ Ibid, Masa prioritare 2.2.3.

Burimet kryesore të informimit mbi të drejtat e punës

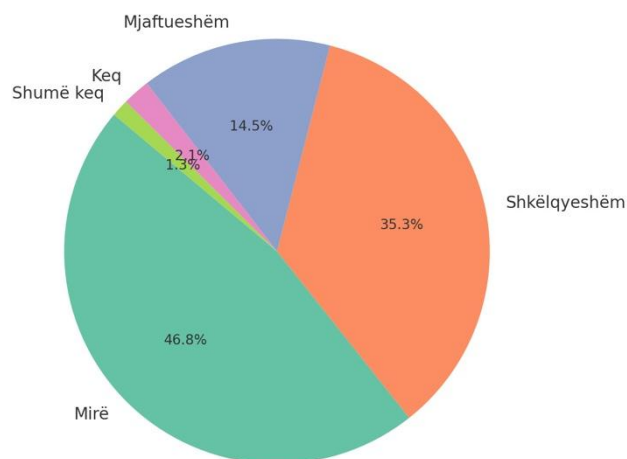


Në vijim paraqiten të dhënat e gjeneruara sa i përket njohurive të popullatës së anketuar mbi aspekte të ndryshme të marrëdhënies juridike të punës.

Orari i punës

Sa i takon të kuptuarit mbi rregullat e lidhura me orarin e punës situata paraqitet tepër pozitive, pasi 82 për qind e të intervistuarve deklarojnë se i njohin mirë (n= 494) ose shkëlqyeshëm (n= 373) këto rregulla.

Shpërndarja e nivelit të kuptimit mbi rregullat e orarit të punës



Puna jo formale

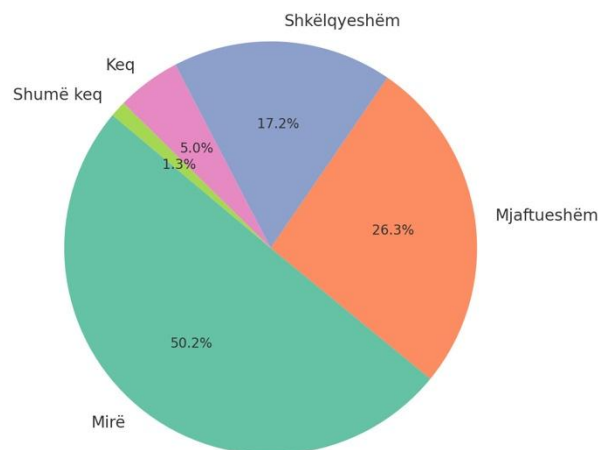
Të anketuarit online dhe në terren si dhe pjesmarrësit e tjerë në aktivitetet e zhvilluara me grupet e rinjve dhe target grupet e tjera, të pyetur lidhur me nivelin e kuptimit të implikimeve të punës joformale, treguan se në pjesën më të madhe të tyre, afërsisht 67 për qind, kanë një nivel të kuptuarit të shkëlqyer (n= 179) dhe të mirë (n= 522) mbi këtë fenomen, duke patur parasysh se Shqipëria ka 29.4 për qind të të punësuarve në sektorin jo të formalizuar.

Bazuar në këto të dhëna të mbledhura nga analiza cilësore, gjykojmë se është domosdoshmëri të shtohet numri i inspektimeve dhe të forcohet roli i Inspektoratit Kombëtar të Punës dhe

Shërbimeve Sociale, në ushtrim të mandatit ligjor, me objektiv përmirësimin e situatës të të punësuarve në sektorin joformal.

Sipas OECD, pjesa më e madhe e të punësuarve informal në Shqipëri janë persona me të ardhura të ulta¹⁷.

Shpërndarja e nivelit të kuptimit mbi implikimet e punës joformale



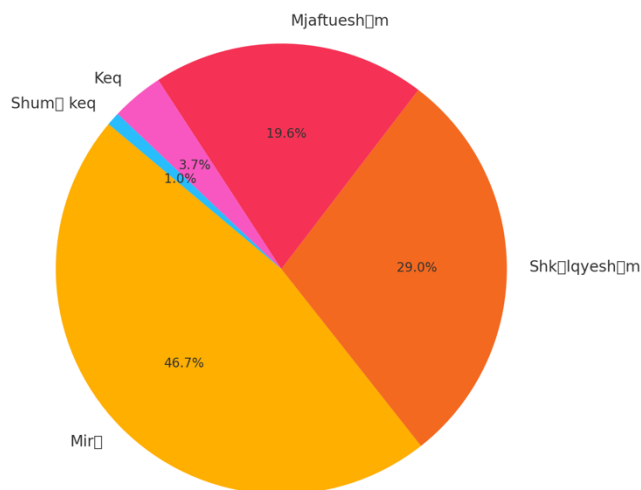
Siguria në vendin e punës

E njëjta situatë e të kuptuarit paraqitet dhe sa i takon vlerësimit mbi kuptimin e sigurisë në vendin e punës, ku 76 për qind e të anketuarve referuan njohuri të mira ($n = 487$) dhe të shkëlqyera ($n = 302$) mbi standardet e sigurisë në punë.

Ndërkohë, nga të dhënat cilësore të gjeneruara nga fokus grupet dhe jo vetëm, rezulton se pjesa më e madhe e pjesëmarrësve në 8 nga 10 bashki të përfshira, raportuan nivel njohurish të kufizuara. Ndërhyrjet aktive të punëdhënësve rezultojnë të jenë të limituara sa i takon marrjes së masave, komunikimit dhe aftësisë të punëmarrësve në lidhje me sigurinë në vendin e punës.

¹⁷ OECD. (2024). *Cituar më lart*.

Vlerësimi i të kuptuarit të sigurisë në vendin e punës



Mund të vihet në dukje se ekziston një lidhje statistikiisht domethënëse midis njohurive mbi sigurinë në punë dhe moshës së të anketuarve, të cilët në rreth 47 për qind referojnë se kanë njohuri të mira dhe 29 për qind njohuri të shkëlqyera mbi kushtet e sigurisë në vendin e punës. Kujtojmë se 59 për qind e të pyeturve janë persona të grupmoshës mbi 18 vjeç.

Referime të rasteve të shkeljeve të të drejtave

Popullata pjesë e këtij studimi u pyet mbi dijeninë e rasteve konkrete ku janë shkelur të drejtat e punës dhe përgjigjet në këtë rast ishin thuajse të barazpeshuara. Mund të themi se, në një masë të konsiderueshme, 47 për qind (n= 495) e të intervistuarve, pavarësisht se jo shumicë, kanë referuar raste të shkeljeve të të drejtave të punës.

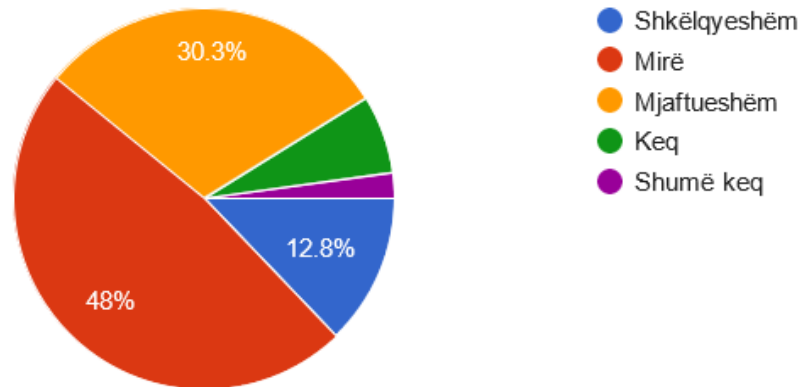
Ndërkohë, përvojat e referuara përfshinin: mos respektimin e rregullave të orarit të punës në 31 për qind (n= 207), diskriminimin në pagesë në 26 për qind (n= 174), kushtet e pasigurta në punë 16 për qind (n= 103) dhe pranimin e punës jo formale në 14 për qind (n= 94).

B. Perceptimi i zbatimit të politikave të të drejtave të punës

Vlerësimi mbi zbatueshmërinë e të drejtave të punës në nivel vendor

Sa mendoni se zbatohen të drejtat e punës në qytetin tuaj?

1,052 responses



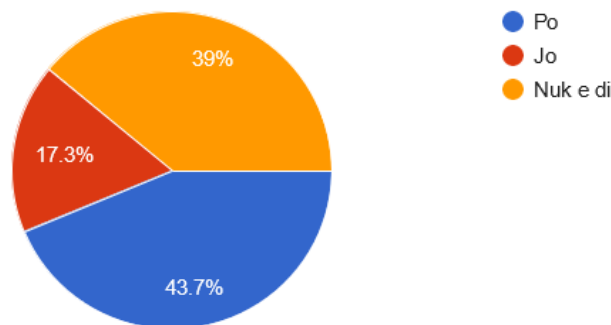
Në përgjigjen e kësaj pyetjeje, ndërsa vetëm 13 për qind e të anketuarve vlerësojnë se zbatimi i të drejtave të punës është në nivelin “shkëlqyeshëm”. Perceptimi i përgjithshëm mbi zbatimin e politikave të të drejtave të punës nga 48 për qind e të anketuarve është në nivelin “mirë” dhe “mjaftueshëm” (33 për qind), çka dëshmon për një nivel zbatimi në një shkallë nën mesatare. Gjykojmë se duhet të merret në konsideratë që në këtë nivel perceptimi ndikon edhe fakti që 40 për qind e të anketuarve kanë si punëdhënës pushtetin vendor dhe administratën lokale, ku presupozohet një nivel më i lartë i zbatimit të politikave të të drejtave të punës dhe formalizimit. Nga ana tjetër, përgjigjja është e lidhur logjikisht me shkallën e njohurive të të anketuarve në përgjithësi mbi të drejtat e punës, nga varet më tej perceptimi i zbatimit të tyre, nga ku rezulton se 40 për qind e tyre kanë një njohje të pakët, 21 për qind neutral dhe pjesa tjetër nuk kanë njohje. Vetëm 31 për qind e të anketuarve pranojnë se i njohin mirë të drejtat e punës. (shih të dhënat grafike në rubrikën “Njohja mbi të drejtat e ligjet e punës”)

Duke marrë në konsideratë problematikat e dala nga përgjigjet e “pyetjeve të hapura”, si dhe të dhënat cilësore të mbledhura me fokus group-et e nga aktivitetet e tjera me të rinjtë në 10 bashkitë e vendit, rezulton përgjithësisht një njohje sipërfaqësore dhe e mangët e të drejtave të punës dhe e organizmave ligjzbatuese.

Zbatimi i politikave të pagës minimale nga punëdhënësit në nivel vendor

A e dini nëse politika e pagës minimale zbatohet nga punëdhënësit në qytetin tuaj ?

1,050 responses



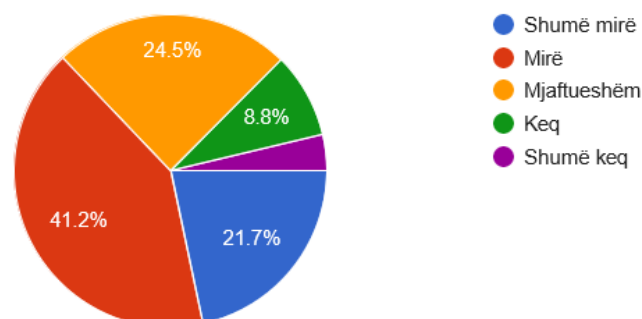
Rezulton se 44 për qind e të anketuarve (n= 459) mendojnë se në qytetin e tyre zbatohet politika e pagës minimale nga punëdhënësit, në një kohë kur 17 për qind e tyre (n=182) japin përgjigje negative. Mbi bazën e këtyre të dhënave, mund të themi se perceptimi mbi realizimin e kësaj të drejte themelore të punës është në masën 61 për qind, në një kohë kur një masë jo e vogël e të anketuarve, 39 për qind (n= 409) nuk janë në dijeni të zbatimit të kësaj politike.

Sidoqoftë, nga diskutimet me grupet e të rinjve në aktivitete të zhvilluara në kuadër të projektit e fokus group-et nga 10 bashkitë e vendit, gjykohet se e drejta e pagës minimale është ndër të paktat të drejta bazike përgjithësisht e njohur nga të rinjtë.

Zbatueshmëria e rregullimeve në lidhje me orarin

Sa mendoni se zbatohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) nga punëdhënësit në qytetin tuaj?

1,051 responses



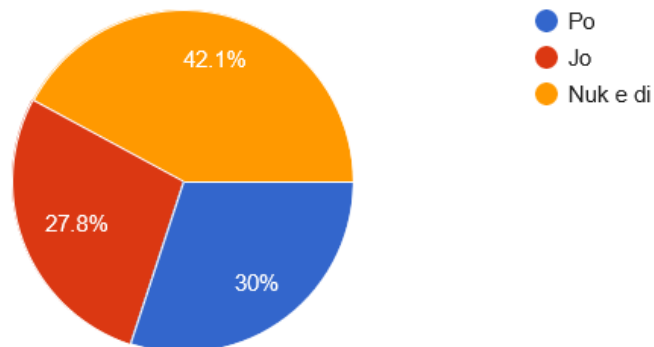
Në përgjigjen e kësaj pyetjeje rezulton se ka një perceptim relativisht të mirë të zbatimit të rregullave të orëve të punës, përse 41 për qind (n= 433) e të anketuarve mendojnë se zbatohet mirë, 22 për qind (n= 228), shumë mirë dhe 25 për qind (n= 258) mjaftueshëm.

Vlen të nënvizojmë se të dhënat cilësore të mbledhura gjatë zhvillimit të takimeve, në kuadër të projektit, me fokus-grupet në 10 bashki të vendit, referojnë se problematike në zbatimin e rregullave të orarit të punës vazhdon të mbetet puna e papaguar e orëve shtesë (jashtë orarit).

Ekzistenca e problematikave lidhur me kompensimin e punës jashtë orari

A e dini nëse ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës jashtë orarit ?

1,035 responses



Rezultatet e dala nga anketimi në terren lidhur me perceptimin e zbatimit të kësaj të drejte, tregojnë se 42 për qind e të anketuarve (n= 436) nuk janë në dijeni, çka dëshmon për mosnjohje të së drejtës së pagesës për punën jashtë orarit, si një e drejtë themelore. Duke marrë në konsideratë edhe shifrën prej 30 për qind (n= 311) të të anketuarve që e pranojnë këtë si problematikë, mund të gjykohet se sensibilizimi lidhur me zbatimin e të drejtës për kompensimin e duhur të punës jashtë orarit është në shkallë të ulët.

Sidoqoftë, siç rezulton nga diskutimet në fokus grup-et, orët e papaguara të punës jashtë orarit, pra mbipuna e papaguar, përbëjnë një shqetësim të përgjithshëm, pavarësisht mosnjohjes së legjislacionit lidhur me këtë çështje.

Në Rrogozhinë, të rinjtë evidentuan situatën e mbipunës së papaguar, si p.sh. në sektorin e tregtisë me pakicë, ku mungon kompesimi për orët e zgjatura. Edhe në Himarë, siç u evidentua tek diskutantët e rinj, ndjesia e frika e humbjes së punës në një sektor konkurrues si ai i turizmit, ndikonte që ata të mos kishin kurajon për të ngritur çështje lidhur me mbipunën e papaguar sezonale.

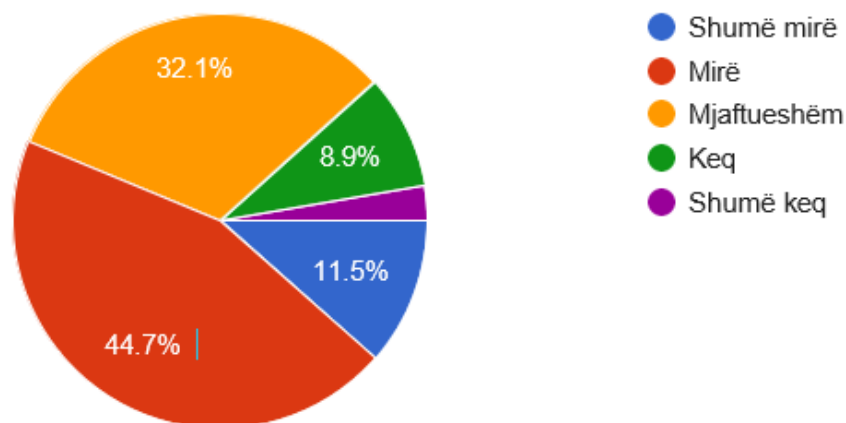
Ky problem është i pranishëm edhe në bashki të tjera, si të Fushë-Arrëzit, Lushnjës, Cërrikut etj. Edhe në bashkinë e Selenicës, pjesëmarrësit e fokus grup-it evidentuan mosnjohjen e të drejtave lidhur me pagesën e orëve shtesë, si dhe rrugëve për të kërkuar zbatimin e mbrojtjen e tyre.

Në bashkinë e Gramshit, kjo çështje ishte problematike veçanërisht në sektorin e bujqësisë dhe tregtisë me pakicë. Në bashkitë e Klosit dhe Pukës u pohua mungesa e informacionit mbi të drejtën e kompesimit të orëve shtesë, apo të limiteve legale të mbipunës.

Adresimi i fenomenit të punës informale

Sa mendoni se është zbatuar adresimi i punës informale në vendin tuaj të punës ?

1,028 responses



Pyetjes mbi perceptimin se sa është zbatuar adresimi i punës informale, 45 për qind e të anketuarve (n= 460) i japin përgjigje vlerësuese “mirë” dhe 32 për qind (n= 330) “mjaftueshëm”. Nga të dhënat e anketimit konkludohet se vetëm një pakicë e të anketuarve (12 për qind n= 118) perceptojnë në nivel “shumë mirë” adresimin e problematikës së punës informale në mënyrën e përshtatshme, sipas parashikimeve ligjore.

Këto rezultate vijnë në të njëjtën linjë me vlerësimin e Komisionit Evropian ose OECD, që e referojnë punësimin informal në vendin tonë në nivele të konsiderueshme.

Në fakt, puna informale në Shqipëri përfshin sektorë të ndryshëm, veçanërisht ndërtimin, turizmin dhe bujqësinë. Vlerësohet statistikisht se sektori informal përbën 30-35 për qind të PBB-së së vendit, shumë mbi mesataren e Bashkimit Evropian (17-23 për qind).

Shumë të rinj, veçanërisht në bujqësi, tregti me shumicë, ndërtim dhe shërbime, punojnë joformalisht dhe pa kontrata të duhura, pa deklarime tatimore, pa sigurime shoqërore, pa akses në mbrojtje sociale e përfitimet shëndetësore, ndërsa nuk respektohen standartet ligjore të punësimit, duke çuar në kushte më të këqija të punës. Punësimi joformal është veçanërisht i përhapur në zonat rurale dhe në mesin e popullatave të cënueshme.

Nga diskutimet në fokus-grup në bashkinë e Rrogozhinës, gratë dhe të rinjtë nga zonat rurale kishin nivelin më të ulët të njohurive; të mbështetur në punën informale apo sezonale ata kishin gjerësisht keqkuptime mbi të drejtat e punësimit, duke menduar se ato nuk aplikohen tek puna informale apo biznesi i vogël, çka i bën vulnerabël ndaj shfrytëzimit. Shumë të rinj në Rrogozhinë, të angazhuar në punë informale, i kanë të kufizuara mundësitë për të kërkuar e mbrojtur të drejtat. Punësimi pa kontratat formale, i çon në ndjenja pasigurie dhe vulnerabiliteti.

Në bashkinë e Gramshit, njohuri e shkallë më të ulët ndërgjegjësimi përsa i përket punës informale kishin më të rinjtë. Ata ishin të pasigurt për të drejtat e tyre në situatën kur nuk kishin kontrata formale. Madje, perceptimi i tyre ishte se duke qenë që Gramshi përfaqëson një bashki të vogël, ligjet e punës anashkalohen dhe detyrimi për zbatimin e tyre është i dobët.

Edhe në bashkinë e Himarës, për shkak të natyrës së një pjese të mirë të të rinjve si të punësuar sezonalë, u pohua mungesa e kontratave formale të punës, si dhe paqartësitë mbi mekanizmat mbrojtës. Një pjesë e pjesëmarrësve vlerësonin se të drejtat e punës u takonin “qyteteve të mëdha” dhe nuk aplikoheshin tek bashkitë e vogla, si në rastin e Himarës me drejtim biznesin turistik, çka i bën qytetarët të pranonin kushte pune jashtë standarteve, veçanërisht në fushën e bujqësisë e të hotelerisë.

Të rinjtë nga bashkia e Selenicës e konsideruan informale edhe praktikën menaxhuese në disa sektorë, me vendime nga ana e punëdhënësve të komunikuar në shumë raste verbalisht e jo në rrugë zyrtare, apo me vlerësim të punës së tyre në mënyrë sporadike, jo zyrtare, çka krijonte paqartësi e pasiguri lidhur me performancën e tyre në punë e mundësitë për përparim të mëtejshëm.

Të anketuarit nga bashkia e Lushnjës, në diskutimet e fokus grup-it, vunë në dukje se komunikimi me punëdhënësit, informimi mbi politikat apo përditësimet në sektorët ku punonin, shpesh realizoheshin në rrugë informale, situatë e cila krijonte konfuzion e mosbesim tek ta.

Të rinjtë nga bashkia e Beratit raportuan raste kur të drejtat e detyrimet lidhur me kushtet e punës, edhe se të dokumentuara në formë të shkruar, shpesh nuk zbatoheshin. Të rinj të tjerë u prononcuan për eksperiencën kur rregullat që lidheshin me punësimin u transmetoheshin vetëm verbalisht, pa dokumentacion apo kontrata zyrtare, ndërsa në raste zgjidhje konfliktesh marrëveshjet e nënshkruara shpesh anashkaloheshin.

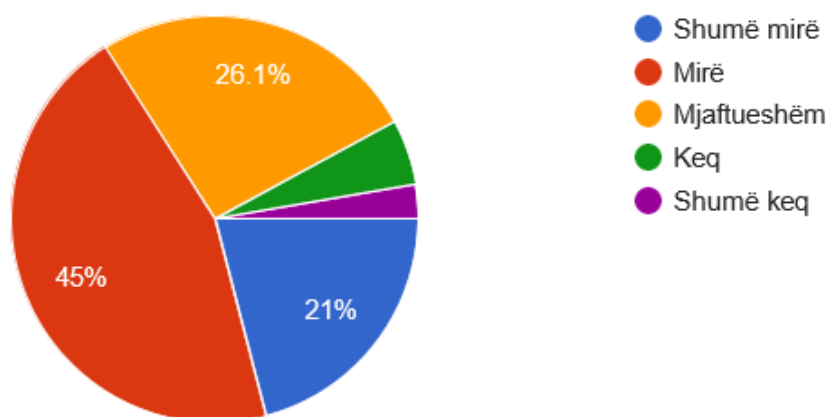
Edhe në raportin vjetor 2024 të ISHPSHSH, pranohet informaliteti si një problem në rritje. Numri i punëmarrësve informalë, krahasuar me një vit më parë (2023) është 32 për qind më shumë. Edhe punonjësit pa kontrata individuale janë ende në shifra të larta¹⁸.

¹⁸ ISHPSHSH. Raport Vjetor 2024. fq 36.

Zbatueshmëria e standardeve të sigurisë në punë në nivel lokal

Sa mendoni se janë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tuaj të punës ?

1,031 responses



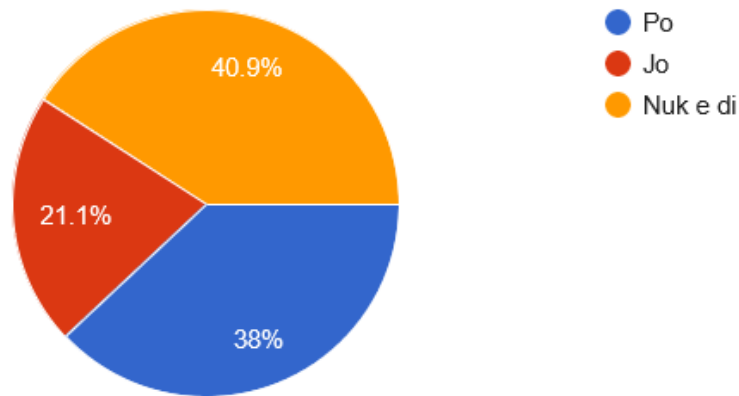
E drejta e zbatimit të sigurisë në vendin e punës është pranuar se zbatohet “shumë mirë” nga 21 për qind e të anketuarve (n= 216), “mirë” nga 45 për qind (n= 464) dhe “mjaftueshëm” nga 26 për qind (n= 269).

Sidoqoftë, nga rezultatet e diskutimeve në kuadër të projektit me fokus grup-et në disa bashki të vendit, evidentohet se ka panjohuri lidhur me standartet e sigurisë në punë e zbatimin e tyre. Në bashkinë e Gramshit, siç rezulton nga përgjigjet, kishte pështjellim midis të rinjve lidhur me të drejtën për kushte të sigurta pune; veçanërisht punëtorët më të rinj nuk ndjehen mirë nëse ngrejne çështje që lidhen me kushtet e sigurisë në punë nga frika e humbjes së vendit të punës. Edhe të rinjtë nga bashkia e Selenicës treguan mungesë njohurish lidhur me të drejtat e sigurisë në punë; ata pohuan se nuk ishin informuar asnjëherë mbi to, duke mos njohur as rrugët se si këto të drejta mund të zbatohen e mbrohen.

Ekzistenca e mekanizmave raportues për kushte pune të pasigurta

A ekzistojnë mekanizma që punonjësit të raportojnë kushtet e pasigurta të punës ?

1,037 responses



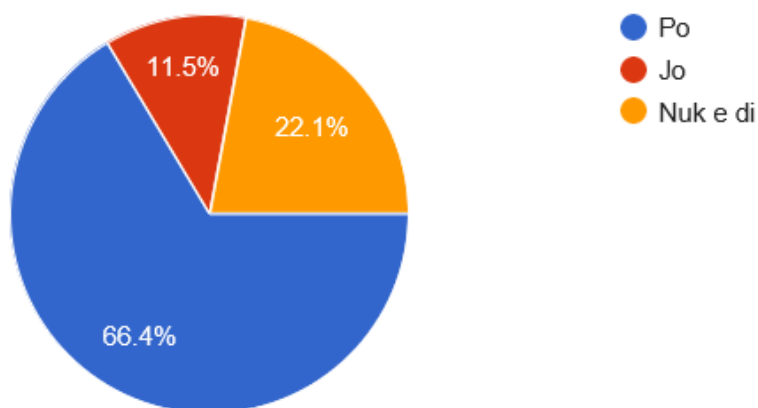
Përgjigja pohuese është nga vetëm 38 për qind (n= 394) e të anketuarve, ndërsa 41 për qind e tyre (n= 424) nuk janë në dijeni dhe 21 për qind përgjigjen negativisht. Statistikat dëshmojnë një situatë problematike lidhur me njohjen dhe efektshmërinë e institucioneve që duhet të monitorojnë kushtet e sigurisë në punë.

Në bashkinë e Beratit, të rinjtë evidentuan disa institucione si burime të mundëshme për asistencë, duke përfshirë Zyrat e Punës, autoritetet bashkiake vendore, Zyrën e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Avokatin e Popullit. Pavarësisht nga këto mundësi, pohimi i përgjithshëm ishte mungesa e besimit në efektivitetin e këtyre institucioneve për adresimin dhe zgjidhjen e çështjeve që lidhen me të drejtat e punësimit, për zgjidhje të drejta dhe në kohë. Si shqetësim u ngrit edhe mungesa e sindikatave në mbrojtje të të drejtave të punëtorëve.

Përfitimi i lejeve të përcaktuara me ligj

A u jepet punonjësve lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lehonisë) ?

1,033 responses



Lidhur me këtë të drejtë, 66 për qind (n= 686) e të anketuarve e pranojnë si një të drejtë të zbatueshme. Ndërkohë, gati 1/3 e tyre, 22 për qind (n= 228) nuk kanë dijeni.

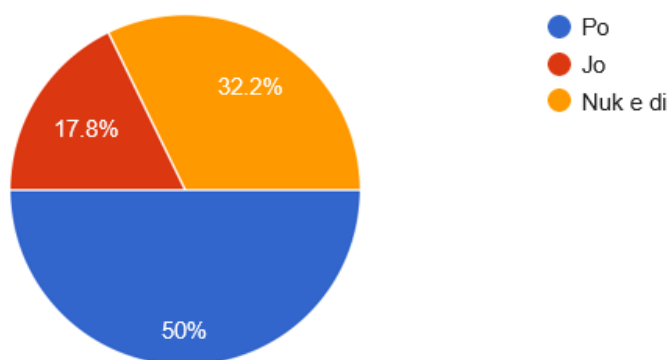
Duket se ndër të drejtat e punës, ato që lidhen me të drejtën e lejes së lindjes dhe asaj të lejes vjetore perceptohen si të drejta bazike e përgjithësisht më të zbatueshme. Nga ana tjetër, shifra prej 66 për qind e të anketuarve që njohin zbatimin e tyre mund të lidhet edhe me faktin se shumica e të anketuarve janë gra dhe 40 për qind e tyre vijnë nga administrate publike e pushteti vendor.

Edhe nga diskutimet me fokus grup-et e 10 bashkive të vendit, e drejta e lejeve të përcaktuara me ligj shfaqet më e njohur dhe zbatimi i saj më pak problematik.

Ekzistenca e politikave për të parandaluar diskriminimin

A ekzistojnë politika për të parandaluar diskriminimin në bazë të gjinisë, moshës, racës apo faktorëve të tjerë konform legjislacionit në fuqi ?

1,030 responses



Në përgjigje të kësaj pyetjeje, gjysma e të anketuarve pranojnë se ekzistojnë politika të parandalimit të diskriminimit në bazë gjinie, race, moshe, ndërsa 18 për qind (n= 183) e mohojnë dhe 32 (n= 332) për qind nuk e dinë.

Në Raportin e Eurostat mbi Shqipërinë (2022), pohohet se ende Shqipëria ka probleme për të vënë në shërbim të personave me aftësi të kufizuar shërbime publike¹⁹, social-shëndetësore, të punësimit etj, ndërsa politikat e mosdiskriminimit në fushën e punësimit ndeshin në vështirësi. Kjo situatë është problematike, megjithëse Shqipëria ka ratifikuar Konventën 190 të ILO për “Dhunën e Ngacmimin”, ndërsa ende ka nevojë për rishikim të legjislacionit vendas në përputhje me të.

¹⁹ Eurostat “Report on <https://enlargement.ec.europa.eu/files/2022>

on

Albania

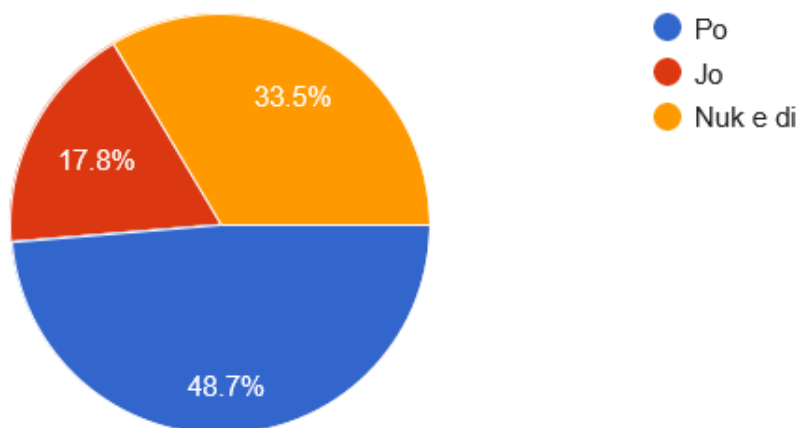
2022,

p.97,

Promovimi i barazisë gjinore në vendin e punës

A ka masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës ?

1,029 responses



Përgjigja e kësaj pyetjeje, ku afro gjysma e të anketuarve, 49 për qind (n=501), pranojnë se ka masa që promovojnë barazinë gjinore në vendin e punës, është në përputhje me përgjigjen e pyetjes së mësipërme, përse 50 për qind e të anketuarve pranojnë se ekzistojnë politika të tilla, përfshirë edhe ato që lidhen me diskriminimin gjinor.

Ndërkaq, mbi gjysma e të anketuarve japin përgjigje mosnjohje (34 për qind) dhe mohuese (18 për qind). Duke marrë parasysh përqindjet gjinore të të anketuarve, në shumicë të gjinisë femërore (63 për qind) si dhe numrin mbizotërues të të rejave në fokus grup-et, duket se ka një perceptim të përgjithshëm pozitiv, në një nivel mesatar, që vlerëson masat kundër diskriminimit.

Sidoqoftë, shifra prej 34 për qind e të anketuarve që nuk i njohin këto masa dëshmon mangësi në sensibilizimin mbi legjislacionit dhe zbatimin e tij në fushën e diskriminimit gjinor, nga ana e institucioneve përkatëse.

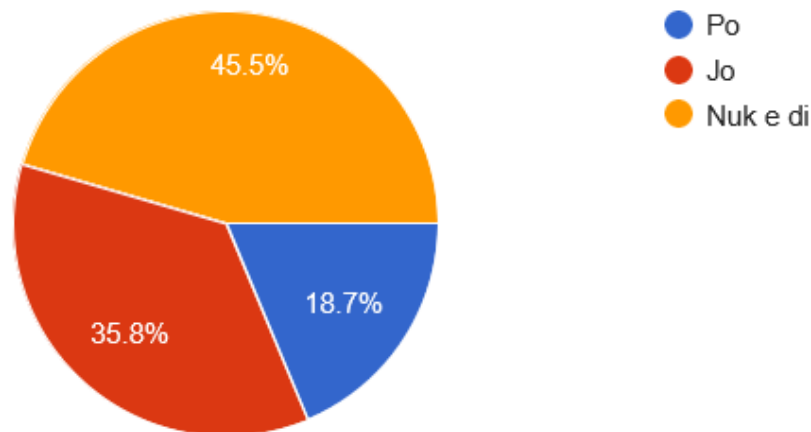
Raporte të Eurostat dhe Bankës Botërore evidentojnë se ende pjesmarrja e grave në tregun e punës është e ulët e për rrjedhojë edhe hendeku gjinor i pagës; sidoqoftë ka një përmirësim vitin e kaluar prej 0.6 për qind krahasuar me atë një vit më parë²⁰.

²⁰ <https://www.ohchr.org> › news › 2024/09

Raportimi i diskriminimit në vendin e punës

A ka pasur raste të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të kaluar ?

1,042 responses



Duket se raportimi i shkeljeve të të drejtave të punësimit është fushë mjaft problematike, përse 45 për qind e të anketuarve (n=474) nuk i njohin këto raste, ndërsa 36 për qind (n=373) japin përgjigje negative për raste të raportuara. Nga të dhënat statistikore të evidentuara, rezulton mungesë njohjeje mbi rastet e shkeljeve, e lidhur kjo si me boshllëqet në informimin e njohuritë mbi të drejtat e punës në tërësi, ashtu edhe me mungesën e kultivimit, në shumë raste, të një kulture për të denoncuar paligjshmëritë.

Nëse i referohemi problematikave të dala nga diskutimet me fokus grup-et në të 10 bashkitë e vendit, rezulton se sundon një hezitim e mungesë kurajo e të rinjve për reklamimin e shkeljeve, për arsye të ndjeshmërisë e frikës së humbjes të vendit të punës, por edhe mosnjohjes së organeve ku duhet bërë adresimi.

Në bashkinë e Gramshit p.sh., perceptimi i të rinjve ishte se në bashkitë e vogla ligjet e punës nuk zbatohen dhe detyrimi për to është i dobët. Veçanërisht punëtorët më të rinj ndjeheshin jo mirë e të sigurt nëse do ngrinin çështje që lidheshin me kushtet e punës nga frika e humbjes së vendit të punës. Kjo ndjesi vinte sepse besimi midis dy palëve konsiderohej i paqëndrueshëm dhe një pjesë e mirë kishin realisht eksperiencën të pushimit nga puna apo të injorimit të problematikave nga ana e punëdhënësve.

Pak ishin të rinjtë që kishin informacion mbi institucionet përgjegjëse lidhur me zbatimin e të drejtave të punës. Edhe në rastet kur njëri institucion i Inspektoriatit të Punës, pothuajse nuk kishte eksperiencën të drejtpërdrejtë të lidhura me zbatimin e rolit tij; shumë të rinj nuk kishin as njohuri e as përvojë të plotësimit të një ankese. Perceptimi i përgjithshëm ishte se ekzistenca dhe efikasiteti i institucioneve shtetërore ishin jo efektive, me keqardhjen e skepticizmin se disa ankesa nuk ishin ndjekur e ishin pa rezultate të prekshme. Kishte konfuzion edhe për të bërë dallimin midis Inspektoriatit të Punës dhe Zyrës së Punësimit, dy struktura këto të ndryshme në mandat nga njëra-tjetra.

Veçanërisht në zonat rurale, njohja dhe veprimtaria e Inspektoriatit të Punës vlerësohen si jo funksionale. Në bashkinë e Rrogozhinës u evidentuan shkelje të drejtave, kryesisht në sektorin e bujqësisë dhe të ndërtimit, por të paraportuara. Përfaqësues nga zonat rurale u shprehën mbi vështirësinë e udhëtimit për asistencë apo ankimim në zonat urbane në rastet e dhunimit të drejtave, pasi edhe burimet financiare i kanë të kufizuara. Ndërsa rezultoni eksperiencë të ngacmimit seksual në vendin e punës e diskriminim i bazuar në gjini, ato mbeteshin në shumicën e rasteve të paadresuara nga frika e hakmarrjes në vendin e punës, por edhe e perceptimit se mekanizmat zbatues të drejtave të punës ishin të dobta.

Në bashkinë e Gramshit, diskutantë të fokus grup-it ndanë histori ngacmimi seksual, veçanërisht gra që kishin përjetuar abuzim verbal apo sjellje të papërshtatshme nga eprorë apo kolegë meshkuj, por nuk kishin përpiluar asnjë ankesë me bindjen se asgjë nuk ndryshonte.

Edhe në bashkinë e Selenicës, shumica e të rinjve pohonin se ndonse kishin njohuri të përgjithshme mbi të drejtat e punës, ishin të painformuar mbi institucionet e organizmat përgjegjës të monitorimit të zbatimit të këtyre të drejtave. Ata kishin padijeni e pasiguri lidhur me procedurat e realizimit të ankesave apo të kërimit të asistencës si dhe hapave që duheshin ndërmarrë kur të drejtat u dhunoheshin.

Në bashkinë e Fushë-Arrëzit u ngrit shqetësimi i përbashkët për trajtim të pabarabartë e preferencial apo shpërndarje jo të drejtë të punës nga ana e punëdhënësve. Rastet ku punëmarrës të caktuar marrin trajtim të diferencuar nga punëdhënësit u konsideruan me ndikim negativ në moralin e punonjësve të tjerë.

Pjesëmarrësit në fokus grup nga bashkia e Pukës evidentuan përvoja negative në vendin e punës lidhur me mënyrën e komunikimit nga ana e punëdhënësve, trajtim të pabarabartë, shëmbuj ngacmimi seksual, keqmenaxhim të problematikave, etj, çka çonin në rritjen e stresit dhe uljen e moralit. Edhe mungesa e vlerësimit të performancës së punonjësve nga ana e punëdhënësve u konsiderua nga të rinjtë si faktor me ndikim negativ në motivimin e dëshirës për punë e cilësisë së saj.

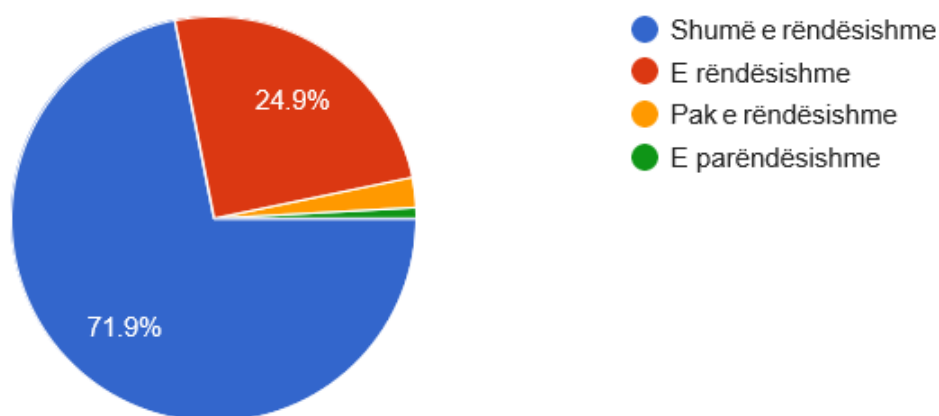
Të rinj nga bashkia e Cerrikut dhanë shëmbuj të diskriminimit në vendin e punës nga ana e punëdhënësve, të favorizimeve në shpërndarjen e punës, të konsideruara dekurajuese për frymën e punës në grup dhe mirëqënien shpirtërore të punonjësve.

C. Organizatat e Shoqërisë Civile (OSHC-të) dhe ndërgjegjësimi për të drejtat e punës

Rëndësia e ndërgjegjësimit të të rinjve mbi të drejtat e punës

Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës ?

1,042 responses



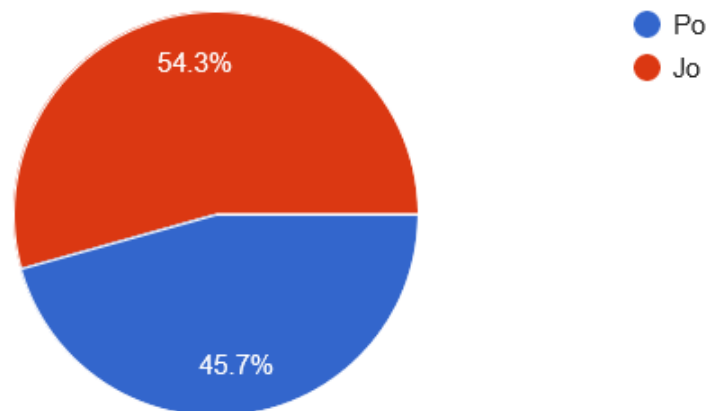
Ndërgjegjësimi i të rinjve për të drejtat e punës është konsideruar dommosdoshmëri. Të gjithë të anketuarit vlerësojnë rëndësinë e këtij procesi, ku 72 për qind e tyre (n= 749) gjykojnë se është shumë e rëndësishme dhe 25 për qind (n= 259) e rëndësishme.

Si në përgjigjet ndaj pyetjeve të hapura, ashtu edhe në të gjitha takimet me fokus grup-et në të 10 bashkitë e vendit, ku përgjithësisht rezulton një njohje e sipërfaqshme e të drejtave të punësimit si dhe janë vënë në dukje problematika të shkeljes së tyre, ka një perceptim të përgjithshëm të nevojës për edukim e sensibilizim lidhur me këto të drejta.

Prezenca e OSHC që punojnë me të drejtat e punës në nivel lokal

A ka ndonjë grup të komunitetit apo OSHC në qytetin tuaj që punojnë në çështjet e të drejtave të punës ?

1,014 responses



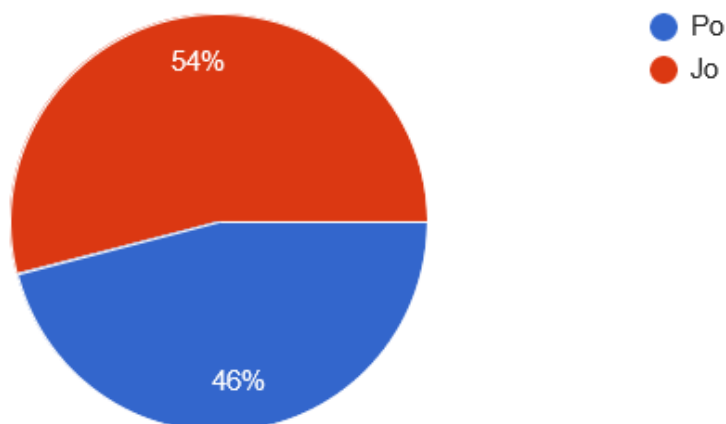
Më shumë se gjysma e të anketuarve mohojnë të ketë grupe dhe OSHC që veprojnë për çështjet e të drejtave të punës, çka reflektohet edhe në shkallën e ulët të njohjes së këtyre të drejtave, të organeve e institucioneve që duhet t'u drejtohen në rast shkeljeje të tyre, etj.

Sidoqoftë shifra prej 46 për qind që pohon se njohin veprimtari të tilla tregon se ka një aktivitet të shoqërisë civile e OSHC-ve, kryesisht në bashkitë më të mëdha, por jo shumë efektive, përse në fushën e të drejtave të punësimit problematikat janë të konsiderueshme. Ndërkaq, në bashkitë e vogla, nga pohimet e pjesmarrësve në fokus grupe, kjo veprimtari është e kufizuar.

Pjesëmarrja në aktivitete për të drejtat e punës

A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punës ?

1,031 responses

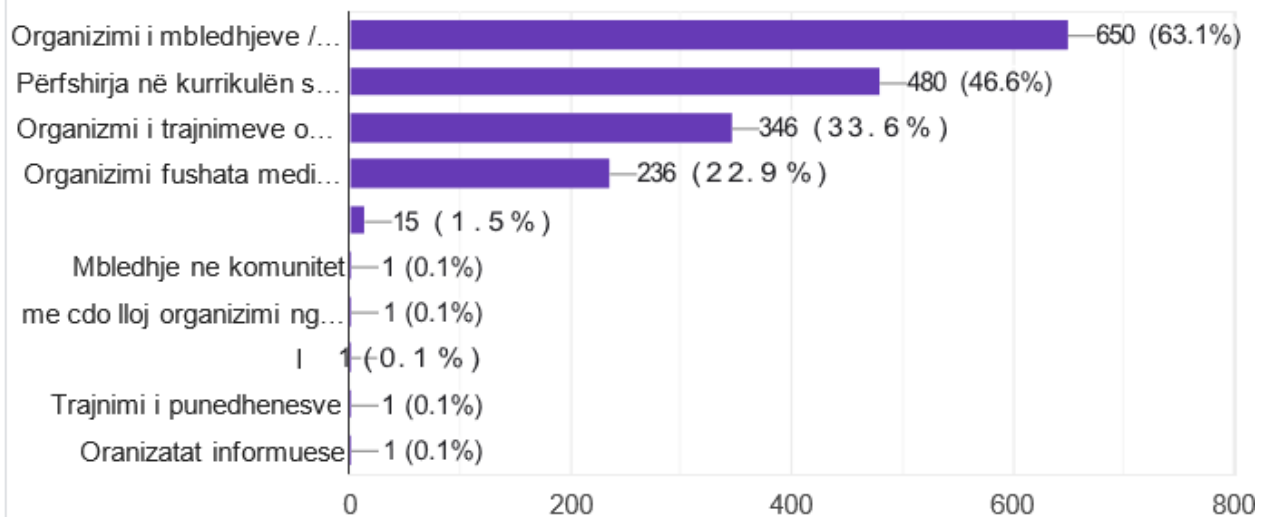


Në përgjigjen e kësaj pyetjeje, shumica e të anketuarve, 54 për qind (n=557), referojnë se nuk kanë marrë pjesë në aktivitete apo programe me fokus të drejtat e punës. Ky rezultat përputhet me pohimet e bëra në përgjigje të pyetjes së mësipërme mbi njohjen për veprimtari të shoqërisë civile në qytetet e tyre dhe duket se konvergojnë tek ideja e një nevoje më të madhe për praninë dhe efektivitetin e programeve, projekteve dhe aktiviteteve në fushën e të drejtave të punës.

Masa për ndërgjegjësim mbi të drejtat e punës në nivel lokal

Çfarë mendoni se mund të bëhet për të përmirësuar ndërgjegjësimin e të rinjve për të drejtat e punës në komunën tuaj ?

1,030 responses



Edhe në përgjigjet e pyetjeve të hapura si edhe të këtij anketimi konsiderohen si forma më efikase të edukimit takimet sqaruese e sensibilizuese, çka nënkupton qasje disi standarte për mënyrat e ndërgjegjësimit mbi të drejtat e punës dhe, nga ana tjetër, mangësi në realizimin e tyre të deritashëm.

Në vend të dytë nga të anketuarit vihet nevoja e përfshirjes së këtij edukimi në kurrikulën shkollore. Gjykojmë se kjo përgjigje, e ballafaquar me përgjigjen e pyetjes: *Si keni mësuar kryesisht për të drejtat e punës*, ku 55 për qind pohojnë se njohja u ka ardhur nga kurrikula shkollore, shfaq problematika. Në të vërtetë, programet e Qytetarisë të shkollës së mesme kanë në përmbajtje të tyre tematika lidhur me legjislacionin, të drejtat sociale dhe kushtet e punësimit. Sidoqoftë, mangësitë e dukshme lidhur me njohjen e të drejtave të punësimit, të dala nga procesi i anketimit dhe i diskutimeve me fokus grupe-t, dëshmojnë për një nevojë më të madhe dhe efkasitet të edukimit shkollor mbi këto tema.

Gjithashtu, konsiderohen si dobiprurëse, përkatësisht në masën 34 për qind dhe 23 për qind, trajnimet dhe fushatat mediatike, me qëllim forcimin e ndërgjegjësimit lidhur me të drejtat e punësimit. Pothuajse nga të gjithë bashkitë, pjesëmarrësit e fokus grupe-ve kanë pohuar mungesën e mundësive për trajnime apo rritje në karrierë, të konsideruara si çështje themelore.

V. Rekomandime

Të rinjtë dhe OSHC-të, në adresimin e çështjeve e të drejtave sociale të punës dhe monitorimit:

- Të fuqizojnë rolin lobues e në mbrojtje të interesave e të drejtave të punës të të rinjve, nëpërmjet një dialogu politik të strukturuar me qeverinë, në nivel qendror dhe lokal, duke shfrytëzuar të gjithë hapësirën ligjore në dispozicion.
- Të fuqizojnë rolin lobues pranë organeve shtetërore në nivel qendror dhe lokal për shmangien e punës informale e minimizimin e efekteve të këtij fenomeni.
- Të fuqizojnë rolin argumentues e reagues lidhur me nevojën e rritjes së programeve e granteve të qeverisë, në nivel qendror dhe lokal, por edhe të donatorëve të tjerë në drejtim të përmirësimit të kushteve e mjedisit të punës të të rinjve si dhe nevojave të tjera që lidhen me zbatimin e të drejtave të tyre sociale, ku të rinjtë të jenë përfitues të drejtëpërdrejtë të mbështetjes dhe alokimit të fondeve.
- Të llobojnë pranë organeve të pushtetit vendor për funksionimin e qëndrave rinore, duke ofruar, në kuadër projektesh e aktiviteteve, hapësira mbështetëse për të rinjtë për t'u takuar dhe socializuar, për të ndarë përvojat e idetë në fushën e njohjes dhe mbrojtjes të të drejtave të punës.
- Të fokusohen në veprimtaritë trajnuese e ndërgjegjësuere për njohjen nga ana e të rinjve të legjislacionit mbi të drejtat e punës.
- Të fokusohen në veprimtaritë trajnuese e ndërgjegjësuere për njohjen nga ana e të rinjve të rrugëve, procedurave e institucioneve për ankimim, kur këto të drejta shkelen.
- Të nxisin e ndërgjegjësojnë punëtorët për raportimin e shkeljeve të të drejtave të punës e në vendin e punës tek autoritetet shtetërore, duke i vene ato nën presion.
- Të fokusohen për mbështetje dhe monitorim mbi problematikat e të drejtave të punës e zbatimit të tyre në bashkitë e vogla e veçanërisht në zonat rurale dhe të thella.
- Të fokusohen për mbështetje dhe monitorim për zbatimin e të drejtave të punës tek grupet e grave e vajzave, me fokus problematikat e diskriminimit gjinor në punësim e vendin e punës, uljen e hendekut gjinor të pagave, përkujdesjes shëndetësore, etj.
- Të fokusohen e mbështesin me projekte trajnuese e ndërgjegjësuere edukimin e zbatimin e të drejtave të punës tek të rinjtë që punojnë si punëtorë sezonalë, part-time apo në punë të përkohëshme.
- Të llobojnë për përmirësimin e kurrikulës së arsimit të detyruar dhe të mesëm në lidhje me të drejtat sociale në punë tek institucionet kushtetuese dhe ligjore perkatese

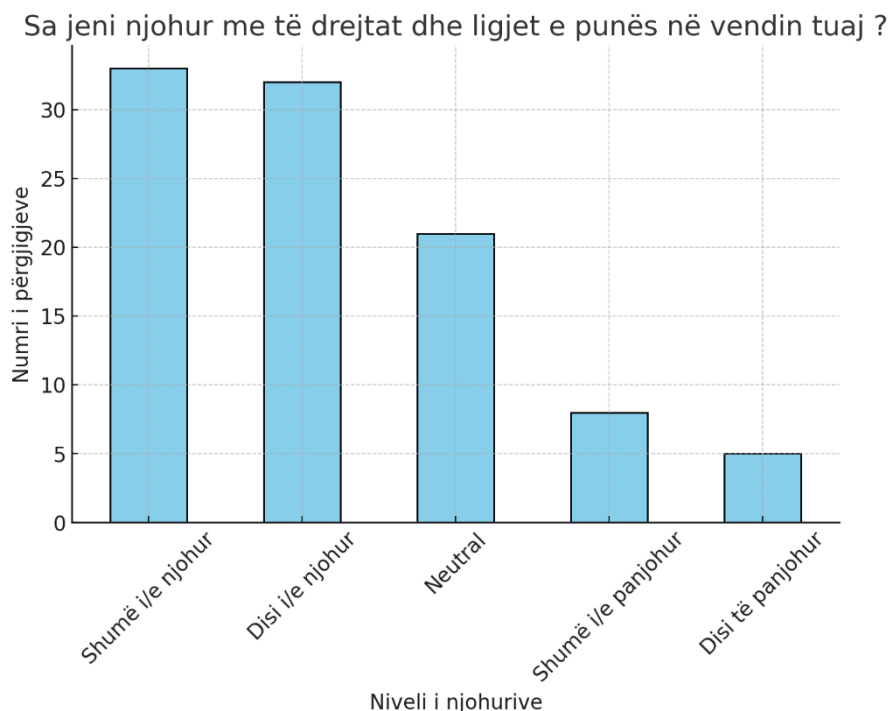
- Të hartojnë e zbatojnë projekte trajnuese e ndërgjegjësuere që targetojnë të rinjtë e shkollave të mesme e në veçanti atyre profesionale për të rritur njohuritë e forcuar ndërgjegjesimin e tyre mbi të drejtat e punës, kushtet e punës, binomin të drejta- detyrime, rëndësinë e zbatimit të legjislacionit shqiptar në fushë.
- Të ndërgjegjësojnë e argumentojnë me të rinjtë punëtorë nevojën e bashkimit dhe veprimtarisë në sindikatat e punës, për të negociuar kolektivisht për paga më të mira, kushte pune dhe siguri në punë, për platforma të strukturuar të shprehjes së shqetësimeve dhe dialogut me punëdhënësit.
- Të ndërgjegjësojnë punëtorët e rinj për konsultim me profesionistë ligjore apo shërbimet ligjore falas në rastet e shkeljeve të rënda të të drejtave të punës.
- Të ndërgjegjësojnë punëtorët e rinj për shfrytëzimin e platformave të mediave sociale dhe forumeve publike për të ndarë përvojat e tyre për një ndërgjegjësim më të madh të publikut në mbështetjen për çështjet e të drejtave të punës dhe presion ndaj punëdhënësve për të respektuar ligjet.
- Të zhvillojnë më tej burimet e kapacitetet e tyre, në aspektin e ekspertizës dhe aftësive menaxhuese dhe organizative, për hartimin, tërheqjen e fondeve e realizimin e projekteve, për/me të rinjtë, me fokus të vecantë fushën e të drejtave të punës.
- Të rrisin përpjekjet për bashkëpunim, partneritete, rrjetëzim e forma të tjera komunikimi me njëri-tjetrin dhe me aktorë të tjerë të shoqërisë civile.
- Organizatat dhe rrjetet rinore më me përvojë duhet të ofrojnë ekspertizën e tyre për organizatat më të vogla e iniciativat rinore nga zonat rurale dhe të thella.
- Të luajnë rol themelor në monitorimin e situatës e zbatimit të të drejtave të punës, duke forcuar e zhvilluar ekspertizën e tyre kërkimore, në mbledhjen e të dhënave, dokumentimin e shkeljeve, identifikimin e rreziqeve në punë, etj.
- Të forcojnë ekspertizën e kërkimit në terren si burim i rëndësishëm informimi mbi shkeljet e të drejtave të punësimit për institucionet, organizmat dhe organizatat e interesuara në nivel qendror e lokal, por edhe ndërkombëtar; raportimi i shqetësimeve apo shkeljeve specifike është thelbësor për të siguruar që perspektivat e komuniteteve të prekura të përfshihen në diskutime edhe në nivel ndërkombëtar.
- Të monitorojnë kategori të veçanta të punëmarrësve, me një vëmendje të veçantë subjektet që punësojnë të mitur nën 18 vjeç, me qëllim sigurimin e përputhshmërisë me dispozitat ligjore dhe mbrojtjen e kësaj kategorie punëmarrësish nga shfrytëzimi apo rrezikimi i mirëqenies së tyre.

Aneks I

Në këtë aneks të studimit do të paraqiten përgjigjet e vlerësimit sipas bashkive. Renditja e bashkive është bërë vetëm bazuar në rendin alfabetik.

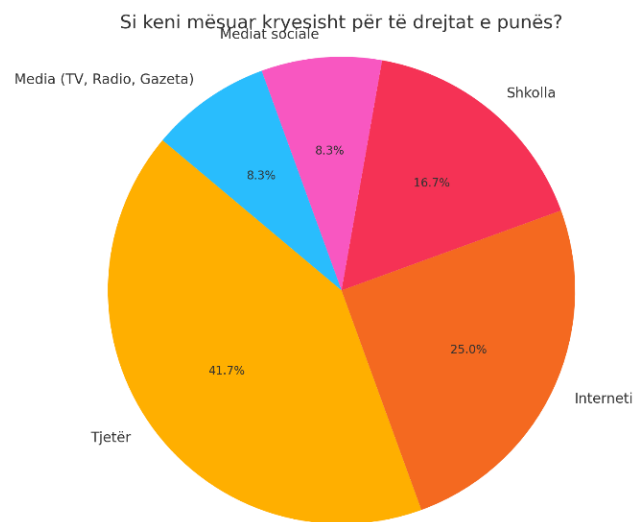
Bashkia Berat

Popullata e anketuar në Bashkinë Berat ishte 101 persona, ku 78 për qind e tyre ishin femra. Pjesa më e madhe e të anketuarve në këtë bashki, 46 për qind, kishin përfunduar arsimin e lartë të ciklit të parë dhe pasuniversitar. Sa i përket ekzistencës së marrëdhënieve të punësimit, 62 për qind e të anketuarve ishin të punësuar me kohë të plotë, ku gjysma e tyre punojnë në sektorin privat dhe jofitimprurës, respektivisht 40 për qind dhe 10 për qind. Ndërkohë, 40 për qind e të pyeturve punonin në administratën publike në nivel qendror dhe vendor, konkretisht 21 për qind dhe 19 për qind. Në lidhje me njohuritë specifike për të drejtat e punës, legjislacionin dhe politikat, si dhe punën e organizatave të shoqërisë civile, të anketuarit kanë dhënë përgjigjet në vijim.

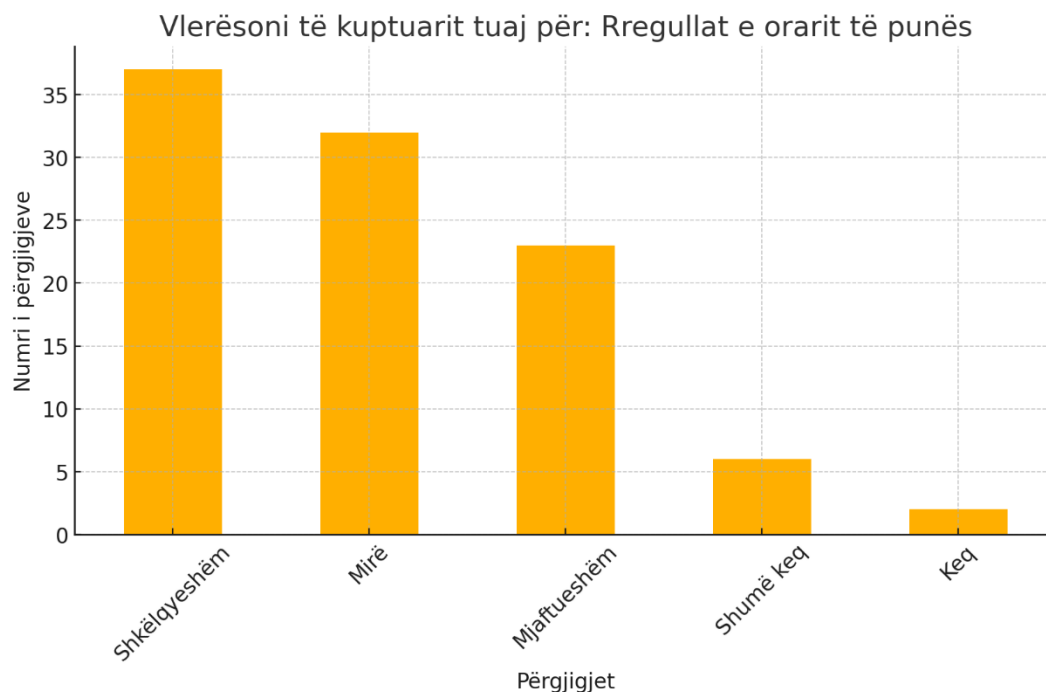


Të anketuarit pranuan se kishin nivele të ndryshme njohurish sa i takon të drejtave dhe ligjeve të punës. Nëse konsiderojmë vlerat e qytetarëve disi të njohur, atyre që nuk kishin një vetëdijësim mbi gjendjen e njohurive dhe atyre të panjohur, mund të themi se në këtë bashki niveli i njohurive mbi këto të drejta dhe legjislacion nuk është i mjaftueshëm.

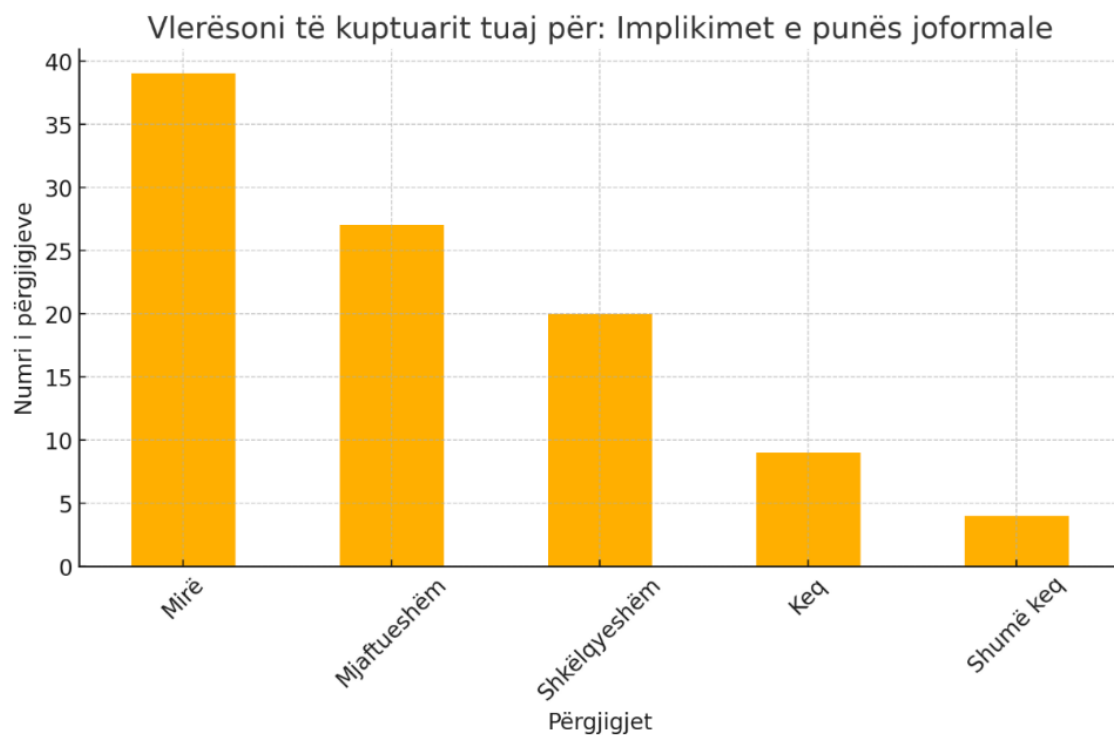
Ndërkaq, sa i takon burimit të informacionit për këto të drejta, të anketuarit, 24 për qind, janë informuar më tepër nga familja dhe miqtë, e më tej një pjesë tjetër nga shkolla, konkretisht 15 për qind.



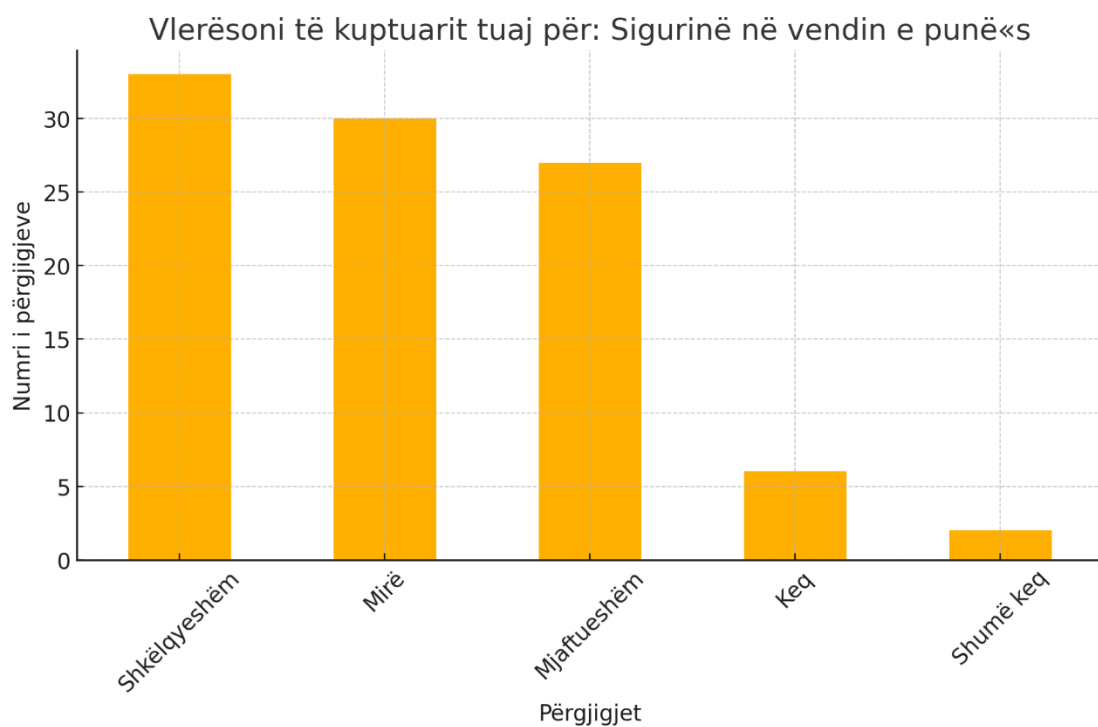
Ndërkohë, në lidhje me aspektet specifike që lidhen me marrëdhënien e punës, qytetarët vlerësuan si vijon:



Ndërkohë, të anketuarit deklaruan se kishin njohuri të mira ose të mjaftueshme në lidhje me implikimet e punës joformale.

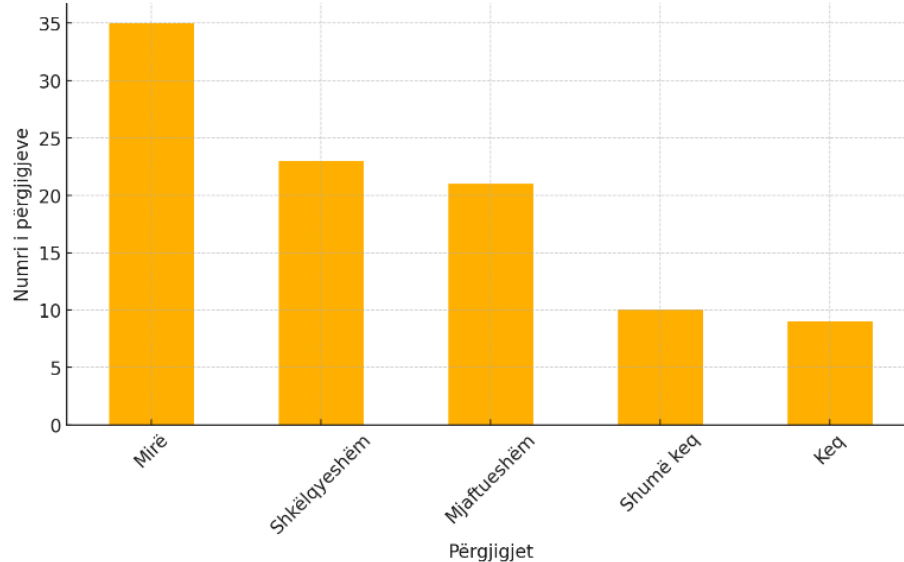


I njëjti qendrim u mbajt dhe në lidhje me kushtet e sigurisë në punë.



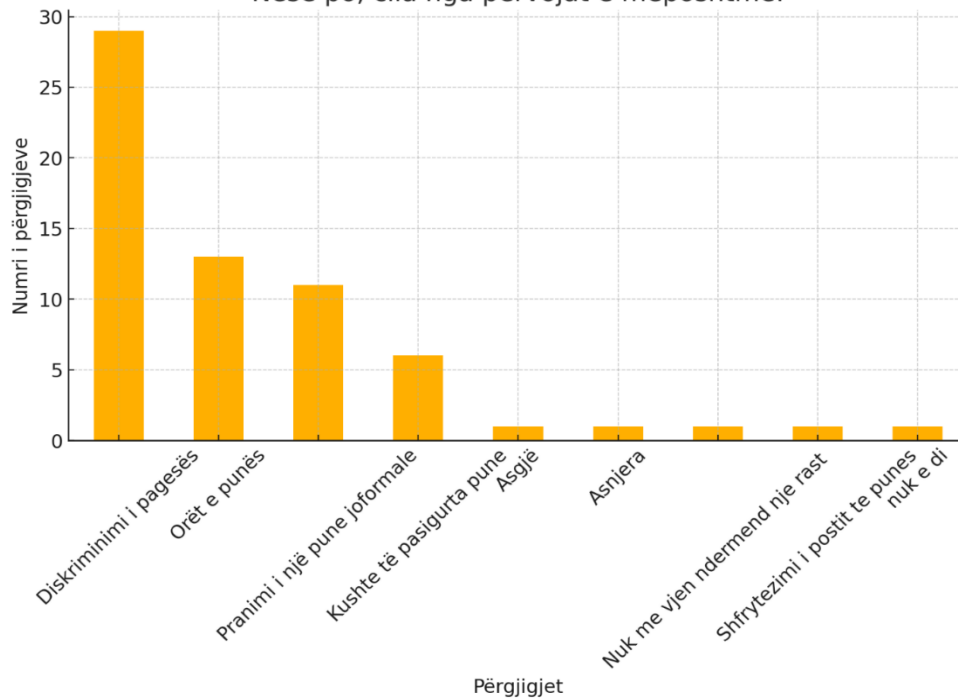
Në të njëjtën linjë qendrojnë dhe përgjigjet në lidhje me njohuritë mbi kuadrin politik [strategjik] në fuqi sa i takon të drejtave të punës, ku të anketuarit deklarojnë në shumicë të kenë një kuptim të mirë ose të shkëlqyer mbi këtë aspekt.

Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Politikat dhe Strategjitë për të drejtat e Punës:



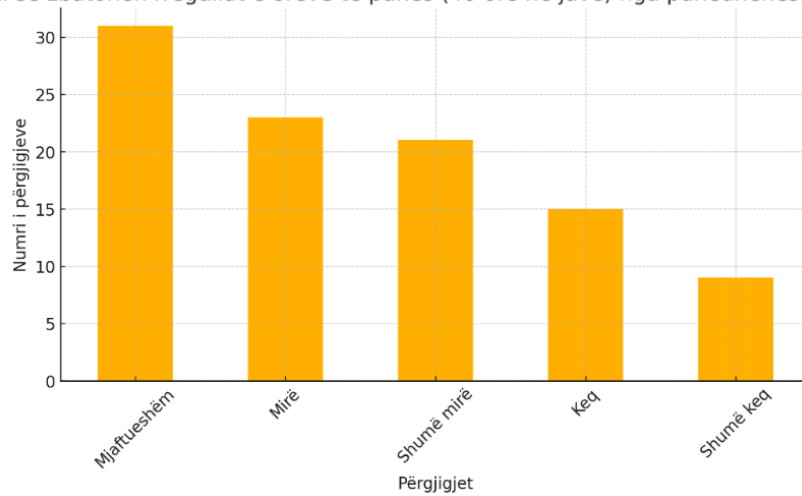
Përsa i takon informacionit mbi raste konkrete të shkeljes së të drejtave të punës, pjesa më e madhe e të anketuarve, konkretisht 56 për qind e tyre, deklaruan se kishin një eksperiencë të tillë ata vetë ose një i njohur i tyre. Këto përvoja/njohuri lidheshin më tepër me diskriminimin e pagesës dhe orët e papaguara të punës.

Nëse po, cila nga përvojat e mëposhtme:



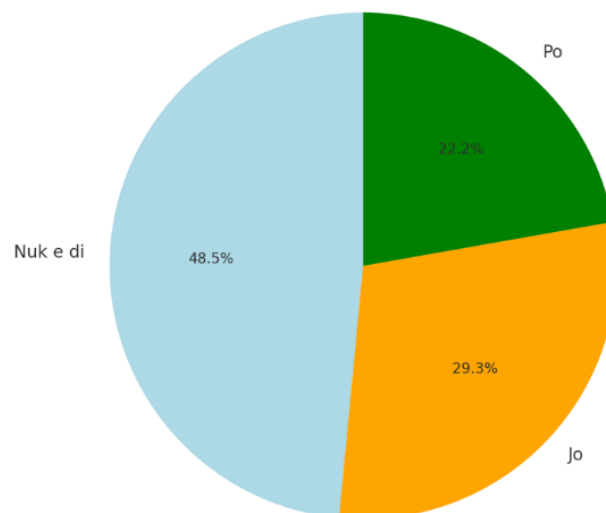
Sa i takon njohurive për zbatim në nivel vendor të punës në lidhje me orarin, punën jo formale dhe sigurinë në punë, niveli i tyre varjon si më poshtë:

Sa mendoni se zbatohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) nga punëdhënësit në qytetin tuaj?



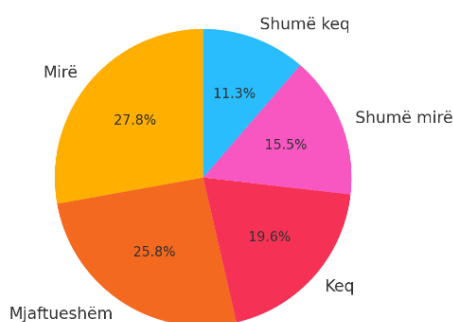
Në lidhje me orarin, pjesa më e madhe e të anketuarve kanë njohuri të mira ose shumë të mira. Ndërsa nga pjesa më e madhe e të anketuarve u pohua se mungonte informacioni nëse ekzistonin problematika lidhur me kompensimin.

A e dini nëse ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës jashtë orarit?



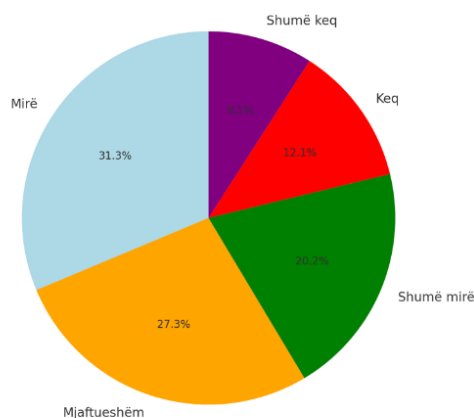
Në lidhje me adresimin e punës joformale ka një qëndrim jo shumë unanim, në të cilin dominojnë qendrimet “mirë” në 28 për qind, dhe “shumë mirë” në 16 për qind.

Sa mendoni se është zbatuar adresimi i punës informale në vendin tuaj të punës ?



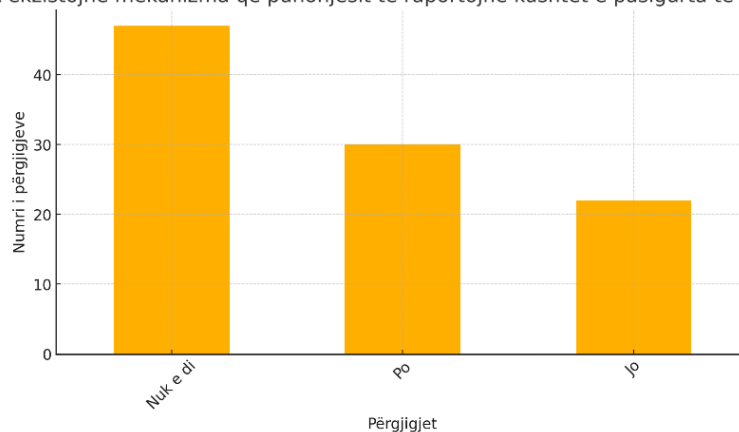
E njëjta qasje nuk shfaqet në lidhje me ekzistencën e mekanizmave për raportimin e sigurisë në endin e punës; dominon mungesa e njohurive në këtë kuadër.

Sa mendoni se janë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tuaj të punës?



Ndërkohë, në lidhje me standardet e sigurisë në punë në këtë bashki ka një qasje pozitive të popullatës së anketuar, ku dominon vlerësimi se këto standard respektohen mirë ose shumë mirë.

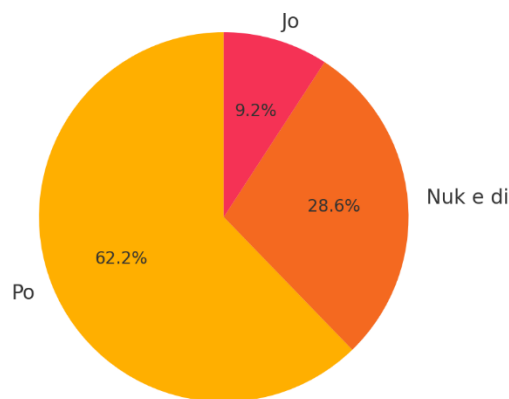
A ekzistojnë mekanizma që punonjësit të raportojnë kushtet e pasigurta të punës ?



Ky qëndrim është disi kontradiktor nëse e krahasojmë me vlerësimin mbi kuptimin e kuadrit ligjor për të drejtat e punës, i cili rezulton të jetë kryesisht i mirë ose i shkëlqyer.

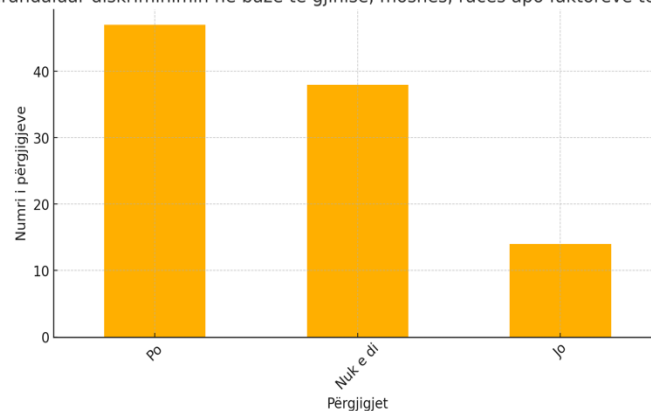
Situata përsa i takon lejeve ose përfitimeve ligjore që vijnë nga marrëdhënia juridike e punës rezulton të jetë e njohur, në përputhje me ligjin.

A u jepet punonjësve lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lehonisë) ?



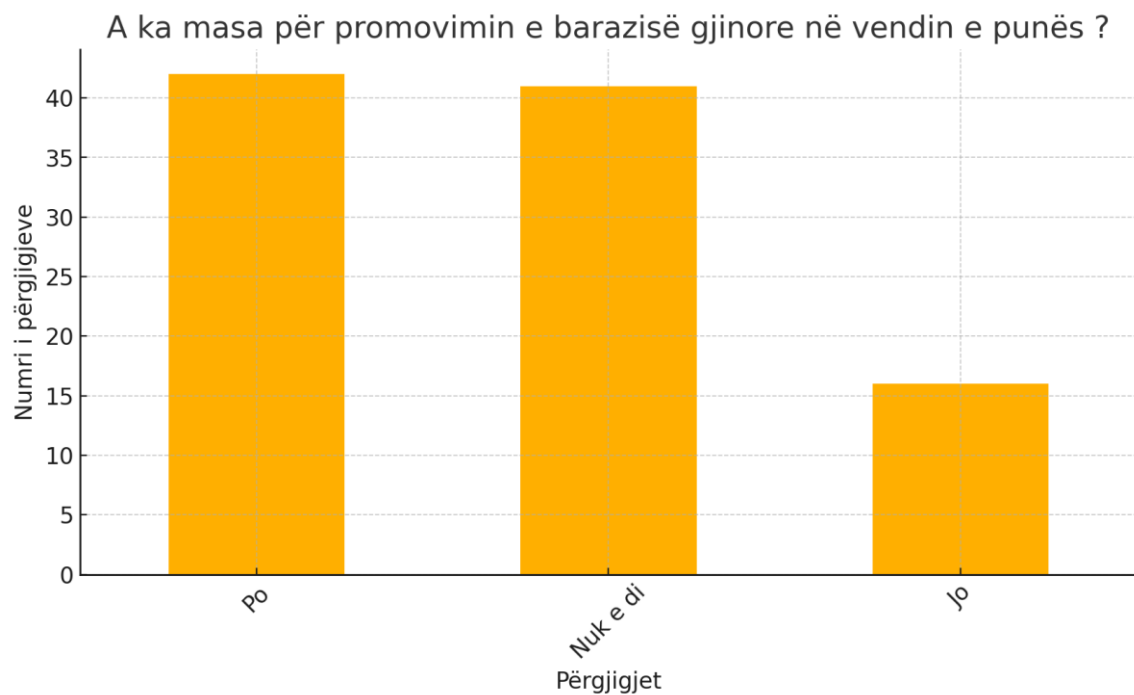
Ndërkohë, është shfaqur një qëndrim i dyzuar në lidhje me njohuritë mbi ekzistencën e rregullimeve konkrete që mbrojnë punonjësit nga diskriminimi gjinor, mosha etj., ku njohuritë dhe mungesa e tyre mund të konsiderohen në nivel të njëjtë.

A ekzistojnë politika për të parandaluar diskriminimin në bazë të gjinisë, moshës, racës apo faktorëve të tjerë konform legjislacionit në fuqi ?



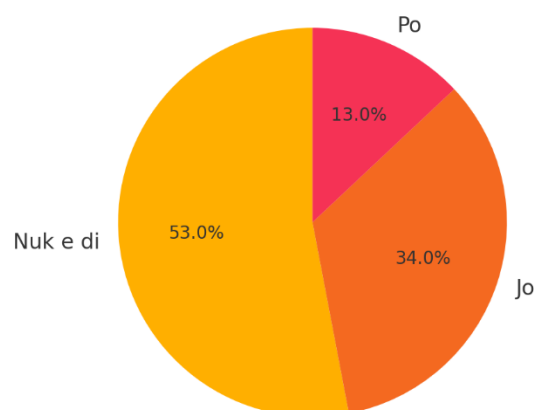
Sa i takon njohurive mbi ekzistencën e politikave që parandalojnë diskriminimin dominon mungesa e njohurive e popullatës së anketuar në këtë bashki.

Qendrim i njëjtë është mbajtur dhe mbi dijeninë mbi masat e ndërmarra në nivel lokal mbi promovimin e mbrojtjes nga diskriminimi.



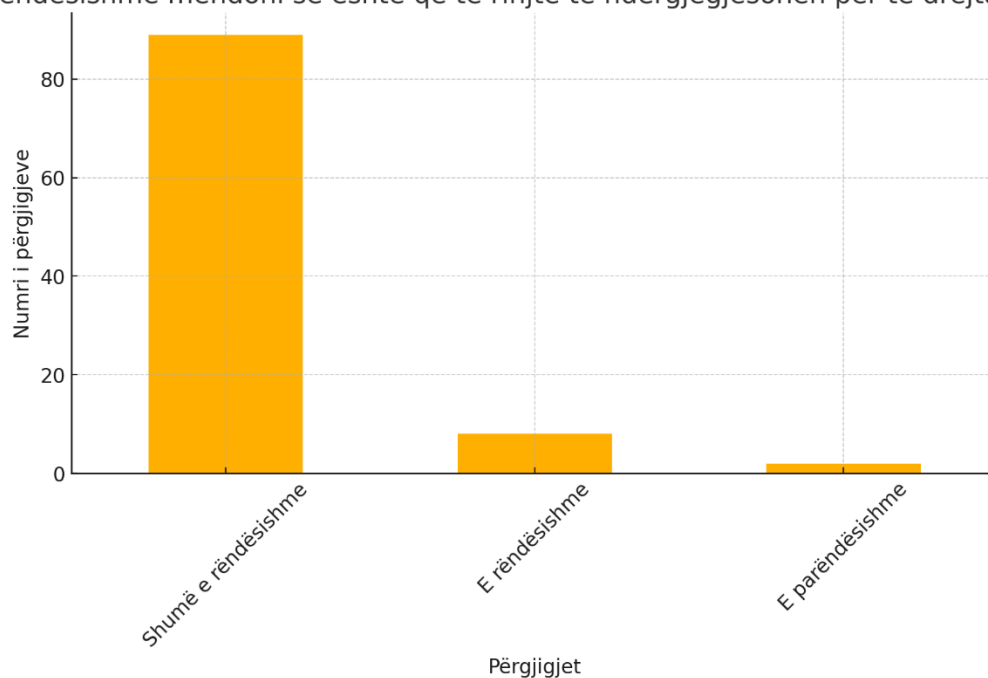
Ndërkohë, pjesa më e madhe e të anketuarve kanë deklaruar se nuk kanë pasur dijeni mbi raste konkrete diskriminimi të ndodhura.

A ka pasur raste të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të kaluar ?



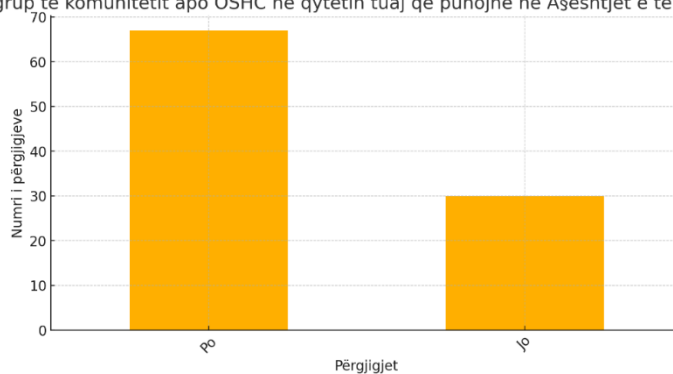
Të anketuarit u pyetën në lidhje me rëndësinë e informimit dhe ndërgjegjësimit të të rinjve në nivel vendor, ku dominoi qendrimi se ky proces është tepër i rëndësishëm.

Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës ?

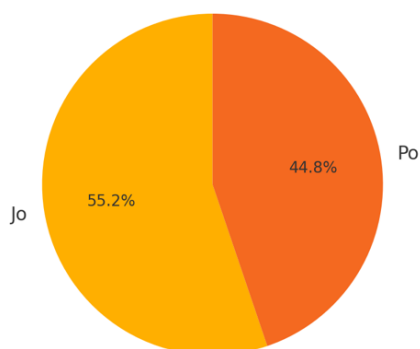


Në lidhje me situatën dhe punën konkrete të OSHC-ve në këtë bashki, të anketuarit deklaruan se organizatat e shoqërisë civile ishin aktive në nivel vendor, ku dhe vetë ata kishin përfituar, të paktën një herë, një trajnim të tillë.

A ka ndonjë grup të komunitetit apo OSHC në qytetin tuaj që punojnë në Ësështjet e të drejtave të punës ?

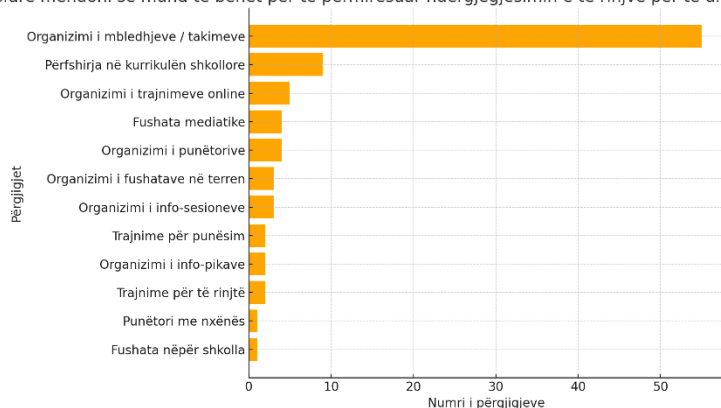


A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punës ?



Të anketuarit dhanë dhe një sërë sugjerimesh për përmirësimin e situatës.

Çfarë mendoni se mund të bëhet për të përmirësuar ndërgjegjësimin e të rinjve për të drejtat e punës në komunën tuaj?



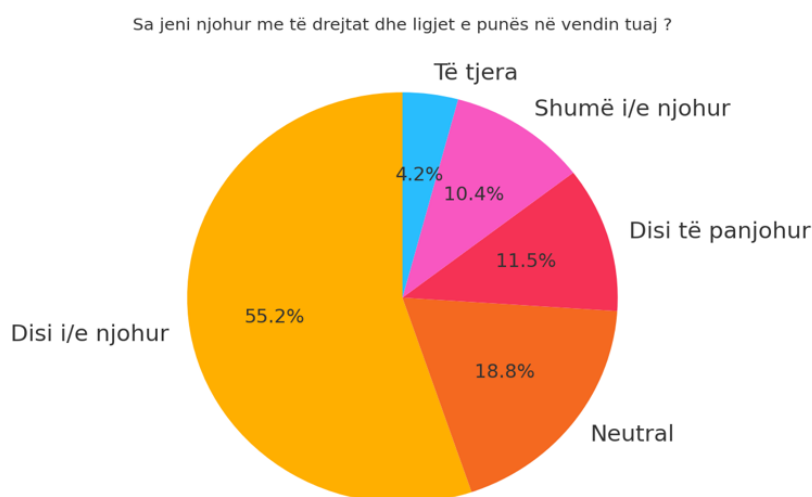
Gjetjet

- ✓ Pjesa më e madhe e të pyeturve nuk janë të njohur mirë me të drejtat e tyre në punë dhe me ligjet që i mbrojnë ato.
- ✓ Njohuritë mbi të drejtat e punës janë përfituar nga burime jo formale informacioni.
- ✓ Në një sërë rastesh rregullat kontraktuale nuk respektohen. Kur lindin probleme, punëmarrësit nuk ndihmohen dhe shpesh nuk kanë ku të drejtohen. Kjo situatë e bën tregun e punës të pasigurt.
- ✓ Një pjesë e konsiderueshme e qytetarëve nuk janë të qartë se cilat janë standardet dhe çfarë duhet bërë kur ato nuk respektohen. Shumëkush heziton të flasë, nga frika se mund të humbasë vendin e punës.
- ✓ Pothuajse gjysma e të pyeturve nuk kanë dëgjuar për ndonjë aktivitet që lidhet me të drejtat në punë. Më shumë se gjysma nuk kanë marrë pjesë asnjëherë në ndonjë trajnim apo takim informues.
- ✓ Nevojitet më shumë përkushtim nga organizatat lokale dhe bashkia për t'u afruar të rinjve me njohuritë që u duhen.

Bashkia Cërrik

Popullata e anketuar në Bashkinë e Cërrikut përbëhet nga 100 persona, të cilët ishin 49 për qind femra dhe 49 për qind meshkuj, duke pasur kështu një përfaqësim gjinor të balancuar. Moshë dominuese, 53 për qind, ishte mbi 18 vjeç. Ndërkohë, sa i takon nivelit arsimor, pjesa më e madhe e të pyeturve, konkretisht 42 për qind, kishin përfunduar arsimin e mesëm të përgjithshëm ose profesional. Qytetarët e anketuar punonim më së shumti në sektorin privat, 51 për qind e tyre, krahasuar me 25 për qind në administratë publike të nivelit qendror ose vendor.

Në vijim do të paraqesim një panoramë të vlerësimit të qytetarëve të Cërrikut për secilën pyetje dhe kategori të pyetësorit/vlerësimit të ndarë në terren.

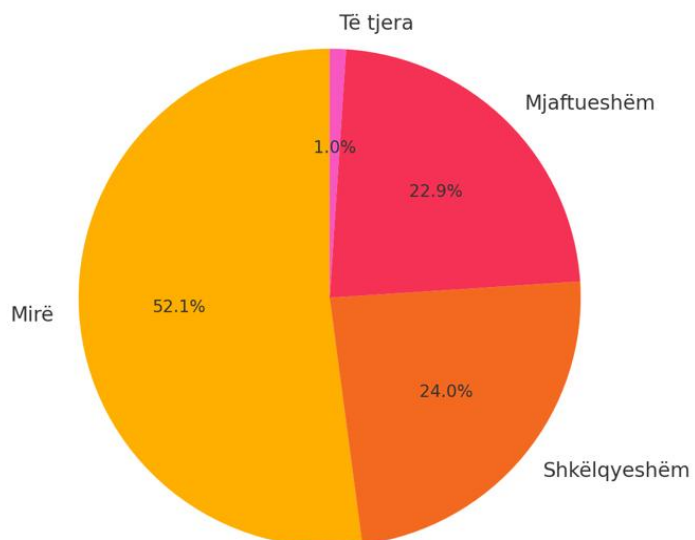


Qytetarët e anketuar në territorin e kësaj bashkie reflektojnë një nivel të kufizuar të njohurive të tyre mbi të drejtat dhe ligjet e punës. Pjesa më e madhe e tyre, 55 për qind, e konsiderojnë veten disi të njohur, 19 për qind neutral dhe 12 për qind të panjohur.

Qytetarët u pyetën mbi kuptimin për aspekte të caktuara të legjislacionit të punës, në fillim në përgjithësi e më pas konkretisht në nivel të bashkisë së tyre.

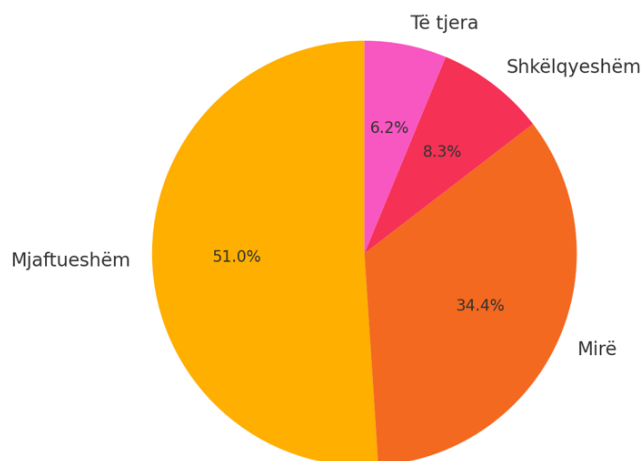
Sa i takon njohurive të tyre mbi rregullat e orarit të punës, të anketuarit deklaruan një rezultat të ngjashëm me bashkitë e tjera, pra se kishin njohuri mbi këtë rregullim.

Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Rregullat e orarit të punës

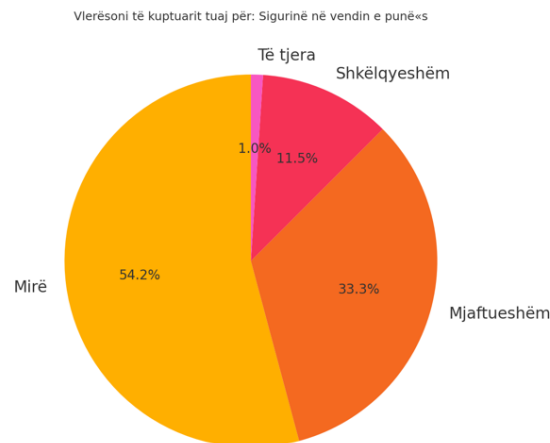


Një rezultat te ngjashëm pati dhe përgjigja e pyetjes mbi njohuritë e tyre mbi implikimet e punës jo formale, ku 51 për qind e tyre deklaruan se kuptonin mesatarisht problematikat që sjell ky fenomen.

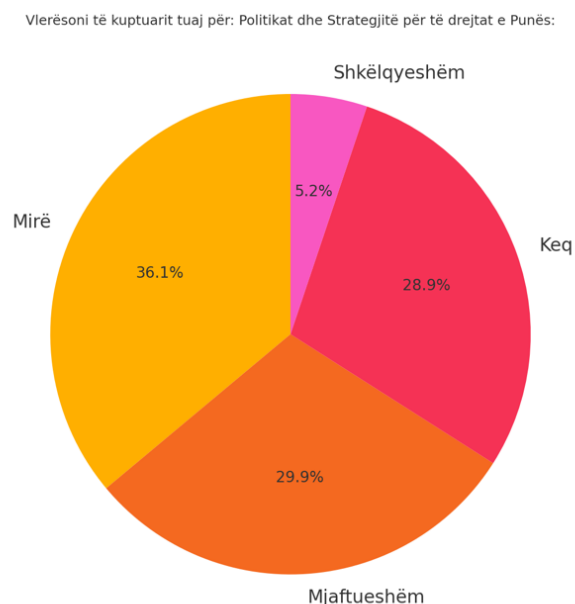
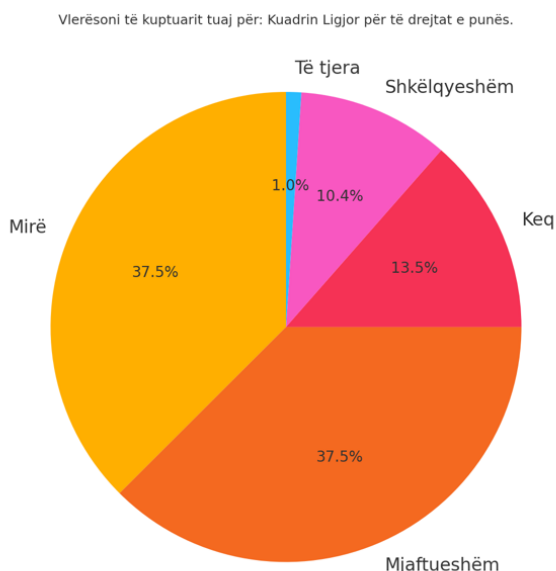
Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Implikimet e punës joformale



Në vijim, vlerësimi vazhdoi me njohuritë e qytetarëve sa i takon sigurisë në punë, ku sërisht ndërgjegjësimi për këtë aspekt të rëndësishëm ishte në nivelin mesatar.

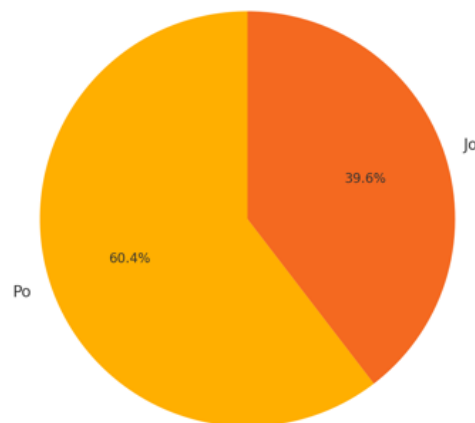


Vlerësimi në lidhje me njohuritë mbi legjislacionin e posaçëm që rregullon marrëdhëniet juridike të punës dhe politikat në këtë sektor, rezultoi të jetë sërisht në nivel mesatar. Koncretisht, lidhur me njohuritë mbi legjislacionin 38 për qind e të pyeturve deklaruan se kishin njohuri të mira, si dhe 38 për qind e tyre kishin njohuri të mjaftueshme. Ndërkohë, në lidhje me politikat, 36 për qind e qytetarëve deklaruan të kenë në njohuri të mira dhe 30 për qind të mjaftueshme.



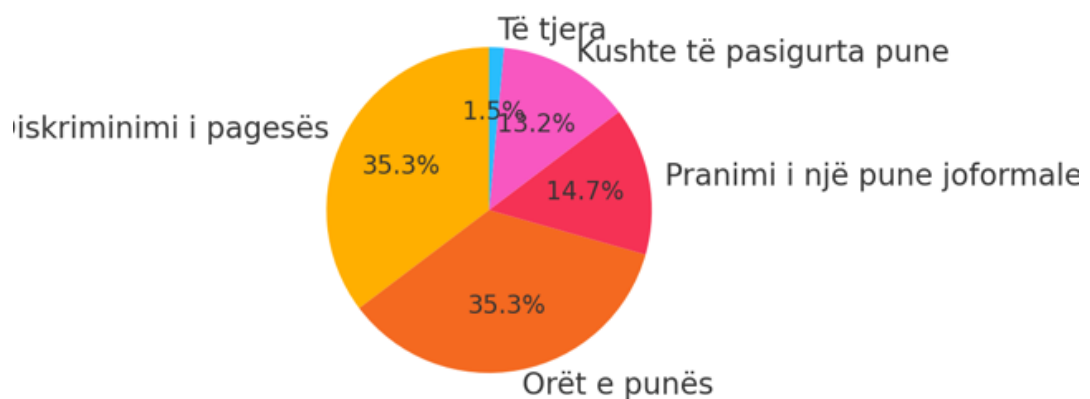
Qytetarët u pyetën në rast se kishin pasur një eksperiencë personale ose njohuri për ndonjë të afërm/njohur në lidhje me shkelje të këtyre rregullave dhe gjithashtu për tipologjinë e këtyre shkeljeve; më shumë se gjysma e tyre kishin një eksperiencë ose njohuri të tillë, konkretisht 60 për qind.

A keni përjetuar ju ose dikush që njihni ndonjë shkelje të të drejtave të punës?



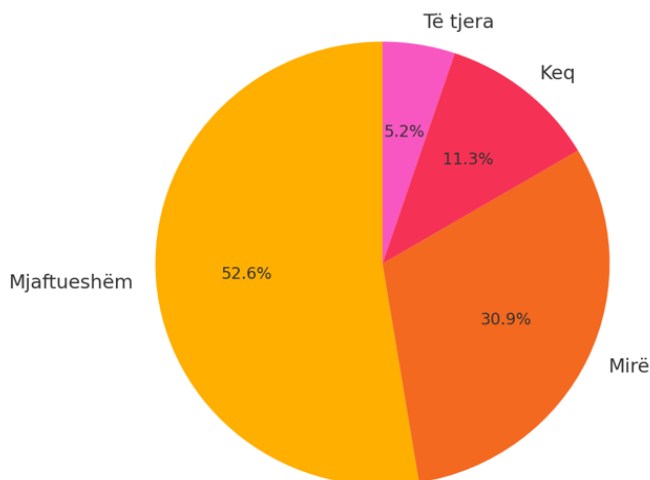
Këto eksperiencia konvergonin në pjesën më të madhe në diskriminim në lidhje me pagesën, mos respektimin në lidhje me orarët e punës si dhe pranimin e punës jo formale.

Nëse po, cila nga përvojat e mëposhtme:



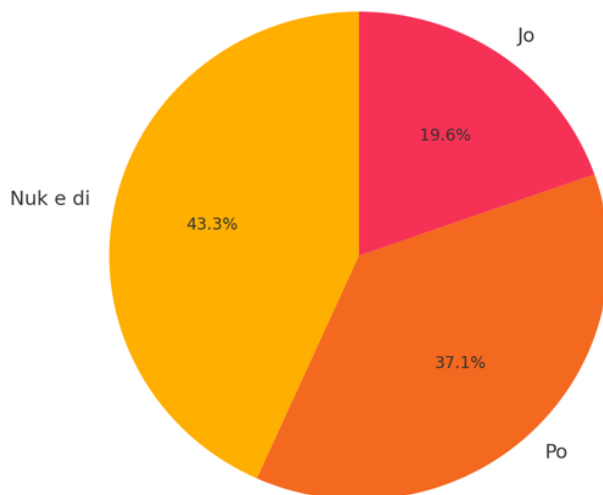
Në vijim qytetarët u pyetën për perceptimin e tyre mbi situatën në nivel vendor. Sa i takon zbatueshmërisë të të drejtave të punës në bashkinë e tyre ata vlerësuan se zbatimi i këtij kuadri ligjor është në nivele mesatare.

Sa mendoni se zbatohen të drejtat e punës në qytetin tuaj?



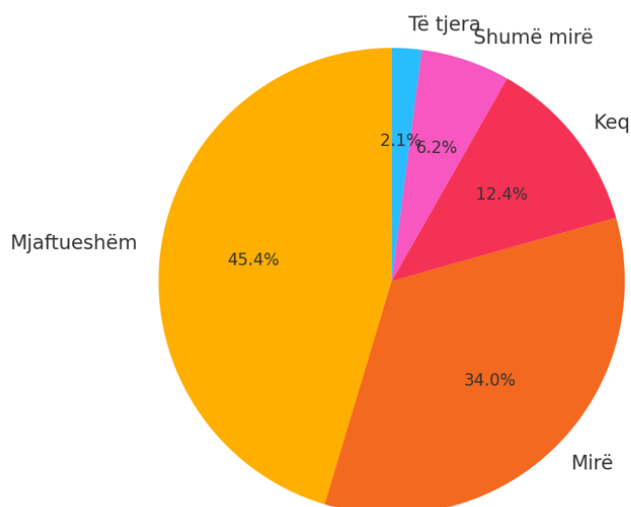
Zbatueshmëria e politikës së pagës minimale rezultoi një mungesë informacioni e konsiderueshme tek qytetarët në lidhje me këtë detyrim ligjor.

A e dini nëse politika e pagës minimale zbatohet nga punëdhënësit në qytetin tuaj ?



Në lidhje me zbatueshmërinë e rregullave të orarit të punës niveli i respektimit të këtij aspekti në nivel vendor rezultoi të jetë sërisht në nivel mesatar. Vërehet se shumë pak qytetarë vlerësonin zbatueshmërinë e këtyre rregullave në nivel shumë të mirë, konkretisht vetëm 6 për qind e tyre.

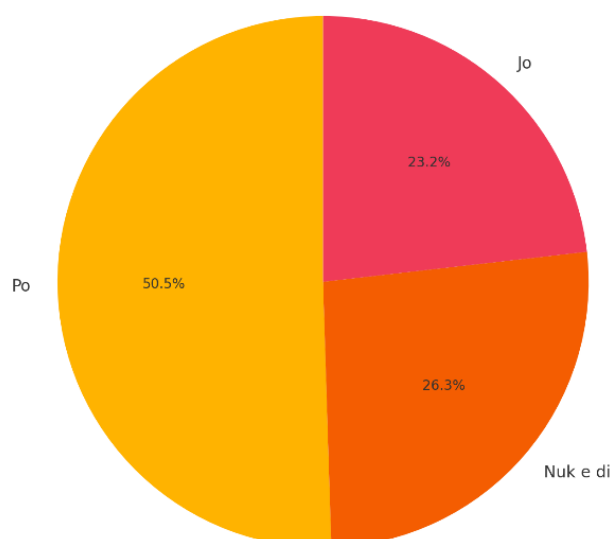
Sa mendoni se zbatohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) nga punëdhënësit në qyt



Në lidhje me shpërblimin e atyre personave që punojnë jashtë orarit sërish kishte një qendrim neutral. Ndërsa, në lidhje me problemet e kompensimit, nuk kishte informacion të posaçëm.

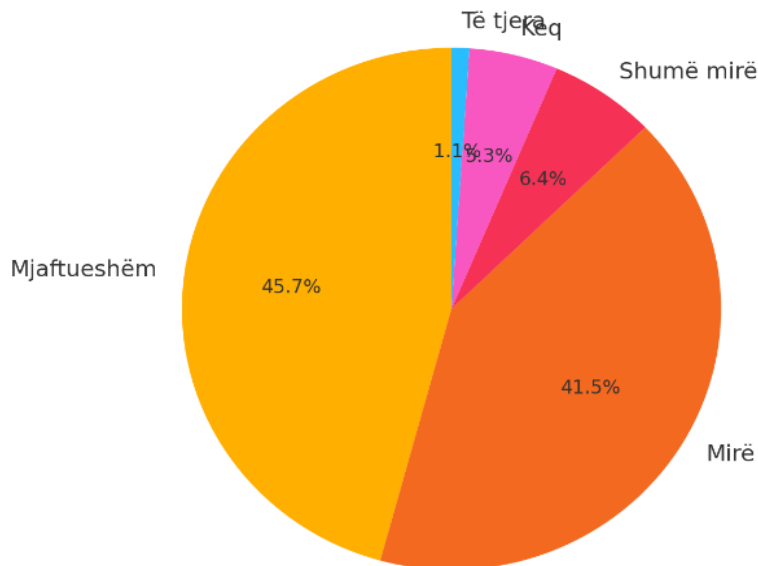
Ndërsa sa u takon lejeve vjetore, të anketuarit kishin, në mënyrë të ngjashme me pyetjet e tjera, qasje pozitive në lidhje me respektimin e këtyre të drejtave të siguruara ne vendet e punës.

A u jepen punonjësve lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lehonisë)?



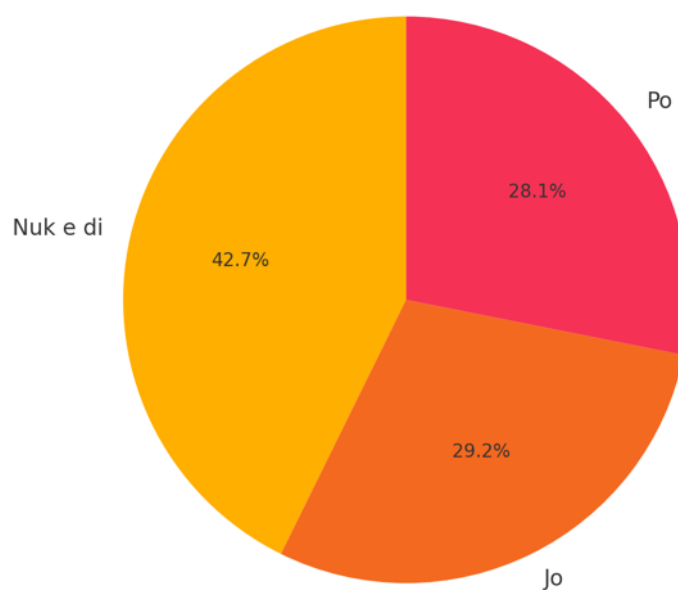
Panoramë e ngjashme rezultoi dhe në lidhje me kushtet e sigurisë në punë, ku pjesa më e madhe të anketuarve vlerësuan “mirë” [42 për qind] dhe “mjaftueshëm” [46 për qind] mjaftueshëm.

Sa mendoni se janë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tuaj të punës ?



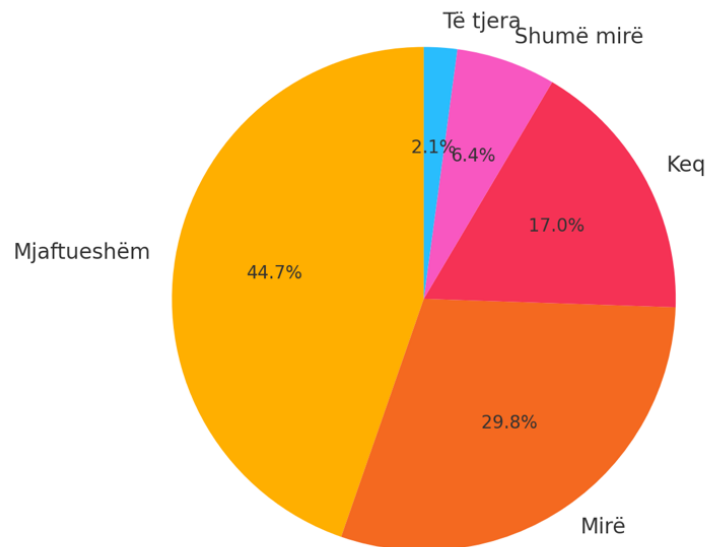
Në lidhje me problemet e shpërblimit të punës jashtë orarit në territorin e Bashkisë Cërrik, të anketuarit kanë një qendrim të ndarë, ku pjesa më e madhe e tyre nuk kanë informacion mbi këtë temë. Ndërsa në përqindje thuajse të njëjta janë qëndrimet për: po - 28 për qind; dhe jo – 29 për qind.

A e dini nëse ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës jashtë orarit ?



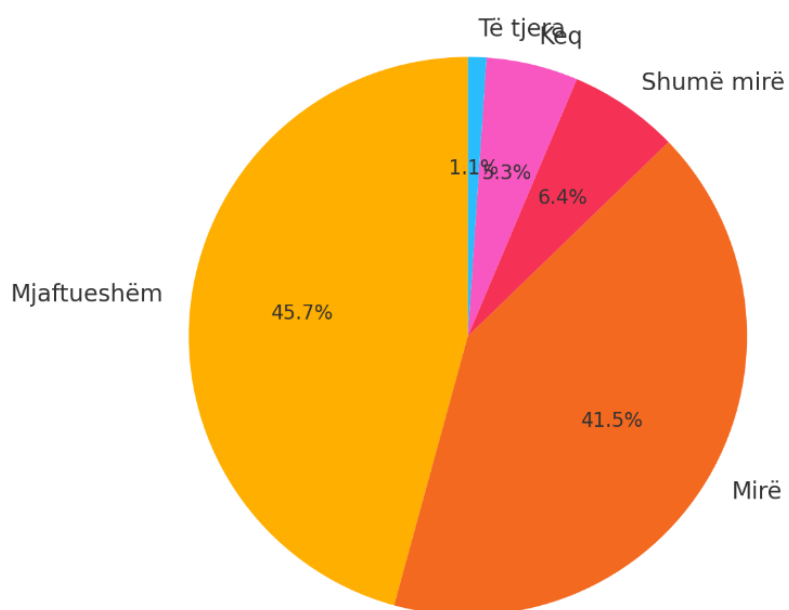
Të anketuarit reflektojnë një vlerësim të njëjtë dhe në lidhje me adresimin e implikimeve të punës joformale. Edhe në këtë rast perceptimi ishte në nivele mesatare.

Sa mendoni se është zbatuar adresimi i punës informale në vendin tuaj të punës ?



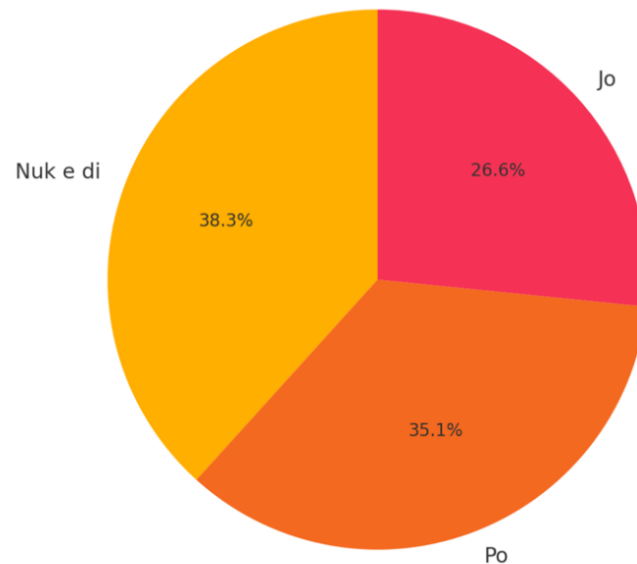
Në vijim qytetarët u pyetën në lidhje me perceptimin e tyre për respektimin e sigurisë në punë nga punëdhënësi i tyre. Vlerësimi në këtë rast ishte pozitiv por në nivel mesatar.

Sa mendoni se janë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tuaj të punës ?



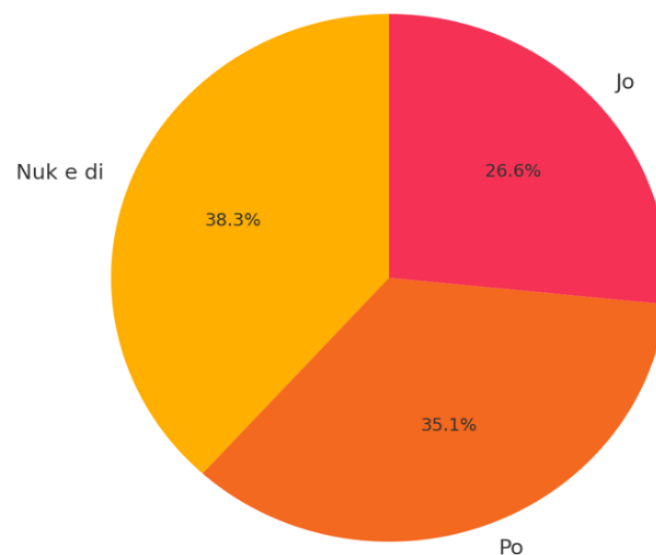
Në lidhje me ekzistencën e politikave, që ndalojnë diskriminimin mbi bazë gjinore ose fusha të tjera të mbrojtura, të anketuarit kryesisht nuk kanë informacion 38 për qind, ose mendojnë se ekzistojnë këto masa në 35 për qind.

A ka masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës ?



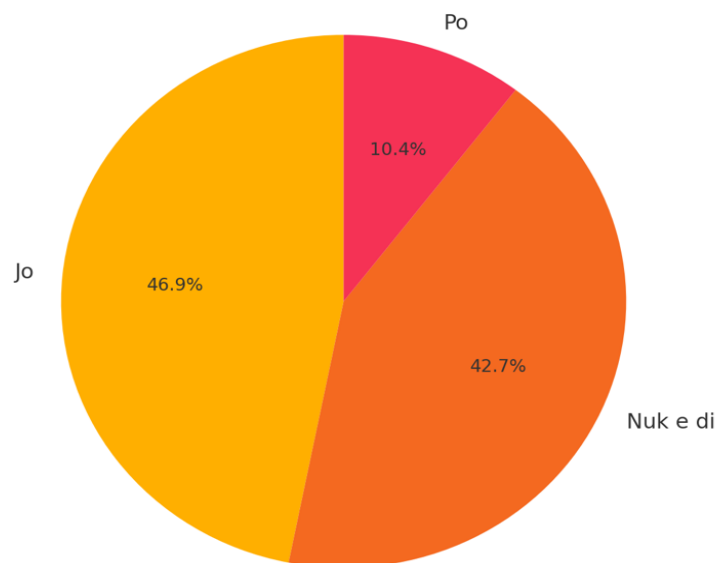
I njëjti qëndrim u shfaq dhe sa i takon promovimit të barazisë gjinore në nivel vendor, ku të anketuarit patën të njëjtin vlerësim.

A ka masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës ?



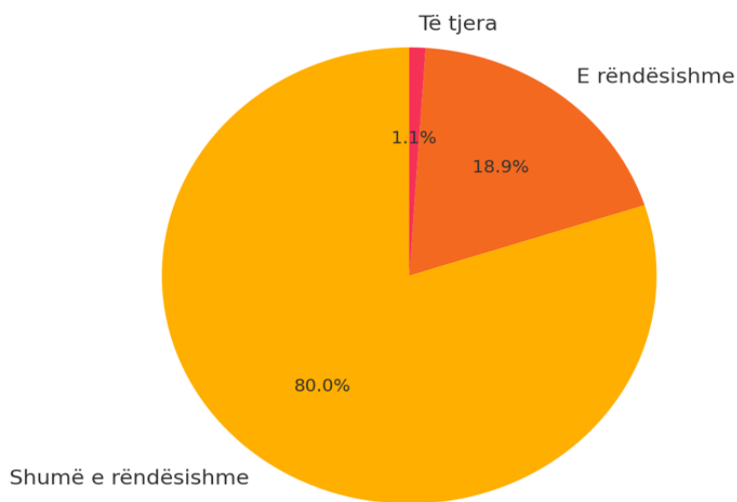
Gjithashtu, qytetarët u pyetën për të referuar raste konkrete diskriminimi gjatë vitit të fundit në vendin e tyre të punës dhe ata deklaruan në shumicë se nuk kishte pasur raportime të tilla.

A ka pasur raste të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të kaluar ?



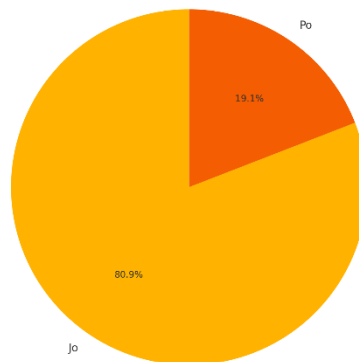
Gjithashtu, qytetarët u pyetën në lidhje me kontributin e shoqërisë civile në ndërgjegjësim dhe rritje kapacitetesh. Të intervistuarit vlerësuan se ishte shumë e rëndësishme që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës dhe 80 për qind e qytetarëve e vlerësuan rëndësinë e këtij ndërgjegjësimi si shumë të madhe.

Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës



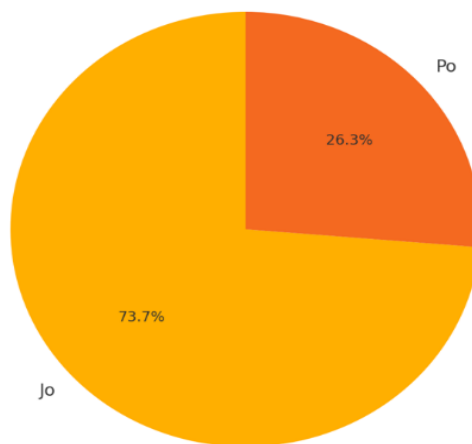
Në lidhje me ekzistencën e organizatave të shoqërisë civile, që veprojnë në territorin e Bashkisë Cërrik, aktive sa i takon të drejtave të punës, qytetarët deklaruan se kishte një mungesë të qenësishme të këtij aktivizmi.

A ekziston ndonjë grup të komunitetit apo OSHC në qytetin tuaj që punon në çështjet e të drejtave të punëtorëve?



Sa i takon eksperiencave personale në aktivitete ndërgjegjësuëse apo trajnuese për këto të drejta dhe qëndrimi i të anketuarve ishte thuajse i njëjtë me ekzistencën e aktivizmit në nivel vendor për këto të drejta.

A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punës :



Sugjerimet e tyre në lidhje me përmirësimin e situatës konvergojnë në organizimin e më shumë eventeve ndërgjegjësuëse dhe trajnimeve.

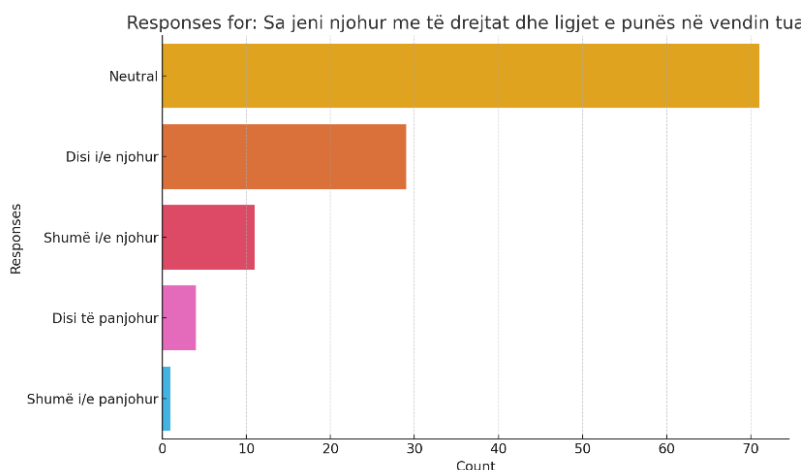
Gjetjet

- ✓ Qytetarët në Cërrik shfaqin një njohje të kufizuar për të drejtat në punë – shumica e tyre ndihen vetëm 'disi' të informuar.
- ✓ Burimi kryesor i informacionit për ta janë jo formale, ndërsa institucionet nuk përmenden si të dobishme.
- ✓ Raportohen shkelje të tilla si diskriminimi në pagesa, mungesa e kontratave të qarta, dhe mosrespektimi i orarit të punës.
- ✓ Ka mungesë të theksuar të organizatave që informojnë apo mbështesin të rinjtë për të drejtat në punë.
- ✓ Vetëm një pjesë shumë e vogël kanë marrë pjesë në ndonjë trajnim apo event sensibilizues.
- ✓ Kërkohet më shumë angazhim nga organizatat për të sjellë këtë temë në diskutim të hapur.

Bashkia Fushë-Arrëz

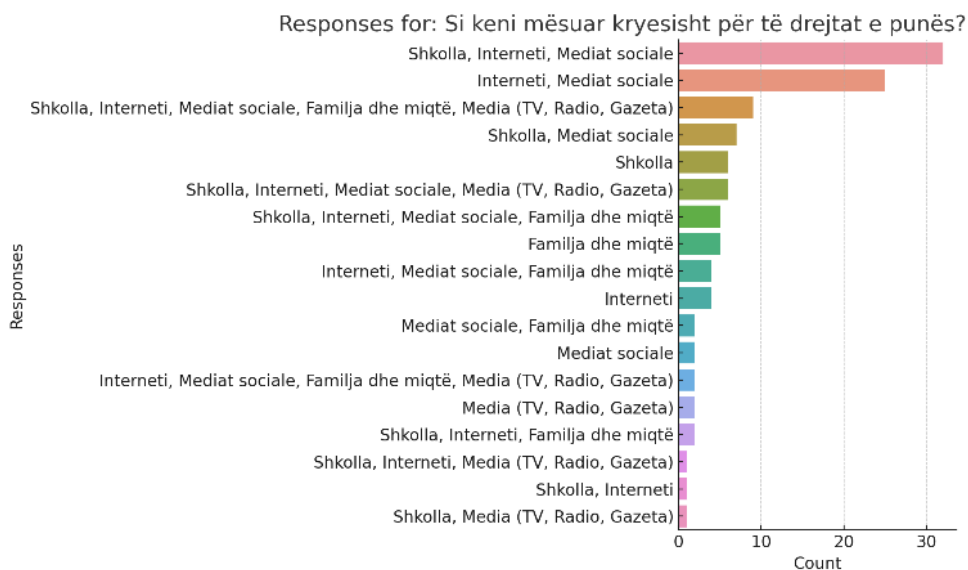
Popullata e anketuar në Bashkinë e Fushë-Arrëzit përbëhet nga 116 persona, të cilët ishin 62 për qind femra, duke pasur kështu një përfaqësim dominant të kësaj gjinie. Mosha dominuese, 55 për qind, ishte mbi 18 vjeç. Ndërkohë, sa i takon nivelit arsimor pjesa më e madhe e të pyeturve, 42 për qind kishin përfunduar arsimin e mesëm të përgjithshëm ose profesional, ndërsa 61 për qind e qytetarëve të anketuar ishin të papunë.

Në vijim do të paraqesim një panoramë të vlerësimit të kësaj popullate për të drejtat e punës.

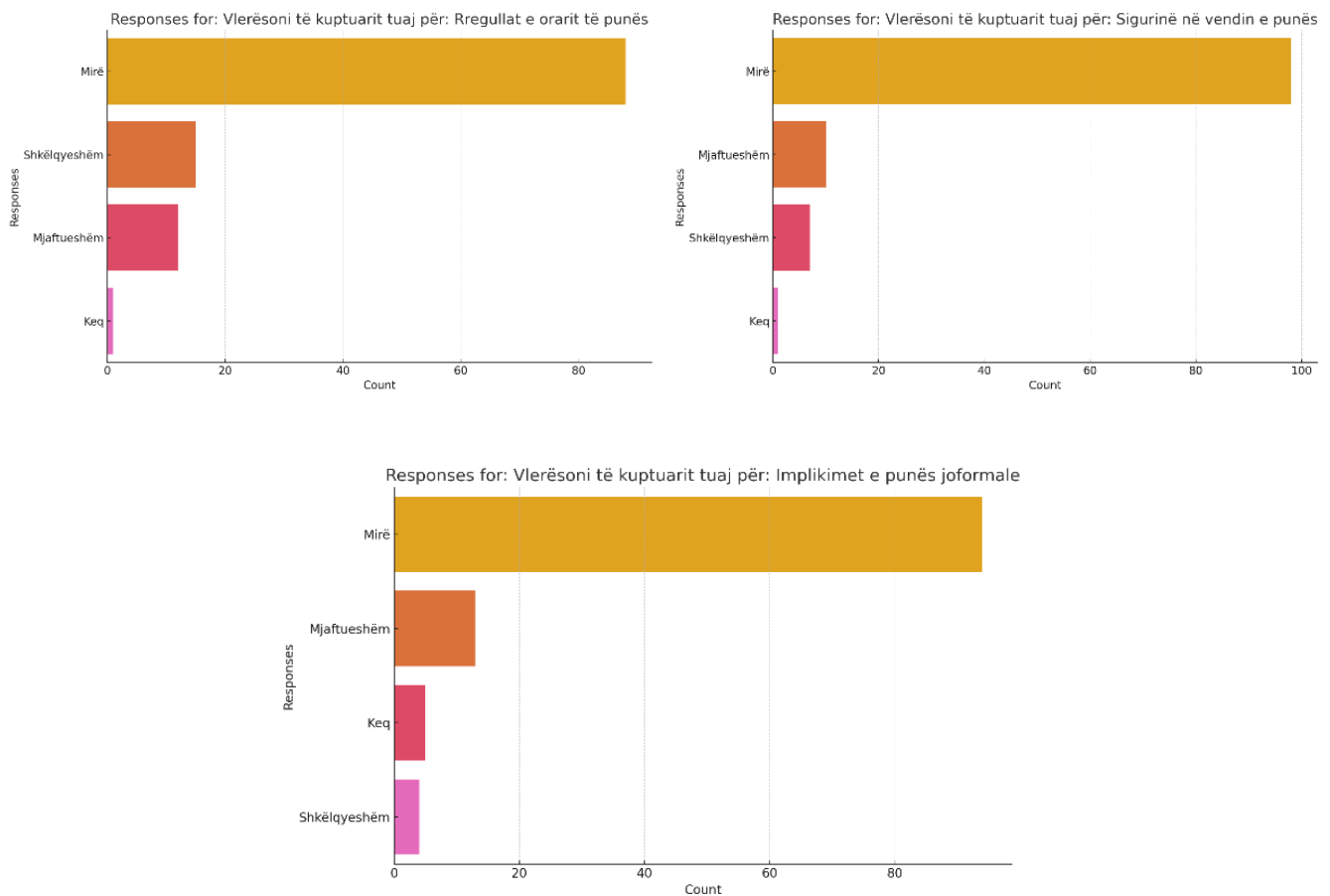


Në lidhje me pyetjen mbi njohuritë individuale për të drejtat dhe ligjet e punës, të anketuarit, në masën 701 për qind, u shprehën neutral, duke mos deklaruar mbi pasjen e njohurive të veçanta në këtë aspekt.

Ndërkohë, ata të cilët u vetë deklaruan si “disi” ose “shumë të njohur” u shprehën se këto njohuri i kishin marrë kryesisht nga shkolla, interneti dhe mediat sociale.

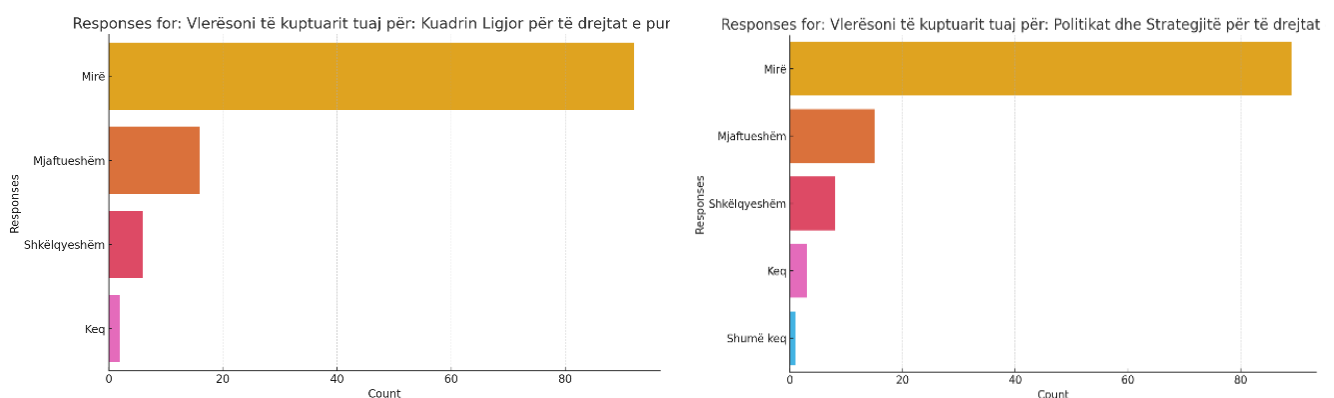


Gjithashtu, qytetarët e anketuar u pyetën si i vlerësonin njohuritë e tyre aktuale në lidhje me rregullime specifike të marrëdhënies juridike të punësimit të tilla si orari, implikimet e punës jo formale dhe siguria në vendin e punës.

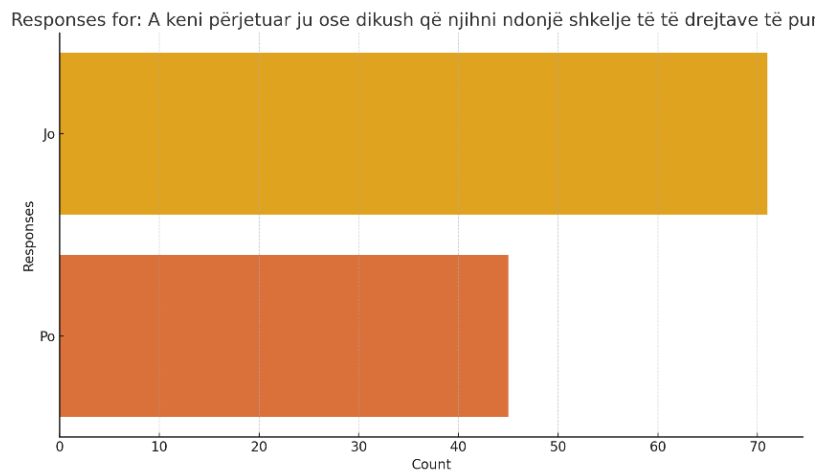


Në lidhje me të tre këto pyetje vlerësimi i tyre ishte mesatar, duke i konsideruar dijet personale në standardin “mirë”.

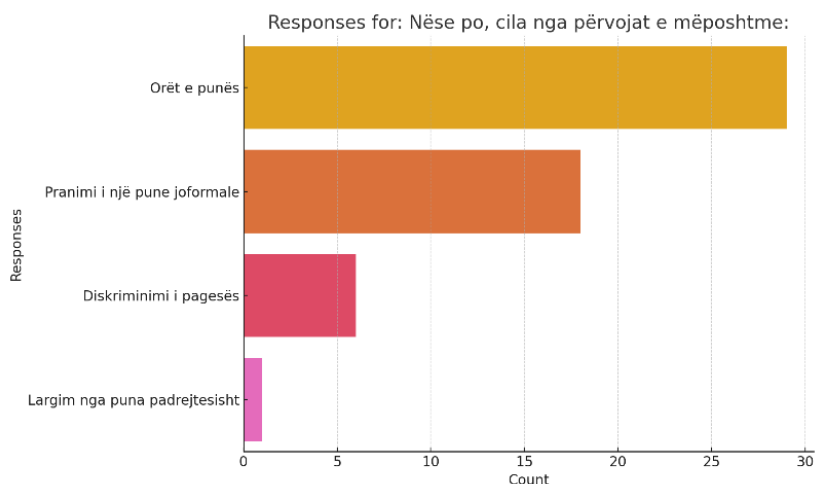
Në të njëjtin nivel qendrojnë dhe vlerësimet mbi njohuritë e kuadrit ligjor dhe politik për të drejtën e punës.



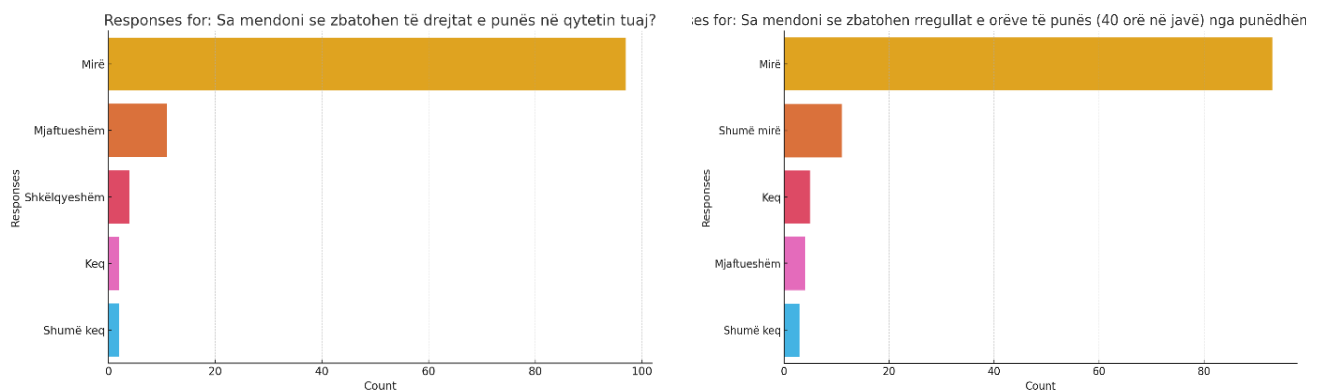
Qytetarët u pyetën lidhur me eksperiencat e tyre nëse ata vetë ose një i njohur i tyre kishte përjetuar shkelje të të drejtave të punës dhe mbi 70 për qind e tyre deklaruan se nuk kishin përjetuar një situatë të tillë.

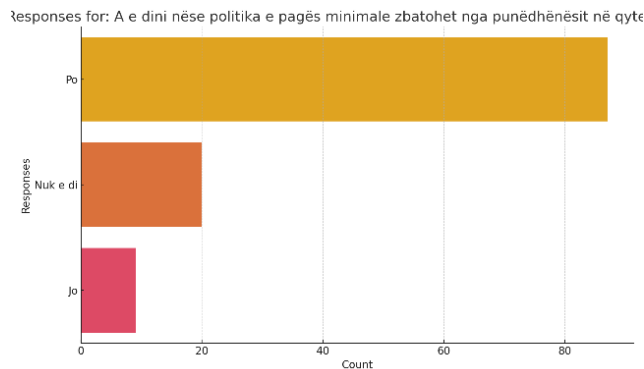


Ndërkohë, të anketuarit që kishin përjetuar shkelje deklaruan se në pjesën më të madhe të rasteve këto shkelje kishin të bënin me respektimin e orarit të punës dhe me pranimin e punës jo formale.



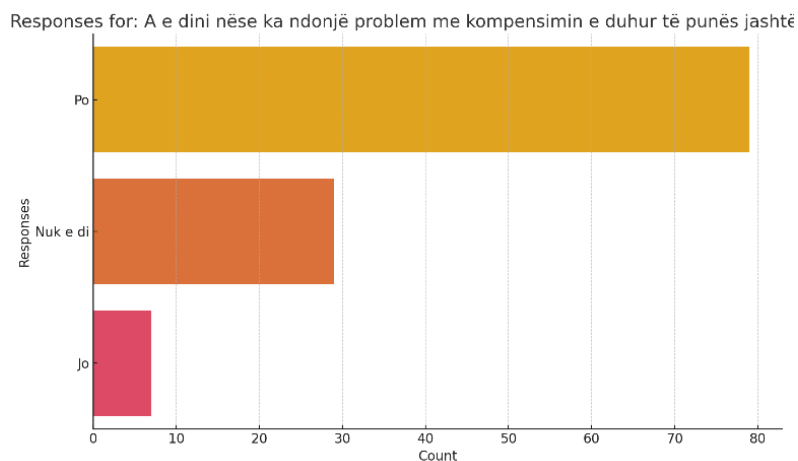
Në vijim të anketimit, qytetarët u pyetën në lidhje me perceptimin e tyre për zbatimin e politikave të të drejtave të punës në nivel vendor, pra në bashkinë e tyre.



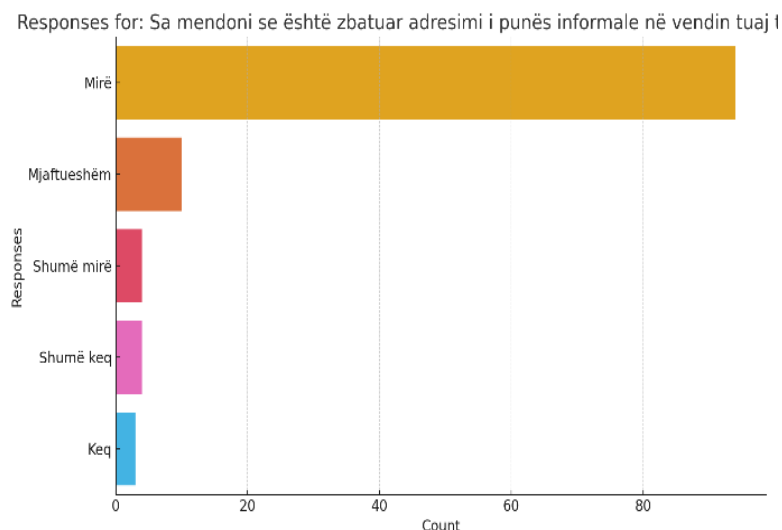


Kështu, në lidhje me respektimin e të drejtave të punës, politikës së pagës minimale, si dhe respektimit të rregullave të orarit të punës, qytetarët shprehën një vlerësim pozitiv mesatar duke i cilësuar se këto të drejta zbatoheshin “mirë” në nivel vendor. Diferencë bën në këtë rast vlerësimi për politikën e pagës minimale, ku mbi 80 për qind e tyre deklaruan se ky rregullim respektohej.

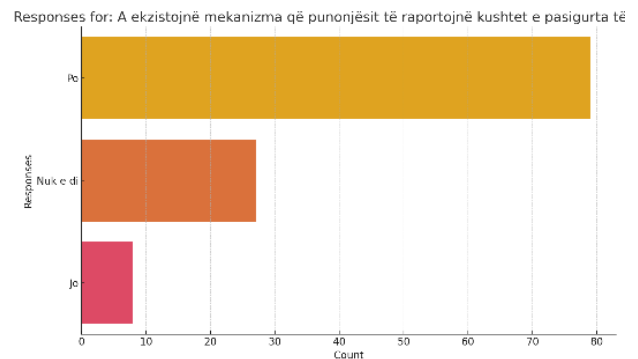
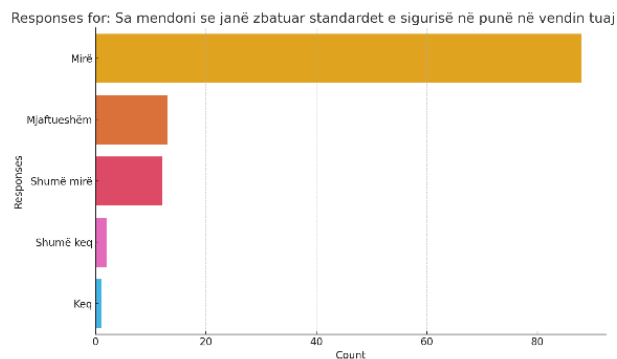
Për kompensimin që i takon punëmarrësve në lidhje me orët jashtë orarit zyrtar të punës, të anketuarit deklaruan se kjo kohë pune kryesisht nuk shpërblehej në favor të punëmarrësit.



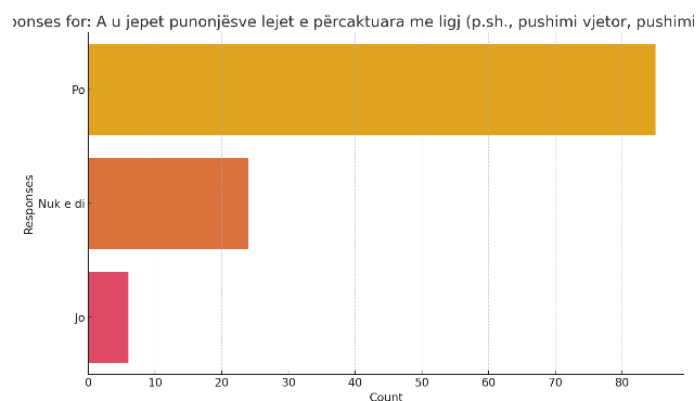
Në lidhje me adresimin e problematikës së punës informale në nivel vendor, qytetarët u shprehën se situata në nivel vendor ishte “e mirë” [mbi 80 për qind].



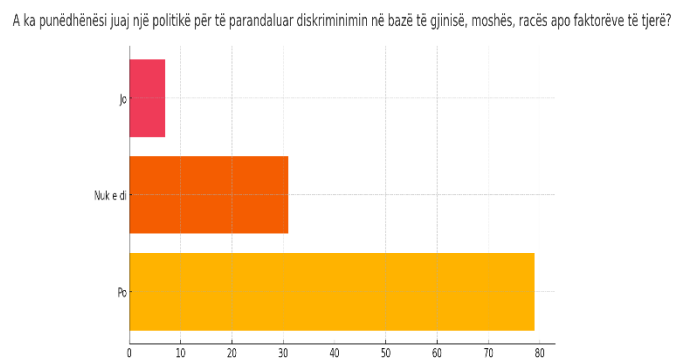
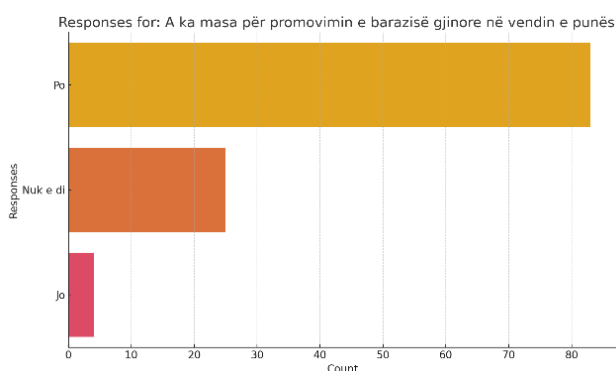
Sa i takon standardeve të sigurisë në punë dhe punës në kushte të sigurta në territorin e bashkisë së tyre dhe/ose në lidhje me punën e tyre aktuale, të anketuarit shprehën një vlerësim mesatar/pozitiv në mbi 80 për qind e tyre; situata ishte e njëjtë dhe lidhur me njohuritë mbi ekzistencën e mekanizmave për raportim të kushteve të punës të pasigurta.



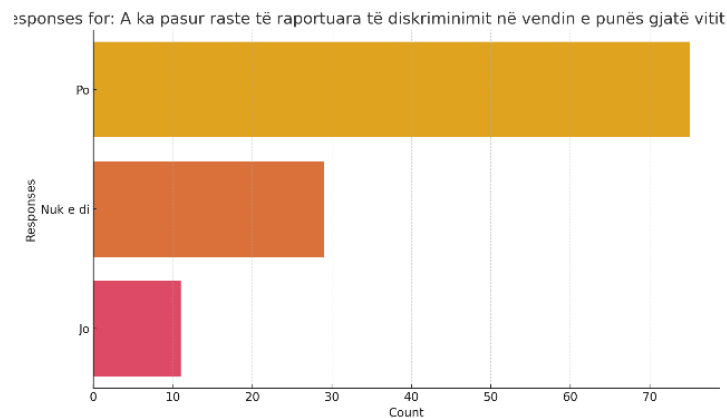
Përfitimi i të drejtave të pushimeve zyrtare, lejet e lehonisë etj., respektohen nga punëdhënësit në territorin e kësaj bashkie.



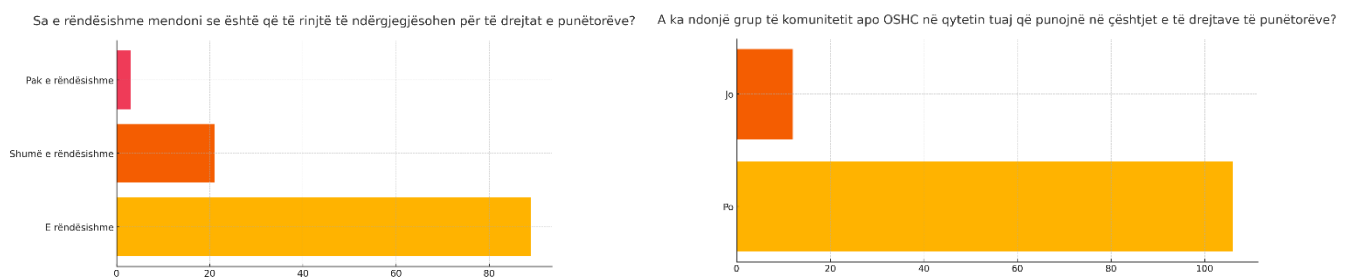
Qytetarët u pyetën dhe në lidhje me ekzistencën e politikave për të parandaluar diskriminimin gjinor, ose mbi te drejta të tjera në marrëdhënien juridike të punës, si dhe për masa për promovimin e barazisë gjinore. Në të dyja këto raste përgjigja ishte pozitive në masën 80 për qind.



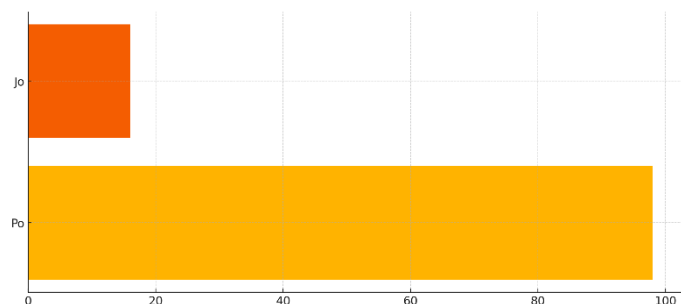
Të anketuarit, në mbi 70 për qind, deklaruan se kishin dijeni mbi rastet e raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të fundit. Ky rezultat është problematik sa i takon respektimit të të drejtave dhe parimit të barazisë në njërin anë, por tregon dhe ndërgjegjësim për të raportuar diskriminimin në anën tjetër.



Në vijim, vlerësimi u ndal në rëndësinë e ndërgjegjësimin të të rinjve për të drejtat e punës, si dhe aktiviteteve të organizuara në këtë fushë nga organizata vendore të shoqërisë civile, ose aktivistë të tjerë. Në të dyja këto raste rezultoi se qytetarët e vlerësojnë shumë të rëndësishme ndërgjegjësimin e të rinjve në këtë fushë dhe u shprehën se në territorin e bashkisë së tyre kishte aktivizëm në lidhje me të drejtën e punës. Edhe ata vetë kishin qenë pjesë e këtyre aktiviteteve.



A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punëtorëve?



Gjetjet

- ✓ Shumica tregoi nivel mesatar për njohuritë mbi ligjet e punës.
- ✓ I njëjti trend u shfaq dhe në lidhje me aspekte specifike të rregullimeve ligjore në këtë fushë.
- ✓ U raportuan shkelje lidhur me mosrespektimin e orarit të punës dhe punësimin informal.
- ✓ Orët jashtë orarit shpesh nuk kompensohen.
- ✓ Ndërgjegjësimi për të drejtat e punës te të rinjtë vlerësohet të jetë shumë i nevojshëm.
- ✓ Nevojiten aktivitete në nivel vendor.

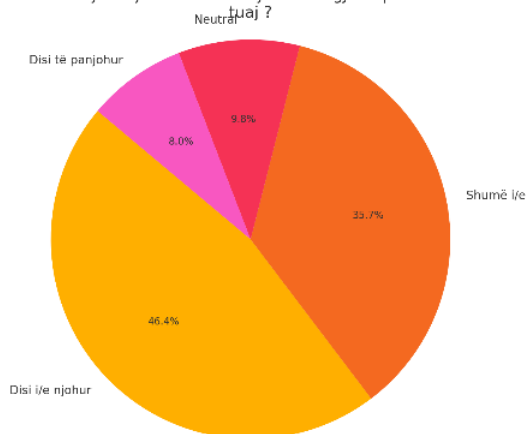
Bashkia Gramsh

Popullata e anketuar në Bashkinë Gramsh përbëhet nga 112 persona, ku rreth 62 për qind e tyre janë mbi 18 vjeç. Balanca gjinore tek të pyeturit në këtë bashki anon në favor të femrave në 56 për qind të pjesëmarrësve në studim. Ndërkohë, dominojnë personat me arsim të lartë qoftë në nivel bachelor apo pas universitar në masën 53 për qind. Sa i takon punësimit rreth 57 për qind e të pyeturve punonin në administratë publike qendrore apo vendore.

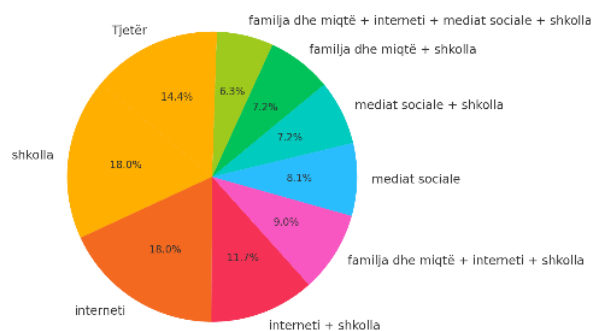
Në vijim do të paraqitet vlerësimi i të anketuarve për secilën pyetje në nivel vendor për Bashkinë Gramsh.

Qytetarët deklaruan nivel njohurie “të mirë” ose “shumë të mirë” sa i takon të drejtave të punës dhe se kryesisht këto informacione i kishin marrë përmes shkollës dhe internetit.

Gramsh – Sa jeni njohur me të drejtat dhe ligjet e punës në vendin tuaj?

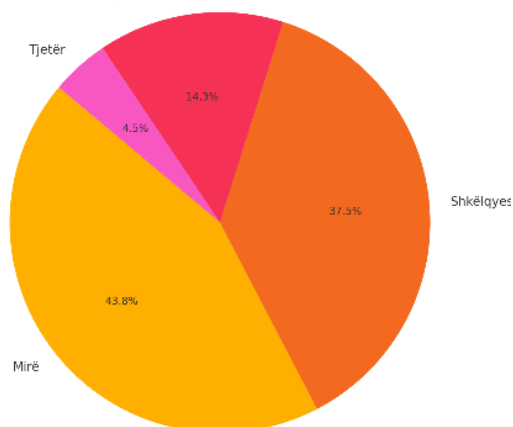


Gramsh – Si keni mësuar për të drejtat e punës (Kategoritë e përmblodhura)

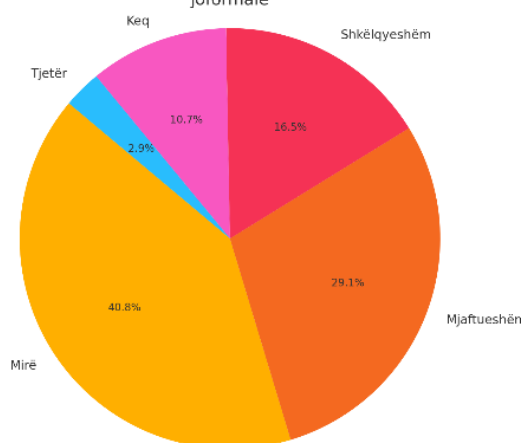


Në vijim, të pyeturit vlerësuan njohuritë e tyre në lidhje me aspekte bazë të rregullimeve në marrëdhënien juridike të punës, sikurse: rregullat e orarit të punës, implikimet e punës jo formale, si dhe siguria në vendin e punës.

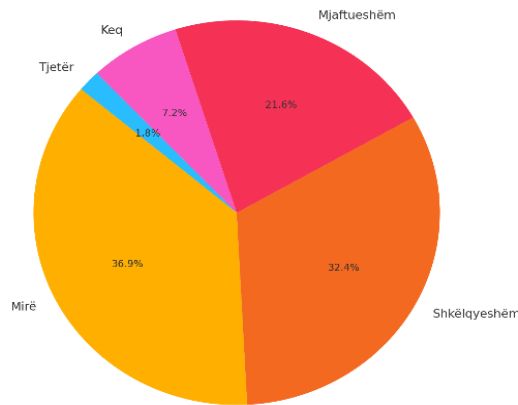
Gramsh – Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Rregullat e orarit të punës



Gramsh – Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Implikimet e punës joformale

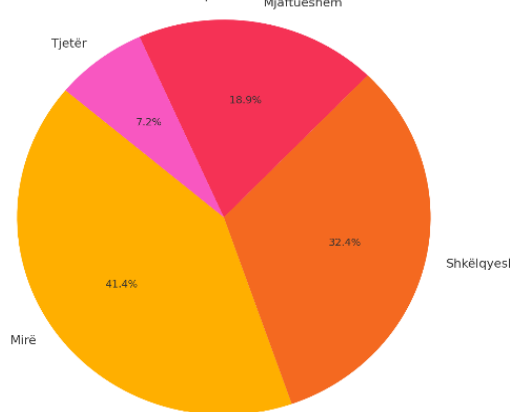


Gramsh - Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Sigurinë në vendin e punës

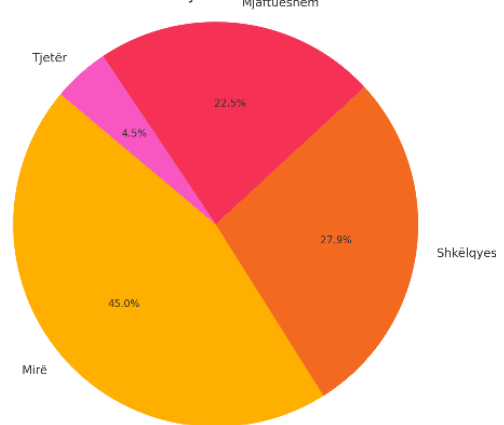


Për të tre këto vetëvlerësimi i tyre rezultoi të ishte “i mirë” ose “i shkëlqyer”. Ndërkohë, edhe vetëvlerësimi në lidhje me njohuritë mbi kuadrin ligjor dhe politik rezultoi të ishte i mirë dhe i

Gramsh - Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Kuadrin Ligjor për të drejtat e punës;

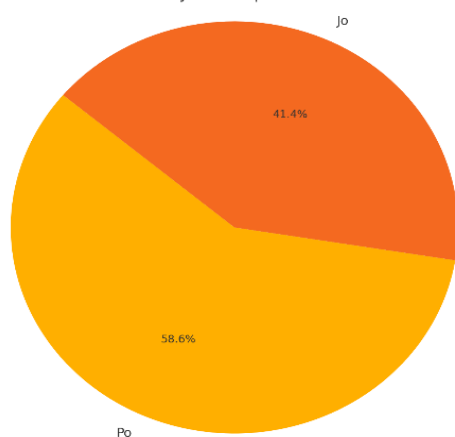


Gramsh - Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Politikat dhe Strategjitë për të drejtat e Punës;

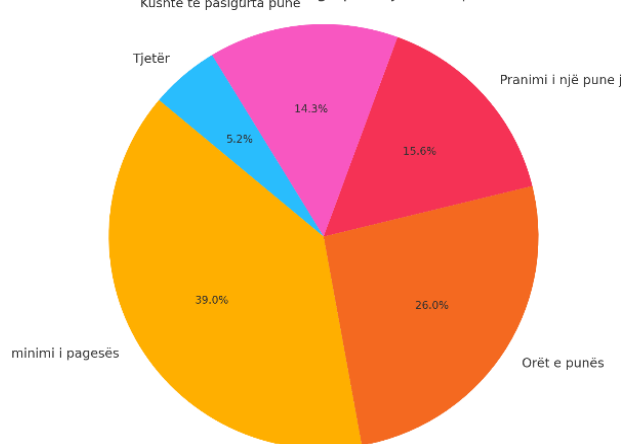


Rreth 59 për qind e të pyeturve kishin pasur vetë ose kishin dijeni për eksperiencë në lidhje me shkeljet e rregullave në marrëdhëniet e punës. Këto shkelje kishin të bënin kryesisht me respektimin e minimumit të pagesës dhe respektimin e rregullave të orarit të punës.

Gramsh - A keni përjetuar ju ose dikush që njihni ndonjë shkelje të të drejtave të punës?



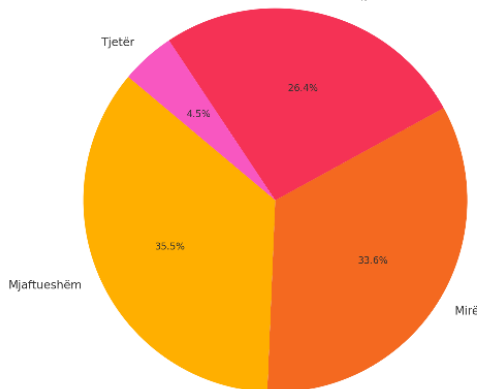
Gramsh - Nëse po, cila nga përvojat e mëposhtme:



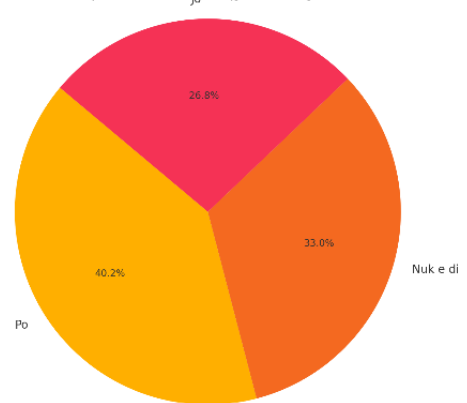
Në vijim vlerësimi vazhdoi me eksperiencën e qytetarëve në nivel vendor mbi respektimin e kuadrit ligjor dhe politik për të drejtat e punës.

Kështu, sa i takon zbatueshmërisë së kuadrit ligjor në përgjithësi si dhe politikës së pagës minimale dhe rregullave të orarit, të pyeturit deklaruan se këto rregulla kryesisht zbatoheshin në nivel vendor. Megjithatë, një pjesë e tyre rreth 33 për qind nuk kishin një informacion konkret mbi disa aspekte si p.sh. politika e pagës minimale.

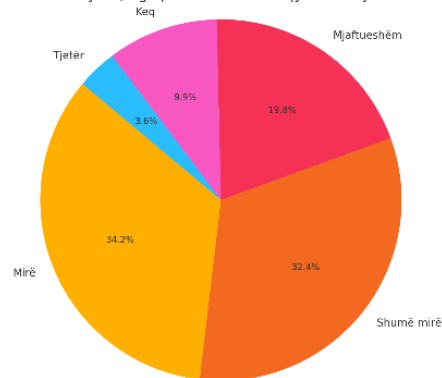
Gramsh - Sa mendoni se zbatohen të drejtat e punës në qytetin tuaj?
Shkelqyeshëm



Gramsh - A e dini nëse politika e pagës minimale zbatohet nga punëdhënësit në qytetin tuaj?

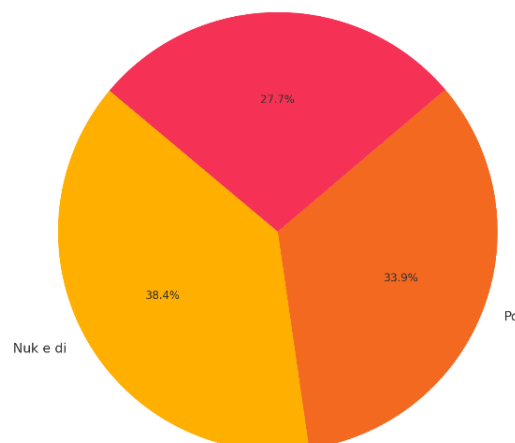


Gramsh - Sa mendoni se zbatohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) nga punëdhënësit në qytetin tuaj?



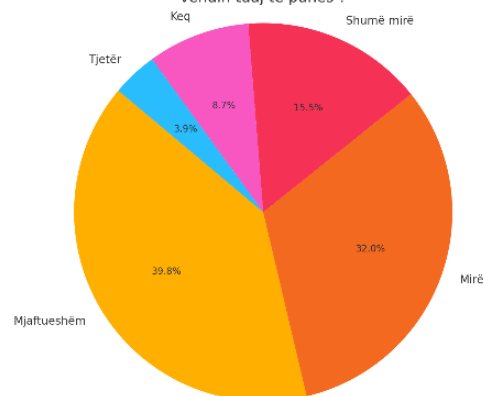
Ndërkohë, lidhur me kompensimin për punën jashtë orarit perceptimet ishin të ndara thuajse në masë të barabartë.

Gramsh - A e dini nëse ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës jashtë orarit?



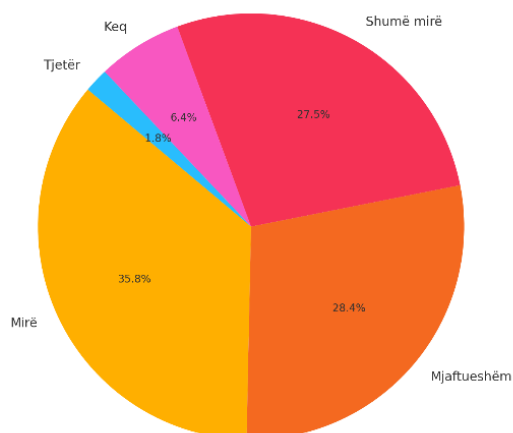
Qëndrim kryesisht pozitiv vërehet në lidhje me adresimin e punës joformale, ku perceptimi qytetar për realitetin në nivel vendor për këtë problematik rezultoi të ishte mirë ose mjaftueshëm.

Gramsh - Sa mendoni se është zbatuar adresimi i punës informale në vendin tuaj të punës ?

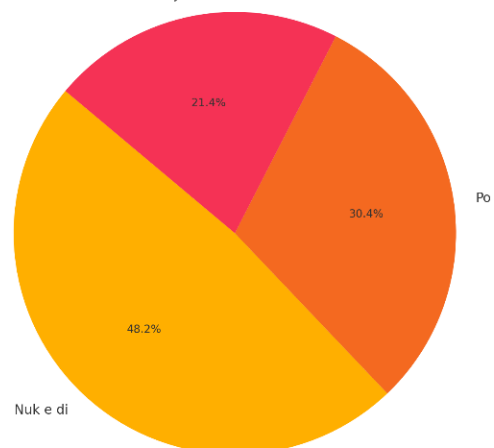


Në vazhdim, vlerësimi vijoi me zbatueshmërinë e standardeve të sigurisë në vendin e punës dhe ekzistencën e mekanizmeve raportues për rastet e shkeljeve. Perceptimi në lidhje me këto 2 aspekte rezultoi të ishte mesatar, ku dominonin përgjigjet “mirë” dhe “mjaftueshëm”.

Gramsh - Sa mendoni se janë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tuaj të punës ?

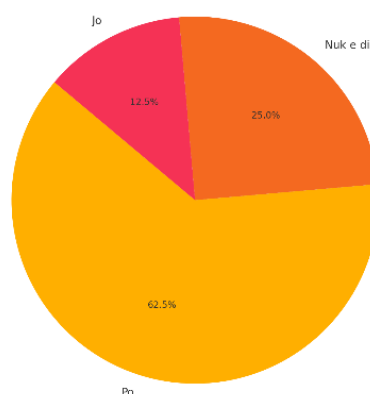


Gramsh - A ekzistojnë mekanizma që punonjësit të raportojnë kushtet e pasigurta të punës ?



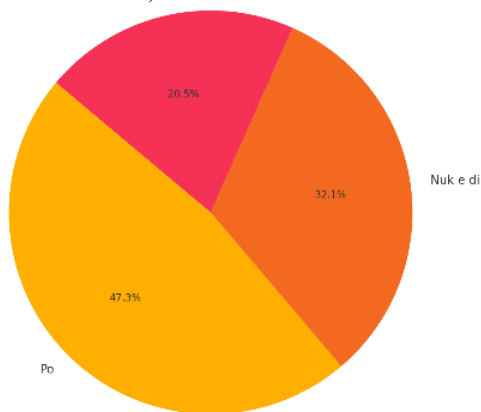
Ndërsa, për përfitimin e të drejtave/perfitimeve që vijnë në kuadër të marrëdhënies së punës, si leje vjetore ose lindje, perceptimi qytetar ishte pozitiv.

Gramsh - A u jepet punonjësve lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lehonisë) ?

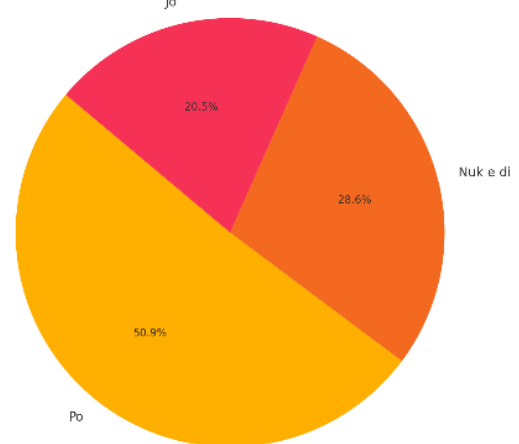


Njohuritë mbi ekzistencën e politikave që mbrojnë nga diskriminimi me bazë gjinore apo ndonjë bazë tjetër, si dhe masa konkrete në nivel vendor për promovimin e barazisë në vendin e punës, vlerësimi qytetar ishte pozitiv.

Gramsh - A ekzistojnë politika për të parandaluar diskriminimin në bazë të gjinisë, moshës, racës apo faktorëve të tjerë konform legjislacionit në fuqi ?

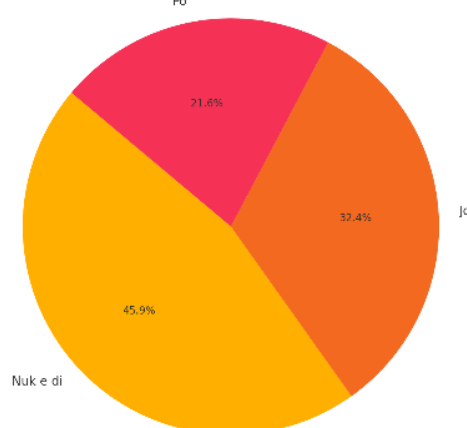


Gramsh - A ka masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës ?



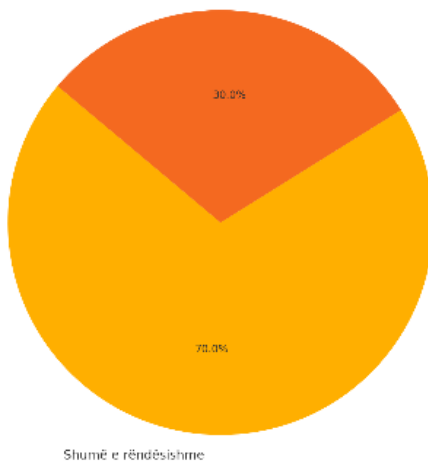
Të anketuarit nuk deklaruan të kishin informacion sa i takon rasteve të raportuara të diskriminimit në punë.

Gramsh - A ka pasur raste të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të kaluar ?

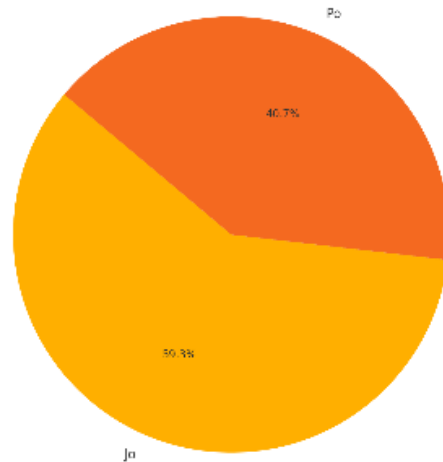


Në lidhje me rëndësinë e ndërgjegjësimit të të rinjve për rëndësinë e të drejtës së punës, si dhe aktivitetin e organizatave lokale dhe/ose aktivistëve, të anketuarit u shprehën se megjithëse ky aspekt është tepër i rëndësishëm, aktivizmi në nivel vendor mungon. Pjesa më e madhe e tyre nuk kishin marrë pjesë vetë në aktivitete të tilla.

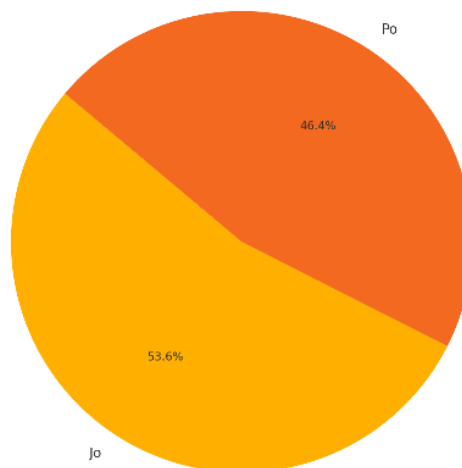
Gramsh - Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës ?



Gramsh - A ka ndonjë grup të komunitetit apo OSHC në qytetin tuaj që punojnë në çështjet e të drejtave të punës ?



Gramsh - A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punës ?



Sugjerimet për përmirësimin e situatës, konvergjuan në organizimin e më shumë trajnimeve dhe përmirësimi i kurrikulës shkollore.

Gjetjet

- ✓ Qytetarët duken më të informuar për të drejtat në punë, kryesisht falë shkollës dhe internetit.
- ✓ Ata ndihen të sigurt në njohuritë e tyre për sigurinë në punë, orarin dhe punën joformale. Megjithatë, rreth 60% kanë hasur personalisht ose kanë dëgjuar për shkelje të këtyre të drejtave.
- ✓ Problematikat më të shpeshta lidhen me mungesën e pagesës minimale dhe oraret e papërfillura.
- ✓ Ka disa aktivitete ndërgjegjësuere në këtë bashki, por kërkohet më shumë përfshirje dhe përhapje.

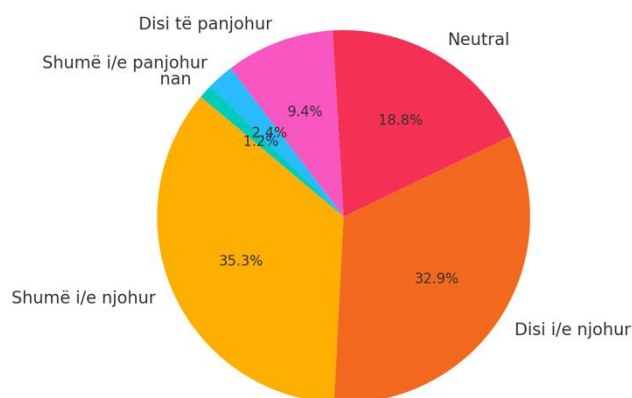
Bashkia Himarë

Popullata e anketuar në Bashkinë Himarë përbëhet nga 101 persona, ku 54 për qind e tyre janë 16-18 vjeç. Përfaqësimi gjinor në këtë bashki është thujtse i balancuar me 53 për qind femra dhe 46 për qind meshkuj. Ndërkohë, dominojnë personat me arsim të mesëm në masën 42 për qind. Sa i takon punësimit, rreth 27 për qind e të pyeturve punonin me kohë të pjesshme, variabël ky i cili është në linjë me grupmoshën dominuese.

Në vijim do të paraqitet vlerësimi i të anketuarve për secilën pyetje në nivel vendor për Bashkinë Himarë.

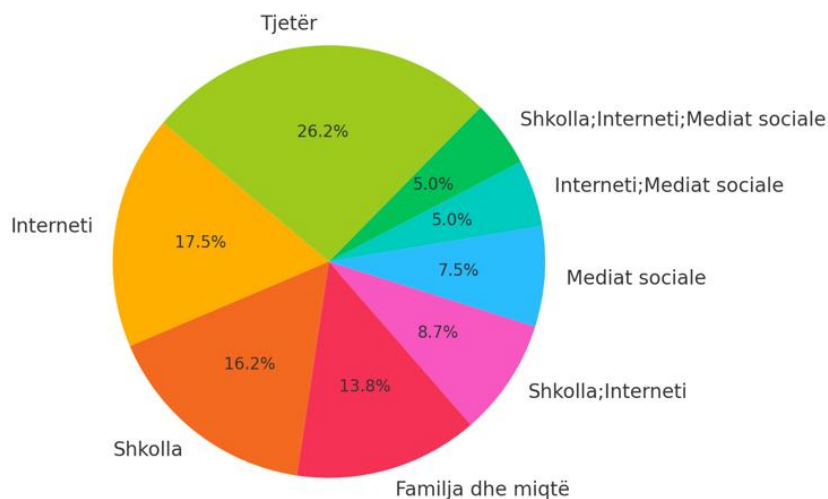
Sa i takon njohurive të përgjithshme mbi të drejtën dhe legjislacionin e punës, të pyeturit, në masë të konsiderueshme, u shprehën se kishin njohuri “shumë të mira” [35 për qind] ose “të mira” [33 për qind].

Sa jeni njohur me të drejtat dhe ligjet e punës në vendin tuaj ?



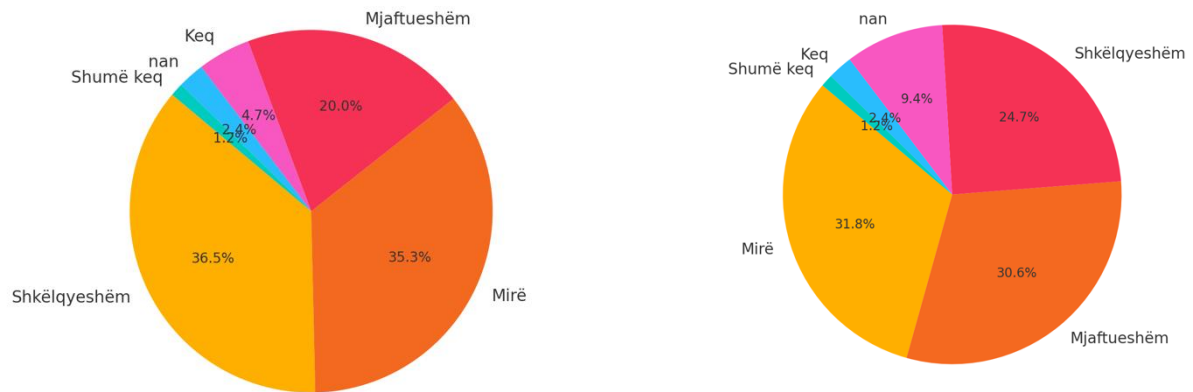
Ndërkohë, sa i takon burimit të këtij informacioni, qytetarët e anketuar deklaruan se në përfitimin e këtyre njohurive kishte ndikuar kryesisht interneti dhe shkolla.

Si keni mësuar kryesisht për të drejtat e punës?



Në këtë kuadër, qytetarët u pyetën edhe mbi njohuri të tyre për aspekte specifike, që i takojnë të drejtës së punës të tilla si: rregullat e orarit të punës, implikimet e punës joformale, si dhe kushtet e sigurisë në vendin e punës.

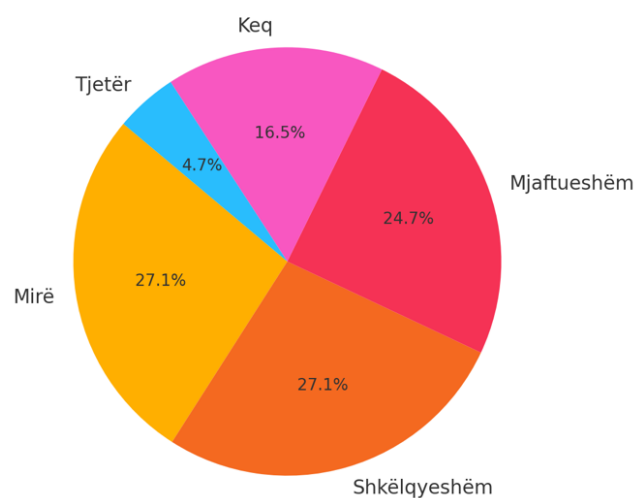
Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Rregullat e orarit të punës Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Implikimet e punës joformale



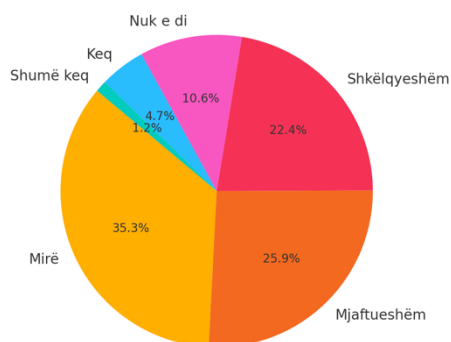
Vlerësimi i të anketuarve, sikurse vërehet nga grafikët, është kryesisht “i mirë” ose “i shkëlqyer” në lidhje me këto aspekte specifike të legjislacionit të punës.

I njëjti trend evidentohet dhe sa i takon njohurive mbi kuadrin ligjor dhe politik, të cilat konsiderohen se njihen shkëlqyeshëm, mjaftueshëm dhe mirë.

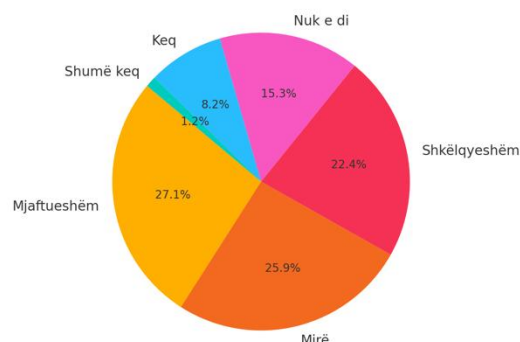
Vlerësimi i kuptimit për: Sigurinë në vendin e punës



Vlerësimi i kuptimit për: Kuadrin Ligjor për të drejtat e punës



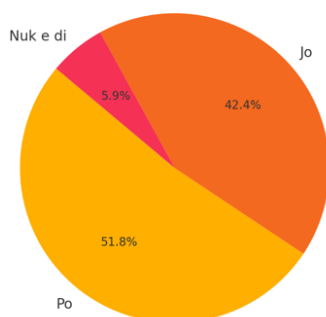
Vlerësimi i kuptimit për: Politikat dhe Strategjitë për të drejtat e Punës



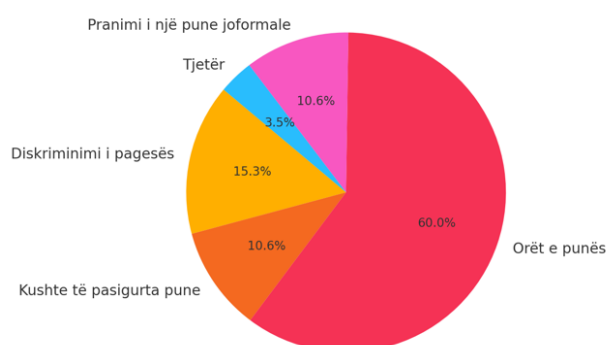
Qytetarët u pyetën edhe nëse kishin përjetuar ata vetë ose dikush i njohur ndonjë shkeljeje sa i takon këtyre të drejtave të punës.

Në këtë rast më shumë se gjysma e të anketuarve, konkretisht 52 për qind, kishin përjetuar të paktën një shkelje ata vetë ose të njohur të tyre. Ndërkohë, këto shkelje kishin të bënin me mos respektimin e orarit të punës në masën 60 për qind, si dhe diskriminim në lidhje me pagesën në masën 15 për qind.

A keni përjetuar ju ose dikush që njihni ndonjë shkelje të të drejtave të punës?



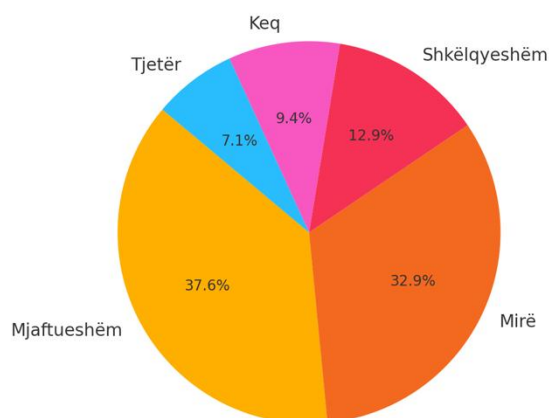
Përvojat e përjetuara të shkeljeve të të drejtave në punë



Në vijim, qytetarët u pyetën mbi realitetin e aspekteve të ndryshme të së respektimit të të drejtave të punës në nivel vendor.

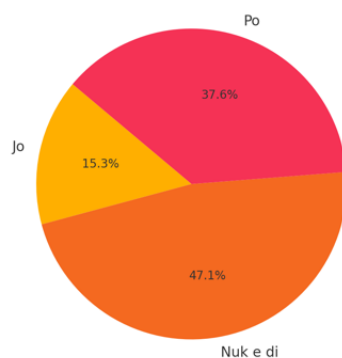
Në këtë kuadër, vlerësimi për respektimin e të drejtës së punës në territorin e Bashkisë Himarë rezultoi, sipas të anketuarve, se kuadri ligjor zbatohet në nivele mesatare; 38 për qind e vlerësuan respektimin si “mjaftueshëm” dhe 33 për qind si “mirë”.

Sa mendoni se zbatohen të drejtat e punës në qytetin tuaj?

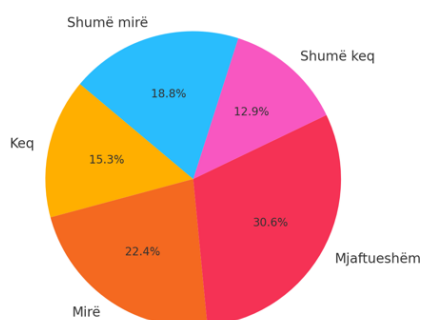


Në lidhje me vlerësimin e respektimit të aspekteve specifike të legjislacionit të punës në nivel vendor, qytetarët u shprehën se sa i takon politikës së pagës minimale pjesa më e madhe e të pyeturve [47 për qind], nuk kishin informacion, ndërsa ata persona që kishin informacion vlerësuan në masën 38 për qind se ky rregull zbatohet. Ndërkohë, vlerësimi mbi respektimin e orarit ishte i ndarë, ku 31 për qind vlerësuan se ky rregull respektohet “mjaftueshëm” dhe 22 për qind “mirë”.

A e dini nëse politika e pagës minimale zbatohet nga punëdhënësit në qytetin tuaj?

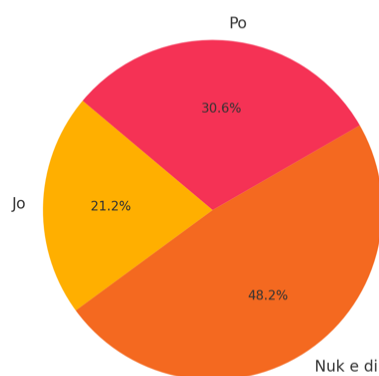


Sa mendoni se zbatohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) në qytetin tuaj?



Sa i takon kompensimit të punës jashtë orarit, element i cili në vlerësimin e kuadrit të përgjithshëm u pa si problematik sa i takon konkretisht Bashkisë Himarë, qytetarët vlerësuan se kompensimi kryhej vetëm në 31 për qind të rasteve. Ndërkohë, një pjesë mjaft e konsiderueshme e të pyeturve, 48 për qind, nuk kishin informacion mbi këtë aspekt.

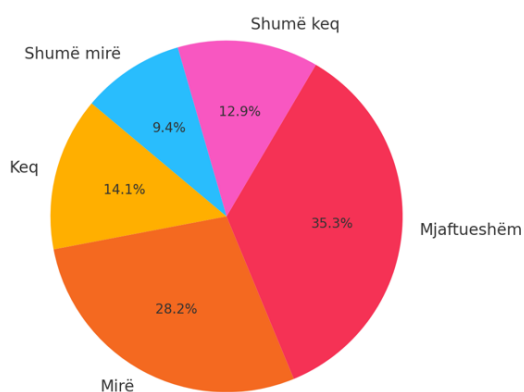
A e dini nëse ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës jashtë orarit?



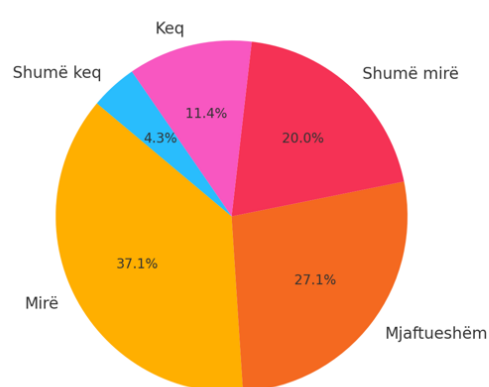
Sa i përket adresimit të punës informale në territorin e kësaj bashkie, të pyeturit deklaruan se ky fenomen ishte adresuar “mjaftueshëm” [35 për qind] dhe “mirë” [28 për qind]. Ndërkohë, 27 për qind e vlerësuan adresimin e këtij fenomeni si “keq” ose “shumë keq”. Vlerësim mesatar u reflektua edhe për respektimin e standardeve të sigurisë në punë, ku 64 për qind e të pyeturve u shprehën se këto standarde respektoheshin “mirë” ose “mjaftueshëm”.

Sa i përket ekzistencës së mekanizmave për raportimin e kushteve të pasigurta të punës, vetëm 29 për qind e qytetarëve të anketuar vlerësuan se këto mekanizma ekzistojnë.

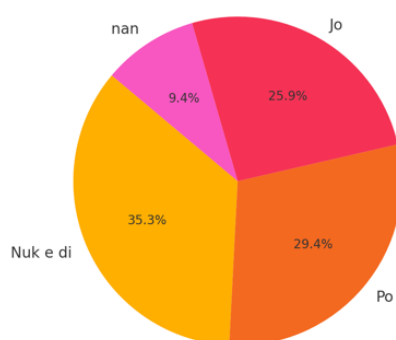
Adresimi i punës informale në vendin tuaj të punës



Zbatimi i standardeve të sigurisë në punë në vendin tuaj të punës

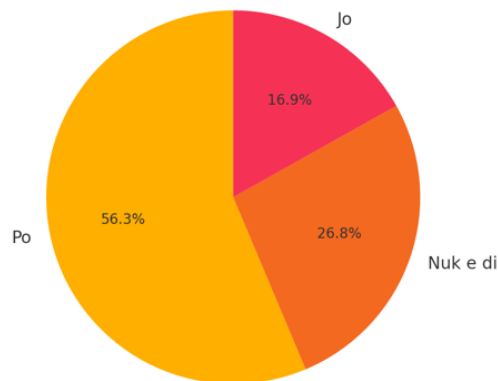


A ekzistojnë mekanizma që punonjësit të raportojnë kushtet e pasigurta të punës ?



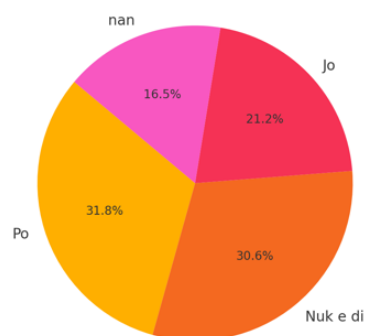
Vlerësimi i qytetarëve të anketuar mbi përfitimin si punëmarrës e lejeve të paguara dhe avantazheve të tjera që vijnë nga marrëdhënia juridike e punës, ishte se në pjesën më të madhe të rasteve [56 për qind] punëmarrësit i përfitonin këto leje.

A u jepet punonjësve lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lehonisë) ?

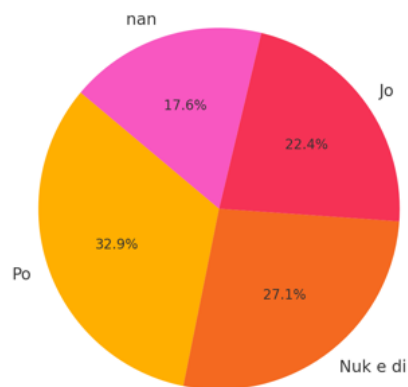


Në vijim, vlerësimi vazhdoi me hulumtimin mbi ekzistencën e politikave për të parandaluar diskriminimin me bazë gjinore ose fusha të tjera, si dhe me masat aktive që merren në nivel vendor në lidhje me promovimin e barazisë gjinore. Qytetarët e pyetur kishin mendim të ndarë në mënyrë thuajse të balancuar. Megjithatë dominon përgjigjia se ekzistojnë këto politika ose se ata nuk kishin informacion. Perceptim i njëjtë ishte dhe në lidhje me promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës.

A ekzistojnë politika për të parandaluar diskriminimin në bazë të gjinisë, moshës, racës apo faktorëve të tjerë konform legjislacionit në fuqi ?

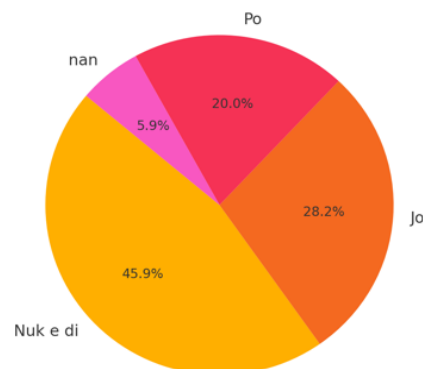


A ka masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës ?



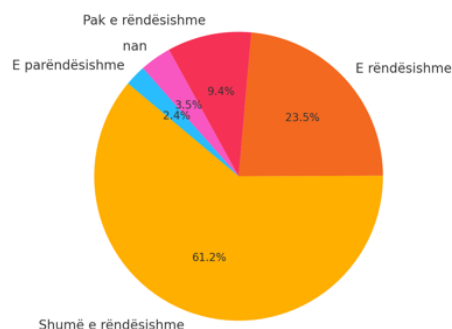
Në lidhje me raportimet e diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të fundit, të anketuarit u shprehën se nuk kishte pasur raportime ose të paktën ata nuk ishin në dijeni. Në fakt këtu duhet marrë në konsideratë edhe grupmosha dominuese e të anketuarve në këtë bashki, që ishte 16-18 vjeç.

A ka pasur raste të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të kaluar ?

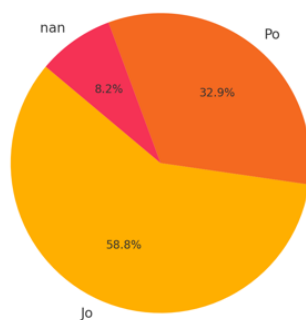


Në vijim vlerësimi u fokusua tek rëndësia e ndërgjegjësimit të të rinjve në lidhje me të drejtat e punës, si dhe aktivizmin e organizatave të shoqërisë civile ose aktivistëve të tjerë në lidhje me këtë fushë. Vlerësimi në këtë bashki, sikurse dhe në disa të tjera paraqitur më sipër, ishte në favor të ndërgjegjësimit të të rinjve mbi të drejtat e punës, si aspekt tepër i rëndësishëm për përballjen e tyre në të ardhmen me tregun e punës. Ndërkohë, dhe në këtë bashki ka një mungesë të aktivizmit në këtë fushë.

Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës ?

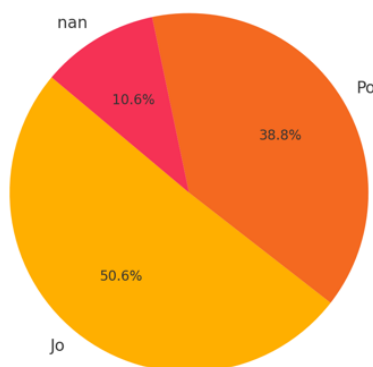


A ka ndonjë grup të komunitetit apo OSHC në qytetin tuaj që punojnë në Æshështjet e të drejtave të punës ?



Pjesa më e madhe e të intervistuarve nuk kishte marrë pjesë në një aktivitet apo program që trajton këtë temë.

A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punës ?



Ndërkohë, sugjerimet e të intervistuarve për përmirësimin e situatës konvergonin përfshirjen e kësaj teme në kurrikulën shkollore, si dhe ideimin dhe zbatimin e më shumë nismave në lidhje me këtë temë nga organizatat e shoqërisë civile.

Gjetjet

- ✓ Qytetarët deklarojnë se kanë një njohuri të mirë ose shumë të mirë mbi të drejtat në punë.
- ✓ Shkolla dhe interneti janë burimet kryesore të informacionit, dhe kjo ka ndikuar pozitivisht.
- ✓ Raportohen pak raste të shkeljeve, ndoshta për shkak të frikës për të folur apo mungesës së përvojës.
- ✓ Aktivitetet në fushën e të drejtave të punës mungojnë.
- ✓ Ndërgjegjësimi shihet si thelbësor, por aktivizmi mbetet i mangët në këtë zonë turistike.
- ✓ Kërkohet më shumë angazhim nga organizatat për të sjellë këtë temë në diskutim të hapur.

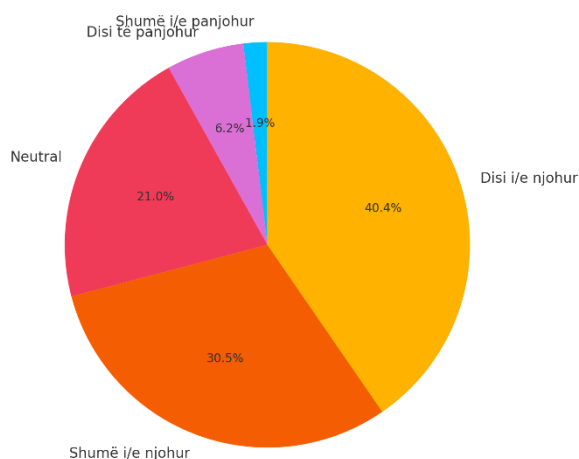
Bashkia Klos

Popullata e anketuar në Bashkinë Klos përbëhet nga 108 persona, ku 63.55 për qind e tyre janë mbi 18 vjeç. Përfaqësimi gjinor në këtë bashki dominohet nga 60 për qind femra dhe 36 për qind meshkuj. Ndërkohë, dominojnë personat me arsim të mesëm në masën 26 për qind. Sa i takon punësimit rreth 43 për qind e të pyeturve punonin me kohë të plotë, variabël ky i cili është në linjë me grupmoshën dominuese.

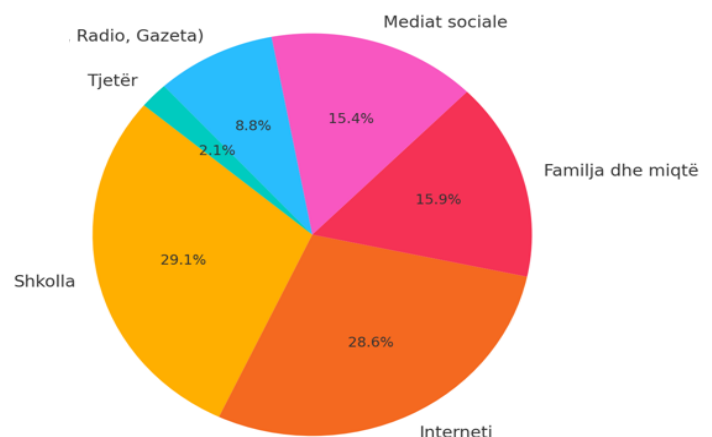
Në vijim do të paraqitet vlerësimi i të anketuarve për secilën pyetje në nivel vendor për Bashkinë Klos.

Lidhur me njohuritë e përgjithshme mbi të drejtën dhe legjislacionin e punës, të pyeturit në masë të konsiderueshme u shprehën se kishin njohuri disi “të mira” [40 për qind] ose “shumë të mira” [31 për qind]. Përsa i përket mënyrave sesi janë njohur me këto të drejta, [18 për qind] e tyre janë shprehur se ky informacion është marrë nga shkolla, ndjekur nga informacioni i marrë në internet [9 për qind].

Sa jeni i/e njohur me të drejtat dhe ligjet e punës në vendin tuaj?

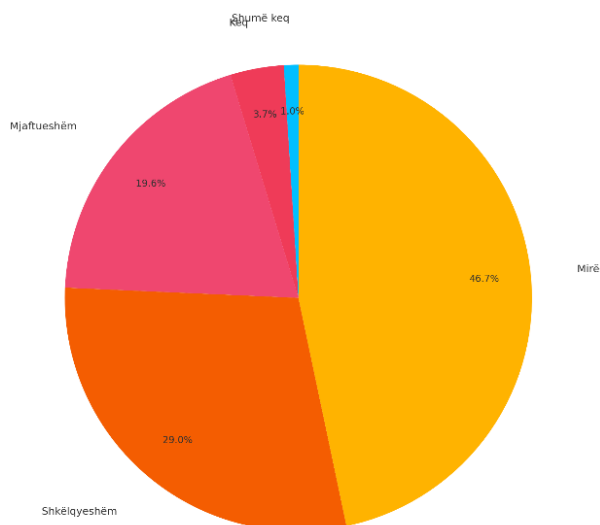


Si keni mësuar kryesisht për të drejtat e punës?

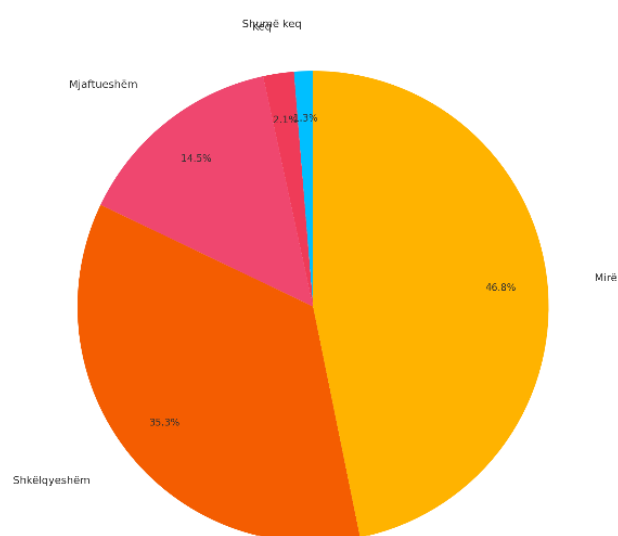


Në këtë kuadër, qytetarët u pyetën edhe mbi njohuri të tyre për aspekte specifike që i takojnë të drejtës së punës të tilla si: rregullat e orarit të punës, implikimet e punës joformale, si dhe kushtet e sigurisë në vendin e punës.

Si do të vlerësonit të kuptuarit tuaj për: Sigurinë në vendin e punës?



Si do të vlerësonit të kuptuarit tuaj për: Rregullat e orarit të punës?



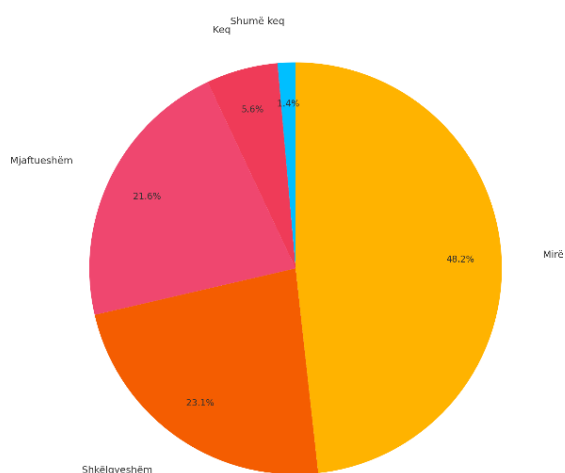
Vlerësimi i të intervistuarve, sikurse vërehet nga grafikët, është kryesisht “i mirë” ose “i shkëlqyer” në lidhje me këto aspekte specifike të legjislacionit të punës.

I njëjti trend evidentohet dhe sa i takon njohurive mbi kuadrin ligjor dhe politik, që vleresohen se njihen “shkëlqyeshëm”, “mjaftueshëm” dhe “mirë”.

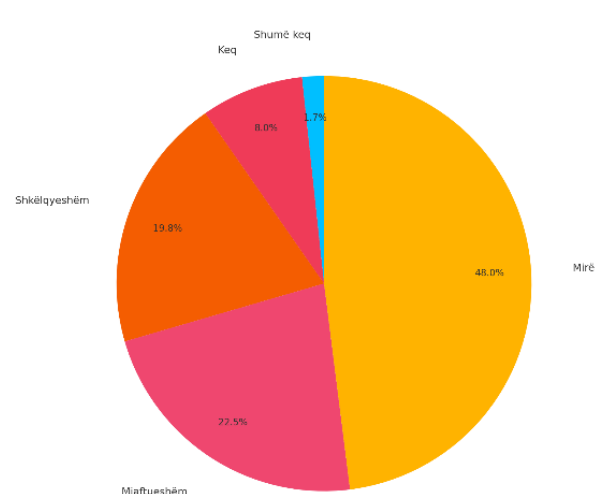
Në vijim, qytetarët u pyetën mbi realitetin e aspekteve të ndryshme të respektimit të të drejtave të punës në nivel vendor.

Në këtë kuadër, vlerësimi për respektimin e të drejtës së punës në territorin e Bashkisë Klos rezultoi, sipas qytetarëve të anketuar, se ky kuadër ligjor zbatohet në nivele të mira; 48 për qind e vlerësuan respektimin si “të mirë” dhe 23 për qind “shkëlqyeshëm”.

Si do të vlerësonit të kuptuarit tuaj për: Kuadrin Ligjor për të drejtat e punëtorëve?

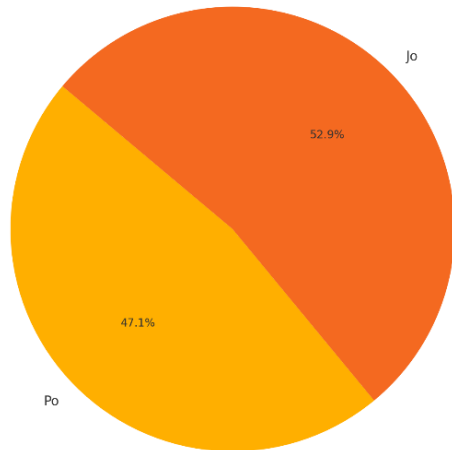


Si do të vlerësonit të kuptuarit tuaj për: Politikat dhe Strategjitë për të drejtat e punëtorëve?

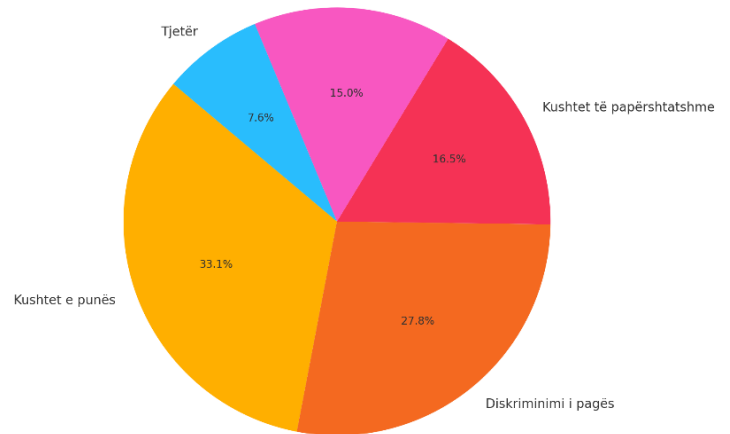


Qytetarët u pytën edhe nëse kishin përjetuar ata vetë ose dikush i njohur ndonjë shkelje sa i takon këtyre të drejtave të punës.

A keni përjetuar ju ose dikush që njihni ndonjë shkelje të të drejtave në punë?

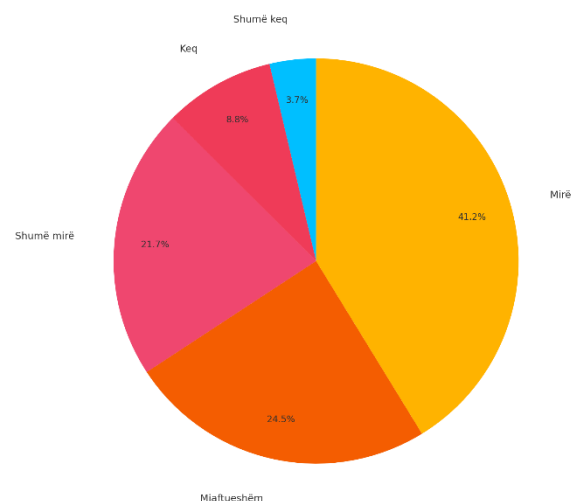
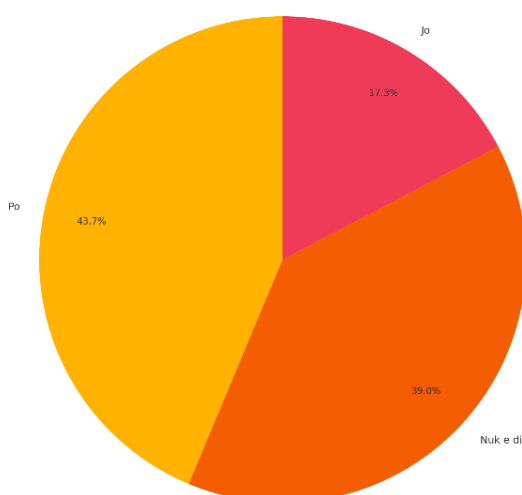


Nëse po, cila nga përvojat e mëposhtme:

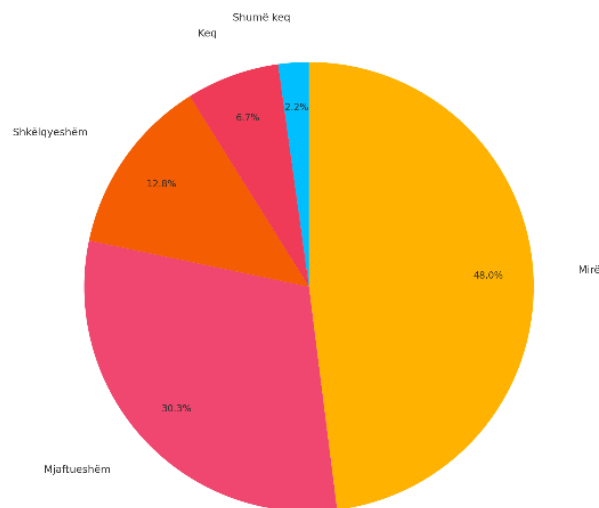


Në këtë rast, 33 për qind konstatonin shkelje për mos respektimin e orarit të punës, ndjekur nga 28 për qind për diskriminim në lidhje me pagesën; 17 për qind i lidhnin shkeljet me kushtet e pasigurta në punë.

A mendoni se politika e pagës minimale zbatohet nga punëdhënësit në qytetin tuaj? Sa mirë respektohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) nga punëdhënësit në qytetin tuaj?



Sa mendoni se zbatohen të drejtat e punës në qytetin tuaj?

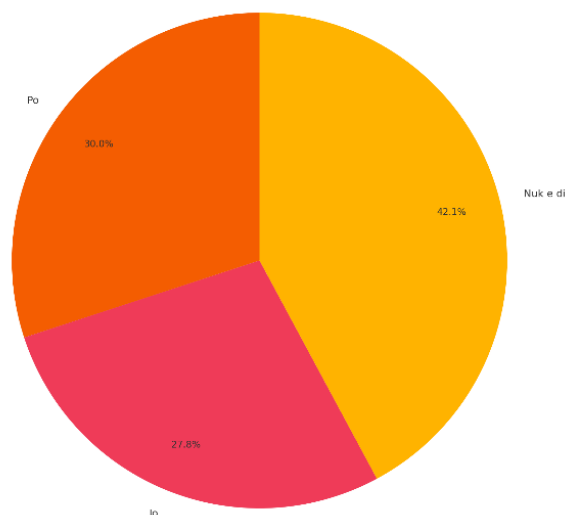


Në lidhje me zbatimin e të drejtave në vendin e punës, 48 përqind e qytetarëve të anketuar kanë vlerësuar se këto të drejta zbatohen në mënyrë të rregullt, ndjekur nga 30% që mendonin se këto të drejta zbatohen “mjaftueshëm” në qytetin e Klosit.

Në lidhje me vlerësimin e respektimit të aspekteve specifike të legjislacionit të punës në nivel vendor, qytetarët u shprehën se sa i takon politikës së pagës minimale pjesa më e madhe e të pyeturve [44 për qind] kishin informacion, ndërsa 40 për qind u shprehën se nuk kishin dijeni lidhur me këtë rregull.

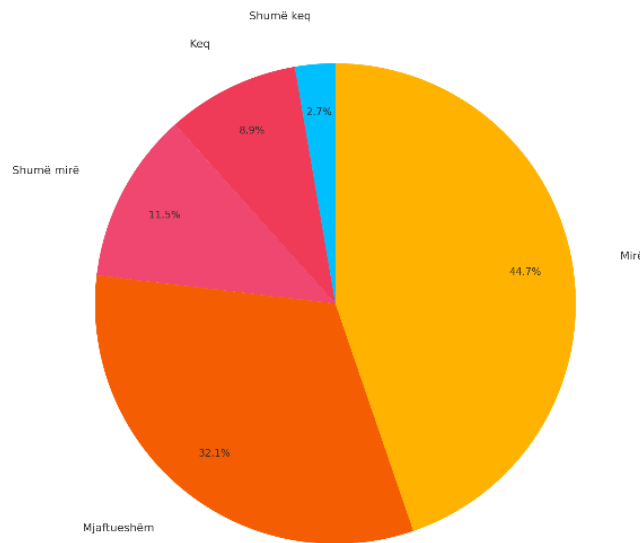
Ndërkohë, 41 përqind vlerësuan se kjo e drejte respektohej në mënyrë të rregullt, ndjekur nga 25 për qind që e konsideronin “mjaftueshëm” dhe 22 për qind “shumë mirë”.

A mendoni se ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës në qytetin tuaj?



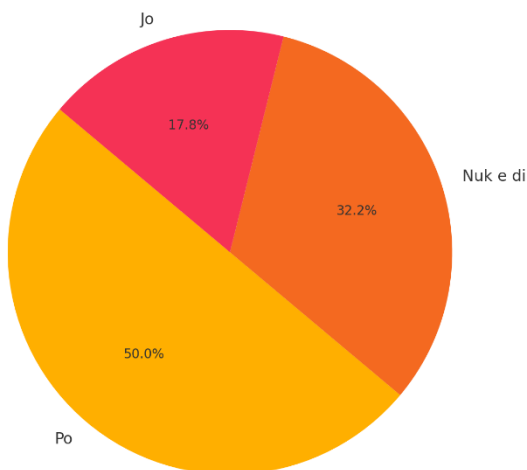
Sa i takon kompensimit të punës jashtë orarit, në Bashkinë Klos, qytetarët vlerësuan se kompensimi kryhej vetëm në 30 për qind të rasteve. Ndërkohë, një pjesë mjaft e konsiderueshme e të pyeturve, 42 për qind, nuk kishin informacion mbi këtë aspekt.

Sa mirë mendoni se është zbatuar adresimi i punës informale në vendin tuaj?

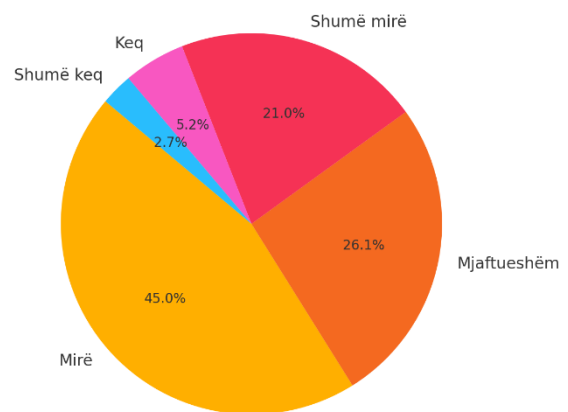


Lidhur me adresimin e punës informale në territorin e kësaj bashkie, të pyeturit deklaruan se ky fenomen ishte adresuar “mirë” [44 për qind] dhe “mjaftueshëm” [32 për qind]. Ndërkohë, 12 për qind e vlerësuan adresimin e këtij fenomeni si “keq” ose “shumë keq”. Vlerësim i mirë u reflektua edhe për respektimin e standardeve të sigurisë në punë, ku 71 për qind e të pyeturve u shprehën se këto standarde respektoheshin “mirë” ose “mjaftueshëm”.

ninimin në bazë të gjinisë, moshës, racës apo faktorëve



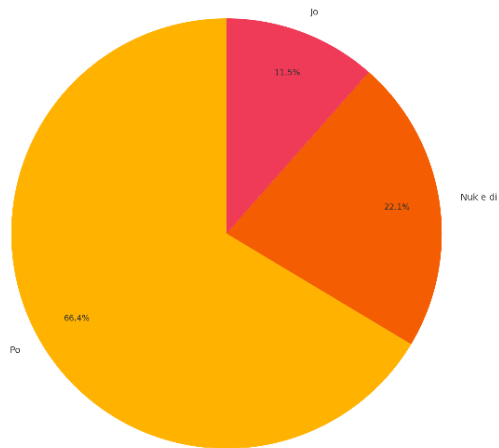
ë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tua



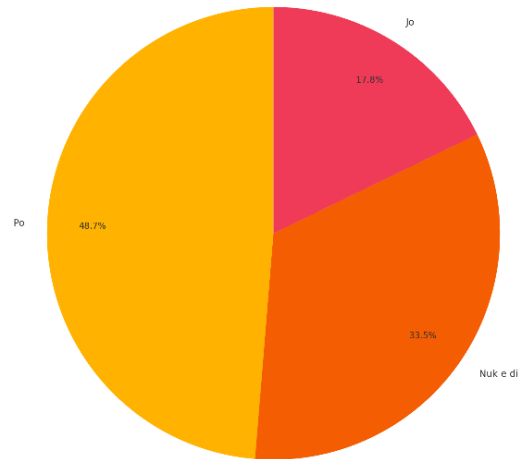
Sa i përket ekzistencës së mekanizmave për raportimin e kushteve të pasigurta të punës, 38 për qind e qytetarëve të anketuar vlerësuan se këto mekanizma ekzistojnë, ndërsa pjesa më e madhe 41 përqind nuk kishin dijeni.

Vlerësimi i qytetarëve të anketuar mbi përfitimin nga ana e punëmarrësve të lejeve të paguara dhe avantazheve të tjera, që vijnë nga marrëdhënia juridike e punës ishte se, në pjesën më të madhe të rasteve [66 për qind], punëmarrësit i përfitonin këto leje.

A u jepen punonjësve lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lehonisë)?

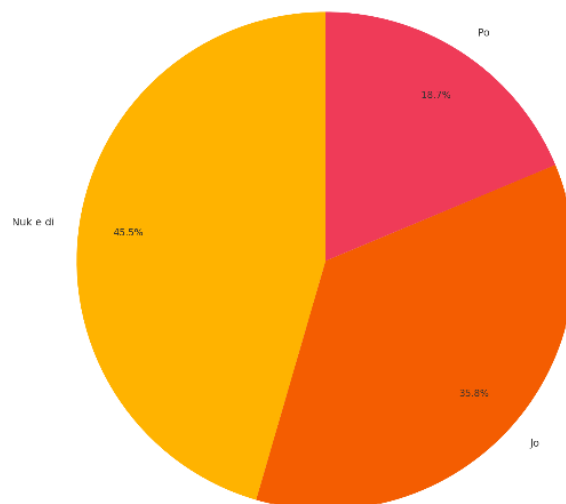


A ka masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës në qytetin tuaj?



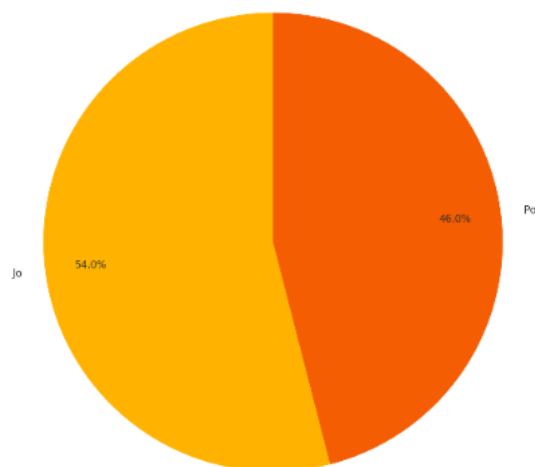
Në vijim, mbi aspekte të lidhura me politikat për parandalimin e diskriminimit me bazë gjinore, moshës, racës si dhe me masat aktive që merren në nivel vendor në lidhje me promovimin e barazisë gjinore, qytetarët e pyetur kishin mendim të ndarë në mënyrë thuajse të balancuar. Donimon përgjigjia se ekzistojnë këto politika dhe masat për promovimin e barazisë gjinore; afro 50 për qind e tyre shpreheshin pozitivisht, por po aq shprehen që nuk e kanë këtë informacion ose nuk ka politika të tilla.

A ka pasur raste të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të fundit?

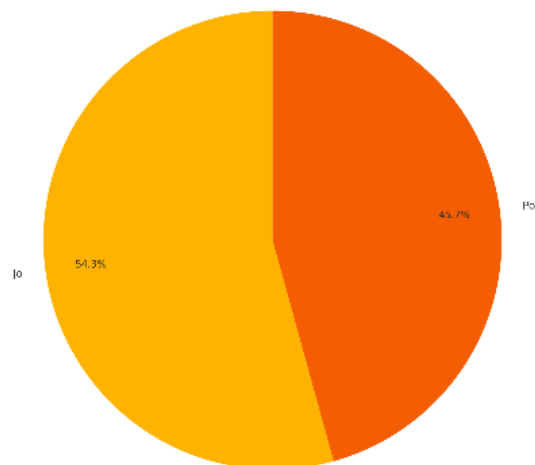


Në lidhje me raportimet e diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të fundit, të anketuarit u shprehën se nuk kishte pasur raportime ose të paktën ata nuk ishin në dijeni.

A keni marrë ndonjëherë pjesë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punëtorëve?



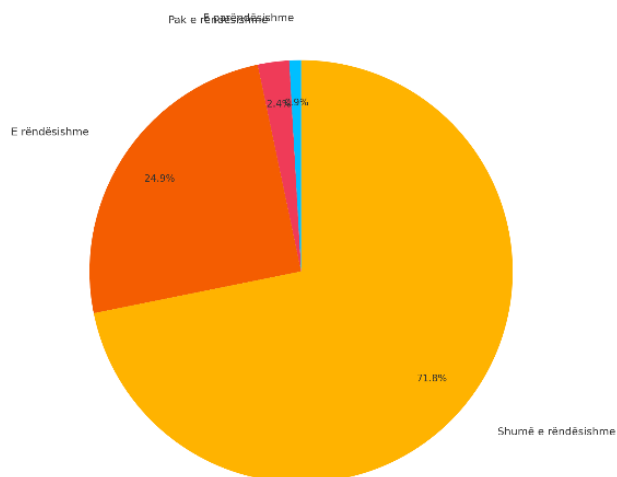
A ka ndonjë grup të komunitetit apo OSHC në qytetin tuaj që punon në çështjet e të drejtave të punëtorëve?



Në vijim, vlerësimi u fokusua tek rëndësia e ndërgjegjësimit të të rinjve në lidhje me të drejtat e punës si dhe aktivizmin e organizatave të shoqërisë civile ose aktivistëve të tjerë në lidhje me këtë fushë. Vlerësimi në këtë bashki, sikurse dhe në disa të tjera paraqitur më sipër, ishte në favor të ndërgjegjësimit të të rinjve mbi të drejtat e punës si aspekt tepër i rëndësishëm për përballjen e tyre me tregun e punës [72 për qind]. Ndërkohë, dhe në këtë bashki u vërejt se ka grup të komunitetit dhe OSHC që punojnë në çështjet e të drejtave të punës, ndonse kjo përgjigje ngre dyshime për faktin të të intervistuarit janë ndarë thujse më përqindje të barabartë.

Ndërkohë dhe këtu vihet re e njëjta ndarje thujse e barabartë: 54 për qind su shprehen se kanë marrë pjesë në këto trajnime dhe 46 përqind nuk kishte marrë pjesë në një aktivitet apo program që trajton këtë temë.

Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punëtorëve?



Ndërkohë, sugjerimet e të anketuarve për përmirësimin e situatës konvergonin përfshirjen e kësaj teme në kurrikulën shkollore, si dhe ideimin dhe zbatimin e më shumë nismave në lidhje me këtë temë nga organizatat e shoqërisë civile.

Gjetjet

- ✓ Qytetarët shfaqin njohuri mesatare deri të larta për të drejtat e tyre në punë.
- ✓ Shkolla dhe interneti janë burimet kryesore, por ka edhe shumë qytetarë që s’e dinë ku të informohen.
- ✓ Shkeljet më të shpeshta përfshijnë mosrespektimin e orarit, diskriminimin në pagesa dhe punë të pasigurta.
- ✓ Vetëm 30% e të punësuarve marrin pagesë për punën jashtë orarit – shumica nuk e dinë se kanë të drejtë për këtë.
- ✓ Edhe pse perceptimi për sigurinë është relativisht i mirë, mungojnë mekanizmat raportues të qarta.
- ✓ Kërkohet më shumë angazhim nga organizatat për të sjellë këtë temë në diskutim të hapur.

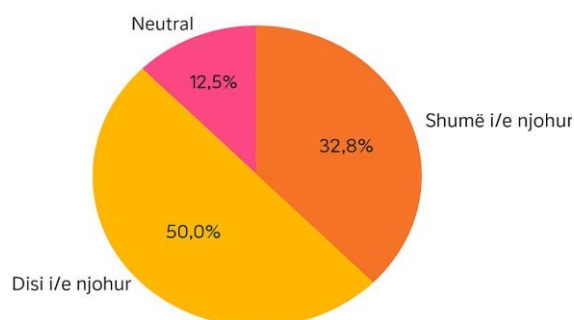
Bashkia Lushnje

Popullata e anketuar në Bashkinë Lushnje përbëhet nga 128 persona, ku 63 për qind e tyre janë mbi 18 vjeç. Përfaqësimi gjinor në këtë bashki dominohet nga 63 për qind femra. Ndërkohë, dominojnë personat me arsim të lartë në nivelin bachelor dhe master në masën 57 për qind. Sa i takon punësimit rreth 55 për qind e të pyeturve punonin me kohë të plotë, variabël ky i cili është në linjë me grupmoshën dominuese. Nga kategoria e të punësuarve 27 për qind e tyre punonin në administratën publike, në nivel qendror apo vendor.

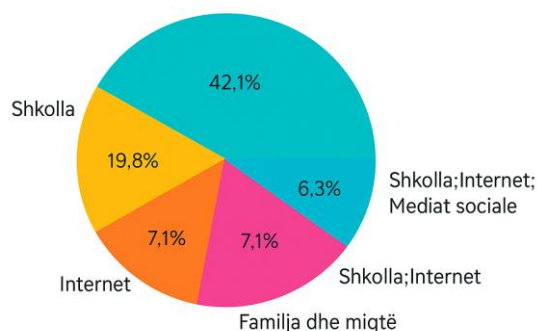
Në vijim do të paraqitet vlerësimi i të intervistuarve për secilën pyetje në nivel vendor për Bashkinë Lushnje.

Lidhur me njohuritë e përgjithshme mbi të drejtën dhe legjislacionin e punës, të pyeturit në masë të konsiderueshme u shprehën se ishin disi të njohur [në masën 50 për qind], ose shumë të njohur [në masën 33 për qind] me këto të drejta. Ndërkohë, burimi në frekuent i përfitimit të këtij informacioni referohet të jetë shkolla dhe interneti.

Sa jeni njohur me të drejtat dhe ligjet e punës në vendin tuaj?



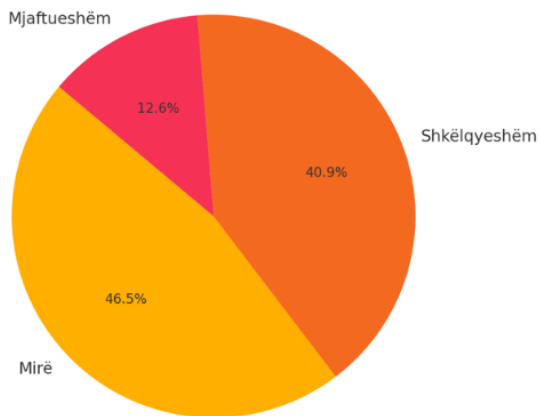
Si keni mësuar kryesisht për të drejtat e punës?



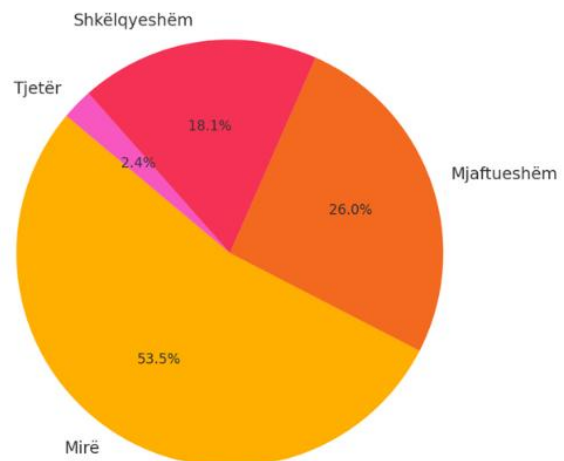
Qytetarët u pyetën mbi njohuri për aspekte specifike të së drejtës së punës, si rregullat e orarit, siguria në punë dhe implikimet e punës jo formale. Në lidhje me rregullat e orarit, të anketuarit deklaruan se kishin njohuri të mira në masën 47 për qind, ose shumë të mira në masën 41 për qind.

Ndërkohë, sa i takon implikimet e punës joformale, vlerësimi ishte në një nivel më të ulët, konkretisht “mirë” në masën 54 për qind dhe “mjaftueshëm” në masën 26 për qind.

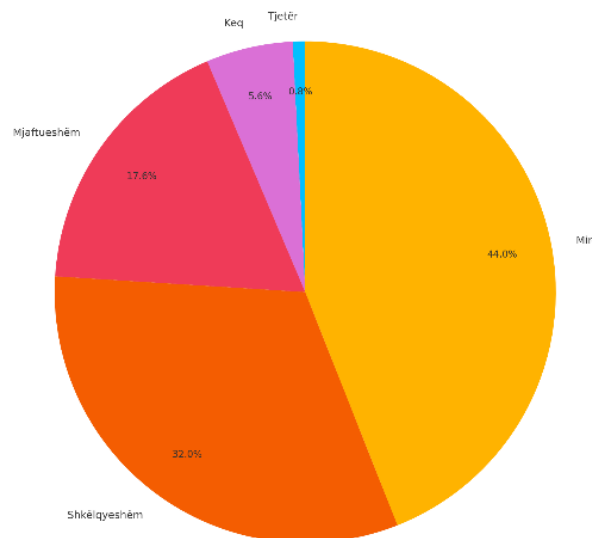
Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Rregullat e orarit të punës



Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Implikimet e punës joformale



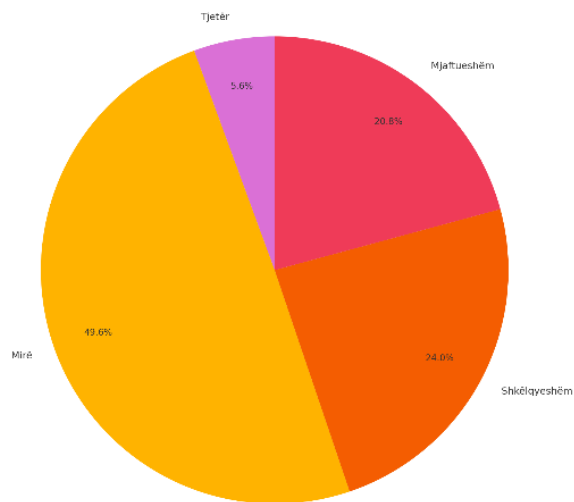
Si do të vlerësonit të kuptuarit tuaj për: Sigurinë në vendin e punës?



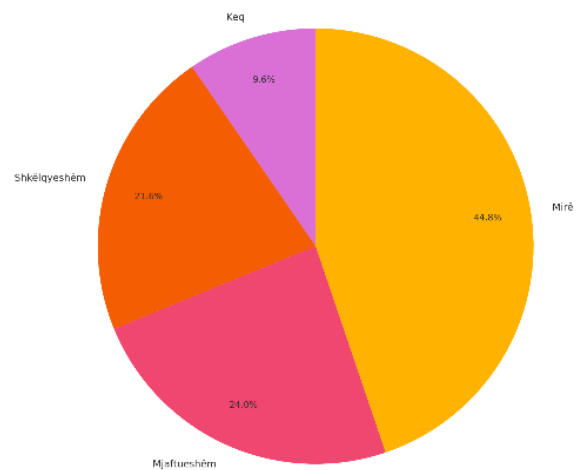
Në nivele të ngjashme me vlerësimin e njohurive në lidhje me rregullat e orarit të punës dhe sigurinë në vendin e punës, qytetarët raportuan dije të “shkëlqyera” [32 për qind] dhe “mirë” 44 për qind.

Gjithashtu, mbi njohuritë për kuadrin ligjor specifik të së drejtës së punës dhe politikat shtetërore në këtë aspekt, qytetarët raportuan “njohuri të mira”, konkretisht në masën 50 për qind në lidhje me ligjet dhe 46 për qind për kuadrin politik.

Si do të vlerësonit të kuptuarit tuaj për: Kuadrin Ligjor për të drejtat e punës?



Si do të vlerësonit të kuptuarit tuaj për: Politikat dhe Strategjitë për të drejtat e punës?

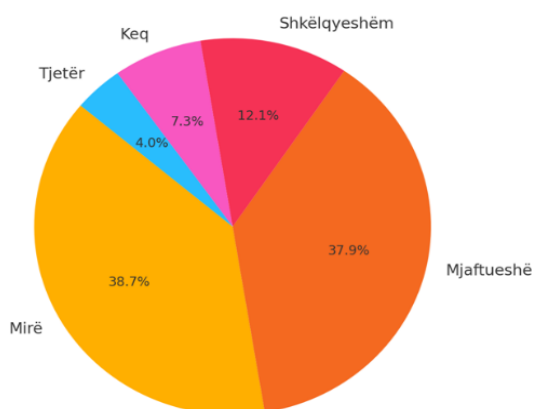


Sa i përket ndarjes së eksperiencave personale ose të personave të njohur mbi shkelje eventuale në marrëdhëniet e punës, të dhënat e mbledhura tregojnë një balancë mes atyre që kishin përjetuar një shkelje të tillë dhe atyre që nuk kishin informacion. Sa i takon arsyes së shkeljes ka rezultuar thuajse në peshë të njëjtë, vetëm me pak diferencë, në favor të respektimit të orarit të punës [35 për qind] dhe kushteve të sigurta pune [26 për qind], si dhe diskriminim në pagesë [24 për qind].

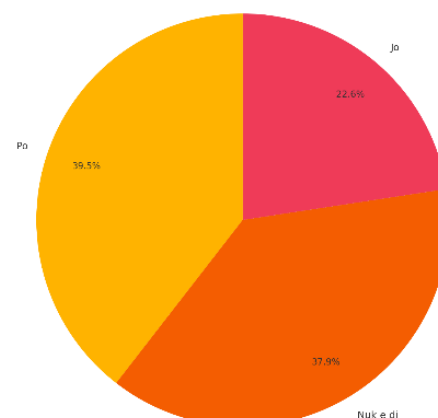
Vlerësimi vijoi me kontekstin lokal në territorin e Bashkisë Lushnje.

Kështu, qytetarët u shprehën se ka një respektim në nivel mesatar të legjislacionit të punës në nivel vendor, konkretisht, në masën 39 për qind vlerësuan “mirë” dhe 38 për qind “mjaftueshëm”. Ndërsa, në lidhje me respektimin e politikës së pagës minimale, një pjesë e konsiderueshme e qytetarëve nuk kishin informacion [38 për qind].

Sa mendoni se zbatohen të drejtat e punës në qytetin tuaj?

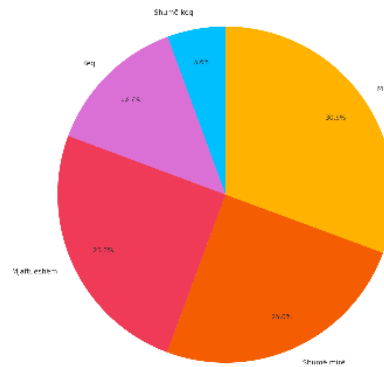


A mendoni se politika e pagës minimale zbatohet nga punëdhënësit në qytetin tuaj?



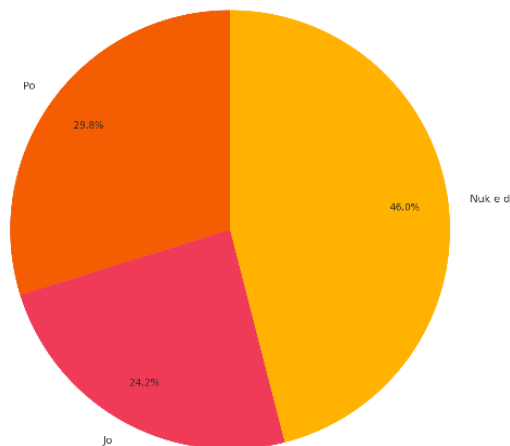
Qëndrime të ndara u vërejtën dhe në lidhje me respektimin e orarit javor të punës, ku 31 për qind vlerësuan se respektimi ishte “mirë”, ndërsa 25 për qind vlerësuan “shumë mirë” dhe 25 për qind të tjerë e vlerësuan “mjaftueshëm”.

Sa mirë mendoni se respektohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) nga punëdhënësit në qytetin tuaj?



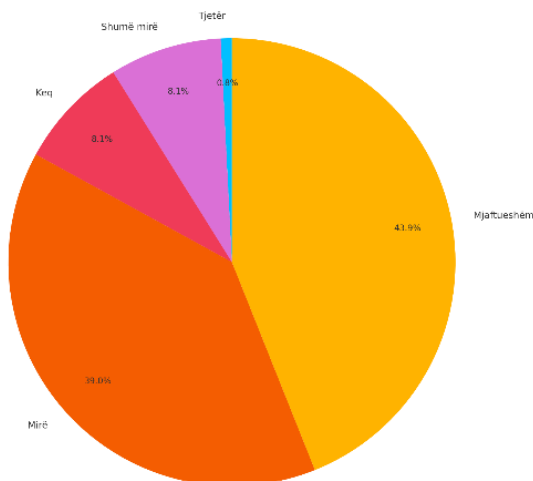
Në lidhje me kompensimin e punës jashtë orarit, qëndrimet mes kompensimit dhe mos kompensimit ishin thuajse të balancuara, respektivisht 30 për qind vlerësonin se puna jashtë orarit kompensohej dhe 24 për qind që nuk kompensohet. Ndërkohë kishte një mungesë informacioni nga pjesa më e madhe e të intervistuarve, 46 për qind.

A mendoni nëse ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës jashtë orarit në qytetin tuaj?

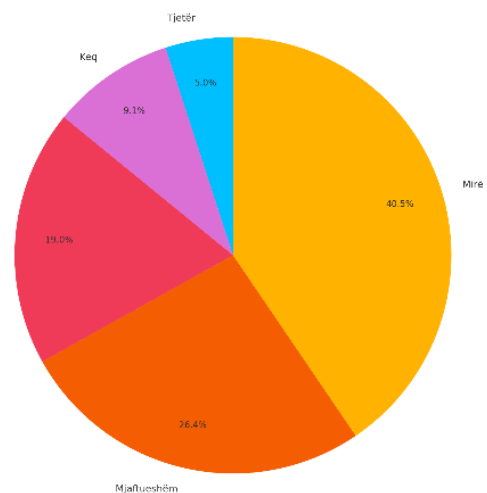


Ndërkohë, sa i takon adresimit të punës joformale në nivel vendor, vlerësimi ishte sërisht në nivel mesatar, duke u konsideruar “mjaftueshëm” 44 për qind dhe 39 për qind “mirë”. Në vijim vërehet një trend i ngjashëm dhe për respektimin e standardeve të sigurisë në vendin e punës.

Sa mirë mendoni se është zbatuar adresimi i punës informale në vendin tuaj të punës?



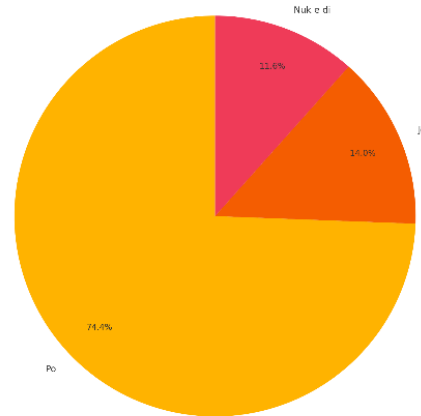
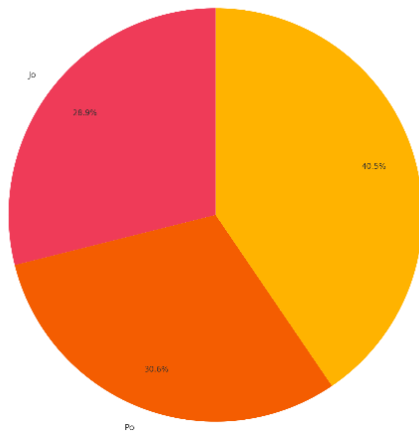
Sa mendoni se janë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tuaj?



Qëndrime të ndara vërehen mbi ekzistencën e mekanizmave për referimin e shkeljeve lidhur me sigurinë në punë. Ndërkohë, në vlerësimin për marrjen e perfitimeve që vijnë nga marrëdhënia e punës, 74 për qind e të intervistuarve deklaruan se këto benefite përfitoheshin nga punëmarrësit.

A ekzistojnë mekanizma që punonjësit të raportojnë kushtet e pasigurta të punës në qytetin tuaj?

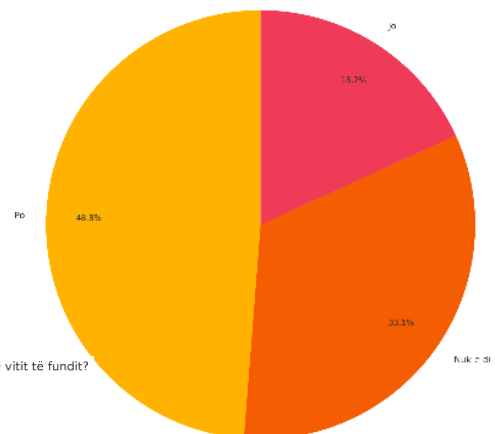
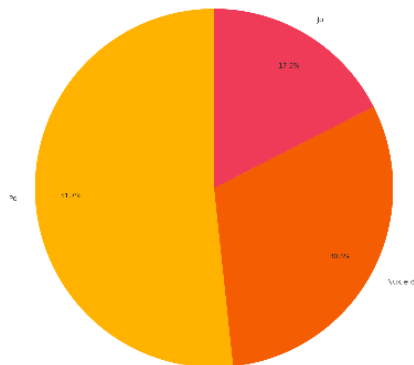
A u jepen punonjësve lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lehonisë)?



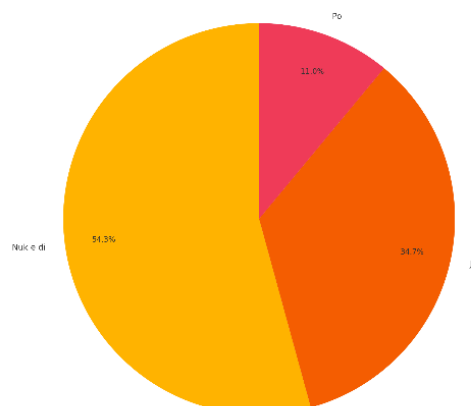
Qytetarët vlerësuan se ekzistojnë politika në nivel vendor për të parandaluar diskriminimin me bazë gjinore ose forma të tjera diskriminimi. Qëndrim kryesisht pozitiv u reflektua dhe në lidhje me ekzistencën e masave për promovimin e barazisë gjinore. Qytetarët raportuan se nuk kishin njohuri mbi raste diskriminimi gjinor të raportuara.

A ka politika për të parandaluar diskriminimin në bazë të gjinisë, moshës, racës apo faktorëve të tjerë në vendin tuaj të punës?

A ka masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës?

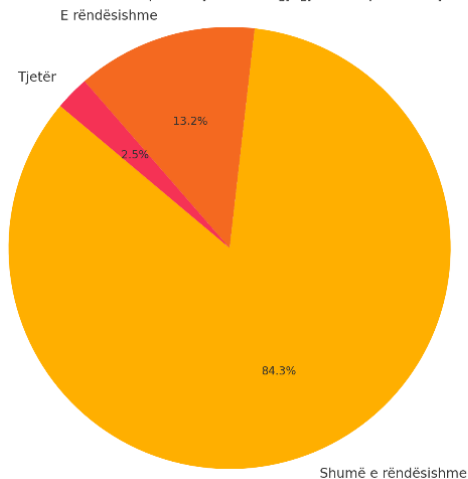


A ka pasur raste të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të fundit?

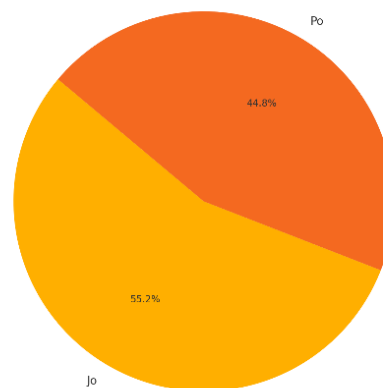


Qytetarët u pyetën se sa të rëndësishme e vlerësonin informimin e të rinjve mbi të drejtat e punës dhe reflektuan një dakortësi për rëndësinë e madhe të këtij aspekti në masën 84 për qind. Ndërkohë, 55 për qind e të pyeturve deklaruan se nuk kishte aktivitete në këtë sektor nga organizatat e shoqërisë civile apo aktivistë të tjerë; pjesa më e madhe e qytetarëve [64 për qind], nuk kishin marrë pjesë në një aktivitet të tillë.

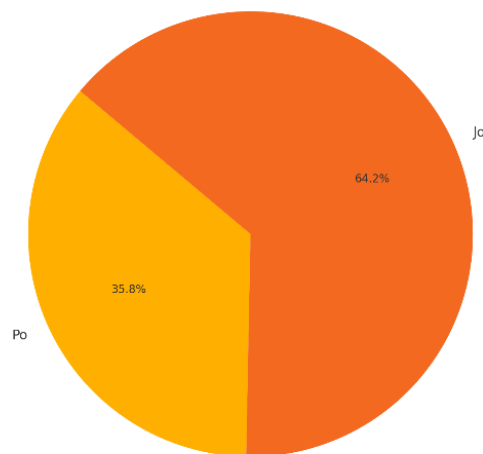
Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e tyre në punë?



A njihni ndonjë organizatë të komunitetit apo OSHC në qytetin tuaj që punojnë në çështjet e të drejtave në punë?



A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat në punë?



Gjetjet

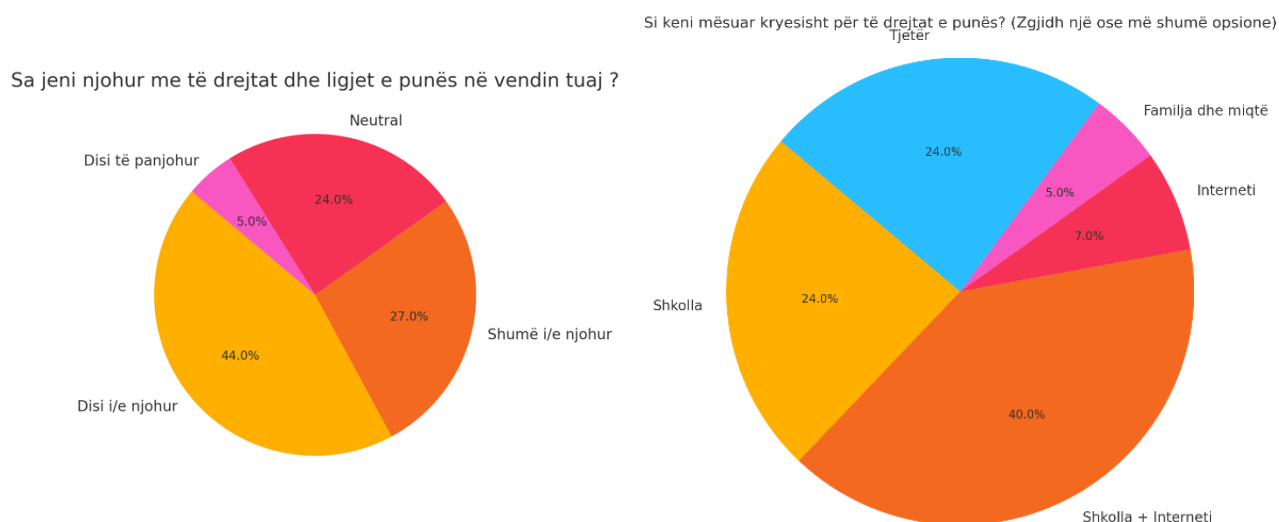
- ✓ Qytetarët e Lushnjes janë ndër më të informuarit, me mbi 80% që deklarojnë njohuri të mira mbi të drejtat në punë.
- ✓ Burimi kryesor i informacionit është shkolla dhe interneti.
- ✓ Për çështjet si puna informale, siguria dhe oraret, vlerësimet janë kryesisht pozitive.
- ✓ Megjithatë, pjesëmarrja në aktivitete është e ndarë përgjysmë – pasi gjysma nuk ka pasur një mundësi të tillë.
- ✓ Kërkohet më shumë angazhim nga organizatat për të sjellë këtë temë në diskutim të hapur.

Bashkia Pukë

Popullata e anketuar në Bashkinë Pukë përbëhet nga 100 persona, ku 61 për qind e tyre janë 16 - 18 vjeç. Përfaqësimi gjinor në këtë bashki dominohet nga 64 për qind femra. Ndërkohë, dominojnë personat me arsim të mesëm të përgjithshëm ose profesional në masën 56 për qind. Sa i takon punësimit, rreth 55 për qind e të pyeturve punonin me kohë të plotë, variabël ky i cili është në linjë me grupmoshën dominuese. Nga kategoria e të punësuarve 27 për qind e tyre punonin në administratën publike në nivel qendror apo vendor.

Në vijim do të paraqitet vlerësimi i të intervistuarve për secilën pyetje në nivel vendor për Bashkinë Pukë.

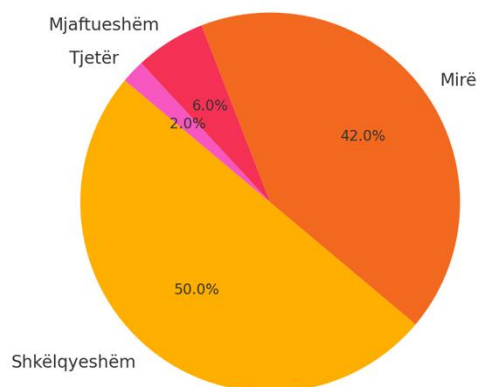
Lidhur me njohuritë e përgjithshme mbi të drejtën dhe legjislacionin e punës, të pyeturit, në masë të konsiderueshme, u shprehën se ishin disi të njohur [në masën 44 për qind], ose shumë të njohur [në masën 27 për qind] në lidhje me këtë legjislacion. Ndërkohë, burimi i informacionit dhe në këtë bashki citohet të jetë shkolla dhe interneti.



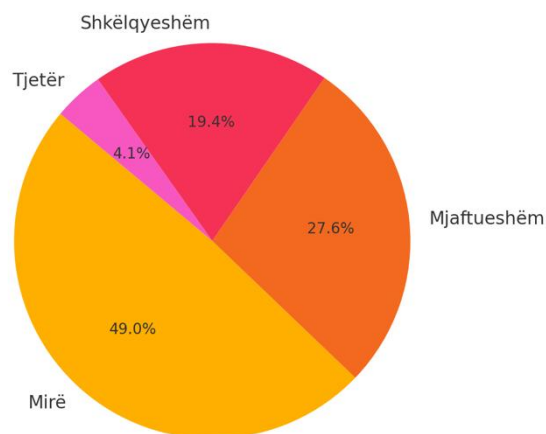
Qytetarët u pyetën mbi njohuri për aspekte specifike të së drejtës së punës, si rregullat e orarit, siguria në punë dhe implikimet e punës jo formale. Në këtë kuadër, të anketuarit deklaruan se kishin njohuri “të shkëlqyera” në masën 50 për qind, ose “të mira” në masën 42 për qind në lidhje me rregullat e orarit.

Ndërkohë, sa i takon implikimet e punës joformale, vlerësimi ishte në nivel “mirë” 49 për qind dhe “mjaftueshëm” në masën 28 për qind.

Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Rregullat e orarit të punës

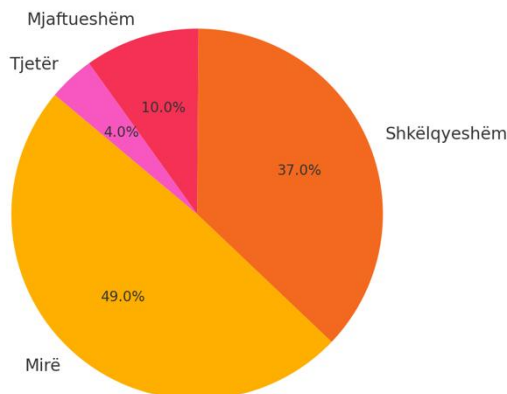


Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Implikimet e punës joformale



Gjithashtu, sa i takon njohurive mbi sigurinë në punë, qytetarët deklarojnë që kanë njohuri “të shkëlqyera” [37 për qind] ose “shumë të mira” [49 për qind].

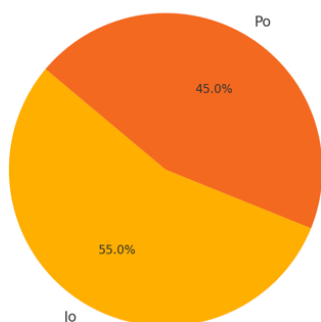
Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Sigurinë në vendin e punës



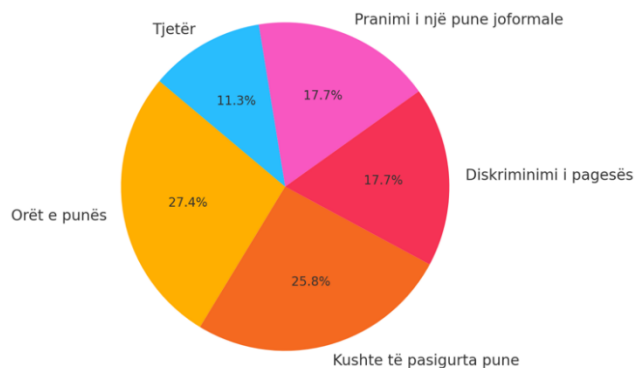
Vlerësim pozitiv rezultoi dhe sa i takon njohurive të tyre mbi kuadrin ligjor dhe politik në lidhje me të drejtat e punës. Konkretisht, kuadri ligjor vlerësohet i njohur “mirë” 52 për qind dhe “shkëlqyer” 32 për qind. Pak a shumë në të njëjtat nivele qëndrojnë dhe njohuritë mbi kuadrin strategjik [53 për qind “mirë” dhe 27 për qind “shkëlqyer”]. Megjithatë, duhet të kujtojmë që më shumë se gjysma e të anketuarve janë 16-18 vjeç.

Pjesa më e madhe e të anketuarve nuk kishin informacion mbi ndonjë shkelje në lidhje me të drejtat e punës [55 për qind]. Ndërsa, për ata që kishin informacion, problematikat e referuara janë: mos respektim orari, kushte të pasigurta pune, diskriminim i pagesës dhe pranimi i punës informale.

A keni përjetuar ju ose dikush që njihni ndonjë shkelje të të drejtave të punës?



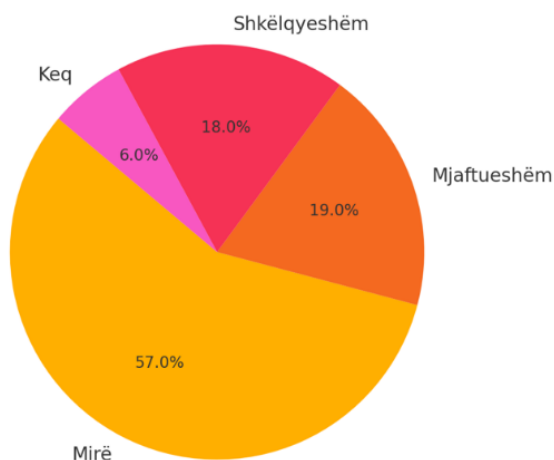
Nëse po, cila nga përvojat e mëposhtme:



Vlerësimi vijoi me kontekstin lokal në territorin e Bashkisë Pukë.

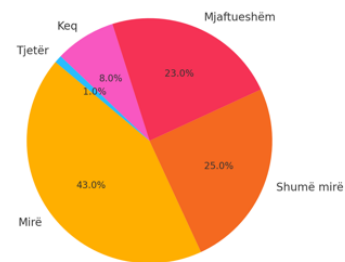
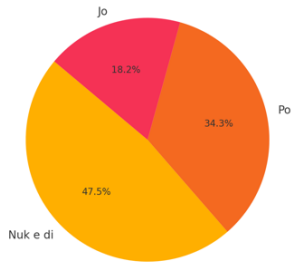
Kështu, qytetarët u shprehën se ka një respektim në nivel mesatar të legjislacionit të punës në masën 57 për qind.

Sa mendoni se zbatohen të drejtat e punës në qytetin tuaj?

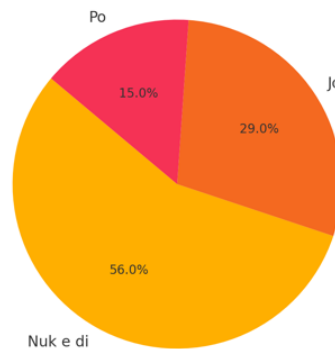


Sa i takon aspekteve specifike si rregullat e orarit, paga minimale, kompensimi për punë jashtë orarit dhe kushtet e sigurisë në punë, vërehet se, në lidhje me zbatimin e politikës së pagës minimale, pjesa më e madhe e të anketuarve nuk ka dijeni, ndërsa vetëm 34 për qind e tyre konsideruan se kjo politikë zbatohet në nivel vendor. Qendrimi në lidhje me respektimin e orarit të punës varioi nga “mirë” në masën 43 për qind e të pyeturve në këtë bashki, në 25 për qind “shumë mirë” dhe 23 për qind “mjaftueshëm”. Pjesa më e madhe e popullatës së anketuar në këtë bashki [56 për qind] deklaroi se nuk kishte njohuri në lidhje me kompensimin e punës jashtë orarit. Ndërkohë, 29 për qind e tyre vlerësuan se kjo punë kompensohej.

A e dini nëse politika e pagës minimale zbatohet nga punëdhënësit në qytetin tuaj ? Sa mendoni se zbatohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) nga punëdhënësit në qytetin tuaj?

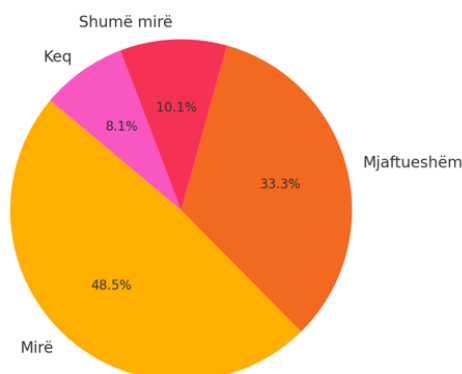


A e dini nëse ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës jashtë orarit ?



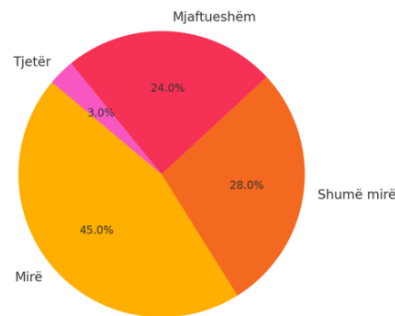
Sa i takon adresimit të fenomenit të punës informale, të pyeturit deklaruan se në masën 49 për qind ky fenomen është adresuar “mirë” nivel vendor, ndërsa 33 për qind deklaruan se është adresuar “mjaftueshëm”.

Sa mendoni se është zbatuar adresimi i punës informale në vendin tuaj të punës ?

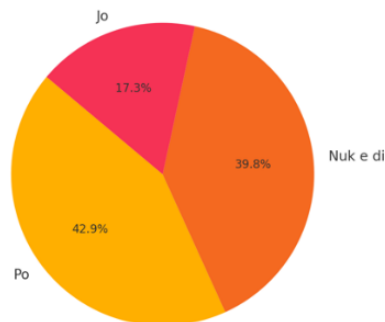


Ndërkohë, ka një qendrim të ndarë në lidhje me respektimin e standardeve të sigurisë në vendin e punës, ku 45 për qind e të pyeturve kanë deklaruar se këto standarde respektohen “mirë”, 28 për qind vlerësuan se zbatohen “shumë mirë” dhe 24 për qind “mjaftueshëm”. Për ekzistencën e mekanizmave që raportojnë cenimin e standardeve të sigurisë në punë, 43 për qind e qytetarëve konsiderojnë se këto mekanizma ekzistojnë, krahasuar me 40 për qind që deklaruan se nuk kishin informacion.

Sa mendoni se janë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tuaj të punës ?

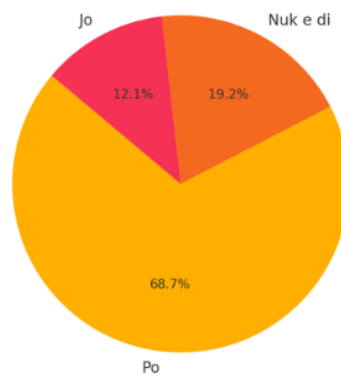


A ekzistojnë mekanizma që punonjësit të raportojnë kushtet e pasigurta të punës ?



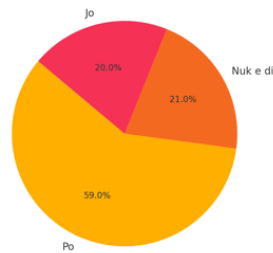
Sa i takon përfitimeve që vijnë nga marrëdhënia e punësimit, 69 për qind e të pyeturve vlerësuan se punëmarrësit i përfitonin këto të drejta.

A u jepet punonjësve lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lehonisë) ?

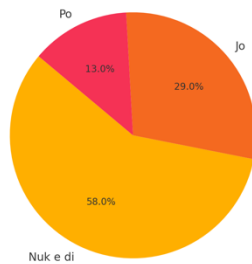


Në lidhje me ekzistencën e politikave që ndalojnë diskriminimin me bazë gjinore ose ndonjë fushë tjetër të mbrojtur, të pyeturit vlerësuan në masën 59 për qind, se këto politika ekzistojnë në nivel vendor. Gjithashtu, ata konfirmuan ekzistencën e politikave që promovojnë barazinë gjinore. Nuk referohen raste të diskriminimit gjinor.

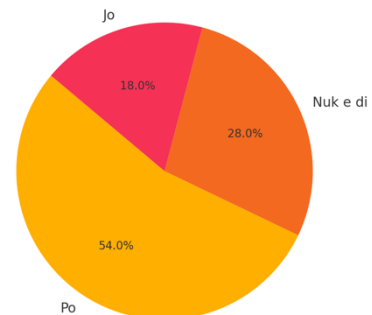
A ekzistojnë politika për të parandaluar diskriminimin në bazë të gjinisë, moshës, racës apo faktorëve të tjerë konform legjislacionit në fuqi ?



A ka pasur raste të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të kaluar ?

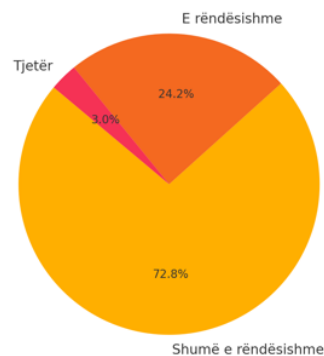


A ka masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës ?

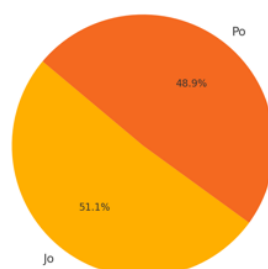


Të pyeturit deklaruan, në masën 73 për qind, se është shumë e rëndësishme që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës. Megjithatë, ata shprehën një qëndrim të dyzuar mbi aktivizmin e organizatave të shoqërisë civile ose aktivistëve të tjerë në lidhje me këto të drejta. Gati gjysma e të pyeturve kishin marrë pjesë në një aktivitet ose program në lidhje me të drejtat e punës ndërkohë, që gjysma tjetër nuk kishin marrë pjesë në aktivitete të tilla.

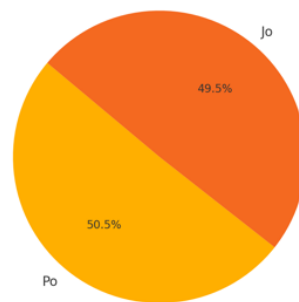
Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës ?



A ka ndonjë grup të komunitetit apo OSHC në qytetin tuaj që punojnë në Aëshështjet e të drejtave të punës ?



A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punës ?



Sugjerime për përmirësimin e situatës nga të pyeturit në këtë bashki kanë të bëjnë me përmirësimin e kurrikulës shkollore dhe me organizimin e më shumë aktiviteteve në këtë fushë.

Gjetjet

- ✓ Qytetarët deklarojnë të kenë njohuri relativisht të larta për të drejtat në punë.
- ✓ Shkolla është një burim shumë i rëndësishëm informacioni, sidomos për grupmoshën 16-18 vjeç.
- ✓ Shumë të rinj deklarojnë se e njohin punën joformale dhe e shohin si problem.
- ✓ Rreth gjysma kanë marrë pjesë në aktivitete informuese, një shifër më e lartë krahasuar me bashki të tjera.
- ✓ Kërkohet më shumë angazhim nga organizatat për të sjellë këtë temë në diskutim të hapur.

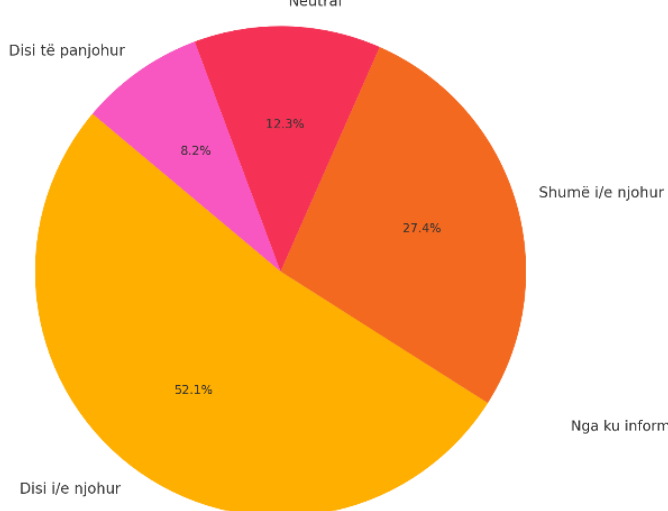
Bashkia Rrogozhinë

Popullata e anketuar në Bashkinë Rrogozhinë përbëhet nga 101 persona, ku 69 për qind e tyre janë mbi 18 vjeç. Përfaqësimi gjinor në këtë bashki dominohet nga 64 për qind femra. Ndërkohë, dominojnë personat me arsim të mesëm të përgjithshëm ose profesional në masën 56 për qind. Sa i takon punësimit, rreth 55 për qind e të pyeturve punonin me kohë të plotë, variabël ky i cili është në linjë me grupmoshën dominuese. Nga kategoria e të punësuarve 27 për qind e tyre punonin në administratën publike në nivel qendror apo vendor.

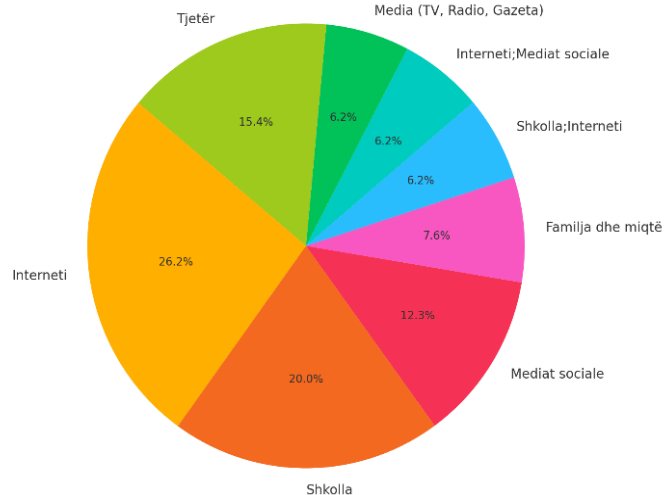
Në vijim do të paraqitet vlerësimi i të anketuarve për secilën pyetje në nivel vendor për Bashkinë Rrogozhinë.

Lidhur me njohuritë e përgjithshme mbi të drejtën dhe legjislacionin e punës, të pyeturit deklaruan, në masën 52 për qind, se ishin disi të njohur me këto të drejta dhe ligje. Burimi më frekuent i marrjes së informacionit u vlerësua të ishte interneti dhe menjëherë pas tij kurrikula shkollore.

Sa mirë jeni njohur me të drejtat dhe ligjet e punës në vendin tuaj?

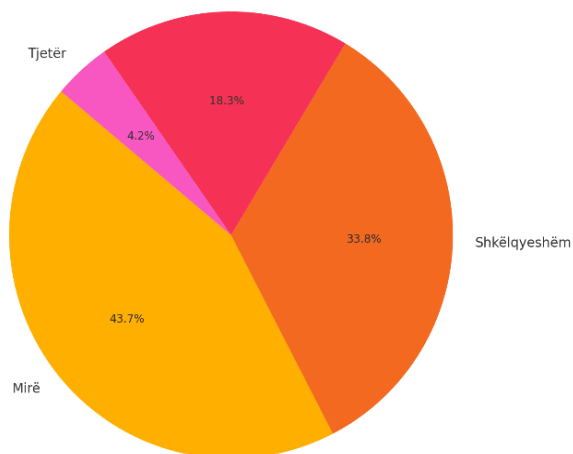


Nga ku informoheni kryesisht për të drejtat e punës? (Zgjidh një ose më shumë)

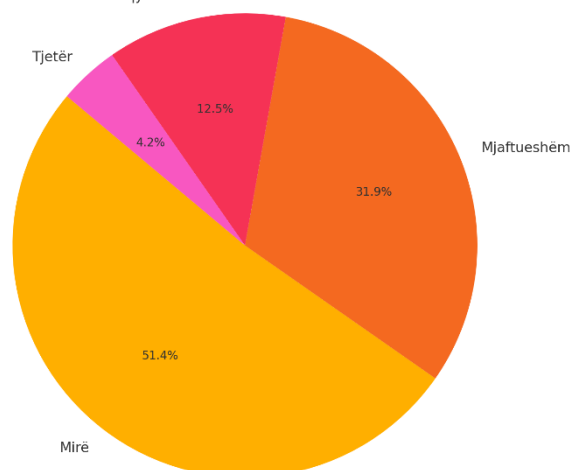


Qytetarët vlerësuan të kishin njohuri të mira ose të shkëlqyera përsa i takon kuptimit të rregullave të orarit të punës dhe implikimet e punës joformale.

Si e vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Rregullat e orarit të punës dhe pushimeve?
Mjaftueshëm

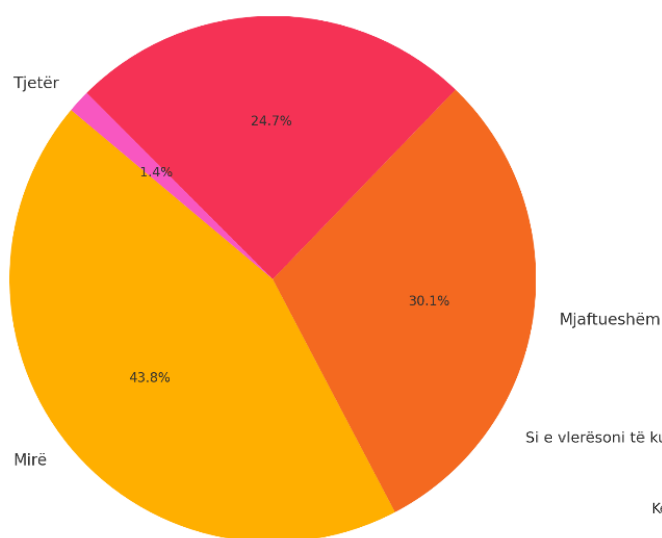


Si e vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Implikimet e punës joformale?
Shkëlqyeshëm

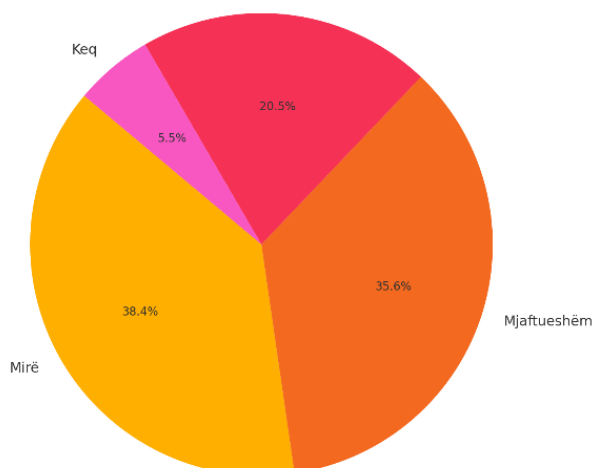


Ndërkohë, në nivele më mesatare rezulton të jetë njohja e kushteve të sigurisë në vendin e punës, ku 44 për qind deklaruan se i njihnin “mirë” këto kushte, 30 për qind “mjaftueshëm” dhe 25 për qind “shkëlqyeshëm”. Thuajse në të njëjtat nivele u vlerësua dhe njohuria mbi kuadrin ligjor dhe strategjik të posaçëm, që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit.

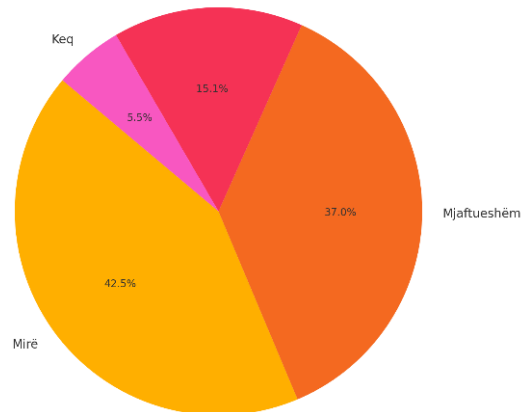
Si e vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Sigurinë në vendin e punës?
Shkëlqyeshëm



Si e vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Kuadrin Ligjor për të drejtat e punës në Shqipëri?
Shkëlqyeshëm

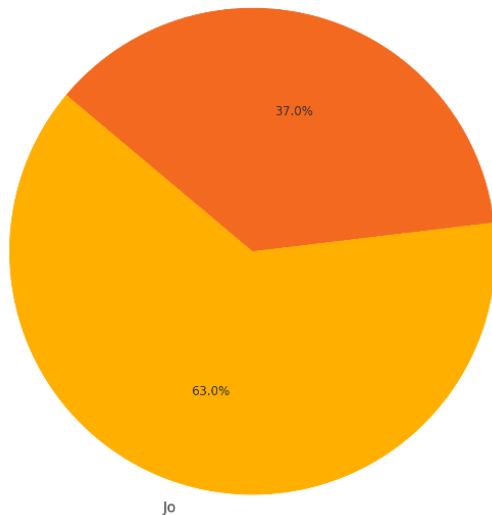


Si e vlerësoni nivelin e kuptuarit tuaj për: Politikat dhe Strategjitë për të drejtat e punës në Shqipëri?
Shkelqyeshëm

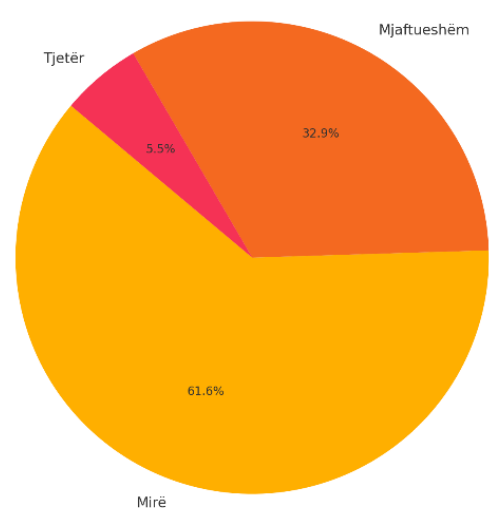


Në lidhje me eksperiencën personale ose të njohurve të tyre mbi shkelje të të drejtave të punës, qytetarët, në masën 63 për qind, nuk kishin një eksperiencë të tillë. Për ata që kishin një eksperiencë të tillë problematikat konvergonin në kushte të pasigurta pune, mos respektim i orarit të punës dhe diskriminimi në pagesë.

A keni përjetuar ju ose dikush që njihni ndonjë shkelje të të drejtave të punës?
Po



Si mendoni se zbatohen të drejtat e punës në qytetin tuaj?
Mjaftueshëm

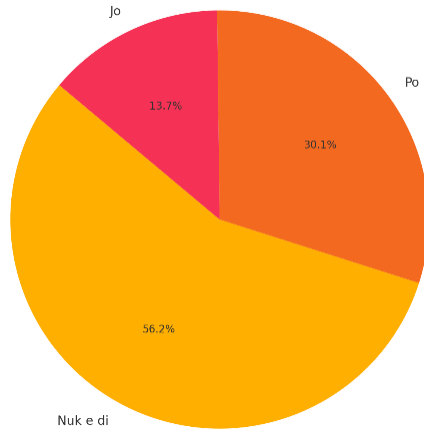


Vlerësimi vijoi me kontekstin lokal në territorin e Bashkisë Rrogozhinë.

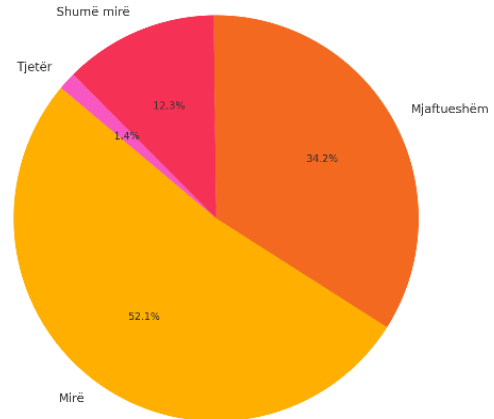
Qytetarët vlerësuan se ka një zbatueshmëri të mirë të të drejtave të punës në territorin e bashkisë së tyre, në masën 62 për qind.

Në lidhje me respektimin e politikës së pagës minimale në nivel bashkie rezultoi që 56 për qind e qytetarëve të pyetur nuk kanë informacion. Ndërsa orari zyrtar javor i punës konsiderohet se respektohet mesatarisht, ku është deklaruar “mirë” [52 për qind] ose 34 për qind “mjaftueshëm”.

A mendoni se politika e pagës minimale zbatohet nga punëdhënësit në vendin tuaj?

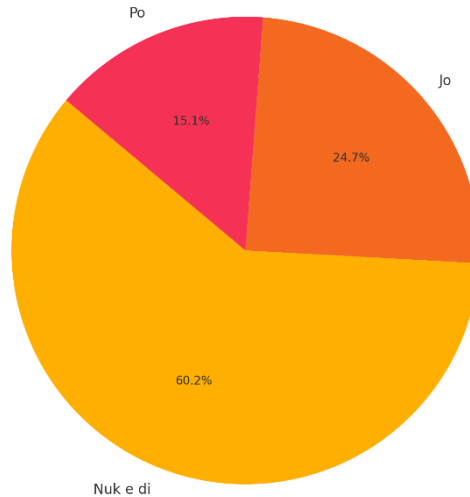


Si mendoni se zbatohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) nga punëdhënësit në vendin tuaj?



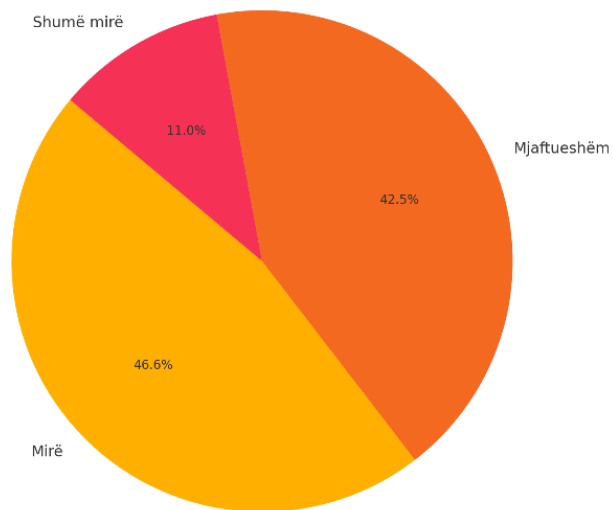
Qytetarët e pyetur nuk kanë informacion nëse puna jashtë orarit kompensohet në mënyrën e duhur sipas kërkesave të legjislacionit.

A mendoni se ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës së të rinjve në verë?

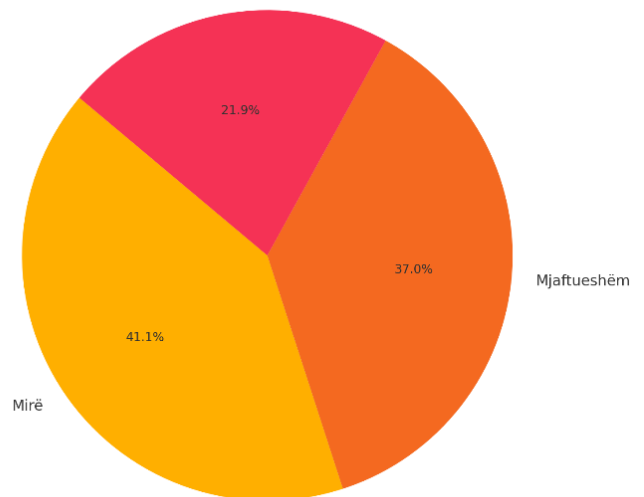


Në nivele mesatare vlerësohet të jetë adresuar fenomeni i punës joformale, ku konkretisht 47 për qind e qytetarëve kanë deklaruar se ky fenomen është adresuar “mirë”, 43 për qind vlerësuan se është adresuar “mjaftueshëm”. Në nivele të ngjashme është dhe vlerësimi për respektimin e standardeve të sigurisë në punë, ku 41 për qind deklaruan se këto standarde respektoheshin “mirë” dhe 37 për qind “shumë mirë”. Megjithatë, pjesa më e madhe e qytetarëve [58 për qind] nuk kishin informacion nëse ekzistonin mekanizma raportues për kushtet e pasigurta.

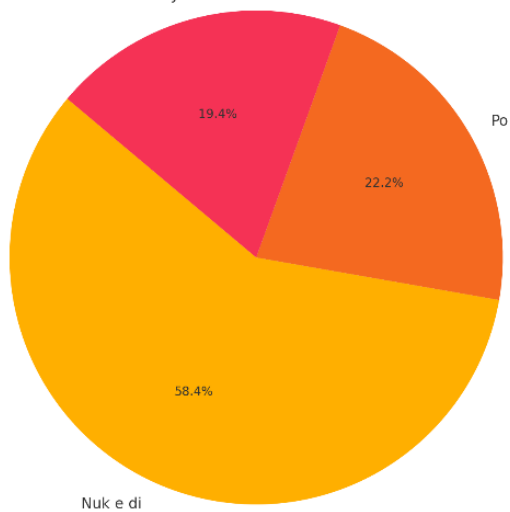
Si mendoni se është zbatuar adresimi i punës informale në vendin tuaj?



Si mendoni se janë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tuaj?
Shumë mirë

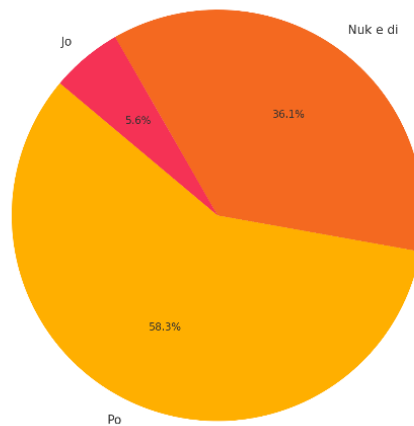


A mendoni se ekzistojnë mekanizma që punonjësit të raportojnë kushtet e pasigurta në vendin e punës?
Jo



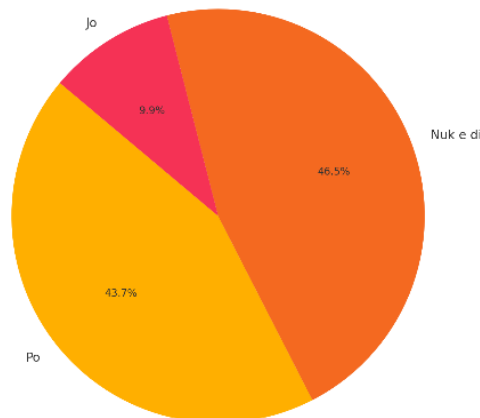
Të pyeturit deklaruan se punëmarrësit përfitonin te drejtat që vijnë nga marrëdhënia e punës, si leje vjetore, leje lindje etj.

A mendoni se punëtorët kanë akses në të gjitha lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lindjes, etj.)?

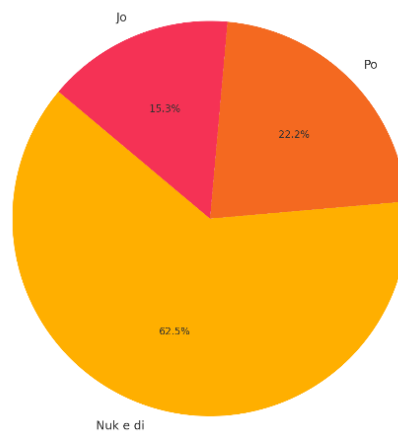


Sa i përket njohurive mbi ekzistencën e politikave që ndalojnë diskriminim gjinor ose forma të tjera diskriminimi kemi një vlerësim thuajse të barabartë mes atyre që deklarorin se këto politika ekzistojnë në nivel vendor [44 për qind] dhe atyre që nuk kishin informacion [47 për qind]. Një mungesë më e madhe informacioni rezultoi për njohuritë mbi ekzistencën e masave për promovimin e barazisë gjinore. Gjithashtu, qytetarët u shprehën se nuk kishin dijeni mbi raste diskriminimi të raportuara.

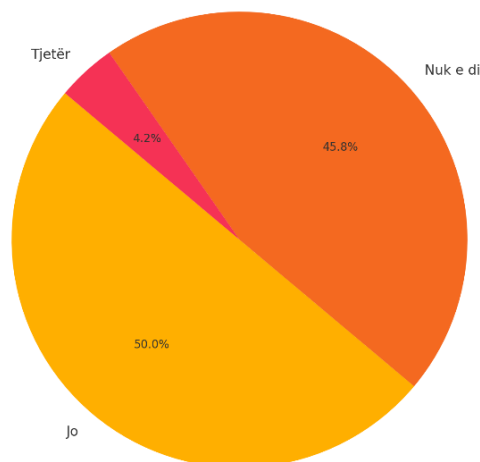
A mendoni se të rinjtë përjetojnë diskriminimin në bazë të gjinisë, moshës, racës apo faktorëve të tjerë në vendin e punës?



A mendoni se ka mjaftueshëm masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës?

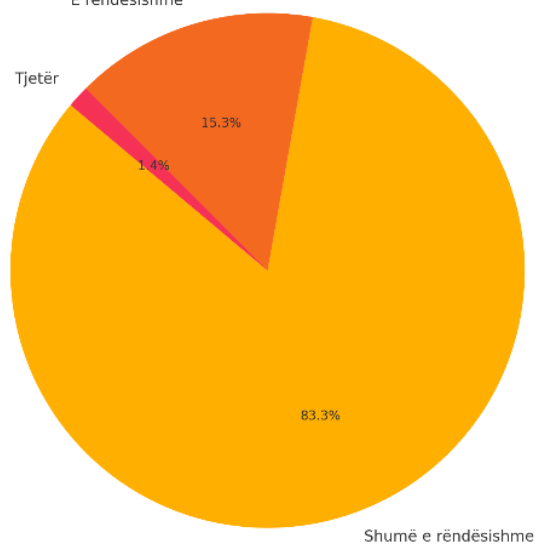


A jeni në dijeni të ndonjë rast të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë verës?

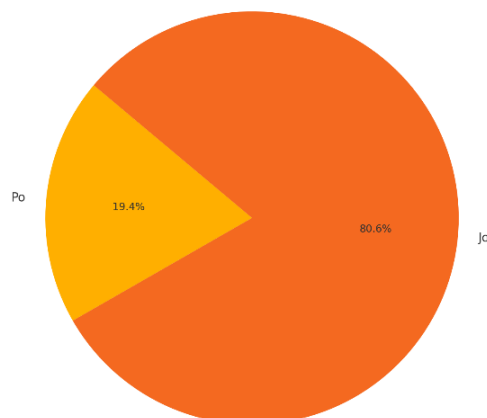


Të pyeturit deklaruan, në masën 83 për qind, se është shumë e rëndësishme që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës. Megjithatë, 76 përqind e tyre u shpreh se nuk kishte aktivizëm nga ana e organizatave të shoqërisë civile ose aktivistëve të tjerë në lidhje me këto të drejta. 81 për qind e të pyeturve nuk kishin marrë pjesë në një aktivitet ose program në lidhje me të drejtat e punës.

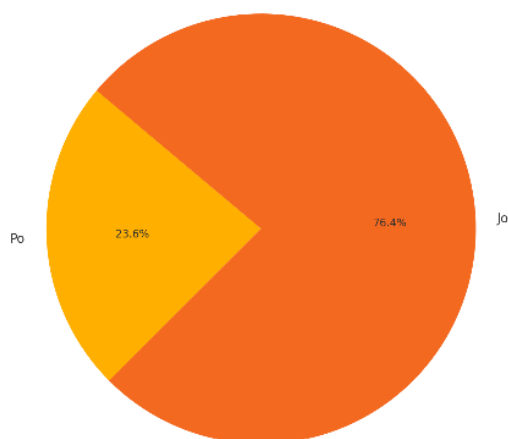
Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat në punë?
E rëndësishme



A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punës?



A njihni ndonjë organizatë të shoqërisë civile, Institutit apo OSHC në qytetin tuaj që punojnë në çështjet e të drejtave në punë?



Për të përmirësuar situatën të intervistuarit sugjeruan organizimin e më shumë projekteve dhe aktiviteteve që trajtojnë këto tema, përditësimin e kurrikulës shkollore, si dhe dedikimin e më shumë kohe mediatike ketyre të drejtave.

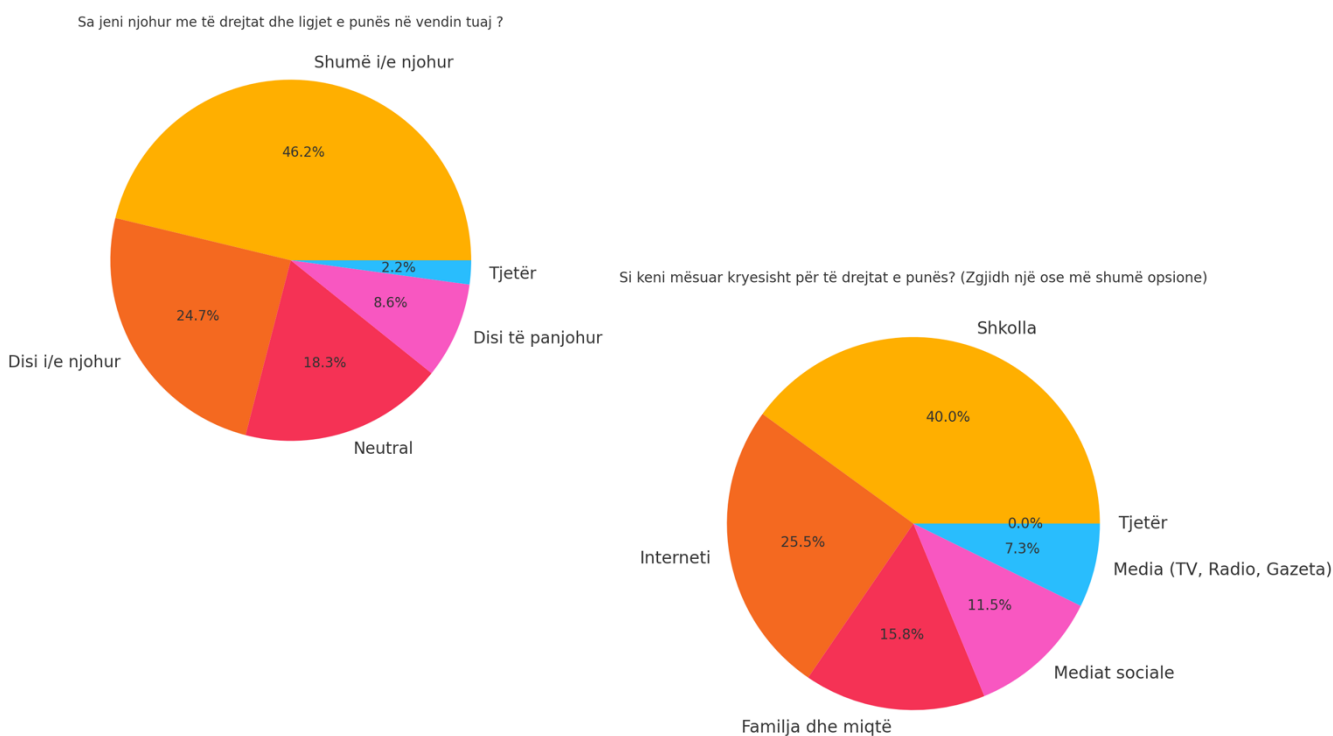
Gjetjet

- ✓ Qytetarët raportojnë probleme serioze me orët e papaguara të punës, veçanërisht në sektorin e tregtisë.
- ✓ Frika për të humbur punën i pengon që të flasin për të drejtat e tyre.
- ✓ Njohuritë janë sipërfaqësore dhe rrallë konsultohen me institucione ose organizata.
- ✓ Ndërgjegjësimi për të drejtat e punës është shumë i nevojshëm.
- ✓ Ka mungesë të qartë të trajnimeve dhe aktiviteteve për këtë temë.

Popullata e anketuar në Bashkinë Selenicë përbëhet nga 100 persona, ku 64 për qind e tyre janë mbi 18 vjeç. Përfaqësimi gjinor në këtë bashki dominohet, në 73 për qind, nga gjinia femer. Ndërkohë, dominojnë personat me arsim të lartë në rreth 46 për qind. Sa i takon punësimit, rreth 46 për qind e të pyeturve punonin me kohë të plotë, variabël ky i cili është në linjë me grupmoshën dominuese. Nga kategoria e të punësuarve 50 për qind e tyre punonin në administratën publike në nivel qendror apo vendor.

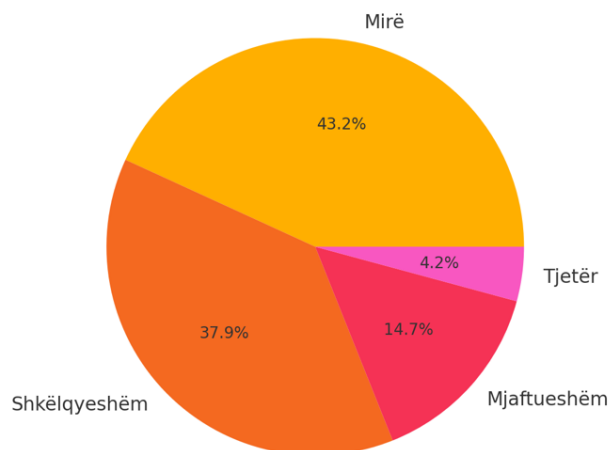
Në vijim do të paraqitet vlerësimi i të anketuarve për secilën pyetje në nivel vendor për Bashkinë Selenicë.

Lidhur me njohuritë e përgjithshme mbi të drejtën dhe legjislacionin e punës, të pyeturit, në masën 46 për qind, deklaruan se ishin shumë të njohur me ligjet e punës. Ndërkohë, burimi i informacionit deklarohet të jetë shkolla në 40 për qind dhe interneti në rreth 26 për qind.

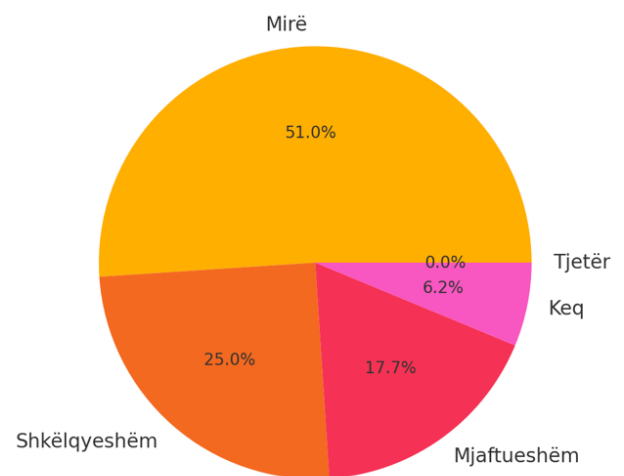


Qytetarët deklaruan një njohuri “të mirë” ose “të shkëlqyer” për aspekte specifike të marrëdhënies së punës. Kështu, 43 për qind u shprehën se njihnin “mirë” rregullat e orarit të punës dhe 38 për qind deklaruan se kishin njohuri “të shkëlqyer” në këtë aspekt. Sa i takon implikimeve të punës joformale, 51 për qind e qytetarëve u shprehën se kishin njohuri “të mira” për këtë fenomen dhe 25 për qind njohuri “të shkëlqyera”. Në nivele “të shkëlqyera” [40 për qind] u vlerësuan njohuritë në lidhje me sigurinë në vendin e punës dhe në 38 për qind “mirë”.

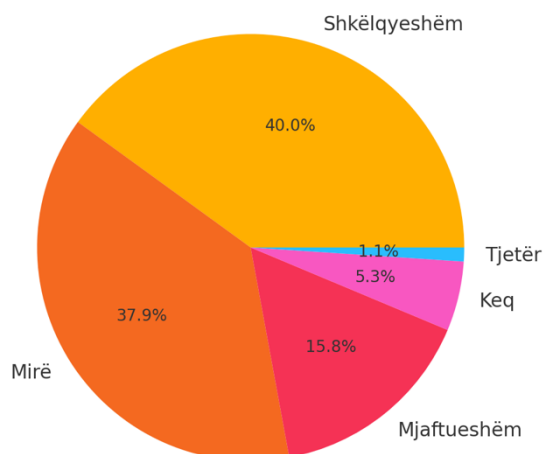
Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Rregullat e orarit të punës



Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Implikimet e punës joformale

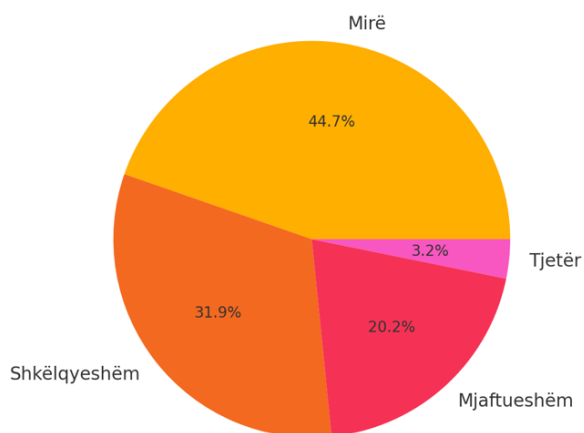


Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Sigurinë në vendin e punës

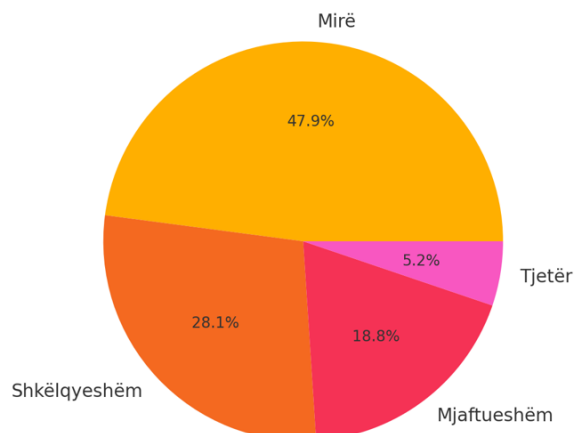


Njohuritë mbi kuadrin ligjor dhe politik u vlerësuan të ishin “të mira”. Konkreisht, rreth 45 për qind deklaruan njohuri “të mira” të kuadrit ligjor dhe 32 për qind “të shkëlqyera”. Pak a shumë në këto nivele rezultoi dhe njohuria në lidhje me strategjitë, ku 48 për qind deklaruan që kishin njohuri “të mira” dhe 28 për qind “të shkëlqyera”.

Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Kuadrin Ligjor për të drejtat e punës.

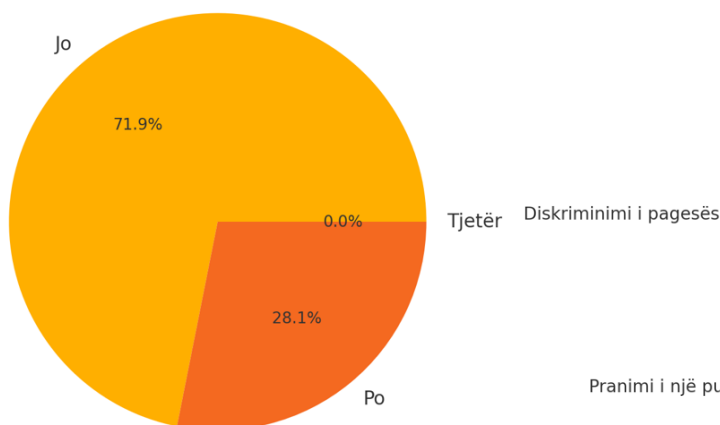


Vlerësoni të kuptuarit tuaj për: Politikat dhe Strategjitë për të drejtat e Punës:

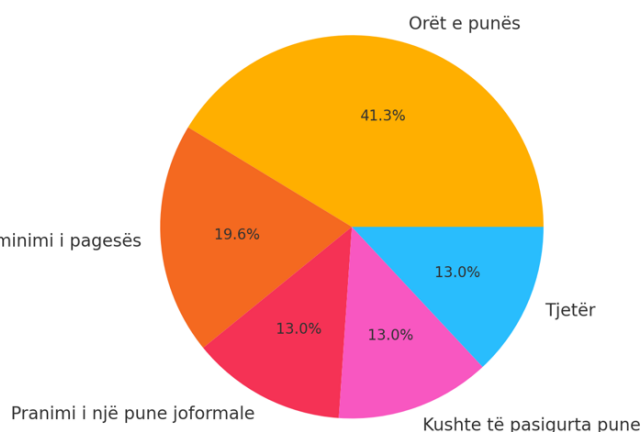


Pjesa më e madhe e qytetarëve [72 për qind], nuk kishin eksperiencë të ndonjë shkeljeje të të drejtave të punës. Ndërkohë, që ata që kishin pasur një eksperiencë të tillë vetë ose të afërm të tyre deklaruan se këto shkelje kishin të bënin kryesisht me respektimin e orëve të punës [41 për qind] dhe diskriminimin e pagesës [20 për qind].

A keni përjetuar ju ose dikush që njihni ndonjë shkelje të të drejtave të punës:



Nëse po, cila nga përvojat e mëposhtme:

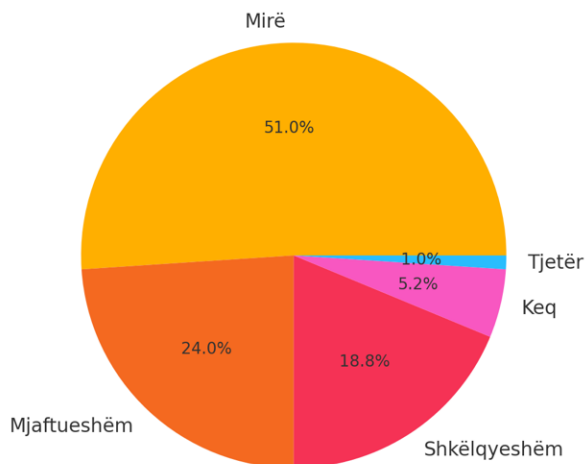


Në vijim, qytetarët u ndalën në vlerësimin e situatës në territorin e bashkisë së tyre. Nga mbledhja e të dhënave në terren rezulton se të drejtat e punës në këtë bashki zbatohen në nivel “të mirë” [51 për qind] ose “të mjaftueshëm” [19 për qind].

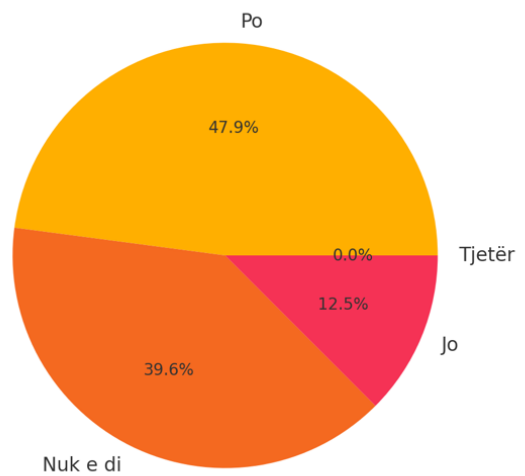
Aspekte specifike si politika e pagës minimale vlerësohet të zbatohet nga 48 për qind e të pyeturve. Ndërkohë, gati 40 për qind të tjerë nuk kanë informacion mbi këtë aspekt.

Rregullat e orarit të punës vlerësohen të zbatohen “mirë” [46 për qind] ose “shumë mirë” [33 për qind]. Kryesisht nuk ka informacion mbi kompensimin ose jo të punës jashtë orarit, sipas rregullave në fuqi.

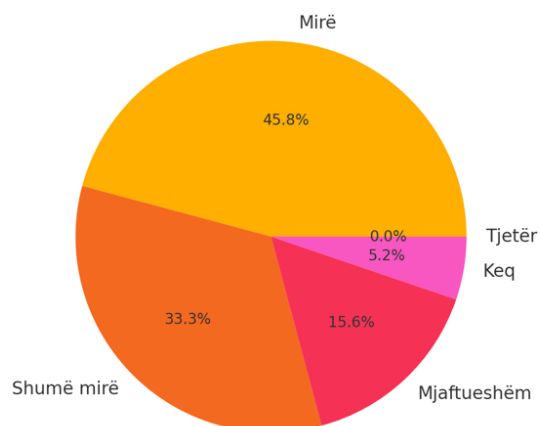
Sa mendoni se zbatohen të drejtat e punës në qytetin tuaj?



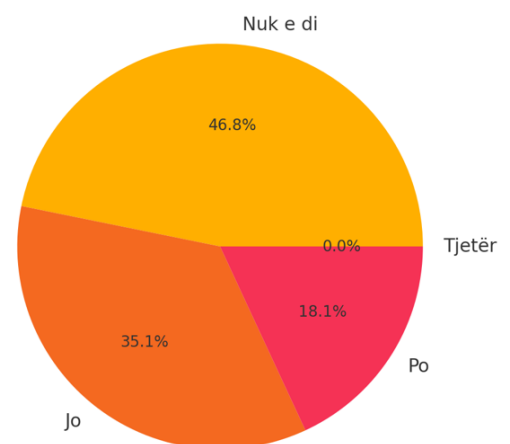
A e dini nëse politika e pagës minimale zbatohet nga punëdhënësit në qytetin tuaj ?



Sa mendoni se zbatohen rregullat e orëve të punës (40 orë në javë) nga punëdhënësit në qytetin tuaj?

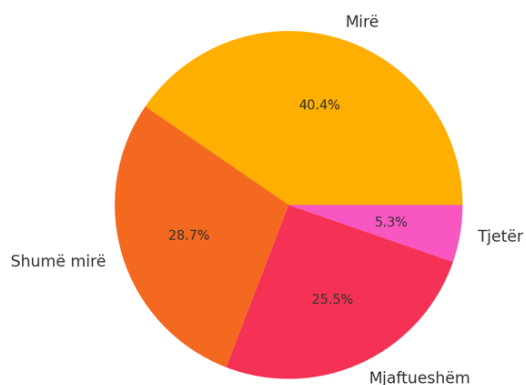


A e dini nëse ka ndonjë problem me kompensimin e duhur të punës jashtë orarit ?

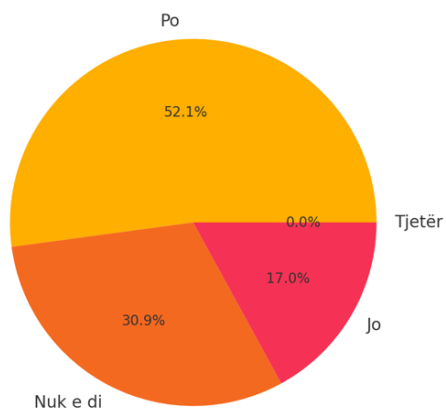


Fenomeni i punës joformale rezulton të jetë adresuar “mirë” [46 për qind] ose “mjaftueshëm” [29 për qind] në këtë bashki. Ndërkohë, standardet e sigurisë në punë vlerësohen të zbatohen “mirë” për 40 për qind të qytetarëve ose “shumë mirë” për 29 për qind të tyre. Gjithashtu, qytetarët deklarojnë se ekzistojnë mekanizma raportues për rastet e shkeljeve, si dhe punonjësit përfitojnë të drejtat ligjore që vijnë nga marrëdhënia juridike e punës.

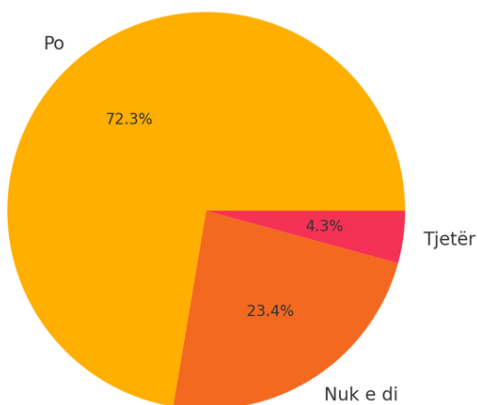
Sa mendoni se janë zbatuar standardet e sigurisë në punë në vendin tuaj të punës ?



A ekzistojnë mekanizma që punonjësit të raportojnë kushtet e pasigurta të punës ?

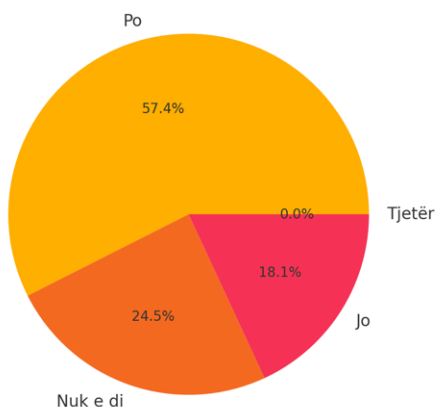


A u jepet punonjësve lejet e përcaktuara me ligj (p.sh., pushimi vjetor, pushimi i lehonisë) ?

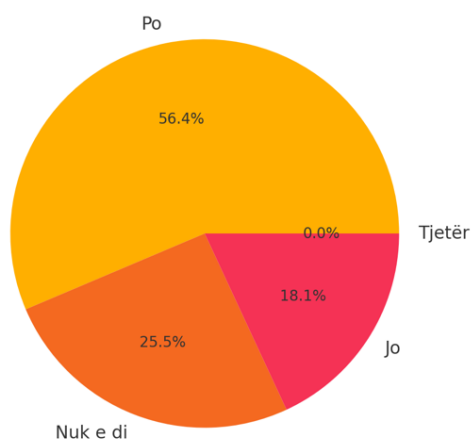


Sa u përket politikave që ndalojnë diskriminimin gjinor ose forma të tjera diskriminimi, qytetarët u shprehën se këto mekanizma ishin funksionalë. Gjithashtu, ekzistojnë dhe masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës. Ndërkohë, nuk deklarohen njohuri mbi raste diskriminimi.

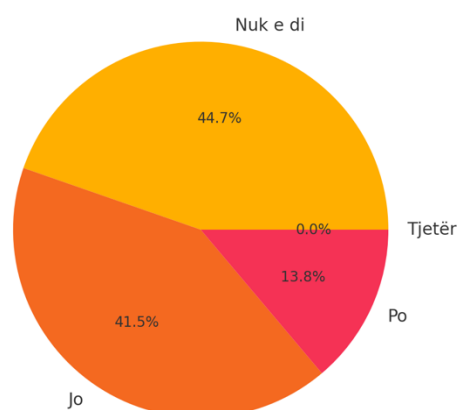
A ekzistojnë politika për të parandaluar diskriminimin në bazë të gjinisë, moshës, racës apo faktorëve të tjerë konform legjislacionit në fuqi ?



A ka masa për promovimin e barazisë gjinore në vendin e punës ?

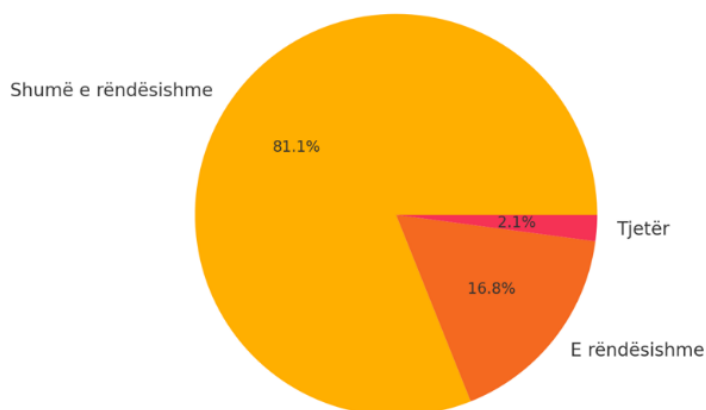


A ka pasur raste të raportuara të diskriminimit në vendin e punës gjatë vitit të kaluar ?

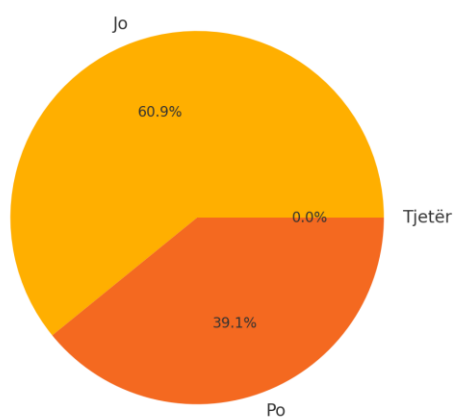


Të pyeturit deklaruan, në masën 81 për qind, se është shumë e rëndësishme që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës. Megjithatë, 61 përqind e tyre u shpreh se nuk kishte aktivizëm nga ana e organizatave të shoqërisë civile ose aktivistëve të tjerë në lidhje me këto të drejta. Ndërkohë, 66 për qind e të pyeturve nuk kishin marrë pjesë në një aktivitet ose program në lidhje me të drejtat e punës.

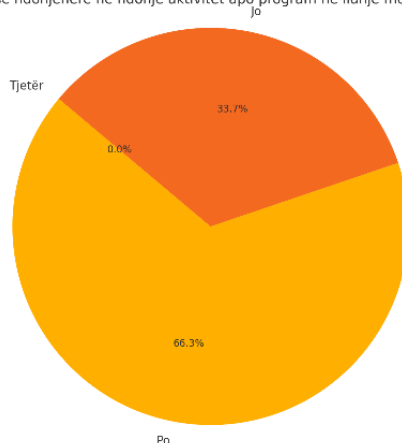
Sa e rëndësishme mendoni se është që të rinjtë të ndërgjegjësohen për të drejtat e punës ?



A ka ndonjë grup të komunitetit apo OSHC në qytetin tuaj që punojnë në Æsështjet e të drejtave të punës ?



A keni marrë pjesë ndonjëherë në ndonjë aktivitet apo program në lidhje me të drejtat e punës?



Për të përmirësuar situatën të anketuarit sugjeruan organizimin e më shumë projekteve dhe aktiviteteve që trajtojnë këto tema, si dhe përditësimin e kurrikulës shkollore.

Gjetjet

- ✓ Qytetarët nuk janë shumë të informuar për të drejtat e punës dhe shumë nuk e dinë ku të drejtohen për ndihmë.
- ✓ Pagat për orët shtesë nuk merren parasysh dhe mungon informacioni mbi të drejtat bazë.
- ✓ Shkollat nuk e trajtojnë këtë temë si pjesë të edukimit, çka krijon boshllëk të madh në njohuri.
- ✓ Ka një mungesë të theksuar të organizatave që punojnë për këtë çështje në nivel vendor.
- ✓ Të rinjtë kërkojnë më shumë informim në gjuhë të thjeshtë dhe përmes mjeteve që ata përdorin çdo ditë.

Bibliografi

- Law No. 8417, dated 21.10.1998 “*Constitution of the Republic of Albania*”, as amended.
Law No. 7916, 12.7.1995 “*Labour Code of the Republic of Albania*”, as amended.
Law No. 7895, dated 27.01.1995 “*Criminal Code of the Republic of Albania*”, as amended.
Law No. 152/2013 “*On Civil Servant*”, as amended.
Law No. 108/2014 “*On State Police*”
Law No. 59/2014 “*Military Career Law*”.
Law No. 173/2014 “*On Military Discipline*”.
Republic of Albania, Council of Ministers Decision No. 173, dated 24.03.2023 National Strategy for Employment and Skills 2023–2030 and Its Action Plan.
Republic of Albania, Council of Ministers Decision dated 18.11.2021 *National Action Plan for Equality, Inclusion, and Participation of Roma and Egyptians 2021-2025*.
- Clark, Tom, Liam Foster, Luke Sloan, and Alan Bryman. *Bryman’s Social Research Methods*. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, 2021.
- European Commission. *Albania Country Report*. 2024.
https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/a8eec3f9-b2ec-4cb1-8748-9058854dbc68_en?filename=Albania%20Report%202024.pdf.
- Eurostat. (2022). *Report on Albania 2022*. <https://enlargement.ec.europa.eu/files/2022>.
- ISHPSHSH. (2025). *Raport Vjetor 2024*.
- OECD. *Informality Runs High Among Low-Wage Workers*. 2024.
<https://euronews.al/en/informality-runs-high-among-low-wage-workers-oecd-study-says/>.
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). News, September 2024. <https://www.ohchr.org/news/2024/09>.