



Instituti për Kritikë dhe
Emancipim Shoqëror

www.ikesh.org

STUDIM MBI GJENDJEN PUNËTORE NË SEKTORIN FASON TIRANË 2023

+355 69 22 64 962

info@ikesh.org

Rr.Murat Paci-Kodër Kamëz, Nr.1, Tiranë, Shqipëri

KUSH JEMI



Themeluar në vitin 2014 nga aktivistë të së majtës: arsyeja kryesore e themelimit ka qenë hulumtimi kritik i fenomeneve shoqërore për të thyer hegjemoninë kulturore të elitave ekonomike e politike shqiptare të njëzetepesë viteve të fundit.

ÇFARË BËJMË

Të kryejë shërbime e projekte në të mirë të publikes e interesit publik;

Të organizojë studime, seminare, konferenca, publikime, aktivitete ndërgjegjësuere dhe mobilizuese mbi çështje të zhvillimit ekonomik, të lirive dhe të drejtave të njeriut, orientimit drejt barazisë sociale si dhe zhvillimit kulturor dhe artistik;

Të organizojë, strukturojë dhe ngrejë kapacitetet e grupeve studentore, organizatave sindikaliste apo grupeve të tjera të interesit, si dhe të këshillojë e mbrojë ata;

Të kryejë veprimtari në interes të publikes: jetën e njeriut, shëndetin e tij, mjedisin, kulturën, edukatën, shkencën, edukimin fizik e shpirtëror, vlerat demokratike, etj;

Të bashkëpunojë me grupet identitare për përmbushjen e qëllimit.

HYRJA

Sektori fason në Shqipëri, i njohur për prodhimin e kontraktuar të veshjeve dhe këpucëve, ka qenë një nga motorrët kryesorë të rritjes ekonomike të vendit në 10 vjeçarin e fundit. Në fillim të kësaj periudhe, industria fason kontribuonte rreth 5-6% të PBB-së së Shqipërisë, duke ofruar punësim për një pjesë të konsiderueshme të forcës punëtore. Me mbi 1000 ndërmarrje aktive dhe mbi 50,000 punonjës në vitin 2014, sektori tregoi një tendencë të qëndrueshme rritjeje, duke arritur në një eksport vjetor që shkonte deri në 1.5 miliardë euro. Numri i kompanive që operojnë në sektorin e tekstileve është rritur çdo vit. Të dhënat zyrtare të Qendrës Kombëtare të Biznesit ndër vite, për subjektet që ushtrojnë aktivitet në sektorin e industrisë së prodhimit dhe përpunimit të tekstileve është:

438 subjekte aktive në vitin 2015

684 subjekte aktive në vitin 2020^[1]

Prodhimi i Brendshëm Bruto (PBB-ja vjetore) e Shqipërisë është rreth 15 – 15.5 bilionë euro, ku eksportet zënë një pjesë të rëndësishme të saj, rreth 77%.

Sipas të dhënave zyrtare të Doganës Shqiptare, tekstilet zënë rreth 38% të vlerës totale të eksporteve. Ato përbëjnë 1 nga 3 grup-mallrat kryesore të eksportit (tekstilet, lëkurë-këpuca dhe lëndët minerale).^[2]

Referuar të dhënave të INSTAT, peshën më të madhe të eksporteve e zë Italia me 64%, më pas vijon Gjermania me 14% dhe pjesa tjetër ndahet midis: Francës 5.5%, Greqisë 7% dhe përqindje më të vogël zënë shtetet si: Danimarkë, Hollandë, Suedi, Spanjë, etj.

PERIUDHA	2016	2017	2018	2019	2020
Eksportet në milion lek	26,637	30,266	35,519	30,999	26,888

Siç dallohet edhe nga tabela e mësipërme kriza e parë që ndikoi në sektorin fason ishte ajo e e Covid-19, që u dallua në uljen e eksporteve. Duhet theksuar se fasoneritë kanë qenë ndër sektorët më të prekur, sepse e kanë procesin e prodhimit të lidhur me tregun jashtë.

Megjithatë, kriza e vitit 2023 shënoi një pikë kthese të rëndësishme. Pandemia e COVID-19, rënia e monedhës EUR dhe pasojat e saj globale çuan në një rënie të porosive, me një ulje prej rreth 40% në krahasim me vitet e mëparshme. Sipas të dhënave të INSTAT të dhjetorit 2023, eksportet e mallrave u ulën me 6.6% në krahasim me të njëjtën periudhë të një viti më parë. Tekstilet dhe këpucët zënë vendin e dytë në këtë ulje, me 4.1%, pas mineraleve djegësve. Kjo bëri që shumë ndërmarrje të mbyllnin ose të ulnin ndjeshëm kapacitetet e tyre prodhuese. Zinxhirët e furnizimit u ndërprejnë, çka rezultoi në një shtrenjtim të lëndëve të para dhe vështirësi në menaxhimin e burimeve njerëzore.

Në këtë kontekst, nevoja për të hedhur më shumë dritë mbi problemet e sektorit fason, lind krejt natyrshëm. Për rrjedhojë, ky studim tenton të analizojë problemet e këtij sektori dhe të sigurojë të dhëna shkencore mbi problemet e këtyre punëtorëve, sidomos me krizën pas pandemisë. Është me vend të pohohet se njohja e këtyre problemeve do të ndihmonte organizmat të cilat veprojnë në fushën e punësimit, të kuptojnë sfidat e punëtorëve dhe të mundësojnë që këto organizma të hartojnë strategji efektive për menaxhimin e krizës.

- ▶ **Analizë e ndikimit të krizës në sektorin fason:** Studimi synon të kuptojë mënyrën se si kriza, veçanërisht ajo e vitit 2023, ka ndikuar në performancën ekonomike dhe stabilitetin e sektorit fason.
- ▶ **Vlerësimi i kushteve të punës së punëtorëve:** Ky qëllim është kyç i studimit, sepse lidhet drejtpërdrejtë me dokumentimin e kushteve të punës në sektorin fason. Kjo përfshin sigurinë në vendin e punës, pagat, orët shtesë të punës dhe trajtimin e punëtorëve. Do të jetë e rëndësishme të merren në konsideratë ndryshimet që kanë ndodhur si pasojë e krizës.
- ▶ **Analizë e ndikimit të politikave qeveritare:** Është e rëndësishme të vlerësohet roli i politikave qeveritare dhe ndërkombëtare në mbështetjen (ose mungesën e saj) të sektorit fason gjatë dhe pas krizës. Këto të dhëna do të dalin nga masat e fundit të qeverisë, të cilat do të bazohen në artikuj shkencorë dhe gazetaresk.
- ▶ **Realizimi i disa përfundimeve dhe rekomandimeve** që do të ndikojnë në zhvillimin e literaturës mbi sektorin fason, e cila do të shërbejë si reference për hartimin e strategjive efektive.

METODOLOGJIA

Studimi u realizua nëpërmjet grumbullimit të të dhënave parësore nga zhvillimi i 127 anketave me punëtorë/e të fasonerisë, kryesisht në zonën e Tiranës, Durrësit, Kamzës etj. Këta punëtorë/e janë aktualisht në marrëdhënie pune me kompani të mesme ose të mëdha dhe pyetësorët u shpërndanë në mënyrë rastësore. Anketat u realizuan nga studentë të Fakultetit të Shkencave Sociale, të cilët u trajnuan nga stafi i projektit. Ata kanë qëndruar në dispozicion të punëtorëve, për të shpjeguar çdo paqartësi të mundshme në lidhje me pyetjet. Për të gjithë personat e përfshirë në studim është respektuar parimi i ruajtjes së konfidencialitetit.

Anketa kishte në total 33 pyetje, nga të cilat 13 janë pyetje të mbyllura (Po/Jo), 16 pyetje janë vetëvlerësuese dhe 4 pyetje me zgjedhje të shumëfishtë.

Grumbullimi i të dhënave merr parasysh kampionimin sipas metodave bashkëkohore dhe përzgjedhjen e individit në mbështetje të rregullave statistikore. Metodologjia e ndjekur ka respektuar shpërndarjen e rastit, një metodë kjo e cila siguron që rezultatet e studimit të jenë përfaqësuese për të gjithë fasoneritë dhe jo vetëm për 27 fasoneritë ku zhvillohet anketimi.

KËNDVËSHTRIM TEORIK

Për të krijuar një qasje teorike mbi sektorin fason në përgjithësi, si dhe të kuptuar sfidat dhe zhvillimin e tij në Shqipëri, mund të përdoren disa modele dhe teori të njohura në ekonomi dhe menaxhim. Këto qasje do të na ndihmojnë të kuptojmë dinamikën e sektorit fason dhe ndikimin e tij në ekonominë shqiptare.

1. Modeli i avantazhit i David Ricardos

Ky model ekonomik shpjegon se si vendet fitojnë duke tregtuar me njëra-tjetrën nëpërmjet specializimit në prodhimet ku kanë avantazh.^[3] Sektori fason në Shqipëri ka zhvilluar një avantazh në prodhimin e veshjeve dhe aksesoreve, duke shfrytëzuar krahun e lirë të punës dhe afërsinë gjeografike me tregjet kryesore evropiane.

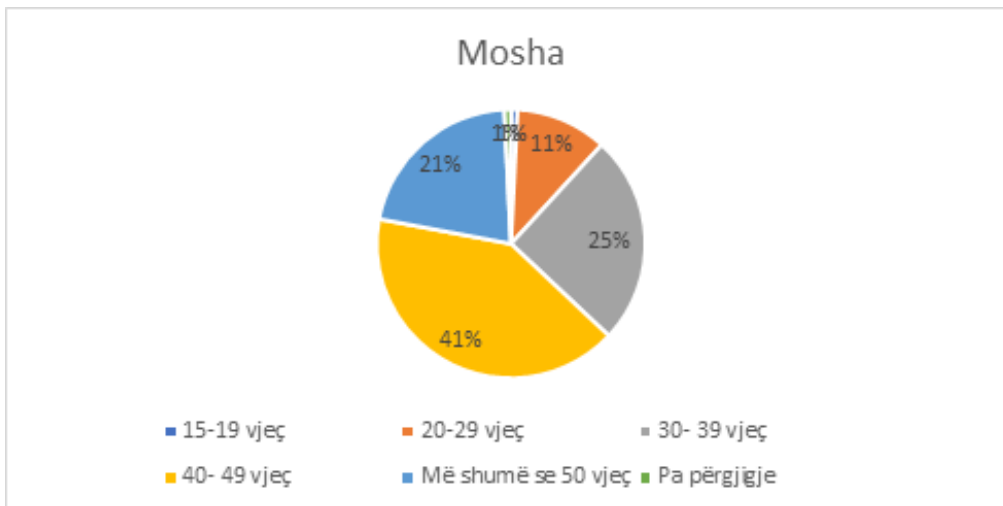
2. Teoria e varësisë së zhvillimit

Kjo teori trajton marrëdhëniet e varësisë ndërmjet vendeve të industrializuara dhe atyre në zhvillim. Në rastin e sektorit fason në Shqipëri, ky sektor është i varur ndaj kërkesave dhe specifikimeve të kompanive ndërkombëtare. Në këtë kuptim, fabrikat në Shqipëri janë të nënkontraktuara nga kompani të huaja jashtë. Duhet përmendur që pavarësisht se këto fabrika mund të punojnë për kompani të mëdha dhe prestigjioze, shpesh here nuk e kanë ndikimin e tyre në kushtet e punës për punëtorët dhe standardet e prodhimit.

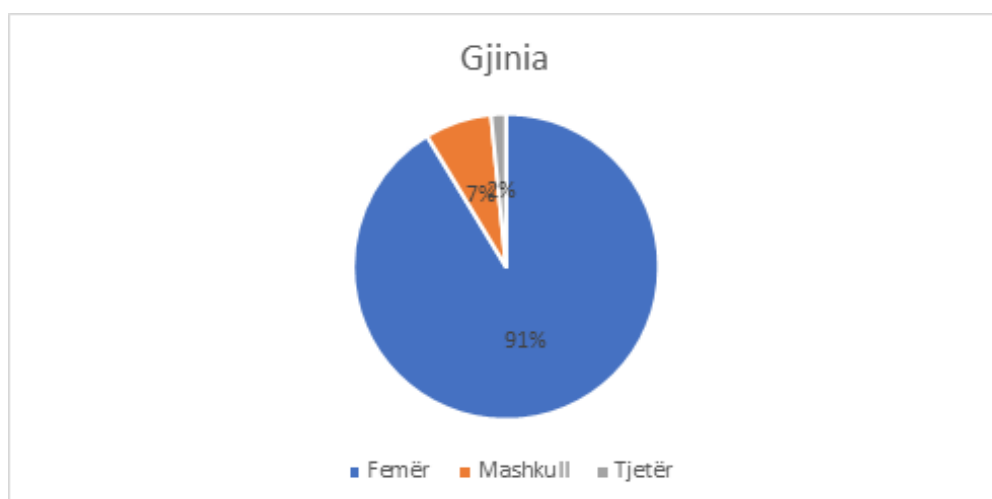
3. Modeli i zinxhirit të vlerës globale

Ky model analizon si produktet dhe shërbimet që kalojnë nëpër faza të ndryshme të prodhimit nëpër vende të ndryshme, duke shtuar vlerë në çdo hap.[4] Sektori fason në Shqipëri është një pjesë e zinxhirit të vlerës globale në industrinë e tekstilit dhe modës, duke kontribuar në fazat e prodhimit dhe montimit. Megjithatë, duhet theksuar se fabrikat në Shqipëri bëjnë procese jo të specializuara dhe kjo bën që edhe punëtorët të jenë të tillë. Në këtë sens, ka shumë pak fabrika që realizojnë procese të mbyllura.

PJESA I- TË DHËNA DEMOGRAFIKE

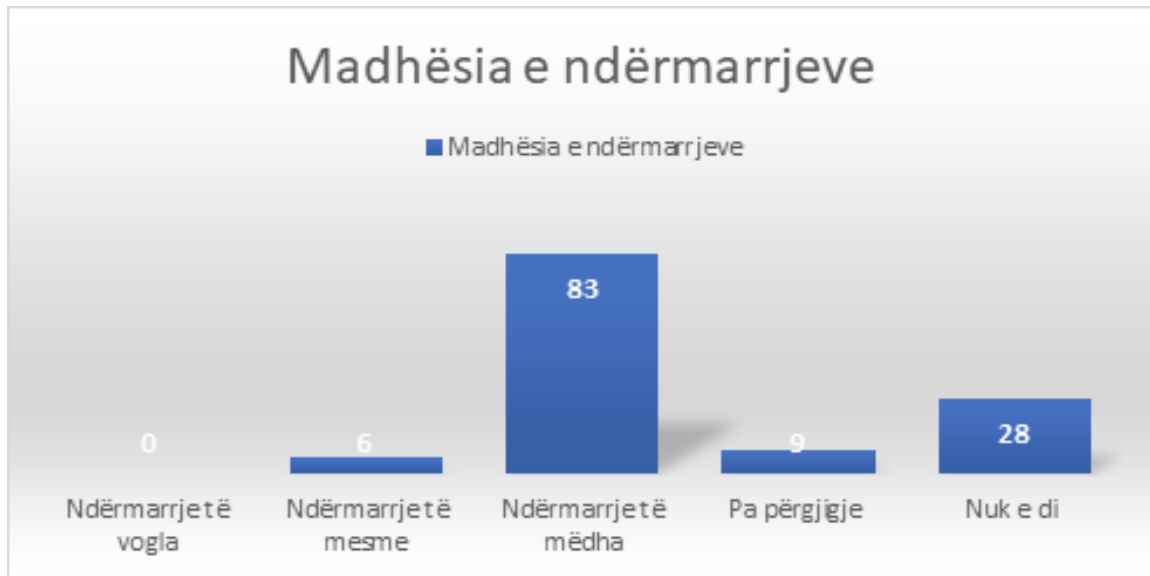


Nga pyetësorët e zhvilluar, mosha mesatare e të punësuarve i përket grupmoshave 40-49 vjeç me 41%, pastaj vjen grupmosha 30-39 vjeç me 25%. Vëmë re se nga të anketuarit një përqindje e konsiderueshme i përket grupmoshës 15-19 vjeç me 21%. Në shumicën e rasteve, të rinjtë nuk kanë ende një përvojë të gjatë pune ose kualifikimet profesionale që i bëjnë ata kandidatë më të favorshëm për punë në sektorë të tjerë. Fasoneria mund të jetë një opsion lehtësisht i arritshëm për të punuar. Gjithashtu për pronarët e ndërmarrjeve të ndryshme, puna në fasoneri u ofron atyre pagesa më të ulëta.



Sektori fason është i mbizotëruar nga gjinia femërore, kështu edhe nga anketa, 91% janë gra të anketuara dhe vetëm 7% e të anketuarve janë burra.

PJESA II – VENDI I PUNËS



Grafiku 3

Sipas Regjistrimit të Biznesit në Shqipëri, të krijuar nga INSTAT madhësia e ndërmarrjeve përcaktohet nga numri i të punësuarve:

- Ndërmarrjet me 1-4 të punësuar klasifikohen si ndërmarrje shumë të vogla;
- Ndërmarrjet me 5-9 të punësuar klasifikohen si ndërmarrje të vogla;
- Ndërmarrjet me 10-49 të punësuar klasifikohen si ndërmarrje të mesme;
- Ndërmarrjet me 50 e më shumë të punësuar klasifikohen si ndërmarrje të mëdha.

Ndërmarrjet që kemi realizuar anketa kanë qenë kryesisht ndërmarrje të mesme dhe të mëdha. Ndërmarrjet e mesme kanë qenë: Selio, Atek. Ka pasur ndërmarrje të mesme që punëtorët nuk kanë qenë as në dijeni të emrit të tyre, sepse administratorët ndërroreshin shpesh, sidomos me krizat e fundit në fasoneri.

Ndërmarrjet e mëdha kanë qenë: Alba Group Vorë, Albaco Shoes Sh.p.k, Alb Santorini Sh.p.k, Asa Sh.p.k, Prodyn, Remal etj. U dallua se kur punëtorët ishin pjesë e fabrikave të mëdha, ata i njihnin më shumë emrat e kompanive të tyre.

Gjatë pyetësorit të anketuarit janë pyetur gjithashtu edhe mbi artikujt që prodhojnë, ku 19.69% janë shprehur se në fabrikën e tyre prodhojnë veshje, 77.17% prodhojnë këpucë dhe 3.15% janë shprehur se prodhojnë artikuj të tjerë të ndryshëm. Kjo vjen në përputhje edhe me një shpërndarje kombëtare të fasonerive që prodhojnë këpucë janë më të larta në numër se sa fabrikat që prodhojnë veshje apo artikuj të tjerë.



Grafiku 4

Në këtë anketë dëshironim të dinim më shumë mbi markat për të cilat prodhohen në vendin tonë, sa i njohnin punëtorët këto marka dhe mënyra se si ishin prezantuar punëtorët me markat që prodhonin për to. Vetëm 61.42% e të anketuarave janë përgjigjur që i njohin markat, 33.86% janë shprehur se nuk i njohin markat dhe 4.72% nuk kanë preferuar të shprehen. Nga tabela kuptojmë se sa më e madhe të jetë ndërmarrja, aq më shumë i njohin markat, dhe sa më vogël ndërmarrja, mundësitë që punëtorët t'i njohin markat janë më të ulëta. Nga punëtorët e anketuar që punojnë në ndërmarrje të vogla dhe që janë shprehur se i njohin markat që prodhojnë, kanë preferuar të mos përgjigjen mbi llojin e tyre ose e kanë mësuar nga etiketat e artikujve.

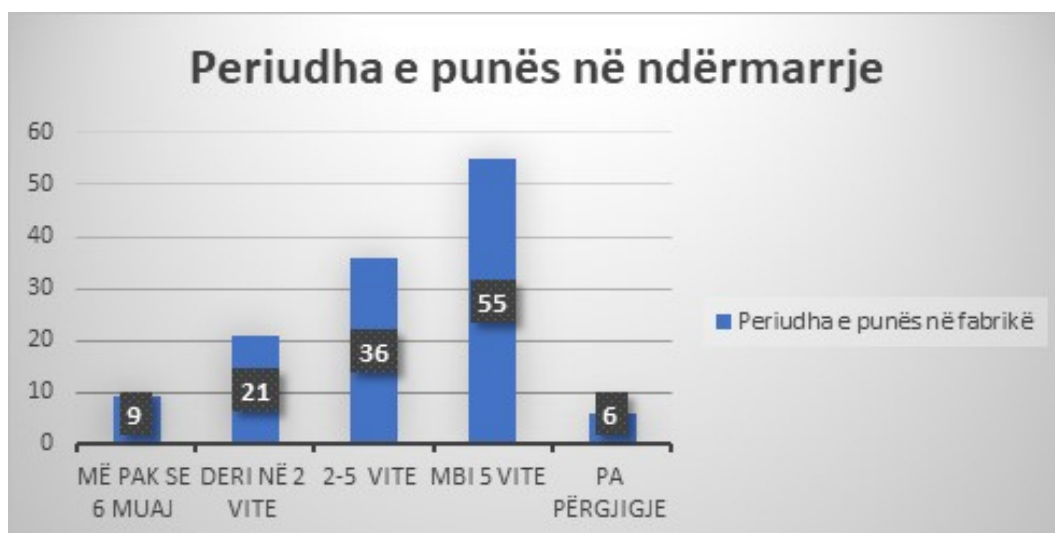
Ndërsa përsa u përket ndërmarrjeve të mëdha, janë më të ndërgjegjshme që t'ua prezantojnë vetë punëtorëve markat me të cilat kanë kontrata.

Kjo vihet re se nga të anketuarit që janë shprehur se i njohin markat, 39.22% kanë thënë se vetë kompania i ka njoftuar. Por përsëri pjesa më e madhe edhe në ndërmarrjet e mëdha, markat i njohin nga etiketat që u vendosin artikujve me 41.18%. Një pjesë e vogël, vetëm 5.88%, i njohin markat nga bisedat me punëtorë. Gjithashtu 13.73% janë punëtorë që kanë preferuar të mos shprehen se nga i njohin markat duke u shprehur se i kanë njohur nga metoda të tjera ose nuk janë përgjigjur fare.

55.91% të të anketuarve që njohin markat kanë treguar edhe disa nga këto markat. Në ndërmarrjet e vogla, mund të përmendim se prodhohet për Marela, Interbule, Markup dhe veshje pune për profesione të ndryshme për vendet evropiane. Këtu vëmë re se këto marka nuk janë shumë të njohura, jo vetëm në vendin tonë, por edhe në vendet evropiane. Ndërsa në ndërmarrje më të mëdha, janë shprehur se po prodhojnë për marka më të njohura. Ndër to mund të përmendim Versace, Prada, Gucci, Fendi, Philipp Plein, Burberry, Valentino, Pirre Candy, Original Marines, Vecense, Primico, Clarks, Timberland, Hollo, Teva, Hogan, Cofra, Siebel, Puma, Adiddas, Grand, Zenus, Damani, Max Mara, Zara, Koton, Versace, Bershka, Asos, Benetton, etj.

Ajo çka vihet re është se sa më e madhe të jetë ndërmarrja me punëtorë të punësuar, aq më të njohura dhe të shtrenjta janë markat për të cilat prodhojnë. Kjo vjen edhe për faktin se këto ndërmarrje kanë mundësi të konsiderueshme financiare për të investuar në trajnimin e punonjësve dhe për të përmirësuar proceset e punës. Trajnimi i specializuar dhe zhvillimi i aftësive mund të sjellë një nivel të lartë efikasiteti dhe cilësie në prodhim, duke ndikuar në imazhin e markës dhe në rritjen e konkurrencës në treg. Madhësia e ndërmarrjes bën që punonjësit të kenë më shumë mundësi për të zhvilluar aftësi dhe për t'u rritur në detyrat e tyre, duke sjellë një qëndrueshmëri midis interesave të ndërmarrjes dhe të punonjësve.

PJESA III – ORËT E PUNËS/KONTRATAT/PAGAT



Grafiku 5

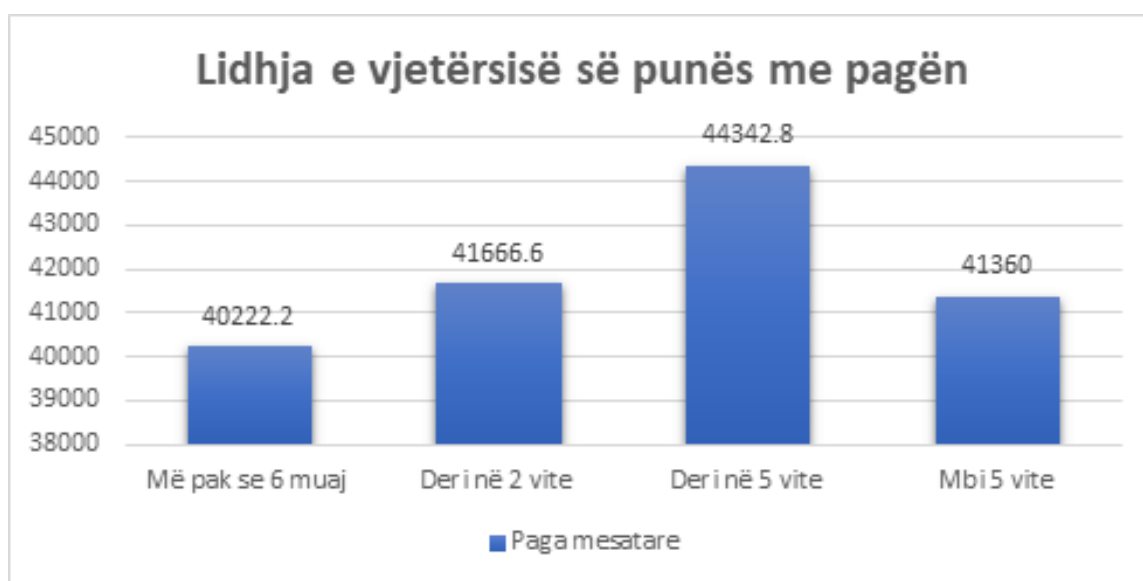
Nga grafiku i mësipërm vëmë re se në sektorin fason shumica e punëtorëve qëndrojnë gjatë në një ndërmarrje këpucësh apo veshjesh. Rreth 43.3% e tyre kanë mbi 5 vite që punojnë në të njëjtën ndërmarrje. Këto ndërmarrje kryesisht janë të mesme dhe kjo ndodh për shkak se këto të fundit kanë kapacitete trajnuese dhe ndikojnë në specializimin e tyre dhe kjo i bën punëtorët më të qëndrueshëm në vendin e punës.

Megjithatë ka dhe punëtorë që për shkak të krizës së fundit, mund të kenë pasur ndryshime më të shpeshta në vendin se ku punojnë. Kjo ka ndodhur sepse disa prej ndërmarrjeve janë detyruar të mbyllen për shkak të rënies së porosive, kostove të larta, ose ndërprerjes së zinxhirëve të furnizimit. Pavarësisht kësaj, punëtorët kanë kërkuar të sigurojnë vazhdimësinë e të ardhurave të tyre duke u transferuar në fasoneri të tjera që ende operojnë.

Një fakt interesant që duhet përmendur është që ndërmarrje të mëdha në këtë sektor po publikojnë njoftime për punë, duke kërkuar punëtorë të specializuar. Ky trend duket të jetë një përgjigje strategjike ndaj krizës, ku ndërmarrjet e mëdha po përpiqen të përfitojnë nga fakti që disa ndërmarrje të tjera po falimentojnë. Ata po zgjerojnë stafet e tyre me punëtorë të trajnuar dhe me përvojë, të cilët mund të kenë humbur vendet e tyre të punës për shkak të krizës.

Kjo dinamikë tregon një aspekt të rëndësishëm të tregut të punës në sektorin fason; ndërsa disa fabrika përballen me sfida të mëdha dhe mbyllen, aktorët më të mëdhenj në treg shfaqin një qëndrueshmëri dhe madje zgjerim, duke shfrytëzuar rrethanat për të forcuar pozitat e tyre.

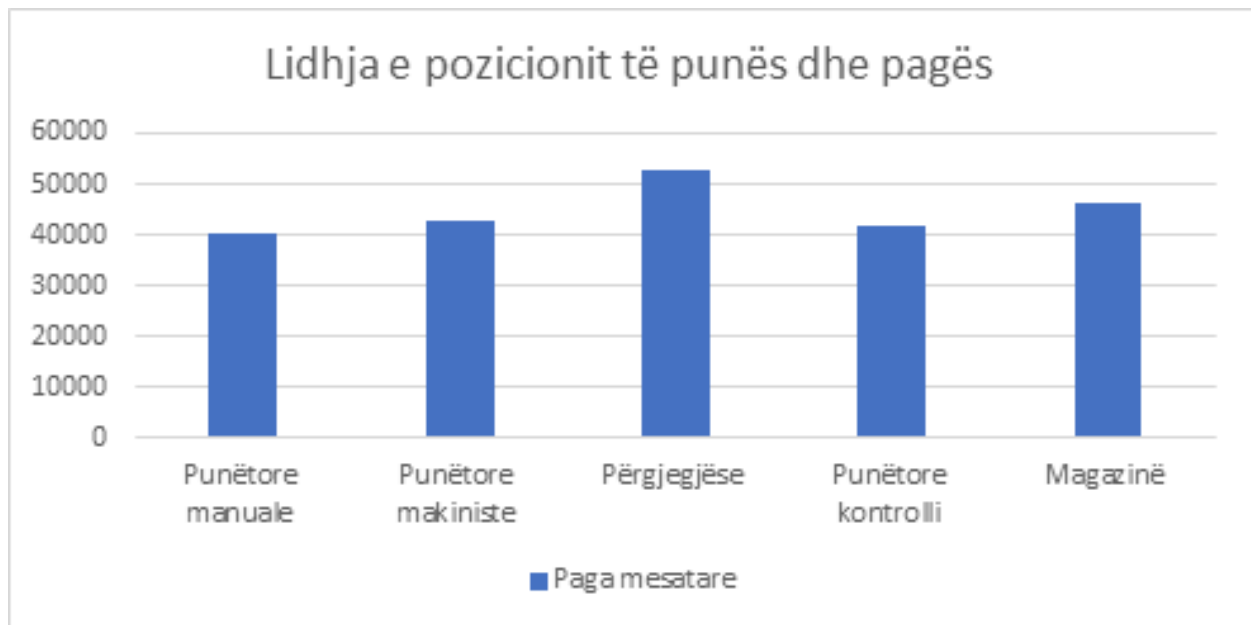
Ky fenomen gjithashtu pasqyron një ndarje në sektor, ku ndërmarrjet më të mëdha kanë më shumë burime dhe kapacitete për të menaxhuar sfidat e tregut, ndërsa ndërmarrjet më të vogla dhe më pak të qëndrueshme mund të përballen me pasojat më të rënda të krizës ekonomike.



Grafiku 6

Gjatë studimit, një fenomen i vërejtur është që pavarësisht vjetërsisë dhe përvojës së punëtorëve, paga mbetet e ngurtë dhe shpeshherë nuk reflekton këtë përvojë të fituar. Kjo gjë dallohet qartë edhe në grafikun e mësipërm, sepse diferenca mes punëtorëve me eksperiencë dhe punëtorëve të rinj është e papërfillshme. Ky fakt është i lidhur ngushtë me strukturën dhe dinamikat e tregut të punës në këtë sektor. Edhe pse punëtorët fitojnë përvojë dhe aftësi më të mira prodhimi me kalimin e kohës, pagat e tyre shpesh nuk pasqyrojnë këtë progres. Kjo mund t'i atribuohet në një masë të madhe presionit të vazhdueshëm për të mbajtur kostot e prodhimit sa më të ulëta, një aspekt kyç për të mbajtur konkurrencën në tregjet ndërkombëtare.

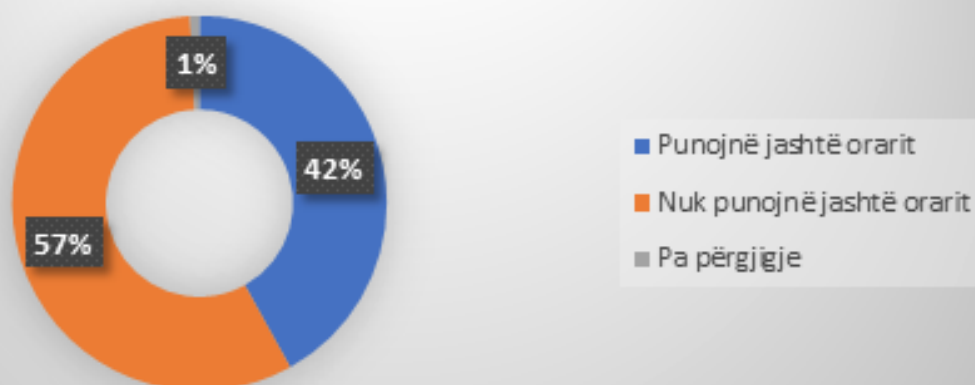
Mungesa e rritjes së pagave për punëtorët me përvojë në sektorin fason, gjithashtu mund të lidhet me faktorë si mungesa e sindikatave të fuqishme dhe një mungesë e përgjithshme e negociatave për paga më të larta. Kjo çështje reflekton një sfidë të madhe sociale dhe ekonomike brenda sektorit, duke hedhur dritë mbi nevojën për reforma në politikat e punës dhe standardet e punësimit në Shqipëri.



Grafiku 7

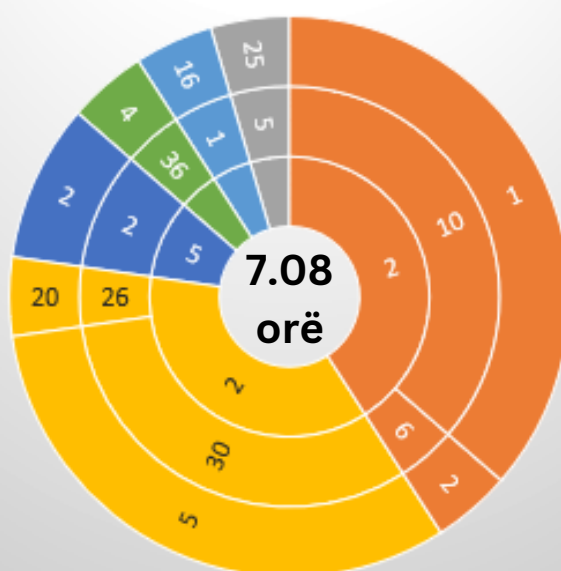
Një gjetje e rëndësishme e studimit lidhet me homogjenitetin e pagave pavarësisht nga pozicioni i punës. Nga grafiku i mësipërm dallojmë se paga e punëtorëve nuk dallon pavarësisht nga pozicioni i punës në të cilin ata janë. Kjo gjë ka ndodhur edhe për shkak të ndryshimit të pagës minimale në Shqipëri e cila është rritur gjatë vitit 2023 me vendim Nr. 113, datë 1.3.2023 “PËR PËRCAKTIMIN E PAGËS MINIMALE NË SHKALLË VENDI”. Sipas këtij vendimi, u rrit paga minimale dhe kjo u shoqërua me rritje për punëtorët manualë; ndërkohë që nuk u përkthye në indeksim për pagën e punëtorëve makiniste, të cilët zakonisht kërkojnë një nivel të caktuar të trajnimit dhe specializimit. Si rezultat, diferenca në paga midis punëtorëve manualë dhe atyre makinistë mbetet relativisht e vogël. Kjo tregon një mungesë të strukturës diferencuese të pagave që normalisht do të reflektonte nivelin e aftësive dhe përgjegjësisë të ndryshme të punës.

Të dhënat nga orët shtesë



Grafiku 8

Mesatarja e orëve shtesë gjatë një muaji



Grafiku 9

Nga përgjigjet e punëtorëve vumë re se një pjesë e madhe e tyre rreth 42% punonin jashtë orarit, por ata nuk e deklarorin se sa orë shtesë punonin gjatë muajit. Ata refuzorin të përgjigjeshin dhe kjo dallohet edhe nga të dhënat sepse 68.5% e tyre nuk janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

Në bisedat me punëtorët e sektorit fason, një çështje që u bë e dukshme ishte perceptimi i tyre mbi ditën e shtunë. Shumë punëtorë nuk i konsideronin orët e punës në ditën e shtunë si "orë shtesë" ose "orë jashtë orarit të rregullt të punës". Kjo mungesë e njohjes së ditës së shtunë si ditë pushimi, siç përcaktohet në Kodin e Punës, tregon një mungesë të theksuar të informacionit dhe ndërgjegjësimit ligjor midis punëtorëve.

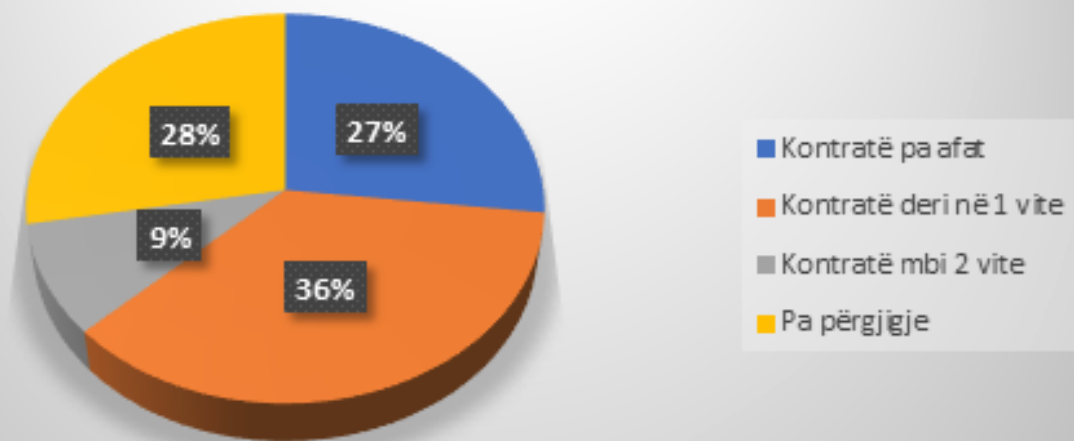
Sipas Kodit të Punës, dita e shtunë konsiderohet si ditë pushimi në shumicën e rasteve, dhe çdo punë e kryer në këtë ditë duhet të trajtohet si orë shtesë. Mirëpo, në praktikë, shumë punëtorë në sektorin fason nuk janë të vetëdijshëm për këtë të drejtë dhe pranojnë të punojnë në ditët e shtunë pa marrë kompensimin e duhur për orët shtesë. Kjo situatë jo vetëm që shkel të drejtat e punëtorëve por gjithashtu reflekton një mungesë të qartë të komunikimit dhe edukimit ligjor nga ana e punëdhënësve dhe institucioneve përgjegjëse.

Mungesa e kësaj njohjeje ligjore shpesh çon në një ngarkesë të tepërt pune dhe në një shfrytëzim të mundshëm të punëtorëve, të cilët punojnë orë të gjata pa marrë kompensimin e duhur që u takon sipas ligjit. Kjo çështje thekson nevojën për një sensibilizim dhe informim më të madh mbi të drejtat e punës në sektorin fason, organizim nëpërmjet sindikatave, si dhe nevojën për zbatim më të fortë të legjislacionit të punës nga institucionet shtetërore dhe ndërgjegjësimin e punëdhënësve për të respektuar këto standarde.

Një tjetër pikë që duhet përmendur lidhet me kontratën e punës. Prej punëtorëve janë shprehur se 9.45% nuk kanë kontratë pune dhe 3.94% nuk janë përgjigjur ose nuk e dinë a kanë ose jo një kontratë pune.

Shqetësues ishte gjithashtu fakti që pjesa dërrmuese e tyre, përkatësisht 60.63% nuk kishin një kopje të kontratës së tyre, kurse pjesa tjetër 29.92% kishin kopje të kontratës. Kjo situatë është shqetësuese sepse mungesa e një kopjeje kontrate formale të punës krijon një mungesë të sigurisë së punës për punëtorët, sepse ata nuk i njohin kushtet e kontratës.

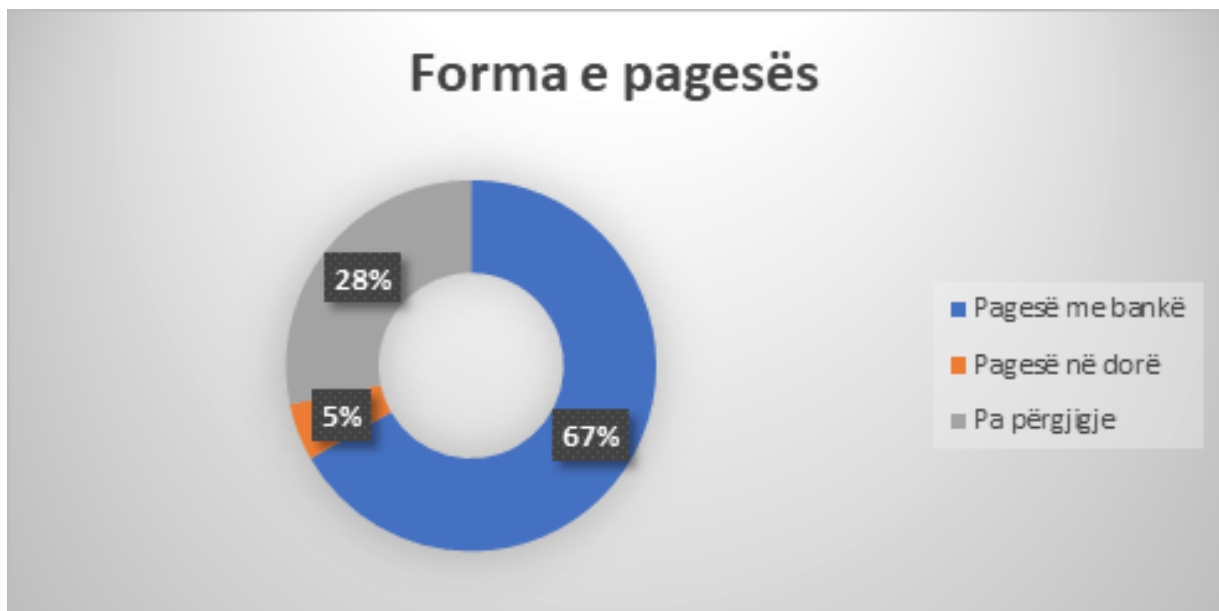
Forma e kontratës së punës



Grafiku 10

Nga pyetja në lidhje me formën e kontratës së punës (grafiku 10) rreth 36% e punëtorëve kanë nënshkruar një kontratë deri në 1 vit. Kjo përqindje duhet theksuar, sepse këto punëtore pasi përfundojnë afatin e kontratës një vjeçare, ndërmarrja nuk jua rinovon sërish. Kjo sjell që në vazhdimësi këta punëtorë të jenë pa kontrata dhe të jenë më të rrezikuar për pushime nga puna, sidomos gjatë periudhave të krizës.

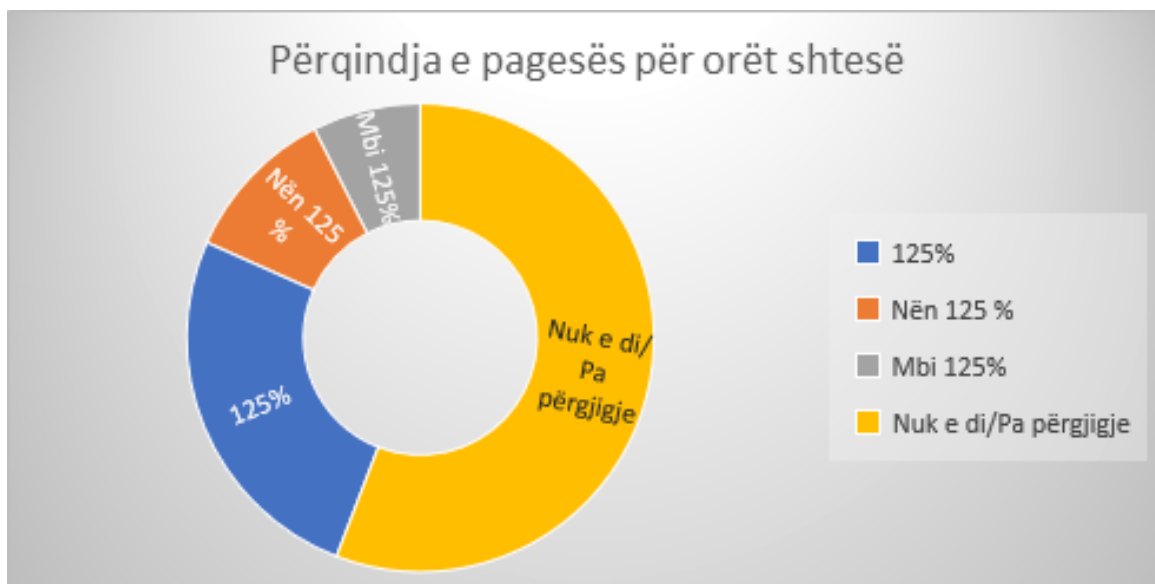
Përveç kësaj, pa një dokument zyrtar që përcakton kushtet e punësimit, punëtorët mund të jenë më të ndjeshëm ndaj praktikave të padrejta të punësimit dhe shkeljeve të të drejtave të tyre. Kjo mund të përfshijë mungesën e sigurisë në punë, pagesave të padrejta, orëve të gjata të punës pa kompensim shtesë, dhe mungesën e mbrojtjes në rastet e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve. Pa një kontratë të shkruar, vështirësohet edhe procesi i verifikimit dhe mbrojtjes ligjore të kushteve të punës. Nëse një punëtor ka ankesa apo pretendime ndaj punëdhënësit, mungesa e një kontrate të shkruar e bën atë më të vështirë për të argumentuar rastin e tij në një mjedis ligjor.



Grafiku 11

Pyetjes se si është forma e pagesës që punëtorët marrin, shumica prej tyre ju përgjigjën me pagesë me bankë. Pavarësisht kësaj, pati shumë punëtorë, rreth 28% që nuk u përgjigjën kësaj pyetjeje. Kjo gjë mund të ketë ndodhur sepse ato refuzojnë të përgjigjen, ose e marrin një pjesë të pagës në dore dhe një pjesë në bankë dhe kanë frikë që ta shprehin. Fakti që një pjesë e tyre mund të marrin këtë pagesë është sepse sigurimet shoqërore u paguhen bazuar në pagën minimale.

Për sa i përket sigurimeve shëndetësore dhe shoqërore, nga të dhënat ka rezultuar se 90.55% janë shprehur se janë në dijeni që ju paguhen sigurimet shoqërore dhe shëndetësore nga kompania, kurse pjesa tjetër 9.45% janë punëtorë që shprehen se nuk janë në dijeni nëse ndërmarrja ju paguan ose jo sigurimet shoqërore dhe shëndetësore. Nga këto punëtorë që janë shprehur se ju paguhen sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, vëmë re se 11.11% nuk kanë firmosur një kontratë me kompaninë.



Grafiku 12

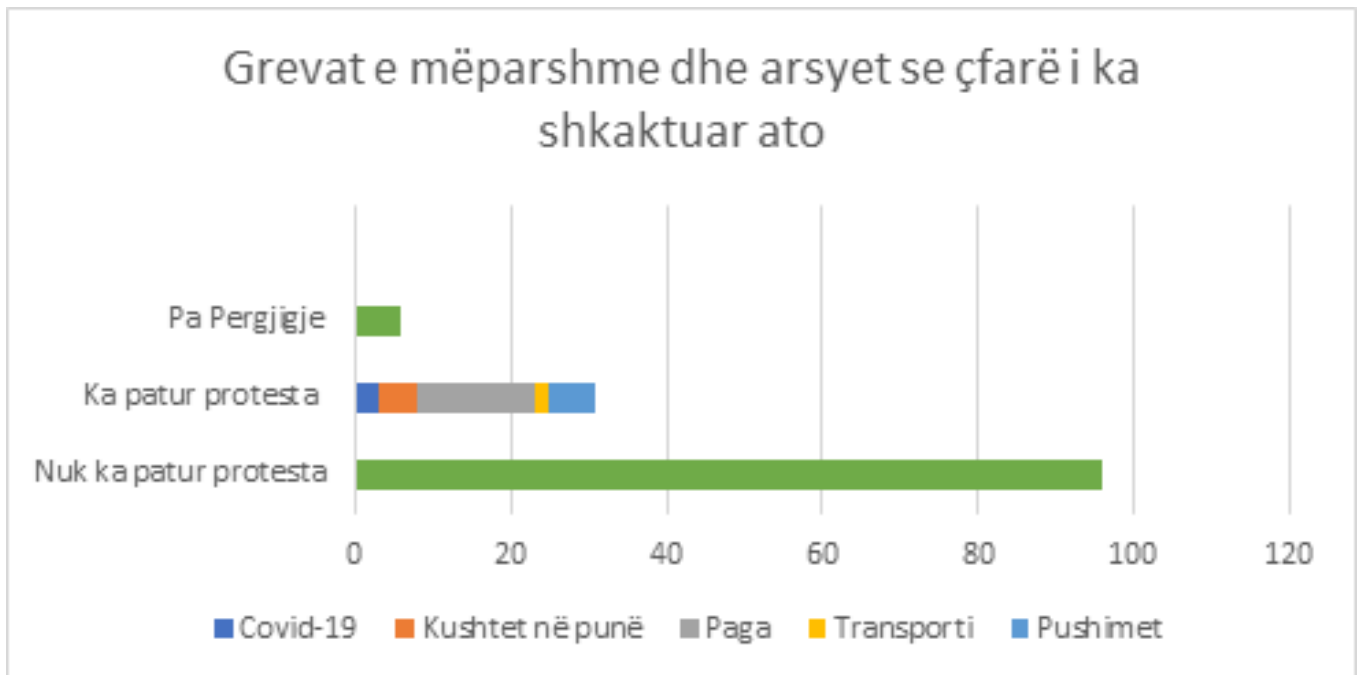
Në lidhje me pyetjen se sa përqind ju paguhet ora shtesë, një përfundim i rëndësishëm që ne e konsiderojmë shqetësues është që 67 punëtorë, respektivisht 52.76% e tyre nuk e dinë sa ju paguhen orët shtesë. Kjo përqindje tregon një mungesë të rëndësishme të transparencës dhe komunikimit në lidhje me kushtet e punësimit. Mungesa e informacionit dhe e njohurive të qarta rreth pagesës për orët shtesë mund të çojë në shfrytëzim të punëtorëve. Pa dijeni të plotë për të drejtat e tyre, punëtorët mund të bien pre e pagesave jo të drejta ose të paplota për orët shtesë. Kjo situatë gjithashtu vë në dukje nevojën për më shumë edukim dhe ndërgjegjësim për punëtorët, në lidhje me të drejtat e tyre ligjore dhe kontraktuale.



Grafiku 13

Pavarësisht se punëtorët janë shprehur që i marrin pushimet vjetore, shumica kanë raportuar që këto pushime nuk i marrin të plota. Në shumicën e rasteve, ato marrin gjysmën e pushimeve vjetore, pra vetëm 2 javë nga 4 javë që u takojnë sipas Kodit të Punës. Mungesa e njohurive rreth kësaj të drejte dhe ndoshta një praktikë e zakonshme në disa fasoneri për të reduktuar pushimet, ka bërë që shumë punëtore të mos përfitojnë pushimet e plota që u takojnë.

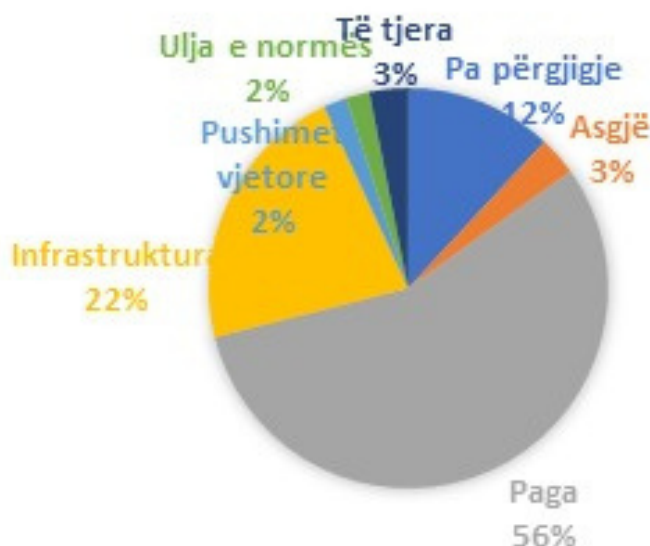
PJESA IV – NJOHJA/ANGAZHIMI NË SINDIKATË



Grafiku 14

Kur vjen puna tek organizimi sindikal dhe organizimi i protestave ndër vite, 75.59% janë shprehur se nuk ka patur asnjë organizim në vendin e tyre të punës. Nga 19.69% e punëtorëve, që kanë thënë që në fabrikën e tyre ka patur organizime të ndryshme, pjesa më e madhe e tyre janë shprehur se protesatat/grevat kanë ardhur si nevojë për rishikimin e pagave, që pasojnë me nevojën për t'u respektuar pushimet vjetore, dita e shtunë të jetë pushim, apo edhe lejet sipas nevojave (rastet e vdekjeve të familjarëve, martesave, sëmundjeve, leje lindje etj.) që parashikohen sipas Kodit të Punës. Punëtorët janë shprehur gjithashtu se ka patur protesta/greva edhe në periudhën e Covid-19, për shkak të mos respektimit të rregullave të vendosura nga Ministria e Shëndetësisë. Protesta të tjera janë zhvilluar për kushtet e punës dhe transportin.

NDRYSHIMET QË PUNONJËSIT KËRKOJNË NË NDËRMARRJET E TYRE

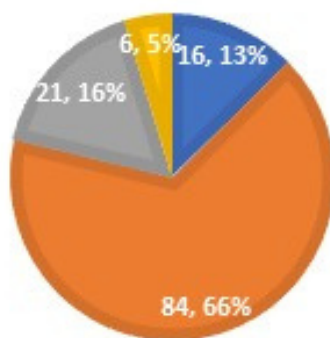


Grafiku 15

Kur punëtorët janë pyetur se çfarë do të donin të ndryshonin në vendin e punës, 56% do të dëshironin që protestat të organizoheshin për pagat, duke i parë si të pamjaftueshme pas krizës së Covid-19 dhe rritjes së çmimeve, 22 % dëshironin të përmirësohej infrastruktura, pasi janë shprehur se fabrikat lënë shumë për të dëshiruar kur vjen puna të hapësirat e përbashkëta, makineritë dhe mjetet e punës me të cilat punojnë apo edhe sistemi i ajrimit në fabrika, 2% kërkonin pushimet vjetore, pasi sipas tyre jo gjithmonë i përfitojnë katër javët e pushimeve vjetore që u takojnë me Kodin e Punës dhe as nuk u paguhen me përqindje më të lartë se ora normale, ulja e normës (2%), asgjë (3%), të tjera (3%) dhe 12% nuk kanë preferuar të përgjigjen fare.

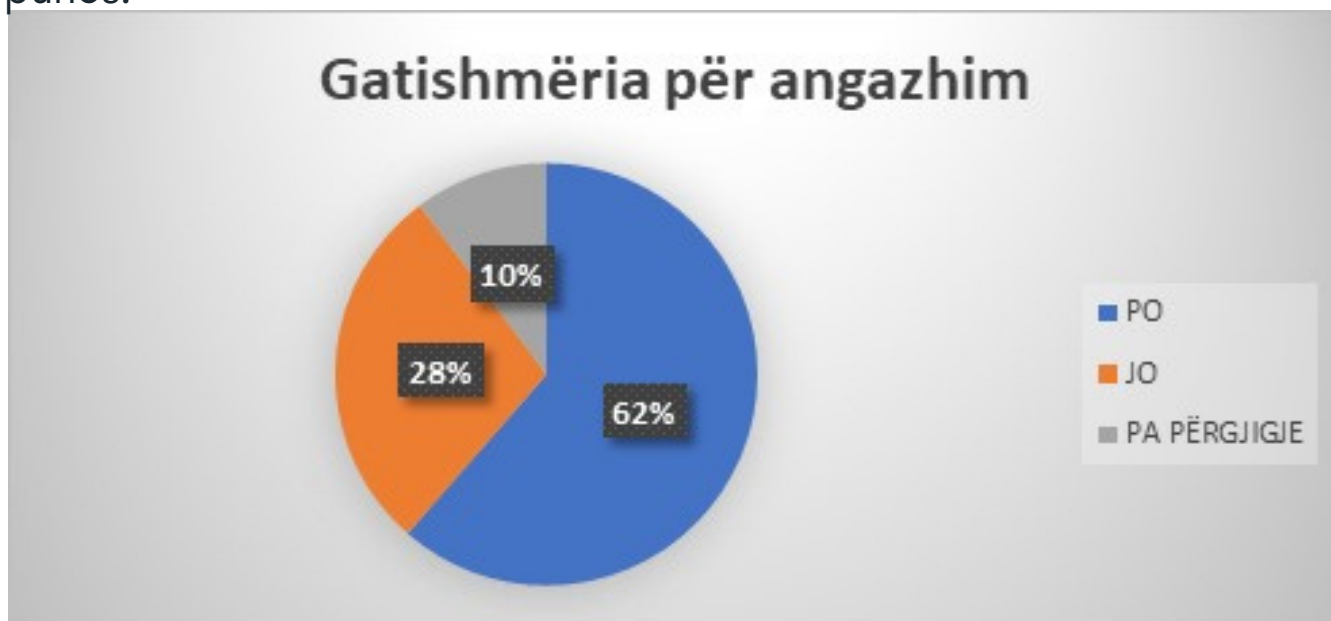
ORGANIZIMI SINDIKAL NË NDËRMARRJE

Po Jo Nuk njohin asnjë sindikatë Pa përgjigje



Grafiku 16

Nga grafiku 16 kuptojmë se 16.13% e punëtoreve e dinë që në fabrikën e tyre ka anëtarë nga sindikata të ndryshme, që përfaqësojnë punëtorët e sektorit fason dhe që në fabrikën e tyre ka organizim sindikal. Por një përqindje shumë e lartë, 84.66% e tyre janë shprehur se nuk janë në dijeni nëse në fabrikën e tyre ka ndonjë anëtarë të sindikatës apo mund të bëhet ndonjë organizim nga ndonjë sindikatë në ndërmarrjen e tyre. 21.16% janë shprehur se nuk njohin asnjë sindikatë dhe nuk janë në dijeni mbi funksionet dhe përfitimet që mund të marrin nga organizimi sindikal në vendin e punës.



Grafiku 17

Gatishmëria e punëtorëve për t'u organizuar në vendin e punës është 62%. Kjo tregon shumë mbi pakënaqësitë që kanë dhe nevojës për të patur ndryshim të situatës me kushtet e punës, nevojës për paga më të larta apo edhe nevojës për të përfituar pushimet vjetore sipas Kodit të Punës. Vetëm 28% janë shprehur se pavarësisht vështirësive apo pakënaqësive që kanë në vendin e tyre të punës, ato nuk janë të gatshme për t'u organizuar për nevojat e tyre. Ndërsa 10% e të anketuarave nuk kanë preferuar të mos përgjigjen.

PËRFUNDIME



Homogjeniteti i pagave: Studimi ka zbuluar një homogjenitet të qartë në pagat pavarësisht nga pozicioni i punës. Kjo do të thotë se nuk ka një ndryshim të konsiderueshëm në pagën e punëtorëve, pavarësisht se në cilin pozicion punojnë ata, qoftë punëtor manual apo makinist.



Efekti i ndërhyrjes së qeverisë në pagën minimale: Rritja e pagës minimale në Shqipëri sipas vendimit Nr. 113, datë 1.3.2023 ka ndikuar në rritjen e pagave të punëtorëve manualë, por nuk ka pasur një efekt të ngjashëm për punëtorët makinistë, të cilët zakonisht kërkojnë trajnim dhe specializim më të lartë. Ky mosbalancim tregon një mungesë të indeksimit të pagave në përputhje me nivelin e specializimit dhe përgjegjësi të punës.



Mungesa e strukturës diferencuese të pagave: Situata tregon një mungesë të qartë të një strukture diferencuese të pagave që do të reflektonte aftësitë, trajnimin dhe përgjegjësitë e ndryshme në punë. Në një sistem të shëndetshëm të përcaktimit të pagave, pritet që punëtorët me më shumë trajnim dhe përgjegjësi, të paguhen më shumë.



Mungesa e kontratave të punës dhe kopjeve të tyre: Studimi tregon një mungesë të theksuar të kontratave të punës dhe kopjeve të tyre në mesin e punëtorëve. Rreth 9.45% e punëtorëve nuk posedojnë një kontratë pune, dhe 60.63% nuk kanë një kopje të kontratës së tyre. Kjo situatë krijon një mungesë të siguri në punë dhe një informacion të pamjaftueshëm mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre.



Kontratat e punës me afat të shkurtër: Përqindja e lartë e punëtorëve (rreth 36%) që kanë nënshkruar kontrata deri në 1 vit tregon një mungesë të stabilitetit në punë. Ky fakt sjell pasoja që punëtorët të jenë në një pozitë të pasigurt dhe të rrezikuar për të mos u rinovuar kontratat, veçanërisht në periudha të krizës.



Mungesa e organizimit sindikal: Bazuar në të dhënat e paraqitura, shumica e punëtorëve nuk kanë hasur asnjë formë organizimi sindikal në vendin e tyre të punës. Ndër ata që kanë përjetuar organizim, shumica theksojnë se protestat dhe grevat janë nxitur nga nevoja për rishikim të pagave dhe respektim të të drejtave të punëtorëve apo për pushimet vjetore dhe dita e shtunë si ditë pushimi. Në periudhën e pandemisë, shprehin se ka patur mosrespektim të rregullave anti-Covid. Përveç pagave, ka patur edhe kërkesa për përmirësimin e infrastrukturës dhe kushtet e punës në ndërmarrje.



Mungesa e informacionit mbi sindikatat: Për sa i përket informacionit mbi sindikatat, shumica e punëtorëve nuk janë të informuar nëse në vendin e tyre të punës ka anëtarë nga sindikatat. Një pjesë e konsiderueshme nuk njohin asnjë sindikatë dhe nuk janë të informuar mbi funksionet dhe përfitimet që sjell organizimi sindikal në vendin e punës. Ndërsa gatishmëria për organizim në vendin e punës është e lartë, me 62% të punëtorëve të shprehur të gatshëm për të marrë pjesë në ndryshime për kushtet e punës, rritje të pagave dhe të drejta të tjera.

REKOMANDIME

-  **Rishikimi i strukturës së pagave:** Organizatat dhe qeveria duhet të rishikojnë dhe të ndërtojnë një strukturë të pagave që më mirë reflekton trajnimin, aftësitë dhe përgjegjësitë e ndryshme të punonjësve. Kjo do të ndihmojë në krijimin e një tregu më të drejtë dhe konkurrues të punës.
-  **Indeksi i pagave sipas specializimit dhe përgjegjësi:** Është e rëndësishme që pagat të indeksohen në mënyrë të drejtë për të pasqyruar nivelin e specializimit dhe përgjegjësi të punës. Kjo do të nxisë motivimin dhe zhvillimin profesional të punëtorëve.
-  **Fokusimi në politikat e punës dhe trajnime:** Qeveria dhe organizatat duhet të fokusohen në politika të punës që promovojnë trajnimin dhe zhvillimin e aftësive, duke u siguruar që këto investime të reflektohen në strukturën e pagave.
-  **Shtimi i transparencës dhe komunikimit:** Ndërmarrjet duhet të jenë më transparente në lidhje me politikat e tyre të pagave dhe të komunikojnë qartë kriteret e tyre për përcaktimin e pagave. Kjo do të ndihmojë në krijimin e një mjedisi më të drejtë dhe të hapur në vendin e punës.
-  **Rritja e sigurisë së punës dhe transparencës së kontratave:** Kompanitë dhe qeveria duhet të punojnë së bashku për të siguruar se të gjithë punëtorët kanë kontrata të punës dhe kopje të tyre. Kjo do të ndihmojë në rritjen e transparencës dhe në sigurimin e të drejtave të punëtorëve.

-  **Politika për kontratat me afat më të gjatë:** Duhet të inkurajohen politikat që favorizojnë kontratat e punës me afate më të gjata, për të siguruar më shumë stabilitet dhe siguri për punëtorët. Kjo mund të përfshijë rishikimin e ligjeve dhe rregulloreve të punës për të mbështetur rinovimin e kontratave dhe të drejtat e punëtorëve.
-  **Ndërgjegjësim dhe informim për sindikatat:** Nevoja për fushata ndërgjegjëse dhe informuese mbi rolin dhe përfitimet e sindikatave në vendin e punës. Gjithashtu do të ishte mundësi e mirë të organizohen seminare dhe prezantime në ambientet e punës për të sqaruar punëtorët rreth avantazheve të organizimit sindikal, nga organizatat sindikale në ndërmarrjet ku ende nuk ka organizim.
-  **Përfshirja e përgjithshme në sindikata:** Inkurajimi i punëtorëve për t'u bërë pjesë në sindikata dhe të njohin përfitimet që mund të sjellë organizimi sindikal në situatën e tyre.

*Ky studim është
mbështetur nga*

**Clean
Clothes
Campaign**

