

PUNËSIMI SEZONAL NË TURIZMIN BREGDETAR MES INFORMALITETIT, PASIGURISË DHE TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE

AUTOR
IKESH



PUNËSIMI SEZONAL NË TURIZMIN BREGDETAR MES INFORMALITETIT, PASIGURISË DHE TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE

Studimi **“PUNËSIMI SEZONAL
NË TURIZMIN BREGDETAR MES
INFORMALITETIT, PASIGURISË DHE
TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE”**

është përgatitur nga Instituti për
Kritikë dhe Emancipim Shoqëror
(IKESH), me mbështetjen e Rosa
Luxemburg Stiftung (RLS).

Adresa: Rruga ‘Karl Gega’, godina
1, Hyrja 1, Apartamenti 66, Tiranë,
Shqipëri

Email: info@ikesh.org

Web: <https://ikesh.org/sq/>

Grupi i punës

Koordinatorë e projektit:

Ariola Zeneli

Autorë të studimit:

Anxhela Nasto, Emiljando Kita,
Ferdez Onuzi, Xhuljane Uku

Redaktor:

Gabriel Rakaj

Publishing designer:

Kristi Çunga

Fotograf:

Enriko Peçulaj

Ky publikim ose pjesë të tij mund të përdoren lirisht nga palë të tjera, me kushtin e vetëm që të citohet ky burim origjinal.

Autor: Instituti për Kritikë dhe Emancipim Shoqëror (IKESH) © 2025

ISBN 9789928488909

Falënderojmë përzemërsisht të gjithë ata që ndanë kohën dhe përpjekjet e tyre për ta bërë të mundur këtë studim.

PARATHËNIE	6
HYRJE	7
1. BREGDETI SHQIPTAR MES ZHVILLIMIT TURISTIK DHE DINAMIKAVE TË PUNËSIMIT	11
1.1 Historiku, bumi dhe ndikimi i turizmit në ekonomi	11
1.2 Lloji i turizmit bregdetar në Shqipëri	15
1.3 Turizmi mes punës dhe nevojës	18
1.4 Korniza ligjore për punën sezonale në Shqipëri	22
2. METODOLOGJIA	26
2.1 Metoda e përdorur	26
2.2 Mbledhja dhe analiza e të dhënave	28
2.3 Kufizimet e studimit	29
2.4 Etika e studimit	30
3. ANALIZA E ANKETAVE DHE INTERVISTAVE	32
3.1 Informaliteti	32
3.2 Kushtet e punës tek punëtorët sezonal	37
3.3 Përmirësimi i kushteve të punës sezonale në turizëm, mbrojtja e të drejtave të punëtorëve sezonalë dhe nevoja për përfaqësim	48
PËRFUNDIME	55
REKOMANDIME	57
BIBLIOGRAFIA	58
ANEKS 1	63

PARATHËNIE

Instituti për Kritikë dhe Emancipim Shoqëror që prej themelimit të tij në vitin 2014 ka pasur në fokus çështjen punëtore dhe analizimin e kushteve të punës sidomos në sektorë me rëndësi të madhe në ekonominë e vendit. Studimi “Gjendja e klasës punëtore në Shqipëri” (2015-2016), i publikuar në dy pjesë ka marrë në analizë punëtorë nga sektorë si fasoneria, call-center, ndërtimi, industria nxjerrëse e përpunuese dhe industria e lehtë, për të paraqitur sa më qartë gjendjen në të cilën ndodhen dhe për t’i bërë të dukshëm e pjesë të publikes jo vetëm si statistikë, por si dëshmi të padrejtësive shoqërore.

HYRJE

Shqipëria është një vend i cili aktivitetin më të lartë ekonomik e ka të bazuar te shërbimet. Risi e dekadës së fundit është turizmi bregdetar, i cili ka qenë në fokus të të gjithëve, duke filluar nga turistët e duke përfunduar tek investitorët. Në këto vite shumëçka ka ndryshuar duke e kthyer në një gjenerues shifrash të larta, por ajo çka më së shumti ka rëndësi është se si këto përkathehen në numrin e të punësuarve, nivelin e pagave dhe efektin në komunitete dhe se si kanë ndryshuar në vite. Ajo që përpiqemi të kuptojmë është nëse ky zhvillim po ndërtohet mbi një kontradiktë të thellë të një sektori në ekspansion dhe kushteve të punës të punëtorëve sezonal.

Përpara investitorëve strategjikë ekzistonte biznesi lokal familjar, një formë e organizimit e cila mban aktiv lokalitetin dhe fuqizon komunitetet duke bërë që të ardhurat të qarkullojnë brenda zonës rritjen e mirëqenies në komunitet. Me një nivel shumë të lartë emigrimi, në vend që të fuqizonte këtë të dytën, bartësit e pushtetit politik zgjodhën të parën si model zhvillimi. Në pak vite kjo arriti të jetë logjika sunduese dhe në gjithë vijën bregdetare të kemi hotele dhe resorte si investime, qofshin nga rrjete hotelerie apo njerëz që zgjedhin të investojnë shuma parash të cilave nuk iu dihet origjina dhe që fitojnë statusin e investitorit strategjik. Po ashtu, po shtohen blerës të huaj të cilët e konsiderojnë si investim të mirë blerjen e pronave në bregdet.

Nëse përpara 10 vitesh Shqipëria ishte bukuri e pashkelur dhe për ata që e preferojnë këtë natyrë ishte ndjellëse, sot vija bregdetare me infrastrukturë të ndërtuar është betonizuar me kriterin e vetëm që të kthehet në fitime për atë që ndërton. Ky transformim ka sjellë turistë, por ky model zhvillimi nuk është i qëndrueshëm. Rruga e ndjekur për zhvillim ka ardhur pa një studim të bazuar në nevojat e komunitetit dhe përfshirjen e tij në mënyrë që ky të ishte proces sa më organik. Sot Shqipëria në një pjesë të konsiderueshme të vijës bregdetare nuk është natyrë e egër dhe as autentike. Shto faktin që ky nuk është më as destinacion i lirë. Të gjithë këta janë faktorë të cilët mund të ndikojnë në rënien e interesit të turistëve në të ardhmen.

Çështje thelbësore mbetet përcaktimi i llojit të turizmit që duam të zhvillojmë. Shpesh krijohet përshtypja se të ardhurat maksimale mund të arrihen përmes turizmit elitare: pra, duke investuar në struktura të standardeve të larta dhe duke shfrytëzuar sa më mirë vijën tonë bregdetare, e cila është e kufizuar krahasuar me vendet fqinje. Megjithatë, ky model kërkon një transformim të gjerë infrastrukturor dhe njëkohësisht shoqërohet me pikëpyetjet e veta.

Këtu lind dilema kryesore: a duhet Shqipëria të orientohet drejt turizmit masiv, i cili ka kosto më të ulët për turistët, apo drejt turizmit elitare, që kërkon investime më të mëdha, por gjeneron të ardhura më të larta për një numër më të vogël vizitorësh?

Duke pasur parasysh sipërfaqen e vogël të vendit, do të pritej të mos kishim probleme infrastrukturore që pengojnë zhvillimin e turizmit elitare. Megjithatë, ky model priret të përjashtojë vetë banorët, pasi çmimet e larta në disa zona të bregdetit e bëjnë të vështirë për qytetarët të pushojnë në vendin e tyre. Nga ana tjetër, edhe turizmi masiv sjell pasoja negative, veçanërisht sa i përket ndotjes dhe dëmtimeve të mjedisit.

Modeli i zhvillimit që nuk e vendos lokalitetin si element qendror të planifikimit krijon pasoja të ndjeshme në strukturën sociale dhe hapësinore të zonave. Një qasje e tillë prodhon fragmentim territorial, dobësim të komuniteteve dhe prishje të ekuilibrave ekzistues socio-ekonomikë.

Mungesa e mekanizmave të mbështetjes për banorët vendas, të cilët duhen konsideruar aktorë kyç në proceset zhvillimore, çon në largimin e tyre nga territori, pasi ai nuk u ofron më kushtet e nevojshme për një jetë të qëndrueshme.

Ky proces migrator krijon deficit të konsiderueshëm në fuqinë punëtore lokale dhe detyron bizneset të orientojnë rekrutimin drejt punonjësve të jashtëm. Ndryshe nga strukturat tradicionale të sipërmarrjeve familjare apo punësimi i punëtorëve nga zona, i cili ka qenë praktikë e zakonshme në të kaluarën, sot vihet re një mungesë e qëndrueshme e stafit vendas.

Megjithëse punonjësit e ardhur nga jashtë komunitetit mund të ofrojnë shërbime më të kualifikuara në aspektin teknik, mungesa e lidhjes së tyre organike me kulturën dhe traditat vendase e kufizon kapacitetin për të ofruar një shërbim autentik. Kjo situatë prodhon jo vetëm pasoja ekonomike, por edhe humbje të vlerave kulturore, duke kompromentuar cilësinë dhe autenticitetin e përvojës turistike që lokaliteti mund të ofrojë

Nevoja për staf në sektorin e turizmit bregdetar nuk është shumë e hershme, por ndër vite ka ndryshuar. Specifika e kësaj pune është sezonaliteti, i cili herë pas here sjell njëfarë çekuilibri në aspektet e tjera. Për shembull, në qytetet e origjinës së punëtorëve (kuptojmë qyteti ku banojnë e punojnë) mbeten pozicione pune bosh. Po ashtu krijohen probleme në ri-integrimin e punëtorëve pas sezonit. Problemi i vërtetë i punës sezonale qëndron te nxitja e punonjësve për t'u rikthyer vitin pasues në të njëjtin vend pune dhe për ta shndërruar punën sezonale në turizmin bregdetar në një profesion të qëndrueshëm. Kjo punë kryesisht shihet si sfidë për një periudhë të caktuar të jetës, siç mund të jetë koha kur je student ose koha kur nuk ke fituar stabilitet në profesion dhe sigurisht, para se të kesh filluar angazhimet familjare. Por kjo sjell që eksperiencia dhe kualifikimi të jenë të fragmentuara dhe aktualisht nuk ka politika që nxisin vazhdimësinë e punës në këtë sektor nga stafi që ka përvojë pune.

Në këtë kuptim studimi kërkon t'i përgjigjet pyetjes: **Cilat janë kushtet e punës së punëtorëve sezonalë në sektorin e turizmit në Shqipëri?** Më specifikisht: Cilat janë përvojat konkrete të punëtorëve sezonalë në lidhje me pagat, oraret dhe kushtet e punës? Në çfarë mase janë ata të përfaqësuar në sindikata ose struktura të tjera mbrojtjeje? Çfarë boshllëqesh ekzistojnë në kuadrin aktual ligjor dhe institucional për të garantuar mbrojtjen e të drejtave të tyre?

Përgjigjet ndaj këtyre pyetjeve do të kontribuojnë për të kuptuar më mirë aspektet socio-ekonomike të punës sezonale në Shqipëri dhe do të mundësojnë formulimin e rekomandimeve për ndërhyrje të qëndrueshme në politikat publike.

Qëllimi i këtij studimi është të analizojë kushtet e punës së punëtorëve sezonalë në sektorin e turizmit bregdetar në Shqipëri, duke identifikuar sfidat kryesore me të cilat ata përballen, informaliteti dhe pasiguria në punë, si dhe të kontribuojë në dhënien e sugjerimeve për reforma ligjore, fuqizimin e organizimit sindikal dhe përmirësimin e politikave që mbrojnë të drejtat e tyre.

Punëtorët sezonalë janë një nga grupet më të prekura nga sfidat në vendin e punës. Në këtë kuptim, çështja e punës sezonale është jo vetëm një sfidë për tregun e punës, por edhe një test për drejtësinë sociale dhe angazhimin institucional ndaj të drejtave të njeriut në Shqipëri. Prandaj **objektivat** e këtij studimi janë:

- *Të analizojë gjendjen aktuale të sektorit të turizmit;*
- *Të analizojë kushtet e punës së punëtorëve sezonalë, përfshirë pagat, orët e punës, sigurinë në punë, aksesin në shërbime bazë dhe trajtimin e tyre nga punëdhënësit;*
- *Të shqyrtojë shkallën e informalitetit dhe mungesës së mbrojtjes ligjore për këtë kategori punonjësish;*
- *Të propozojë rekomandime konkrete për aktorët institucionalë, shoqërinë civile dhe sindikatat për të përmirësuar mbrojtjen dhe të drejtat e punëtorëve sezonalë;*
- *Të kontribuojë në ngritjen e vetëdijes publike dhe politike rreth sfidave të punës sezonale në sektorin e turizmit.*

Rëndësia e këtij studimi qëndron në faktin se nuk trajton punëtorët sezonalë thjesht si statistika, por si subjekte me përvoja, nevoja dhe të drejta konkrete që kërkojnë mbrojtje dhe përfaqësim. Punimi mund të kontribuojë në debatet mbi reformimin e Kodit të Punës, fuqizimin e sindikatave dhe ndërtimin e një modeli më të drejtë zhvillimi ekonomik.



1. BREGDETI SHQIPTAR MES ZHVILLIMIT TURISTIK DHE DINAMIKAVE TË PUNËSIMIT

1.1 Historiku, bumi dhe ndikimi i turizmit në ekonomi

Shqipëria ka parë një rritje të ndjeshme të numrit të turistëve dhe interesit për destinacionet e saj natyrore dhe kulturore. Gjithashtu, peizazhet piktoreske të Shqipërisë, diversiteti natyror dhe kulturor, trashëgimia dhe historia e saj e pasur, si dhe klima e ngrohtë mesdhetare kanë bërë që ajo të dalë në pah fort si një destinacion në zhvillim në skenën e turizmit evropian. Sipas të dhënave zyrtare, “Në vitin 2023, Shqipëria u rendit e 4-ta në nivel global për rritjen më të madhe të përqindjes së mbërritjeve të turistëve ndërkombëtarë, duke shënuar një rritje me 56% krahasuar me vitin 2019” (Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Turizmit 2025–2030, f. 7).

Bumi i vërtetë i turizmit u shënua pas pandemisë, me hyrjet e turistëve të huaj që e kaluan për herë të parë shifrën “10 milionë në 2023 dhe 11.7 milionë në 2024” (Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Turizmit 2025–2030, f. 10). Turizmi ndryshoi imazhin e Shqipërisë, që tashmë në mediat e huaja u etiketua si “Maldivet e Europës”, me kosto të lirë (Ecco “le Maldive d’Europa”, si paga la metà e si sta meglio: vicinissimo a noi, 2024). Parablerjet e agjencive të huaja nxitën investimet e hoteleve që nisën të zbatonin modelin “të gjitha të përfshira”. “Në fund të vitit 2023, “Akomodimi dhe shërbimi ushqimor” arriti në 3.6% të PBB-së, me një rritje të shpejtë nga 2016, kur treguesi ishte 1.54%.” (Monitor, 2025)

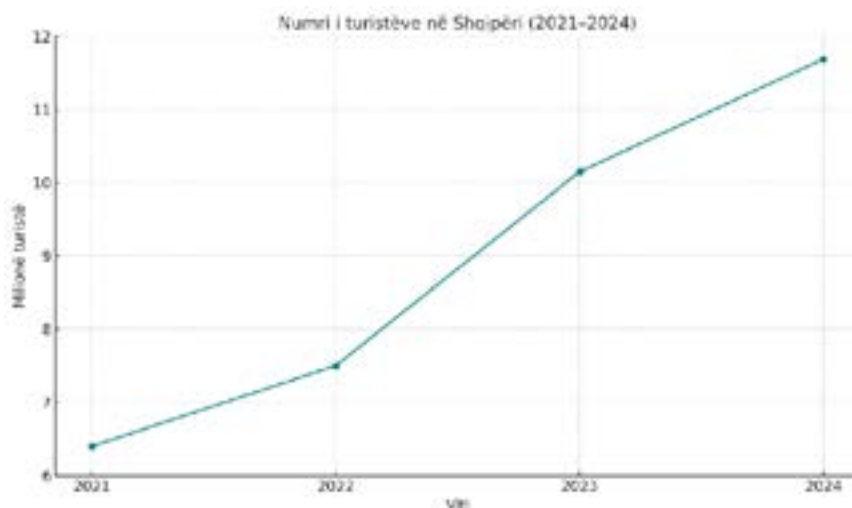
“Të ardhurat nga udhëtimet e të huajve në 2024-n arritën në rekordin e 5 miliardë eurove, sipas Bankës së Shqipërisë, me një bilanc (duke hequr shpenzimet e shqiptarëve jashtë) që mbetet pozitiv prej 2.3 miliardë eurosh.” (Monitor, 2025) Të nxitura nga interesi për turizmin, investimet u shtrinë me shpejtësi vitet e fundit, por në pjesën më të madhe janë në fshatra turistike, të cilat sjellin kthim të shpejtë për investitorët, por më pak vlerë të shtuar për ekonominë.

Çmimet ende më të ulëta të banesave në krahasim me vendet e rajonit po nxisin një valë të fortë interesimi nga të huajt, të cilët, sipas Bankës së Shqipërisë, gjatë periudhës 2022–2024 kanë blerë pothuajse **1 miliard euro** pasuri të paluajtshme. Megjithatë, rritja e shpejtë e sektorit të turizmit po shoqërohet edhe me sfida serioze. Infrastruktura aktuale nuk po i përballon dot flukset e reja, duke krijuar trafik të rënduar dhe vonesa të vazhdueshme. Për më tepër, çmimet po rriten me ritme të shpejta, duke prekur negativisht qytetarët vendas. (Monitor, 2025)

Problemi më i madh lidhet me ndërhyrjet e pakontrolluara në zonat bregdetare. Betonizimi i shpejtë, veçanërisht në jug të vendit, po dëmton natyrën, që është aspekti kryesor i konsiderimit të Shqipërisë vend tërheqës. Edhe mediat ndërkombëtare kanë filluar të paralajmërojnë për këtë prirje: “The Telegraph” së fundmi ka theksuar se vendi rrezikon të përballet me një situatë tipike të mbiturizëm. (Albania could be on the fast track to an overtourism nightmare, 2025)

Nga ana tjetër, qeveria nuk ka ende një strategji të qartë për modelin e turizmit që dëshiron të zhvillojë. Përpjekjet për të orientuar vendin drejt turizmit elitist nuk përputhen me realitetin aktual të infrastrukturës, menaxhimit të mbetjeve dhe mungesës së fuqisë punëtore të kualifikuar. Dukshëm, interesi i lartë për Shqipërinë po përdoret si justifikim për një urbanizim të pakontrolluar të gjithë vijës bregdetare - një proces që rrezikon të kthehet në një problem madhor në të ardhmen e afërt.

Të dhëna ekonomike mbi turizmin



Grafiku 1 (ALTAX, 2024)

Ky grafik paraqet rritjen e qëndrueshme të numrit të turistëve që kanë vizituar Shqipërinë nga viti 2021 deri në 2024, me një rritje veçanërisht të theksuar pas vitit 2022, që konsiston me periudhën e kalimit të krizës prej izolimit që solli pandemia COVID 19. Më konkretisht, “Në vitin 2021 Shqipërinë e kanë vizituar 6.4 milionë turistë, në vitin 2022 kanë ardhur 7.5 milionë turistë. Me një rritje në vitin 2023 me rreth 10.15 milionë turistë dhe për vitin 2024 që kemi pasur 11.69 milionë turistë.” (Analiza shumëdimensionale e turizmit në Shqipëri 2024)

Të ardhurat nga Industria e Turizmit

Sipas metodologjisë së World Travel & Tourism Council (WTTC), ndikimi ekonomik i turizmit ndahet në dy kategori kryesore, të cilat përfshijnë shumë më tepër sesa thjesht shpenzimet e turistëve.

1. Kontributet direkte

Këto janë të ardhurat që vijnë drejtpërdrejt nga aktivitetet tipike të turizmit—si pagesat për hotele, restorante, transporte, guida turistike dhe shërbime të tjera që përdoren nga vizitorët. Pra ato lidhen me gjithçka që konsumohet menjëherë nga turistët gjatë qëndrimit të tyre.

2. Kontributet totale

Këtu WTTC përfshin edhe efektet që turizmi shkakton në ekonomi përtej shpenzimeve të drejt-përdrejta. Kjo përfshin:

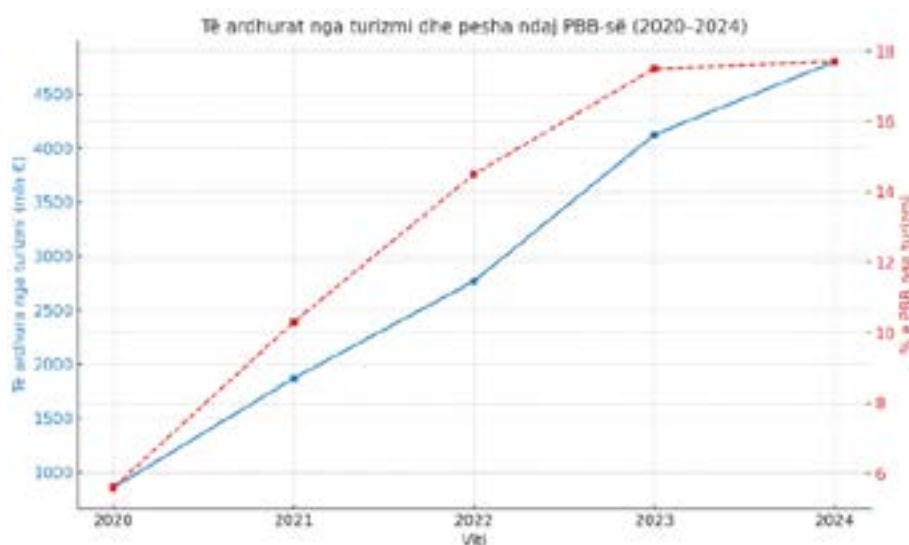
- **Efektet indirekte**, si furnizimet që bizneset turistike blejnë (ushqime, pajisje, energji, etj.), investimet në infrastrukturë, hotele, mjete transporti dhe shërbime mbështetëse.
- **Efektet e induktuara**, që lidhen me shpenzimet që bëjnë punonjësit e industrisë së turizmit me të ardhurat e tyre (p.sh. blerje në dyqane, pagesa shërbimesh, etj.).

Pra sipas modelit të WTTC, kontributi i turizmit nuk kufizohet vetëm te ajo që shpenzojnë turistët, por përfshin gjithë reagimin zinxhir që krijon turizmi në ekonominë e vendit, duke ndikuar në sektorë si ndërtimi, transporti, ushqimi, argëtimi dhe shumë të tjerë. (WTTC Methodology Report 2020)

Ndikimi i turizmit në ekonominë e vendit vetëm përmes Kontributeve direkte

Gjatë viteve 2020–2024, të ardhurat direkte nga turizmi kanë kaluar nga nivele shumë të ulëta në rritje të ndjeshme duke reflektuar rimëkëmbjen dhe forcimin e sektorit. Në vitin 2020, për shkak të pandemisë, turizmi solli vetëm **856 milionë euro**, duke përbërë **5.6%** të PBB-së. Me rihapjen e vendit në 2021, të ardhurat u rritën ndjeshëm në **1.867 miliardë euro**, duke e çuar peshën ndaj PBB-së në **10.3%**.

Rritja vazhdoi edhe në 2022, ku të ardhurat arritën **2.766 miliardë euro** dhe pjesa në PBB u ngjiti në **14.5%**, duke treguar një rimëkëmbje të plotë të sektorit. Në vitin 2023, turizmi pati një bum të vërtetë, duke gjeneruar **4.123 miliardë euro** dhe duke arritur **17.5%** të PBB-së. Për vitin 2024, parashikimet flasin për **4.8 miliardë euro** të ardhura dhe një peshë prej **17.7%**, duke konfirmuar se turizmi është shndërruar në një shtyllë të qëndrueshme dhe shumë të rëndësishme të ekonomisë së vendit.



Grafiku 2 (Ministria e Financave dhe Ekonomisë, 2024)

- Me vijë blu: **Të ardhurat direkte nga turizmi** për çdo vit (2020–2024), në milionë euro.
- Me vijë të kuqe: **Pesha e turizmit ndaj PBB-së**, në përqindje.

Rritja është e qëndrueshme si në vlerë absolute, ashtu edhe në kontributin e turizmit ndaj ekonomisë kombëtare, duke kaluar nga 5.6% në 2020 në 17.7% në 2024.

Ndikimi i turizmit në ekonominë e vendit sipas *Kontributeve totale*

Ky është modeli zyrtar i WTTC në përlogaritjen e kontributit të turizmit në ekonominë e vendit, të cilit do t'i referohemi edhe ne.

Në vitin 2020, turizmi kontribuoi vetëm 10.3% në PBB, sepse kufizimet e pandemisë paralizuan udhëtimet. Në 2021, sektori u rimëkëmb shpejt, duke u rritur në 16.6%, falë rihapjes së kufijve dhe rritjes së vizitorëve.

Për sa i përket vitit 2022, turizmi pati bum të vërtetë, duke arritur 21.6%, një rritje që tregon rikthimin e fuqishëm të sektorit dhe kërkesën e lartë. Në 2023, kontributi stabilizohet në 22%, duke treguar se turizmi është bërë shtyllë e qëndrueshme e PBB-së. (Albania Travel & Tourism Economic Impact Research, 2025). Në 2024, parashikimi është sërish 22%, çka sugjeron se sektori ka arritur një nivel të lartë dhe të qëndrueshëm kontributi ekonomik. Pra turizmi ka pësuar një rritje të fortë pas pandemisë dhe një stabilizim të tij si sektor kyç i ekonomisë së vendit. (Albania Travel & Tourism Economic Impact Factsheet, 2025)



Grafiku 3 (World Travel & Tourism Council, 2025)

1.2 Lloji i turizmit bregdetar në Shqipëri

Turizmi në Shqipëri është zhvilluar ndjeshëm vitet e fundit, duke marrë një formë më të zgjeruar dhe të diversifikuar, dhe sot përqendrohet në tre fusha kryesore: turizmin bregdetar, që mbetet segmenti dominues; turizmin kulturor, i lidhur me qytetet historike dhe trashëgiminë arkeologjike; dhe turizmin natyror-rural/ekoturizmin, i cili shfrytëzon resurset malore dhe mjediset natyrore për aktivitete të qëndrueshme gjatë gjithë vitit. (INSTAT, 2023, f. 14)

Vendi ka gjashtë njësi kombëtare të zhvillimit turistik, të ndarë sipas zonave gjeografike dhe potencialeve të tyre turistike. Në studimin tonë do të përqendrohemi te turizmi bregdetar, ku përfshihen vetëm dy klasteret bregdetare: Klasteri i Bregdetit të Adriatikut dhe Klasteri i Bregdetit të Jonit. (Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Turizmit 2025–2030, 2025)



Foto 1: Pamje e përgjithshme e klasterave të turizmit (Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Turizmit 2025–2030, p. 31)

Në të dy klasteret bregdetare, pavarësisht se shohim iniciativë për turizëm elitär, dominues është turizmi masiv, i cili karakterizohet nga numër i lartë vizitorësh, struktura akomoduese me kapacitet të madh dhe ofertë standarde për buxhete mesatare. Turizmi “Diell dhe Plazh” është një nga shtyllat kryesore të zhvillimit të turizmit bregdetar dhe mbetet forma më e përhapur dhe ekonomikisht më e qëndrueshme e zhvillimit turistik përgjatë vijës bregdetare, si në klasterin e Adriatikut ashtu edhe në atë të Jonit.

Trashëgimia kulturore dhe historike e zonave bregdetare përbën një vlerë të shtuar të ofertës turistike, prandaj shumë turistë zgjedhin të vizitojnë bregdetin e Shqipërisë edhe për arsye kulturore dhe historike. Në zonat përreth bregdetit të Adriatikut dhe Jonit po zhvillohet një lloj tjetër turizmi, siç është agroturizmi dhe turizmi gastronomik. Zonat bregdetare janë të pasura me peizazhe që e favorizojnë edhe një formë tjetër turizmi, atë të turizmit natyror dhe aventurier. Ky turizëm përfshin vëzhgimin e shpendëve, ecje, zhytje dhe parashutizëm duke ofruar përvoja më aktive dhe autentike. Shumë të rinj po e vizitojnë Shqipërinë prej vitesh dhe strukturat e lokaleve dhe diskotekave të natës të cilat mbipopullohen nga turistët, na bëjnë të themi se në vend ka një lloj të ri turizmi, ai i turizmit të argëtimit dhe i jetës së natës, sidomos kur shohim se mijëra turistë vijnë posaçërisht për festivale dhe evente muzikore në zonat bregdetare, si UNUM dhe Durrës Fest në veri apo Kala Festival, South Outdoor Festival dhe Solar Festival në jug. Po ngrihet një turizëm elitär, turizmi detar dhe nautik, në zona si në Vlorë, Orikum, Sarandë

dhe Porto Palermo. Turizmi ekologjik dhe natyror është një formë shtesë ndihmëse për llojet e tjera të turizmit. Bregdeti shqiptar ofron një shumëllojshmëri të llojeve të turizmit, por vlen të theksohet se janë të lidhura me njëra-tjetrën. (Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Turizmit 2025–2030)

Llojet e turistëve që vizitojnë bregdetin shqiptar

Shqipëria është kryesisht një destinacion për pushime dhe vizita personale, ndërsa segmentet e tjera të udhëtimeve mbeten marginale.

Qëllimi i hyrjes	Gusht 2024	Gusht 2025	Ndryshimi vjetor (%)	Janar–Gusht 2024	Janar–Gusht 2025	Ndryshimi në %
Hyrje gjithsej	2167665	2381864	9.9	8529711	8969005	5.2
I. Personale	2150608	2360833	9.8	8392500	8800969	4.9
1. Pushime, vizitë tek të afërm, etj.	2104779	2238739	6.4	8136045	8338619	2.5
2. Trajtime shëndetësorë	9	49	444.4	492	294	-40.2
3. Qëllime fetare	56	38	-32.1	286	335	17.1
4. Udhëtarë transit	45764	122007	166.6	255677	461721	80.6
II. Biznes dhe profesionale	17057	21031	23.3	137211	168036	22.5

Tabela 1 (Lëvizjet e shtetasve në Shqipëri, 2025)

Sipas qëllimit të udhëtimit, në Shqipëri mund të dallojmë turistë të ardhur për pushime “Diell dhe Plazh”, të cilët përbëjnë kategorinë më të madhe; turistë familjarë; turistë kulturorë; turistë aventurierë dhe natyralistë; turistë gastronomikë; turistë të orientuar drejt argëtimit dhe turistë patriotikë.

Sipas origjinës gjeografike, identifikohen turistë nga rajoni (Kosova, Maqedonia e Veriut, Mali i Zi, Greqia), të tërhequr nga afërsia dhe lidhjet kulturore; turistë nga Europa Qendrore dhe Lindore (Polonia, Çekia, Hungaria); turistë nga Europa Perëndimore dhe Veriore (Gjermania, Zvicra, Suedia); si edhe turistë nga diaspora shqiptare (Itali, Greqi, Gjermani, SHBA). Strategjia Kombëtare të Turizmit 2025-2030, na thotë se: “vendet fqinje si Kosova, Mali i Zi, Greqia dhe Italia përbëjnë tregjet kryesore burimore”. (Ministria e Turizmit dhe Mjedisit, 2025)

Ndërsa sipas sjelljes turistike, grupet kryesore përfshijnë turistë individualë dhe të pavarur, turistë me paketa të organizuara, backpackers dhe minimalistë, turistë elitë dhe me kapacitete të larta financiare, si edhe turistë të orientuar drejt turizmit të qëndrueshëm dhe ekoturizmit, të interesuar për ruajtjen e natyrës dhe mbështetjen e komuniteteve lokale.

Sa zgjat turizmi bregdetar në Shqipëri?

Turizmi bregdetar në Shqipëri është një nga format më të zhvilluara të turizmit falë vijës bregdetare prej 316 km në Adriatik dhe Jon, e cila ofron potencial të lartë për plazhe dhe aktivitete verore. Megjithatë, pavarësisht këtij potenciali, sezoni turistik mbetet i kufizuar dhe përqendrohet kryesisht në muajt e verës. Periudha zyrtare e përgatitjes dhe menaxhimit të sezonit shtrihet nga 1 maji deri më 30 shtator. (Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, 2025) Sipas tatimpaguesve aktivë dhe pasivë gjatë qershor-shtatorit rezulton se aktiviteti turistik real është më intensiv pikërisht në këta katër muaj, duke e bërë sezonin bregdetar relativisht të shkurtër. (Plani sektorial i turizmit, viti 2025). Edhe sipas numrit më të lartë të hyrje-daljeve na konfirmohet se sezoni bregdetar zgjat rreth 4-5 muaj, kryesisht nga qershori deri në shtator, periudhë gjatë së cilës regjistrohet numri më i lartë i turistëve të huaj, rritet punësimi sezonal dhe rriten të ardhurat nga akomodimi dhe shërbimet turistike. Në vite me mot të favorshëm, sezoni mund të zgjatet në maj ose tetor, por qershor-shtator mbetet bërthama e tij. Zona të caktuara në jug, si Dhërmiu, Jala, Himara, Ksamili dhe Saranda, përfitojnë nga klima më e ngrohtë që mundëson zgjatje të lehtë të sezonit, ndërsa zonat veriore si Shëngjini, Velipoja dhe Golemi kanë sezon më të shkurtër për shkak të kushteve klimaterike.

Aktualisht, turizmi në Shqipëri paraqet një nivel të lartë sezonaliteti, pasi pothuajse 40% e mbërritjeve vjetore përqendrohen vetëm në muajt korrik dhe gusht. Kjo shpërndarje e pabarabartë tregon varësi të konsiderueshme nga periudha e pikut veror. Sipas parashikimeve qeveritare, zgjerimi i sezonit turistik drejt një periudhe 5-6 mujore gjatë dekadës së ardhshme synohet të arrihet përmes investimeve në infrastrukturë, rritjes së kapaciteteve përmes trajnimeve dhe një strategjie më të fortë të promovimit ndërkombëtar. Megjithatë, ky proces mbetet i kushtëzuar nga sfida të rëndësishme që lidhen me menaxhimin e destinacioneve, përmirësimin e shërbimeve dhe krijimin e ofertës turistike të qëndrueshme gjatë gjithë vitit. (Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Turizmit 2025–2030)

1.3 Turizmi mes punës dhe nevojës

Dekadën e fundit turizmi ka marrë vëmendjen të cilën nuk e kishte para 10 vitesh në këtë masë dhe këtë formë dhe nuk mund të mohohet që ka pasur njëfarë promovimi dhe investimi në vijën bregdetare. Bregdeti i Jonit ka qenë surpriza duke u promovuar si “Maldivet e Evropës” (Ecco “le Maldive d’Europa”, si paga la metà e si sta meglio: vicinissimo a noi, 2024). Nuk mbeten pas as Velipoja, Shëngjini apo Durrësi, pra deti Adriatik, të cilët po ashtu kanë përshtatur strukturat akomoduese, kryesisht hotele, dhe janë më të lira krahasuar me Jugun e Shqipërisë. Transformimi i zonës ku beach bar-et i kanë lënë vend komplekseve dhe resorteve luksoze, ku mund të vihet re ndryshimi i llojit të pushuesit, duke shtuar edhe rritjen e numrave të turistëve evropianë, kërkon specializim të shërbimeve. Pra bashkë me rritjen e investimeve dhe kthimin në zonë bregdetare me interes vjen edhe nevoja për burime njerëzore që do të ofrojnë shërbimin. Nën emergjencën për t’u afirmuar në tregun global si alternativë serioze turistike vjen edhe nevoja për kapacitete të mjaftueshme mikpritjeje, qofshin ato infrastrukture apo njerëzore. Të qenit të rinj në këtë treg e duke na munguar eksperiencia është e natyrshme të përballemi me nevoja të tilla. Ajo çka mbetet për ne si detyrë në nivel qeverisje është të bazohemi te praktikat më të mira dhe të ngjashme me vendin tonë që të mund të ndërtojmë traditë në turizëm dhe kjo të kthehet në pikën tonë të fortë dhe të qëndrueshme.

Mungesa e forcës punëtore të kualifikuar

E gjithë vija bregdetare përballlet me vështirësitë e gjetjes së fuqisë punëtore dhe këtë e shoh te deklaratat në media që bëjnë përfaqësues të biznesit, te stafi i njëjtë i cili të shërben nga mëngjesi deri sa të mbyllet bari apo restoranti dhe shtimi i agjencive që sjellin punëtorë të huaj dhe ne arrijmë t’i shohim teksa ofrojnë shërbime në vendin e tyre të punës. Ama më në vështirësi dhe më i lakmueshëm duket të jetë Jugu i Shqipërisë për shkak të pagesave të larta që premton. Deri tani perceptimi publik është se pagat janë shumë të larta dhe puna sezonale në bregdet është e pafuzueshme. Nëse lexojmë situatën me pak kujdes, në një ekonomi të lirë tregu siç jemi ne, do të kuptojmë se në fakt është krejt e kundërta. Nëse puna sezonale do të ishte vërtetë kaq e lakmueshme, kërkesat do të ishin orientuar drejt saj, mbase duke lënë boshllëk në sektorë të tjerë, por jo në atë që pretendon të jetë motori i zhvillimit ekonomik i vendit. Nisur nga kjo premisë, ne jemi shtyrë për të hulumtuar më shumë rreth kushteve dhe pagave të punësuarit në turizmin bregdetar.

Shtrohet pyetja: çfarë parashikon qeveria për të punësuarit në këtë sektor?

Deri më tani podkastet (Rama, 2024)¹ dhe statuset në rrjete sociale kanë zëvendësuar institucionet vendimmarrëse duke tentuar të provokojnë reagimin publik nga deklaratat e ndryshme. Thujse i vetmi dokument zyrtar nga qeveria është “Strategjia Kombëtare e Turizmit 2025-

¹ Minuti 20:30-22:30 Rama fill pas sezonit deklaroi se nuk do të ketë leje për beach bar-e, por vetëm për hotele. Në minutën e 27:40-28:40 kryeministri Rama me të ftuarit shprehet i lehtësuar tani kur biznesi ka nevojë të theksuar për punëtorë, se është momenti që t’i paguajnë më shumë punëtorët. Biseda rrjedh në atë pikë sa thonë se me paga konkurrohet edhe Greqia e se ka raste të rikthyerish se nuk ia vlen në Greqi si në Shqipëri. Njëri prej të ftuarve thotë se pagat e punëtorëve sezonal që kanë një certifikim tejkalojnë rrogat e pozicioneve drejtuese.

2030”, e cila vjen me disa konstatime dhe tentativa për zgjidhje. Do të ndalojmë specifikisht në disa prej temave që gjykojmë me rëndësi për çështjen që po trajtojmë. Paraprakisht duhet të cekim se ajo flet për të gjithë format e turizmit dhe nuk është në veçanti për turizmin bregdetar, i cili është fusha ku ne kemi përqendruar studimin, si dhe informaliteti llogaritet jashtë mase i lartë sa nuk arrin të bëhet një përlllogaritje fikse mbi nevojat dhe situatën aktuale.

Le të fillojmë me konstatimin se ka mungesë të forcës punëtore pa hyrë se sa të kualifikuar janë. Për vitin 2024, në të gjithë sektorin e turizmit rezultojnë rreth 40000 të punësuar. Nëse flasim vetëm për turizmin bregdetar kemi rreth 20000 të punësuar (Monitor, 2025), si dhe nga kërkesa zyrtare në institucione, për subjektet Bar-Restorant-Hotel në Lezhë, Durrës, Vlorë dhe Sarandë janë 4431 të punësuar (Aneks 1). Sipas SKT-së, numri 42000 që janë aktualisht të punësuar në të gjithë sektorin e turizmit do të rritet në 73000, duke shtuar strukturat akomoduese sipas parashikimit që ka për sektorin për 5-vjeçarin e ardhshëm. (Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Turizmit 2025–2030). Ngërçi mbetet së pari te fakti se sa është nevoja aktuale për të mbuluar fluksin që sjell sezoni dhe së dyti kush e mbulon këtë fluks të shtuar.

Sipas SKT-së, mungesa e forcës së punës do të zgjidhet prej institucioneve arsimore të cilat do të furnizojnë me studentë të kualifikuar për pozicionet në turizëm, si dhe përfshirjen e grave në tregun e punës përmes trajnimeve dhe kurseve të përshtatshme për t'i kualifikuar për këtë sektor. Sidomos kjo e fundit është një sfidë e vërtetë dhe pa qenë e mbështetur në një plan të detajuar për zbatim.

Programet arsimore të mesme dhe të larta do të shpëtojnë turizmin

Le të rikthehemi te nevoja që parashikohet të përmbushet nga institucionet e arsimit të mesëm profesional dhe arsimit të lartë me programet e përshtatura për shërbime në sektorin e turizmit. Çështja e parë me interes është se si janë të konceptuara këto kurrikula, a janë të përditësuara me dijet dhe praktikat aktuale globale. Që Shqipëria të jetë destinacion ndërkombëtar, do të duhet të përgatitet në të gjitha hallkat e saj për këtë gjë. Një element tjetër që mbetet i paqartë është fakti se sa këto institucione kanë furnizuar tregun e punës në këtë sektor dhe këto pozicione; logjikisht në përlllogaritjen e bërë do të ishte një pasqyrë/raportim i mirëfunksionimit të hallkave dhe orientimit të studentëve nga bankat e shkollës apo universitetit drejt pozicioneve të punës në turizëm, e specifikisht në atë bregdetar. Në SKT nga një vështrim i përgjithshëm nuk është e dukshme se si do të tërhiqen të rinjtë për të studiuar në këto degë në një moment kur të rinjtë gjenden përballë pasigurisë për vende pune, mungesës së zhvillimit profesional dhe përballë fenomenit i cili ka përthithur ata: emigrimit. (Të ndalim pandeminë e emigrimit, 2024). Duke lënë mënjane si fillim mungesën e dhënave që na karakterizon në nivel institucional, le të merremi vetëm me pyetjen pse një i ri i kualifikuar do të zgjidhte të zhvendosej nga vendbanimi dhe të punonte në qytete bregdetare për 3-4 muaj për një pagë mesatare, të përafërt me atë që mund të marrë në kryeqytet, pa pasur asnjë siguri për muajt pas sezonit dhe vitin pasardhës?

A mjaftojnë pagat?

Edhe pse në SKT nuk flitet për nivel pagash, lëvizja e bërë nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve duke publikuar një listë me pagat indikative, tregon se është problem real.

Pagat indikative sugjerojnë një dysHEME page për pozicione të ndryshme, por kjo nuk tregon nëse ato janë të mjaftueshme dhe tërheqëse për punëtorët drejt këtyre pozicioneve. Me një vëzhgim të shpejtë, ku niveli më i ulët është 55000 lekë, ndërsa ai më i lartë është 140000 lekë, nuk duket të jetë aq premtuese. Për më tepër që kjo listë nuk është detyruese dhe nuk ka sanksione për rastet kur nuk zbatohet; e vetmja pasojë që ka në rast moszbatimi është se biznesi i nënshtrohet kontrolleve të shtuara të cilat sërish në kontekstin tonë, duke ditur brishtësinë institucionale, vështirë të përkthehet në të ardhura shtesë për punëtorët. (Paga indikative turizmi, 2025). Nëse bazohemi te ky nivel pagash, pagat indikative faktikisht shpërbëjnë mitin se puna sezonale paguhet mirë. Përveç kësaj edhe për këtë nivel pagash, edhe pse nuk janë detyruese, ka pasur reagime nga bizneset duke e konsideruar si të padrejtë dhe hap që i çon drejt falimentit. E nga ana tjetër edhe kjo nuk ka qenë mjaftueshëm nxitëse që të ketë interes të shtuar për punë sezonale, gjë që duket edhe nga numri i lartë i të punësuarve të huaj të cilët kanë plotësuar nevojat e tregut.

Problematikë tjetër mjaft e madhe e cila prek drejtpërdrejt si punëtorët ashtu edhe shtetin përmes grumbullimit të taksave është informaliteti dhe mosdeklarimi i pagave reale, pra ajo çka njihet si punë me dy bilance. Përmes mosdeklarimit dhe mbajtjes jashtë skemës së sigurimeve, punëtorët mbeten të pambrojtur përballë çdo aksidenti apo shkelje të të drejtave. Për më tepër, kjo ka efekte afatshkurtra në rastet kur punëtorit i duhet deklarimi i të ardhurave për arsye nga më të ndryshmet dhe e privon që në të ardhmen të marrë pension dinjitoz në raport të drejtë me punën që ka kryer. Në “Plani Sektorial i Turizmit, viti 2025” i publikuar në 9 qershor 2025, pasi praktikisht ka filluar sezoni turistik, paraqitet se do të ndërmerren hapa për verifikimin e punëtorëve të padeklaruar në skemën e sigurimeve si dhe identifikimin e rasteve kur ka nëndeklarim page (Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, 2025). Se si DPT do të raportojë punën dhe sa eficiente ka qenë në verifikimin e këtyre rasteve dhe masat të cilat janë marrë, mbetet për t’u parë.

Pra paga është veçse një element i cili nuk është i mjaftueshëm as në nivelet e rekomanduara dhe së dyti nuk qëndron e vetme sepse ka nevojë edhe për elementë të tjerë plotësues që lidhen me kushtet e punës.

Patatja e nxehtë: statusi i punëtorit sezonal

Për punën sezonale duhet pasur parasysh se nuk është punë e thjeshtë, por punë me profesionalizëm që kërkon seriozitet në trajtimin e zgjidhjeve. Fleksibiliteti që kërkon puna sezonale, duke i shtuar edhe fluksin e lartë, e bën edhe më të vështirë përshtatjen. Në Shqipëri kjo formë merr trajtën e pezullimit të jetës normale për punën në sezon. Mjafton që në rrethin e të njohurve të kesh pasur persona që kanë punuar në sezon dhe të kujtosh se si zhduken gjatë sezonit apo biseda me punëtorët që na kanë shërbyer gjatë pushimeve tona, për të kuptuar se në çfarë kushtesh punohet. Ajo që vihet re është se bëhet gjithmonë e më e vështirë të shohësh punonjës mbi 30 vjeç që punojnë në këtë sektor dhe kjo është edhe sfida reale: nëse turizmi do të jetë në vazhdim motori i ekonomisë shqiptare, të punësuarit në këtë sektor duhet të synohet të jenë të përhershëm. Një mënyrë se si kjo mund të arrihet është duke parë se si kanë vepruar vendet e rajonit si Greqia apo Italia të cilat kanë miratuar statusin e punëtorit sezonal,

i cili mbështet financiarisht deri në 6 muaj punëtorët sezonalë duke sjellë stabilitet të konsiderueshëm krahasuar me Shqipërinë. Në SKT-të ceket kjo si çështje dhe si synim, por propozimi ende mbetet shumë larg përderisa në asnjë dokument nuk paraqitet situata e punëtorëve sezonalë ashtu siç është realisht, që është edhe objekti kryesor i këtij studimi.

Për t'u rikthyer te SKT-ë, propozohet që të ketë mbështetje financiare nga shteti për punëtorët sezonalë deri në 6 muaj dhe të kushtëzohet që biznesi të punësojë punëtorët në vitin pasardhës. Kjo do të ishte zgjidhje e përshtatshme për këtë kategori të punësuarish, por arsyeja pse mbetemi skeptikë është se ky propozim duket shumë larg realitetit prej faktit se thuajse i gjithë sektori është në aludime ose në shifra shumë të përcipta, pa pasur një plan të zbatueshëm dhe të mirëstudiuar zhvillimor, pa logjikën e abuzimit me ndërtimet në bregdet, duke njohur mirë kushtet e punëtorëve dhe qarkullimin që vjen prej turizmit, kjo mbetet një flluskë e madhe. Duke ngulmuar shumë në përfshirjen e palëve të interesit, sidomos ata të cilët praktikisht e mbajnë turizmin, që janë vetë punëtorët.

Punëtorët e huaj dhe të miturit

Punëtorët e huaj po shihen gjithmonë e më shumë si zgjidhje e mungesës së forcës së punës për sektorë të ndryshëm në Shqipëri; turizmi nuk bën përjashtim. Për vitin 2024 është raportuar se rreth 6900 punëtorë sezonalë kanë qenë të huaj në turizëm, thuajse gjysma e të huajve që punojnë në Shqipëri (Monitor, 2025). Interesant ka qenë arsyetimi specifikisht për turizmin për punëtorët sezonalë të huaj të cilët prej fleksibilitetit për kontrata afatshkurtra (kupto vetëm sezonale) janë më të përshtatshëm sesa vendasit, të cilët kërkojnë punësim afatgjatë për të gjithë muajt e vitit, si dhe janë të gatshëm të punojnë orë shtesë krahasuar me vendasit, të cilët nuk e parapëlqejnë si praktikë (Azo, 2025). Nëse marrim numrin total të të punësuarve sezonalë në Shqipëri për 2025, i cili shënon rreth 19115, edhe pse nuk qartësohet nëse kjo është shifër përfshin të huajt apo jo, numri i të punësuarve në këtë sektor është i lartë. Ndaj kjo kategori, edhe prej vështirësisë për t'i kontaktuar, ka nevojë për hulumtim dhe trajtim më vete, kushtëzuar prej specifikave që kanë.

Nevoja për force pune nuk lë jashtë tregut as të miturit, të shtyrë nga nevoja për t'i ardhur në ndihmë ekonomisë së dobët familjare. Edhe në këtë rast është e vështirë që mekanizmat shtetërorë të mbrojnë këtë kategori ndaj shkeljeve, duke pasur parasysh tablonë e madhe të situatës aktuale të punës. Rasti i të miturve është delikat, pasi me përjashtim të rasteve të një pune shumë të moderuar dhe të sigurt, për ta duhet të sigurohet një mjedis i përshtatshëm që potencialin e tyre ta zhvillojnë për ta dhënë në momentin kur ata ligjërisht mund të jenë pjesë e tregut të punës.

Të dy kategoritë, të huajt dhe të miturit, kanë nevojë për trajtim dhe rregullim të veçantë ligjor meqenëse janë edhe më vulnerabël ndaj shkeljeve të të drejtave.

1.4 Korniza ligjore për punën sezonale në Shqipëri

Turizmi në Shqipëri është kthyer në një burim të rëndësishëm punësimi, veçanërisht gjatë sezonit turistik, kur kërkesa për fuqi punëtore rritet ndjeshëm. Megjithatë, punonjësit sezonalë përballen me pasiguri, pasi mungon një përkufizim dhe rregullim i qartë ligjor për statusin e tyre. Ky boshllëk ligjor e bën të vështirë mbrojtjen e të drejtave të kësaj kategorie punëmarrësish.

Edhe pse Kodi i Punës synon të rregullojë marrëdhëniet e punës në të gjitha format, ai nuk ofron dispozita të veçanta për punësimin sezonal. Institucionet përkatëse si Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Inspektorati i Punës, Agjencia Kombëtare e Punësimit etj. luajnë rol në administrimin dhe mbikëqyrjen e tregut të punës, por mungesa e një kornize ligjore specifike për punëtorët sezonalë në turizëm vazhdon të jetë një sfidë për të garantuar mbrojtje të barabartë për të gjithë punëmarrësit.

Puna me kohë të pjesshme/sezonale

Siç u përmend më sipër, Kodi i Punës nuk përmban një nen specifik që rregullon në mënyrë të posaçme marrëdhëniet ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve gjatë periudhës së sezonit turistik. Megjithatë, në mungesë të një rregullimi të veçantë, Kodi i Punës ka nene që mund të afrohen në interpretim dhe zbatim për këtë kategori punëmarrësish.

Sipas Nenit 14 i Kodit të Punës Shqiptar, i ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, ofrohet një bazë e qartë ligjore për punësimin me kohë të pjesshme, e cila mund të zbatohet edhe për punëtorët sezonalë që shpesh angazhohen në punë me orar të reduktuar dhe të përkohshëm. Ky nen, pika 1, përcakton se “me kontratën e punës me kohë të pjesshme, punëmarrësi pranon të punojë me orë, gjysmë dite pune ose ditë pune, për një kohëzgjatje normale javore ose mujore më të vogël se ajo e punëmarrësve që punojnë me kohë të plotë në të njëjtat kushte” (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, 2024, f. 4). Neni krijon mundësinë e punësimit me orar të reduktuar dhe mundësinë e punësimit për një periudhë të shkurtër kohore, duke i mundësuar punëtorëve sezonalë të futen në këtë kategori të punësuarish.

Për më tepër, pika 2 e nenit thekson barazinë në trajtim duke deklaruar se “punëmarrësit me kohë të pjesshme gëzojnë të njëjtat të drejta si punëmarrësit me kohë të plotë që kryejnë të njëjtën punë” dhe se “nëse kushtet e punësimit kanë lidhje të drejtpërdrejtë me kohën e punës... punëmarrësi me kohë të pjesshme gëzon të drejta përpjesëtimore”. (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë) Kjo do të thotë se edhe punëtorët sezonalë, pavarësisht kohëzgjatjes së punësimit apo orarit të reduktuar, kanë të drejtë për kontribute në sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, pushime vjetore, trajtim të barabartë në vendin e punës dhe çdo përfitim tjetër që rrjedh nga kontrata, duke zbatuar të gjitha nenet që Kodi i Punës parashikon. Pra neni 14 i Kodit të Punës, jo vetëm që njeh punën me kohë të pjesshme si një formë legjitime të marrëdhënies së punës, por edhe e fuqizon atë me një sërë të drejtash dhe garancish ligjore që janë të zbatueshme edhe për punëtorët sezonalë. Kjo e bën të domosdoshme që punëdhënësit të respektojnë parimet e barazisë, proporcionalitetit dhe transparencës gjatë punësimit të kësaj kategorie punonjësish.

Por ndryshe nga Shqipëria, Kroacia e njeh punën sezonale me anë të nenit 18 të Ligjit të Punës, që e trajton rregullimin e kontratave me afat të caktuar për punë sezonale të përhershme, duke vendosur kornizën e nevojshme ligjore për sektorë që funksionojnë kryesisht në mënyrë sezonale, si turizmi, bujqësia apo përpunimi ushqimor. Ky nen parashikon se “If an employer predominantly operates on a seasonal basis, he or she may conclude fixed-duration labour contracts for permanent seasonal jobs to provide for the performance of these permanent seasonal jobs” (Nëse një punëdhënës vepron kryesisht në mënyrë sezonale, ai mund të lidhë kontrata pune me afat të caktuar për të kryer punë sezonale të përhershme) (Government of Croatia, 2022).

Në thelb, ky nen e trajton punëtorin sezonal jo si një kontraktues rastësor, por si një bashkëpunëtor të përhershëm me cikël sezonal, duke garantuar përfitime afatgjata sociale dhe një marrëdhënie të drejtë e të detajuar nga të dyja palët. Gjë për të cilën po përpiket edhe Shqipëria, ku në Strategjinë Kombëtare të Turizmit shprehet se deri në vitin 2030 parashikohet të mundësohet mbajtja e forcës punëtore sezonale, për të siguruar stabilitetin e tyre financiar gjatë gjithë vitit (Ministria e Turizmit dhe Mjedisit, 2025).

“Hiletë” me skemën e sigurimeve shoqërore

Ndërsa Kodi i Punës ofron një kornizë të përgjithshme për marrëdhëniet e punës, ai nuk adreson në mënyrë të qartë specifikat e marrëdhënieve sezonale, duke bërë që punëtorët sezonalë të mbeten jashtë shumë përfitimeve që gëzojnë punonjësit me kohë të plotë dhe të përhershme.

Neni 5, pika “c” e Kodit të Punës, përjashton nga zbatimi i tij punët familjare të kryera nga persona që jetojnë në një ekonomi të përbashkët me punëdhënësin. Në shumë biznese të vogla turistike familjare, ky përjashtim është shpesh një justifikim për të mos formalizuar marrëdhëniet e punës, duke shmangur kontratat dhe sigurimet shoqërore. Kjo krijon një “zonë gri” të interpretimit, ku mungesa e kontratës e kthen kontributin e anëtarëve të familjes në punë të papaguar e të pambrojtur. Si rrjedhim, kjo kategori, edhe pse mund të kenë një jetë duke punuar në bizneset e tyre familjare, nuk rezultojnë askund të siguruar, duke i përjashtuar nga skema e sigurimeve shoqërore, duke ia lënë këtë vendim Këshillit të Ministrave (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, 2024).

Sigurimet shoqërore supozohet të mbrojnë në mënyrë të detyrueshme të gjithë shtetasit ekonomikisht aktivë në Shqipëri, në rast të pakësimit të të ardhurave si pasojë e lindjes, pleqërisë, invaliditetit dhe humbjes së mbajtësit të familjes. Por ajo çka ka ndodhur deri më sot është se punëtorët që punojnë në sezon, të drejtën e sigurimeve shoqërore e përfitojnë vetëm për periudhën që janë të punësuar, pra maksimumi 3-4 muaj në vit, duke i lënë të pasiguruar pjesën tjetër të vitit, në rast se nuk arrijnë të gjejnë dot një punë tjetër. Sipas nenit 6, pika c shprehet se “Sigurimet shoqërore, i japin mbrojtje të detyrueshme të gjithë personave të punësuar, në rastin e pakësimit të të ardhurave, si pasojë e paaftësisë së përkohshme të shkaktuar nga sëmundja, aksidenti në punë, sëmundja profesionale dhe papunësia. Këshilli i Ministrave mund të vendosë për fusha të tjera mbrojtjeje, si dhe për përjashtime për: c) punëtorët e papaguar të familjes së personave të vetëpunësuar;” (Ligji 7703, Për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, f. 2).

Një tjetër pasojë serioze është pamundësia për të përfutur pushime vjetore të paguara. Ligji parashikon që kjo e drejtë fitohet në proporcion me periudhën e punësimit, çka në vetvete

përfshihet automatikisht pjesën më të madhe të punëtorëve sezonalë, që zakonisht punojnë për periudha më të shkurtra. “Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 22 ditë pune gjatë vitit të punës në vazhdim...” dhe “Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.” (Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, 2024, f. 30) Kjo e bën marrëdhënien e tyre të punës edhe më të paqëndrueshme, duke ndikuar drejtpërdrejt në mirëqenien fizike dhe mendore të tyre.



2. METODOLOGJIA

Ky kapitull ofron një pasqyrë të detajuar të metodologjisë së përdorur në këtë studim, duke përfshirë qasjen kërkimore, kampionimin, mënyrën e mbledhjes dhe analizës së të dhënave, etikën e studimit, etj.

2.1 Metoda e përdorur

Në këtë studim është përdorur metoda mikse (anketë dhe intervistë), me qëllim që të identifikohen sa më mirë jo vetëm gjendja në të cilën ndodhen punëtorët sezonalë, por edhe për të kuptuar përvojat e tyre gjatë periudhës së punësimit në sektorin e turizmit bregdetar.

Popullata e studimit si numri tërësor i rasteve që mund të përfshihen si objekt hulumtimi (Matthews & Ross, 2010), përbëhet nga punëtorët sezonalë të punësuar në sektorin e turizmit në zonën bregdetare të Shëngjinit, Durrësit dhe Vlorës. Kjo kategori u zgjodh si objekt hulumtimi për shkak të rolit të saj të rëndësishëm në funksionimin e aktivitetit turistik gjatë sezonit veror, si dhe për sfidat e shumta që e shoqërojnë, duke filluar nga kushtet e punës deri te mungesa e mbrojtjes ligjore.

Për këtë studim janë marrë në konsideratë statistikat zyrtare nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), me popullatën e të tria zonave bregdetare për vitin 2024. Konkretisht, Shëngjin (zona e inspektimit Lezhë) 558 të punësuar, Durrës (zona e inspektimit Durrës) 2329 të punësuar dhe Vlorë (zona e inspektimit Vlorë) me 707 të punësuar. (Aneks 1)

Sa i takon kampionit të përzgjedhur për këtë studim, për anketat e zhvilluara, ishte tërësisht rastësor. Përgjatë punës në terren arritëm të realizonim 242 anketa nga 300 të planifikuara. Në anketim ishin pjesëmarrës:

- 39% gra dhe 61% burra.
- 54.5% nga Durrësi, 35% nga Vlora dhe 10.5% nga Shëngjini.
- 60% ishin rezidentë në zonat bregdetare ku ata punonin dhe 40% prej tyre vinin nga qytete të tjera për të punuar në ato zona.
- 66.5% janë kamerierë/banakierë, recepsionistë, shitës, etj., 16.5% janë sanitare, ndihmësa, roje etj. 7.5% janë kuzhinierë, 7.5% janë menaxherë dhe 2% janë të tjerë.
- 64% janë 18–25 vjeç, 18% janë nën 18 vjeç, 14% janë 26–35 vjeç dhe 4% janë mbi 35 vjeç.

Gjithashtu u intervistuan 25 punëtorë sezonalë nga 30 intervista të planifikuara, prej të cilëve 11 gra dhe 14 burra, duke përfshirë si banorë lokalë ashtu edhe punëtorë që kishin nevojë për akomodim. Pjesëmarrësit e intervistave përfaqësuan role të ndryshme brenda sektorit të turizmit, çka mundësoi ndërtimin e një panorame të larmishme mbi përvojat dhe vështirësitë e tyre.

Për të siguruar reflektimin e diversitetit sipas gjinisë, moshës, statusit të banimit dhe pozicionit të punës u përdorë kampionimi heterogjen me variacion maksimal. Kjo formë kampionimi bën të mundur identifikimin e temave të përbashkëta që i përshkojnë të gjitha rastet. (Matthews & Ross, 2010)

Struktura e intervistës dhe anketës

Në këtë studim, instrumentet për mbledhjen e të dhënave janë anketa dhe intervistat gjysmë të strukturuar. Ky format i intervistave konsiston në pyetje të paracaktuara dhe hapësirë të mjaftueshme për të lejuar pjesëmarrësit të shprehën lirshëm mbi përvojat e tyre, duke ofruar fleksibilitet edhe me temat që dalin gjatë bisedës dhe duke lejuar të thellohet në çështje të caktuara kur është e nevojshme (Matthews & Ross, 2010).

Përkatesisht, anketa kishte 33 pyetje, 21 me alternativa dhe 12 pyetje të tjera të hapura për përgjigje të shkurtra. Ndërsa intervista e përgatitur paraprakisht kishte në total 30 pyetje.

Struktura e intervistës dhe e anketës ishte e ndarë secila në pesë seksione kryesore, të menduara për të zbuluar aspektet më të rëndësishme të përvojës së punëtorëve sezonalë. Seksioni i parë përfshinte informacion bazë mbi moshën, gjininë, pozicionin e punës dhe statusin e banimit. Seksioni i dytë trajtonte kushtet e përgjithshme të punës, duke përfshirë orët e punës, pagesën dhe ngarkesën e përgjithshme ditore. Seksioni i tretë fokusohej te siguria dhe akomodimi, duke eksploruar aksesin në kushte të përshtatshme jetese dhe mbrojtjen në vendin e punës.

Në seksionin e katërt, pyetjet lidhen me dimensionin ligjor të punësimit, duke përfshirë kontratat, nivelin e informalitetit dhe sigurimet shoqërore. Ndërsa seksioni i pestë i dedikohej mbrojtjes dhe organizimit sindikal, duke hulumtuar njohuritë e pjesëmarrësve mbi institucionet shtetërore dhe rolin e sindikatave në mbrojtjen e të drejtave të tyre.

2.2 Mbledhja dhe analiza e të dhënave

Mbledhja e të dhënave

Periudha e mbledhjes së të dhënave ishte nga muaji korrik deri në muajin shtator 2025. Fillimisht i dhamë përparësi anketave, për të pasur një panoramë më të mirë nga sektori i turizmit, dhe më pas vazhduam edhe me intervistat. Kontakti me pjesëmarrësit u realizua tërësisht gjatë punës në terren, ku arritëm të identifikonim punëtorët nga sektorë të ndryshëm të turizmit për zhvillimin e intervistave.

Anketat u zhvilluan ballë për ballë me punëtorët sezonalë pranë ambientit të punës, ndërsa intervistat u zhvilluan në hapësira më të përshtatshme, larg vendit të punës. Çdo anketë zgjaste mesatarisht 4-5 minuta, ndërsa çdo intervistë zgjati mesatarisht 40–45 minuta dhe u regjistrua me pajtimin e plotë të pjesëmarrësve, me qëllim sigurimin e një transkriptimi të saktë dhe të plotë për procesin e analizës.

Analiza e të dhënave

Procesi i analizës së të dhënave filloi me nxjerrjen e të dhënave që arritëm të grumbullonim nga anketat e zhvilluara me punëtorët. Me grumbullimin e të dhënave sipas secilës pyetje, arritëm të identifikonim dhe të kryqëzonim variablat e mundshme me njëra-tjetrën.

Më pas, vazhduam me transkriptimin e intervistave të regjistruara. Çdo intervistë u dëgjua me kujdes dhe u shndërrua në tekst të shkruar, duke mundësuar rikthimin te të dhënat origjinale dhe shmangur humbjen ose shtrembërimin e informacionit. Pas transkriptimit, të dhënat u koduan për të identifikuar idetë dhe kuptimet kryesore të shprehura nga pjesëmarrësit. Ky proces u realizua fillimisht përmes kodimit të hapur dhe më pas përmes kodimit të përmbledhur, ku kodet u grupuan sipas ngjashmërive për të formuar kategori më të gjera. Hapi i radhës konsistoi në ballafaqimin dhe kombinimin e të dhënave të marra si nga anketat ashtu edhe nga intervistat.

Së fundi, temat e zhvilluara u lidhën drejtpërdrejt me pyetjet kërkimore të studimit. Ky hap bëri të mundur që nga informacioni i mbledhur të nxirreshin përfundime të bazuara dhe të vlefshme. Procesi i analizës nuk u kufizua vetëm në të dhënat statistikore të pjesëmarrësve, por edhe me interpretimet dhe përvojat që vetë punëtorët ndanë. Në këtë mënyrë, analiza e të dhënave kontribuoi në ndërtimin e një pasqyre më të plotë dhe të kuptueshme të realitetit të punëtorëve sezonalë në sektorin e turizmit.

2.3 Kufizimet e studimit

Ky studim përballlet me disa kufizime të rëndësishme që duhet të merren parasysh gjatë interpretimit të rezultateve.

- Së pari, kampioni i përzgjedhur nuk mund të konsiderohet përfaqësues për të gjithë punëtorët sezonalë në Shqipëri. Anketat dhe intervistat gjysmë të strukturuar u zhvilluan vetëm në zonën bregdetare të Shëngjinit, Durrësit dhe Vlorës, duke kufizuar mundësinë për të nxjerrë përfundime të përgjithshme mbi situatën në të gjitha zonat turistike të vendit.
- Një tjetër kufizim lidhet me uljen e pjesëmarrjes nga ana e punëtorëve. Shumë prej tyre anuluan intervistat në momentet e fundit, kryesisht për shkak të pasigurisë në punë, presionit nga punëdhënësit apo frikës nga pasojat e shprehjes së lirë të mendimeve. Po ashtu, lodhja fizike, orët e gjata të punës dhe fakti që anketat dhe intervistat u zhvilluan në kulmin e sezonit turistik reduktuan ndjeshëm gatishmërinë e tyre për të marrë pjesë.
- Gjatë punës në terren për realizimin e anketave, një nga kufizimet ishte edhe aksesimi i dobët në resortet e mëdha, veçanërisht në sektorët e kuzhinës ose tek sanitaret, duke krijuar një diferencë të lartë në anketim ndërmjet të punësuarve si sanitare, kuzhinierë, etj. dhe të punësuarve si kamerierë, banakierë etj.
- Në aspektin metodologjik, përdorimi i kampionimit joprobabilistik në anketa solli rrezikun e paragjyqimeve. Vetëpërzgjedhja e pjesëmarrësve mund të ketë favorizuar ata punëtorë që kishin qëndrime më të forta ose që ndiheshin më pak të rrezikuar. Në të njëjtën kohë, rreziku i mospërgjigjes nënkupton se zëri i punëtorëve më të pasigurt ose më të ndjeshëm ndaj presionit të punëdhënësve mund të mos jetë përfaqësuar. Këto elemente e kufizojnë aftësinë e studimit për të ofruar një pasqyrë sa më të balancuar të realitetit.
- Së fundi, një kufizim i dukshëm lidhet me mungesën e literaturës dhe të dhënave zyrtare mbi punën sezonale në Shqipëri. Kjo e bëri të pamundur krahasimin e gjetjeve me studime të ngjashme dhe kufizoi bazën teorike të analizës. Për më tepër, vështirësitë në sigurimin e të dhënave nga institucionet shtetërore krijuan një boshllëk ndërmjet realitetit të përjetuar nga punëtorët dhe pasqyrimit të tij në dokumentet zyrtare. Ky hendek kufizon aftësinë e studimit për të ofruar një panoramë të plotë dhe gjithëpërfshirëse mbi situatën e punës sezonale në sektorin e turizmit.

2.4 Etika e studimit

Në këtë studim, aspekti etik është trajtuar me kujdes të veçantë. Para fillimit të çdo ankete dhe interviste, pjesëmarrësit u informuan qartë mbi qëllimin e studimit, temat që do të trajtoheshin dhe natyrën anonime të pjesëmarrjes së tyre. U theksua ruajtja e konfidencialitetit dhe respektimi i privatësisë së të dhënave të të gjithë të intervistuarve. Gjithashtu, gjatë intervistave u ndesh edhe mundësia e përfshirjes së të miturve, duke u siguruar që intervistat të realizoheshin në praninë e njërit prej prindërve të tyre.



3. ANALIZA E ANKETAVE DHE INTERVISTAVE

Cili është rrjeti më i fuqishëm i punësimeve në sezon?

Siç e kemi thënë edhe më sipër, strategjia e qeverisë është që boshllëkun që ekziston në treg për punëtorë sezonalë ta zgjidhë përmes institucioneve arsimore si ato të mesme edhe ato të larta. Realiteti deri më tani duket të jetë shumë larg asaj që synon qeveria pasi asnjë nga të anketuarit nuk vjen nga këto institucione dhe mënyra si e kanë gjetur punën është kryesisht nga kontakte dhe rrjeti personal. **Rreth 81% e të anketuarve shprehen se vendin e punës e kanë gjetur përmes të afërmeve dhe miqve**, 10.5% shprehen se e kanë gjetur në rrjet (web ose rrjete sociale) dhe 8.5% janë rikthyer te punëdhënësi i mëparshëm. Nga kjo kuptojmë se rrjeti më i fuqishëm dhe suksesshëm i punësimit është rrethi i familjarëve dhe miqve. Elementi tjetër interesant dhe i vlefshëm në afatgjatë është rikthimi te punëdhënësi i mëparshëm, pasi kjo krijon qëndrueshmëri.

Mbetet për t'u parë se si qeveria nga 0 (kjo shifër është në bazë të të dhënave që ne kemi nga anketimi) do e çojë në 30000 numrin e të punësuarve në sezon turistik për 5 vitet e ardhshme përmes institucioneve arsimore.

3.1 Informaliteti

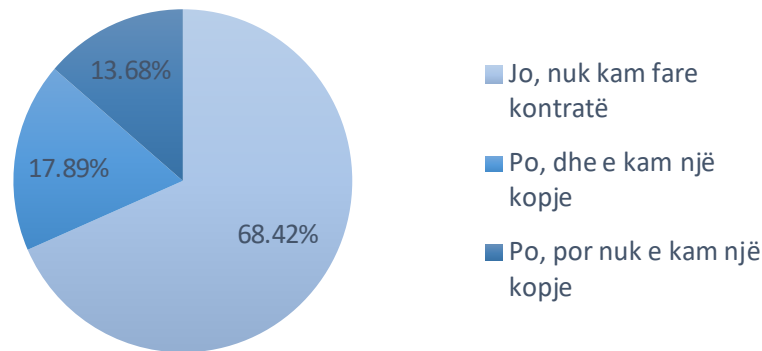
Kontrata e punës

68.42% e të anketuarve nuk kanë firmosur një kontratë pune gjatë këtij sezoni dhe kjo sjell **pasigurinë** më të madhe në vendin e punës, duke i konsideruar si punonjës informalë, me të gjitha pasojat që mund të kenë në vendin e punës: nga orët shtesë të punës, sigurimet shëndetësore dhe shoqërore të papaguara, kushte jo të sigurta në ambientin e punës, lejet, etj. Këto do të kemi mundësinë t'i rishohim më të detajuara dhe të argumentuara nga vetë punëtorët në kapitujt e mëposhtëm.

Edhe të anketuarit që kanë firmosur një kontratë, por **nuk kanë marrë një kopje të saj (13.68%)**, përsëri janë të pasigurt për pozicionin e tyre të punës, pagën, orët shtesë apo nëse duan të ankojnë apo të denoncojnë shkelje të të drejtave në punë. Sidoqoftë, kjo e bën marrëdhënien e punës të pasigurt dhe jo transparente. Mospasja e një kopjeje nuk e bën të paligjshme marrëdhënien e punës, por përsëri tregon mungesë transparence në marrëdhënien punëdhënës - punëmarrës.

Edhe nga intervistat e kryera në terren kuptojmë se pothuajse të gjithë janë pa një kontratë pune dhe se për vendin e punës kanë rënë dakord gojshisht, para se të nisnin punë ose në një kafene. Kjo duke qenë se kishin punuar më herët në të njëjtin vend pune ose mund të ishin familjarë dhe punën e fitonin me mirëbesim. Por me sa duket, ky mirëbesim lë vend për abuz-

A keni kontratë pune të shkruar?



Grafiku 4

imin e punëdhënësve në vendin e punës ndaj të punonjësve të tyre. Megjithatë, ka edhe një pjesë shumë të vogël të të intervistuarve që janë shprehur se nuk kanë një kontratë pune, por ka qenë edhe në dëshirën e tyre për të punuar në mënyrë informale, meqenëse mund të kryejnë dy punë ose e kanë më me interes që pjesa e sigurimeve t'u kalohet në pagë. Kështu, arrijmë të kuptojmë se ekziston një kulturë për të punuar në mënyrë informale dhe për të shmangur pagesat e sigurimeve.

“S’kam kontratë fare, jo vetëm unë, por asnjëra aty. Me llaf goje kemi rënë dakord për çdo gjë. ...i dhashë fjalën që do të punoj me të dhe nuk ika pastaj. Se kështu është, me të dhënë fjalën.”

“Jo, fare, pa kontratë jam. Jemi marrë vesh vetëm me fjalë, në shtëpi, meqë jemi edhe kushërinj.”

Po të punësuarit nën moshë?

Nga të dhënat e anketimit të punëtorëve në terren kuptojmë se ka të punësuar edhe **nën moshën 16 vjeç dhe të gjithë (100%) janë pa kontratë**, ndërsa grupmosha **17–18 vjeç janë rreth 85% pa kontratë të nënshkruar**. Gjithashtu, edhe nga intervistat shikojmë në të njëjtin trend. Të punësuar pa kontratë dhe për ta, për vendin e punës vendosin familjarët e tyre. Kjo sjell shkeljen e Kodit të Punës me të dyja këmbët, si nga punëdhënësit, ashtu edhe nga shteti, i cili kontrollin ndaj këtyre subjekteve e ka tepër të cekët duke rrezikuar të miturit në vendin e punës.

“Jo nuk kam firmosur kontratë pune. Babi ka rënë dakord gojarisht me pronarin.”

Në kushtet e punës sezonale, që karakterizohet nga kërkesa e lartë për fuqi punëtore dhe ngarkesë të shtuar në orare, është me rëndësi që marrëdhënia e punës të rregullohet që në fillim përmes një kontrate të shkruar. Ky nuk është vetëm një aspekt i rëndësishëm për sigurinë juridike të të dy palëve, por edhe **një detyrim i drejtpërdrejtë ligjor i përcaktuar në nenin 21 të Kodit të Punës**, ku theksohet qartë se “Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar...” (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, f. 13). Kjo kontratë shërben si baza mbi të cilën punëmarrësit mund të kërkojnë të drejtat e tyre.

Punësimi për periudha të shkurtra kohore në një vend të caktuar, i shoqëruar me intensitet të lartë të ngarkesës së punës, kontribuon në thellimin e neglizhencës dhe të mungesës së vullnetit nga ana e subjekteve punëdhënëse për të respektuar dispozitat e përcaktuara në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë. Puna sezonale, në vetvete, nuk përbën punësim me kohë të

pjesshme; ajo përfaqëson një formë punësimi të kufizuar në kohë, që zgjat disa muaj dhe që, në aspektin e kërkesave dhe përgjegjësi, i ngjan punësimit me kohë të plotë, shpeshherë madje me intensitet më të lartë dhe me shkallë më të madhe pasigurie sa i përket vijueshmërisë së saj.

Një faktor tjetër që ndikon në rritjen e nivelit të informalitetit dhe të nëndeklarimit lidhet me natyrën e përkohshme të sezonit, e cila nxit prirjen e disa subjekteve për të maksimalizuar fitimet nëpërmjet shmangies së detyrimeve ligjore ndaj punëmarrësve. Megjithatë puna sezonale paraqet karakteristika të veçanta, siç është theksuar edhe në kapitullin e parë, legjislacioni shqiptar nuk përmban një dispozitë të posaçme — as në Kodin e Punës dhe as në një ligj të veçantë — që ta rregullojë atë në mënyrë specifike. Pavarësisht këtij mungimi normativ, legjislacioni në fuqi parashikon qartë se për çdo marrëdhënie pune duhet të lidhet një kontratë punësimi, edhe nëse ajo është e përkohshme, e detyrueshme të nënshkruhet nga të dy palët.

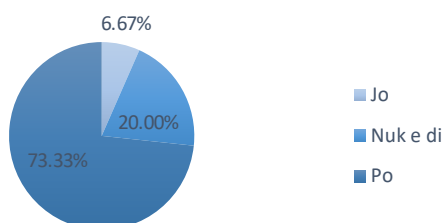
Sigurimet shëndetësore dhe shoqërore

Nga të anketuarit që kanë firmosur një kontratë, pavarësisht nëse e kanë marrë apo jo një kopje të saj (grafiku 5), **73.33% të tyre u paguhen sigurimet** shëndetësore dhe shoqërore. Ajo që vlen për t'u theksuar është se **20% prej tyre nuk janë në dijeni nëse u paguhen sigurimet** shoqërore dhe shëndetësore.

Por edhe pse nuk kanë firmosur një kontratë (grafiku 6), nga anketa kuptojmë se **32.31% e të anketuarve u paguhen sigurimet** shëndetësore dhe shoqërore. Kjo konsiderohet si një **informalitet i pjesshëm**. Nuk mund të ankohesh gjëkund për kushtet në të cilat punon apo nëse punon më shumë orë sesa ke rënë dakord, por këto sigurime të vlejshme në rastet e aksidenteve dhe të llogaritjes së viteve të punës nga sigurimet shoqërore.

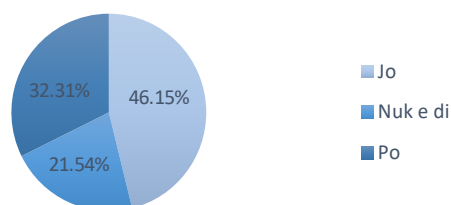
Nga intervistat, edhe pse shumica dërrmuese janë pa një kontratë të shkruar, gjysma e të punësuarve gjatë këtij sezoni janë shprehur se u **paguhen sigurimet shëndetësore dhe shoqërore, edhe pse jo të plota**. Vihet vazhdimisht në diskutim, që iu paguhen vetëm sigurimet për pagën

A i keni të paguara sigurimet shëndetësore dhe shoqërore? (Ata që kanë firmosur një kontratë pune)



Grafiku 5

A i keni të paguara sigurimet shëndetësore dhe shoqërore? (Ata që nuk kanë firmosur një kontratë pune)



Grafiku 6

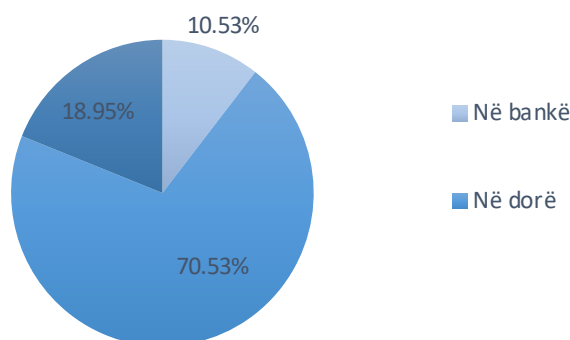
minimale. Ka rrëfime se sigurimet mund t'u jenë paguar të paktën për një muaj ose kanë filluar t'u paguhen sigurimet vetëm kur inspektorati i punës ose zyrat e tatimeve kanë bërë inspektime në terren dhe **subjektet janë penalizuar me gjoba**.

“Jo sepse donin të më siguronin, por për shkak se këtu punonjësit e tatimeve vijnë pothuajse çdo ditë, dhe duke qenë se më linin thuajse gjithmonë vetëm, e ndjenë si detyrim të më siguronin për të mos u penalizuar me ndonjë gjobë. Derisa më siguruan, e zgjidhnin me metodat e tyre: ‘me nga një kafe’.

Ajo që është më shqetësuese është se si ka një **mosrespektim të ligjit nr. 7703**, “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, i cili që nga vetë titulli tregon rëndësinë e madhe që të gjithë të punësuarit të jenë të siguruar gjatë periudhës së punësimit. Kështu, vihet në diskutim edhe roli i ISHPSHSH dhe kontrollet e vazhdueshme në vendin e punës, sa i takon kontratave të punës dhe sigurimeve që duhen paguar, për të ulur numrin e subjekteve që marrin në punë pa një kontratë pune dhe pa kryer pagesat e sigurimeve shëndetësore dhe shoqërore muaj për muaj.

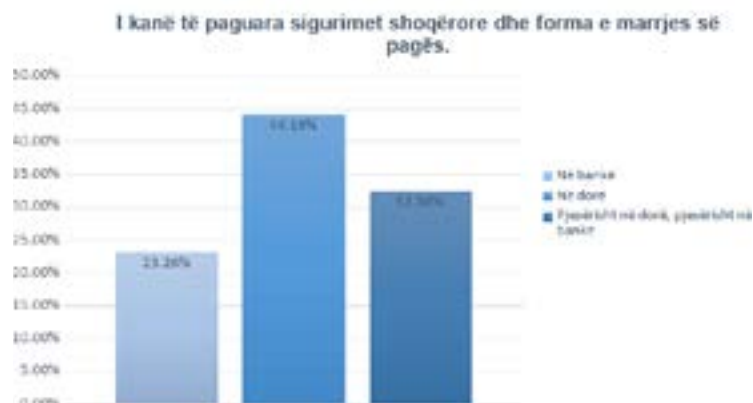
Sigurisht kur informaliteti është në nivelin 68.42%, ka kuptim edhe fakti që **70.53% e të anketuarve e marrin pagën e plotë në dorë**. Ajo që vërejmë është që në të gjitha llojet e punëve/profesioneve në këtë sektor, mënyra e marrjes së pagës është pothuajse e njëjta. Nuk ka ndryshime madhore mes kamerierëve, kuzhinierëve, sanitarëve apo menaxherëve nëse pagën e marrin në bankë, në dorë apo pjesërisht në bankë dhe pjesërisht në dorë.

Paga: në bankë apo në dorë?



Grafiku 7

Nga grafiku 8 kuptojmë se përqindja më e ulët me vetëm 23.36% e të punësuarve që iu paguhen edhe sigurimet shëndetësore dhe shoqërore, e marrin pagën në bankë. Sigurisht shqetësues është fakti që **44.19% e të punësuarve me sigurime e marrin përsëri pagën e plotë në dorë**.



Grafiku 8

I njëjti trend vërehet edhe nga intervistat, ku më shumë se gjysma e të intervistuarve e marrin të gjithë pagesën në dorë, ndërsa pjesa tjetër e merr një pjesë të pagës në dorë dhe një pjesë në bankë. Nga të intervistuarit që e marrin pjesërisht pagën e tyre në bankë, shprehen se në bankë u paguhet vetëm një vlerë shumë e vogël, në krahasim me pagën reale që ata marrin. Kryesisht, **në bankë u paguhet vetëm paga minimale**. Kjo vjen si manovër nga ana e subjekteve për të justifikuar veten ndaj institucioneve shtetërore, por në fakt penalizon punëmarrësin për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore që i takojnë me të drejtë sipas ligjit. **Për fat të keq, asnjë nga të intervistuarit nuk e merrte pagën e plotë me anë të bankës.**

“Kryesisht në dorë, në rastet kur është paguar përmes bankës, vetëm paga minimale është derdhur në bankë, ndërsa pjesa tjetër është dhënë në dorë.”

“Jam paguar me pagë minimale dhe një pjesë të vogël në bankë rreth 15% dhe pjesën tjetër në dorë.”

3.2 Kushtet e punës tek punëtorët sezonal

Që një punë të jetë e dinjiteshme ka disa elementë që duhet të plotësojë, duke filluar nga kushtet fizike të vendit të punës, që përfshin kushtet higjienike, temperaturat dhe zhurmat në nivele të pranueshme, siguria e punës, pra se sa i sigurt ndihesh për pozicionin që mban shtrirë në kohë, oraret, pagat, etj. Përmes pyetjeve nga anketat dhe intervistat do të përpiqemi të kuptojmë dhe paraqesim realitetin e punëtorëve sezonalë duke u ndalur te çështjet dhe shkeljet më të mëdha që ne kemi konstatuar gjatë hulumtimit tonë.

Sezoni: periudha kohore, ecuria dhe efektet

Fillimi i sezonit zyrtarisht konsiderohet data 1 maj dhe zgjat deri më 30 shtator. Nga përgjigjet e të anketuarve rezulton se **43.16% e fillojnë punën në qershor**. Ndërsa me një përqindje të përafërt rezulton se **42.11% e të anketuarve fillojnë punën në maj**. Këto përqindje tregojnë se maji dhe qershori janë muajt kur praktikisht fillon sezoni. Në mënyrë më specifike, ata që fillojnë punën në qershor dhe do të punojnë për 3 muaj rresht mban peshën më të madhe me 32.63%. Mes tyre ka punësime në shifra të vogla edhe në muajt mars, prill dhe gusht. Ajo që mbetet shqetësuese është fakti se shumica e të punësuarve janë vetëm për një periudhë kohore prej 3 muajsh, gjë e cila është larg pretendimit se sezoni zgjat 5 muaj. Për më tepër mund t'i referoheni grafikut të paraqitur.



Grafiku 9

Në këtë situatë ajo çka kemi marrë si dëshmi nga të intervistuarit është se rastet kur sezoni nuk arrin të përmbushë pritshmëritë e punëdhënësit, kjo sjell efekte të drejtpërdrejta te punëmarrësi duke konsistuar kryesisht në shkurtime, përfundim të sezonit para datës së dakordësuar, pagë më e ulët nga çfarë është dakordësuar, si dhe fluks pune i shtuar i cili përballohet nga staf më i vogël krahasuar me nevojat. Kjo nënkupton se pavarësisht dakordësimit, ekziston mundësia që sezoni të përfundojë para kohës së parashikuar, me pagë ndryshe nga ç'është parashikuar. Pra ajo çka kuptojmë nga dëshmitë është se sezoni kryesisht zgjat 3 muaj, por karakterizohet nga

pasiguri për sa i përket mbarimit, pasi lidhet direkt me të ardhurat e planifikuara. Për më tepër, intensiteti i punës mund të jetë shumë herë më i lartë krahasuar me sa mund të përballojë një punëtor.

“Me muaj jo, por hoqi 3 punëtorë prej mungesës së fluksit të punës së parashikuar. Kjo solli ngarkesë për ne punëtorët e tjerë.”

“Sipas tij, thjesht i doli përtej pritshmërive, ama për mirë. Dhe pse kushtet tona, të punëtorëve të tjerë dhe të miat u bënë më keq. Veç kjo që shumica e stafit u largua dhe u detyrova unë të bëja disa pozicione pune.”

“Te ne nuk ka ndryshuar gjë këtë vit, veçse nëse mund të quhet për të justifikuar pagën dhe bakshishet që ishin më ulët se më kishte thënë në fillim, i justifikonte këto me rënien e sezonit gjithandej.”

Sa orë në ditë dhe sa ditë në javë punohet?

Rreth 66% e të anketuarve deklarojnë se punojnë mbi 8 orë në ditë, ku mes tyre, ata që punojnë 8 deri në 10 orë janë rreth 24%, ata që punojnë 10 deri në 12 orë janë rreth 28%, më pas vijnë ata që punojnë mbi 12 orë dhe shënojnë rreth 14%.

Vetëm 5.26% e të anketuarve shprehen se punojnë më pak se 8 orë. Numri mjaft i lartë i orëve të punës është një problem qendror në punën sezonale. Sipas Kodit të Punës, neni 90, parashikohet puna me 40 orë në javë, por mund të shkojë edhe 48 orë në javë me orët shtesë për një periudhë të caktuar kohore deri në 4 muaj (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë).

Kohës së gjatë të punës për t'i bërë analizë të saktë duhet të konsiderojmë edhe ditët e punës. Edhe në këtë çështje situata nuk është optimiste pasi përafësisht **95% e të anketuarve shprehen se punojnë 7 ditë të javës**, pra për sa kohë zgjat sezoni ata nuk kanë asnjë ditë pushim, rreth 4% punojnë 6 ditë në javë dhe vetëm 1% punojnë 5 ditë në javë. Edhe këtu kemi një shkelje të rëndë sa i përket pushimit pasi Kodi i Punës, neni 85, parashikon pushim gjatë javës 36 orë me 24 orë pa ndërprerje, kryesisht dita e pushimit është të dielën (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë).

Nëse bëjmë një llogaritje të thjeshtë duke krahasuar orët e punës që një i punësuar në sezon bën, 10 orë pune për 7 ditë në javë, del se për një javë një punëtor sezonal bën thajse dyfishin e maksimumit të punës që lejohet të bëjë për një javë, duke shtuar edhe orët shtesë, pra 70 orë. Nëse këtë përlllogaritje e bëjmë për një muaj rezulton se një punëtor sezonal punon 300 orë në muaj, duke tejkaluar edhe mesataren prej 208 orësh që është standardi sipas Kodit të Punës, përfshirë orët shtesë. Punëtorët sezonalë punojnë **për një muaj 92 orë më shumë se norma** dhe për të paktën **tre muaj shkon në 276 orë pune shtesë mbi** shtesën, pra është tejkaluar ndjeshëm numri i orëve shtesë vjetore prej 200 orësh të parashikuara ligjërisht që do mund të kryheshin për 1 vit. (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë)

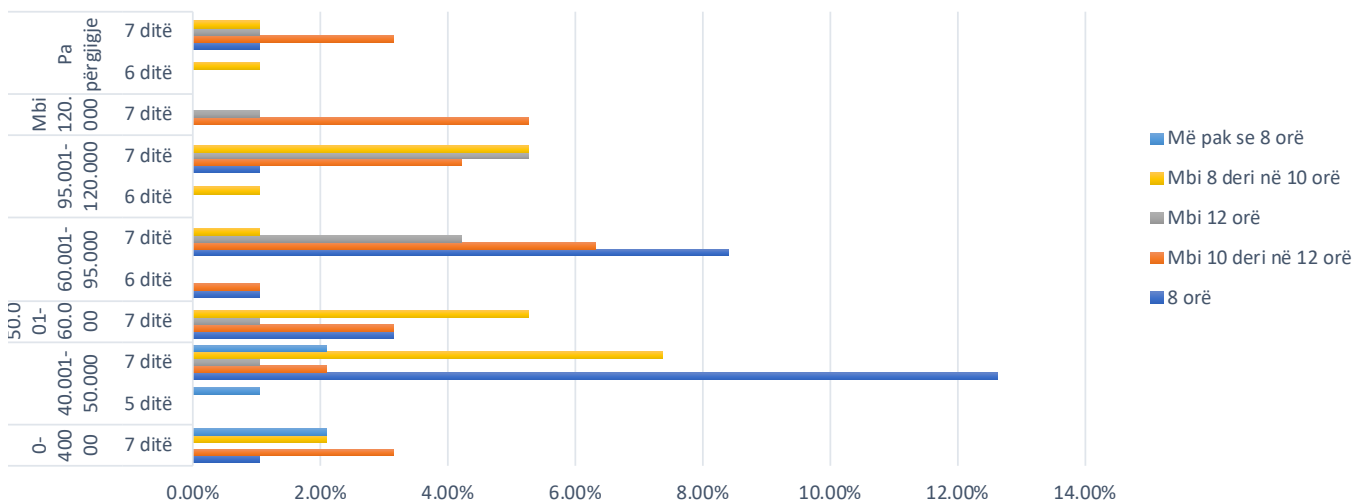
Paga

Gradualisht ne shkojmë tek ajo që është edhe arsyeja kryesore pse këta persona kanë zgjedhur të punojnë në sezon, e cila është paga. Niveli i pagave është i ndryshëm ama **rreth 35% e të anketuarve shprehen se paguhen deri në 50000 lekë**. Nëse flasim për këtë nivel page, atëherë flasim për nivel më të ulët pagash se pagat indikative, ku paga minimale është 55000 lekë.

Ndërkohë, 22% e të anketuarve kanë një pagë prej 60001-95000 lekë, 17% kanë një pagë prej 95001-120000 lekë, 13% kanë një pagë prej 50001-60000 lekë, 6% kanë një pagë mbi 120000 lekë dhe 7% kane preferuar të mos përgjigjen.

Nëse i bëjmë të gjithë komponentët bashkë: ditët e punës, oraret dhe pagat do të kemi një situatë të tillë (grafiku 10).

Raporti mes pagës, ditëve dhe orëve të punës



Grafiku 10

Gjëja e parë që bie në sy është se ata në nivelin më të ulët të pagës punojnë çdo ditë jave si dhe kategoria më e madhe që punon **8 orë në ditë, 7 ditë në javë paguhet deri në 50000 lekë**. Pra kemi të bëjmë me një situatë ku dalëngadalë po shkërmoqet miti se puna sezonale është e vlefshme se ka pagesa shumë të larta, kur në fakt puna në sezon do të thotë të punosh më shumë e të paguhesh më pak. Edhe pse e dukshme, duhet theksuar se puna në sezon nxjerr jashtë loje kompensimin për orët shtesë. Në shumicën e intervistave rezulton se dakordësohen për oraret e tejzgjatura pa kërkuar kompensim mbrapsht, as si orë normale e as siç e parashikon ligji.

Për çfarë negociojnë punëtorët në sektorin e turizmit?

Kur vjen puna te marrëveshja fillestare, punëtorët janë pyetur se çfarë kanë tentuar të negociojnë për punën e tyre gjatë këtij sezoni. Si nga anketimi, ashtu edhe nga intervistat, kuptohet qartë se ajo çka tentojnë të negociojnë më së shumti është paga.

“Pagën, siç e kam thënë edhe në fillim, jam munduar të negocioj për atë rritjen e vogël të pagës e kaq.”

Kjo pyetje në anketë kishte mundësinë e përzgjedhjes së më shumë se një alternative shumica, **rreth 59%, kanë negociuar vetëm pagën me punëdhënësin**. Rreth 14% kanë negociuar pagën, strehimin dhe ushqimin, ndërsa rreth 13% kanë negociuar të gjitha elementet (pagë, strehim, ushqim dhe transport). Kjo pasohet nga rreth 7% që kanë negociuar pagën dhe transportin, ndërsa rreth 1% nuk kanë negociuar asgjë.

Ashtu siç shprehen edhe në intervista, qëllimi fillestar pse punojnë gjatë sezonit lidhet kryesisht me marrjen e një page më të lartë në një periudhë të shkurtër kohe. Për këtë arsye, ata i japin rëndësinë më të madhe pagës. Megjithatë, pas pagës, nevoja për strehim është një element i rëndësishëm, pasi rreth gjysma e të intervistuarve nuk janë rezidentë në zonat bregdetare ku punojnë. Gjithashtu kuptohet se kjo është një periudhë ku shpenzimet janë minimale dhe paga që merret shërben si kursim për nevojat që kjo kategori ka, ku një pjesë e mirë e tyre mbulojnë shpenzimet e shkollës.

Fluksi i sezonit ndikon në marrëdhëniet mes punëdhënësve dhe punëmarrësve

Sezoni turistik mund të jetë i paparashikueshëm dhe ka luhatjet e veta. Por sa arrijnë t'i parashikojnë vetë bizneset këto luhatje dhe sa të sigurt janë punëtorët në kushtet kur, siç e pamë, informaliteti është tepër i lartë? Nga intervistat, pothuajse gjysma prej tyre janë shprehur se sivjet ka pasur një rënie të fluksit dhe kjo ka ndikuar në vendin e tyre të punës me shkurtim stafi, paga më të ulëta, shkurtim të sezonit, etj.

“... për shkak të rënies së fluksit hoteli u mbyll 20 ditë më parë dhe muajin e fundit mora më pak nga paga, njëjtë edhe me punëtorët e tjerë aty.”

“Në fillim mendohej se kishte shumë punë dhe punësuan për të gjithë hotelin, por kur panë që puna ra, kuzhinën dhe një pjesë të kamerierëve i pushuan të gjithë nga puna. Mua, që më njihnin, më kaluan në hotelerinë sipër, por të tjerët i pushuan direkt pas 10 ditësh.”

Të gjitha këto janë tregues se një pjesë e mirë e barrës së rënies së turizmit bie mbi punëtorët aktualë. Mungesa e stafit ose shkurtimi në mënyrë të papritur i bën këta punëtorë të ndihen më të ngarkuar gjatë orarit të punës, duke iu shtuar puna me të cilën është rënë dakord në fillim dhe, për pasojë, duke qenë se paga nuk ndryshon nga marrëveshja fillestare, duke marrë paga më të ulëta në raport me punën e kryer. Gjithashtu, kjo sjell pasiguri për një ndërprerje të punës në mënyrë të papritur, duke e mbyllur subjektin më herët për shkak të mungesës së klientelës.

Të miturit

Gjatë kohës që kemi kryer anketimet në terren, përgjatë vijës bregdetare kemi parë të mitur duke punuar, me disa prej të cilëve kemi kryer anketa. Me sa duket nevoja e madhe për forcë punëtore nuk ka kursyer edhe të miturit nga puna, kjo edhe prej faktit se janë më të ndikueshëm për shkak moshës së tyre. Në shkelje të Kodit të Punës, nenet 98 dhe 99, ata janë shprehur se kanë punuar kryesisht pa asnjë ditë pushimi dhe mbi 8 orë punë. Rikujtojmë se për minorenët 16 deri në 18 vjeç parashikohen punë të lehta deri në 6 orë, ndërsa ata më të vegjël se 16 nuk mund të jenë kategorikisht në tregun e punës (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë).

“Kam punuar 7 ditët e javës, 8 orë në ditë, me pagë minimale.”

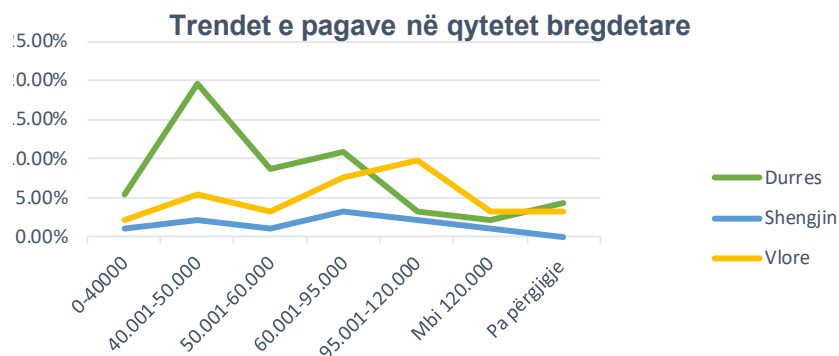
“Është viti im i dytë që punoj në sezon. Punoj 6 orë në ditë, 7 ditë në javë. Nuk kam punuar orë shtesë. Tani që ka filluar shkolla punoj 5 orë. Punën e kam filluar me 29 qershor dhe do e përfundoj këtë të diel (14 shtator). Paga ime është 35 000 lekë.”

Duhet theksuar që ky është një problem i cili vjen prej mungesës së kontrolleve që detyrojnë subjektet të zbatojnë ligjin. Nga ana tjetër për këto mosha nuk ka nxitje për programe për edukim karriere apo zhvillim të aftësive të tjera të tyre, sidomos gjatë verës kur janë me pushime nga shkolla.

Ku punohet dhe paguhet më shumë?

Çdo sezon thuhet se Jugu ka paga më të mira krahasuar me pjesën qendrore apo veri-perëndimore. Bazuar në përgjigjet e të anketuarve rezulton të ketë njëfarë të vërtete. Shëngjini është qyteti që ka një trajektore interesante sepse kulmon te fasha 60001-950000 lekë (edhe pse është modeste në përqindje pjesëmarrjeje), por ka një shpërndarje pa luhatje të mëdha, duke pasur njëfarë bilanci pozitiv në page mesatare. Më pas vjen Durrësi, i cili anon për nga paga mesatare e poshtë duke pasur përqindjen më të lartë në raport me qytetet e tjera deri te fasha 60001-95000 lekë. Vlora nga ana tjetër ka një tendencë rritjeje në pagat 95001-120000 lekë dhe mbi 120000 lekë. Por duke e parë edhe në raport me veten edhe në raport me qytetet e tjera, priret të ketë rritje të përqindjes në pagat mbi 60000 lekë.

Edhe pse në linja shumë të holla vërtetohet disi që Vlora paguan më shumë, në përqindje sa i përket orëve të punës është Durrësi. E përmbledhur mund të themi se **paguan më mirë Vlora, por punohet më shumë në Durrës** (grafiku 11).



Grafiku 11

Cila grupmoshë punon në sezon?

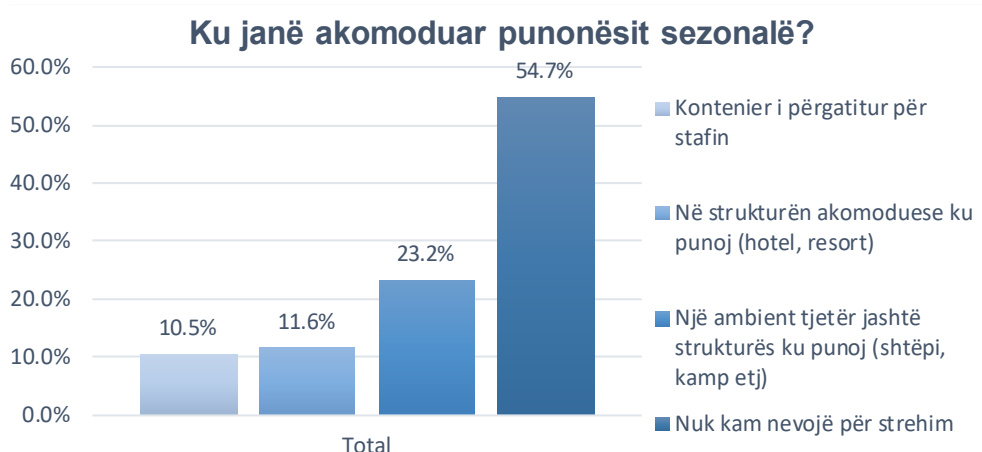
Tregu i punës sezonale në turizmin bregdetar duket sfidë që bëhet e pamundur për t'u përballuar nga të gjithë. Perceptimi masiv është se studentët dhe mosha shumë të reja janë ata që mund të punojnë në sezon dhe e vërteta është se **64% e të anketuarve i përkasin moshave 18-25 vjeç**, 14% janë 16-17-vjeçarë, 13% zënë moshat 26-35 vjeç dhe 9% zënë grupmoshat nën 16 vjeç dhe mbi 35 vjeç. Dukshëm dhe qartazi, sezonin e mbajnë të rinjtë në kohë studimesh.

Akomodimi i të punësuarve gjatë sezonit

Gjatë sezonit turistik në zonat bregdetare shqiptare, vihet re një rritje e ndjeshme e aktivitetit ekonomik, veçanërisht në sektorët e gastronomisë, hotelierisë dhe shërbimeve. Kjo kërkon një mobilizim të përkohshëm të infrastrukturës së punës, që shpesh herë përfshin ndërtimin ose rimontimin e përkohshëm të godinave, lokaleve, bareve dhe restoranteve. Nisur nga kjo situatë, punëdhënësit janë të detyruar të sigurojnë ambiente pune të përshtatshme dhe të sigurt për punonjësit e tyre. Një sfidë tjetër që shfaqet gjatë sezonit turistik është mungesa e fuqisë punëtore në qytetet bregdetare, çka çon në nevojën për punëtorë nga qytete të brendshme ose nga jashtë vendit. Kjo sjell një sërë pasojash që lidhen me nevojën për akomodim, ushqim dhe integrim në vendin e punës dhe në komunitet.

Grafiku i mëposhtëm paraqet akomodimin e punëtorëve sezonalë dhe llojet e strukturave që ata ose punëdhënësi kanë siguruar. **54.7% e të anketuarve nuk kanë pasur nevojë për akomodim** pasi kanë pasur shtëpitë e tyre afër ose punonin në të njëjtin qytet dhe me transport publik ose mënyra të tjera ktheheshin në banesat e tyre. Ndërkohë që pjesa tjetër ka pasur nevojë dhe **janë strehuar në hapësira të ndryshme (45.3%)**. Mes tyre 23.2% janë akomoduar në një mjedise si kamp, shtëpi etj., 11.6% janë akomoduar në strukturën ku punonin dhe 10.5% e tyre janë akomoduar në kontejnerë. Gjithashtu të intervistuarit shprehen se kryesisht hapësirat ku akomodohen punëtorët sezonalë janë në kushte të papërshtatshme dhe aspak të jetueshme.

“Hapësirë e pasigurt, e zhurmshme, e pisët. Ishte kontejner që e kishin sajuar si dhoma dhe diku te 10 m², të cilën e ndaja me 4 goca të tjera”.



Grafiku 12

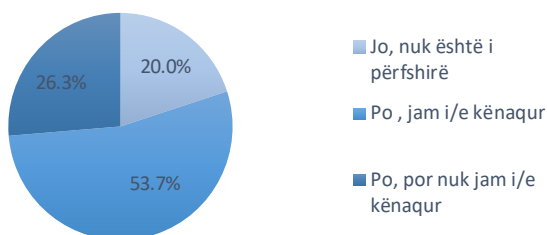
Për sa i përket madhësisë së hapësirave ku akomodohen punëtorët sezonalë të anketuar, shohim që për pjesën më të madhe të tyre ka probleme me hapësirën (jo vetëm për shkak të kushteve, por edhe si përmasa, pasi një përqindje e konsiderueshme e tyre **(rreth 40%) jetojnë në më pak se 14 m²**. Në kontrast me disa vende të Ballkanit Perëndimor, si Kroacia, e cila përmes politikave të Ministrisë së Punës përcakton qartë standardet minimale për strehimin e punëtorëve sezonalë, minimumi 14 m² për person (Government of Croatia, 2022), Shqipëria ende operon me dispozita të përgjithshme dhe të paqarta.

Kodi i Punës i Shqipërisë në nenin 73 thotë: “Banesat që u jepen punëmarrësve nga punëdhënësi duhet të kenë higjienë dhe pastërti të pranueshme, si dhe WC për burra dhe për gra” (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, f. 28). Në përgjithësi, mjaft dispozita të Kodit të Punës janë të formuluar në mënyrë të përgjithshme, duke lënë vend për interpretime të ndryshme dhe duke mos garantuar mbrojtje të plotë të të drejtave të punëmarrësve. Kjo situatë krijon pasiguri dhe paqartësi, sidomos për punëtorët sezonalë që shpesh janë në pozita të cenueshme.

Sa respektohet detyrimi për ujë të pijshëm dhe ushqim?

Për sa i përket ujit të pijshëm dhe ushqimit të përfshirë gjatë orarit të punës, rreth **54% e tyre e kanë të përfshirë dhe janë të kënaqur**, 26% e tyre e kanë të përfshirë por nuk janë të kënaqur dhe 20% e tyre nuk e kanë të përfshirë as ujin dhe as ushqimin.

A keni ushqim/ujë të përfshirë dhe a jeni i/e kënaqur?



Grafiku 13

Një ndër të vetmet nene me qartësi në aspektin e kushteve të punës është neni 69 i Kodit të Punës, i cili përcakton se “Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve ujë të pijshëm, të paktën 6 litra në ditë për person” (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, f. 27). Kjo përbën një kërkesë bazike, sidomos gjatë muajve të verës, ku temperaturat e larta rrisin ndjeshëm nevojën për hidratim. Edhe nga të intervistuarit, gjysma janë shprehur se iu ofrohet ushqim dhe ujë gjatë periudhës së punësimit, pothuajse gjysma janë shprehur se nuk iu ofrohet fare ushqim dhe një pjesë e vogël fare janë shprehur se edhe pse iu ofrohet ushqimi gjatë periudhës së punësimit, nuk janë fare të kënaqur dhe nuk e marrin.

“Ushqimin po. Jo vetëm ne që punojmë në kuzhinë, por edhe pjesa tjetër e stafit.”

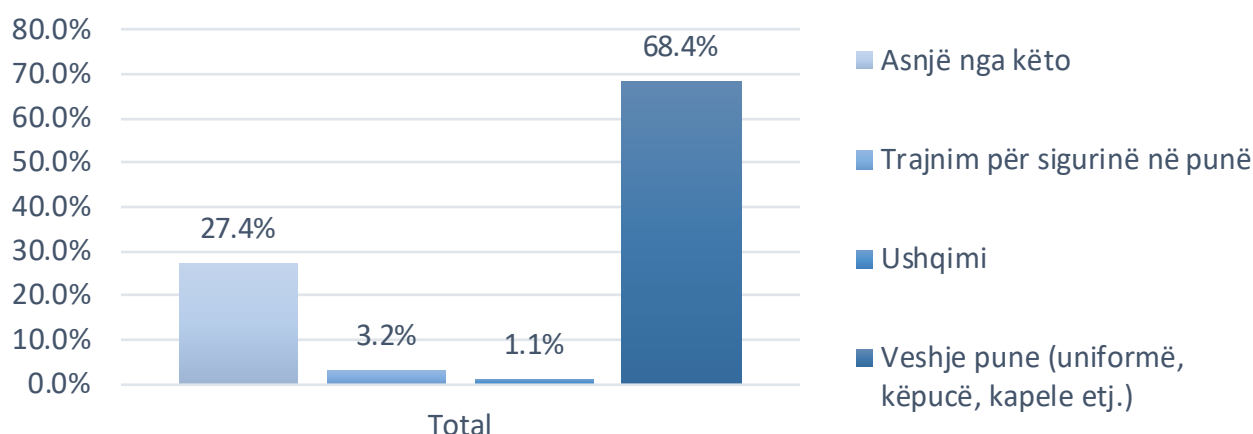
“Unë i marr me vete, absolutisht. As bukë, as ujë nuk ofrojnë askujt, jo vetëm mua. E marr çdo ditë edhe shishen e ujit me vete. Jo vetëm unë, por të gjitha aty njësoj.”

Mjetet mbrojtëse dhe trajnimet e punëtorëve

Grafiku i mëposhtëm tregon se çfarë pajisjesh mbrojtëse ju ofrohen punëtorëve gjatë punës sezonale. 68.4% e tyre shprehen se kanë pasur veshje pune si uniformë, këpucë, kapele. Ndërkohë që **27.4% e tyre nuk kanë pasur asnjë pajisje mbrojtëse nga punëdhënësi**. Kjo është një shifër e lartë, pasi për pozicione pune si kuzhina, punëtorët e shezlongeve, baristët, kamerierët, sanitarët, banakierët etj. uniforma, dorezat, kapelat janë të domosdoshme për shkak të temperaturave të larta, detergjenteve që përdorin për pastrim, aksidenteve të ndryshme në kuzhinë etj.

Për sa i përket **trajnimeve për sigurinë në punë**, të cilat janë më se të nevojshme, **vetëm 3.2% e të anketuarve e kanë pasur të siguruar nga punëdhënësi**.

Çfarë ju është ofruar nga punëdhënësi gjatë punës sezonale?



Grafiku 14

Shifër shumë e ulët dhe shqetësuese në të njëjtën kohë, që tregon se punëdhënësit nuk e kanë si kulturë trajnimin e punëtorëve. Gjithashtu duke qenë të patrajnuar, punëtorët e pozicioneve të caktuara i paguajnë më pak dhe e kanë më të lehtë për t'i hequr nga puna prej mungesës së kualifikimit të nevojshëm për pozicionin e punës që punëtori ka.

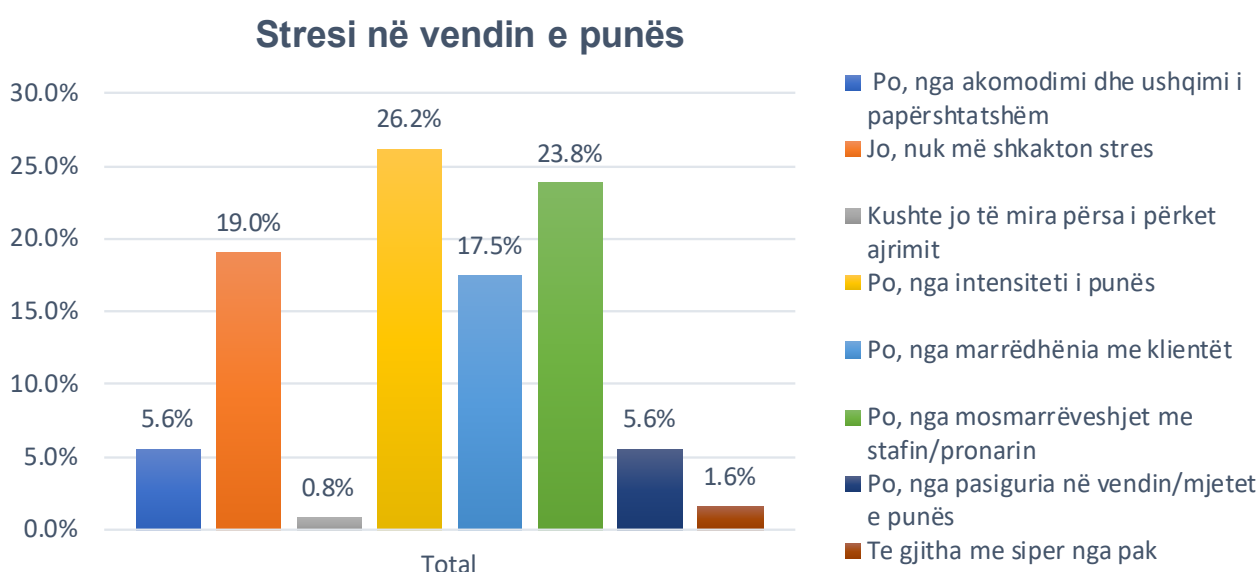
“Ja, p.sh., një punëtorë që e mori në fillim për të larë pjatat, dhe atë punë me zor e bënte. ... Kështu, kjo pronarja do ta largonte fare nga puna në fillim, me arsyetimin se nuk di të mbajë punën, por pastaj jo vetëm që e mban në punë, por është punëtorja që e mban me më shumë orë pune.”

Pra, këtu nëse unë nuk do ta trajnoja vetë punëtorin, këta jo vetëm që s’e kishin ndërmend, por edhe e ofendonin se nuk dinë të punojnë dhe se nuk duan të punojnë. Por edhe unë këtë e bëj vullnetarisht, edhe pse punëtorët punojnë në fund të fundit për ta, jo për mua.”

Stresi në vendin e punës

Për sa i përket stresit në vendin e punës, **rreth 80% e punëtorëve sezonalë të anketuar thonë se përjetojnë stres**. Rreth 26% e tyre nga intensiteti i punës, 24% e tyre nga mosmarrëveshjet me stafin/pronarin, 17% e tyre përjetojnë stres nga akomodimi dhe ushqimi i papërshtatshëm, rreth 6% nga marrëdhëniet me klientët, 6% nga pasiguria në vendin e punës dhe 1% nga kushtet e këqija të ajrit. Meqenëse punëtorët sezonalë punojnë vetëm për disa muaj, janë të përkohshëm dhe gjithashtu të drejtat e tyre në vendin tonë nuk zbatohen, **dy nga përqindjet më të mëdha të stresit janë nga intensiteti i lartë i punës dhe mosmarrëveshjet me pronarin.**

“Marrëdhënia me pronarin/menaxherët ka qenë e keqe. Përveç se nuk jam ndjerë e vlerësuar dhe e dëgjuar, jam ndjerë e shfrytëzuar. Ishte eksperiencia më e keqe, pronari dhe menaxherët ishin ofendues, nuk kishin komunikim aspak të mirë, të mbanin inat e mëri në rast se shpreheshja për një problematikë ose kishte konflikt për diçka.”

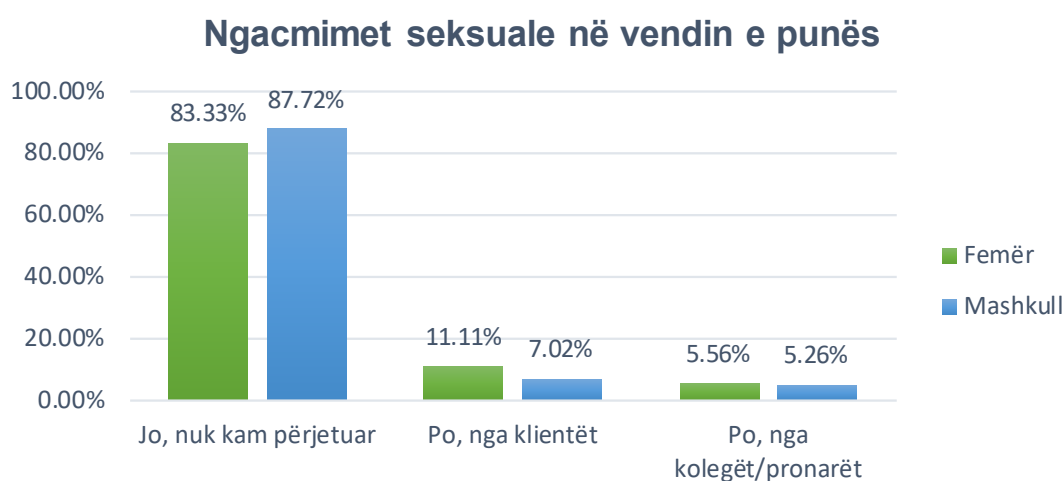


Grafiku 15

Ngacmimet seksuale në vendin e punës

Për sa i përket ngacmimeve seksuale në vendin e punës, nga të anketuarit del se në punën sezonale përjetojnë ngacmim seksual edhe femrat edhe meshkujt, por me përqindje pak më të lartë femrat.

16.67% e femrave të anketuara përjetojnë ngacmime seksuale në vendin e punës. 11.11% përjetojnë ngacmime nga klientët dhe 5.56% nga kolegët ose punëmarrësit. Kjo është një shifër shumë shqetësuese, pasi përveç lodhjes dhe problematikave të tjera në punë, punëtorët përballen edhe me ngacmim seksual gjatë orarit të punës. Kurse sa i përket **meshkujve, 12.28% përjetojnë ngacmim seksual** në punë, 7.02% nga klientët dhe 5.26% e tyre nga kolegët ose punëdhënësit.



Grafiku 16

Kontrollet nga institucionet në vendin e punës

Në çdo vend pune do duhej të kishte kontrole të disafishta. Po përmendim disa prej tyre duke filluar nga Inspektorati i Punës i cili ka për detyrë të inspektojë zbatimin e rregullave për mbrojtjen e punëtorëve. Inspektorati i Higjienës duhet të jetë një nga kontrollorët e tjerë; Autoriteti Kombëtar i Ushqimit (AKU) po ashtu për të vendosur standardin mbi sigurinë ushqimore. Një prej institucioneve që ka një rol shumë me rëndësi e që ndikon drejtpërdrejt në uljen e infomalitetit dhe nëndeklarimit të pagave është DPT-ja. Nisur nga pagat indikative që ky institucion ka bërë, do të duhej të shikonin nëse po zbatohet udhëzimi i pagës indikative ku thuhej se në rast mosrespektimi do të jetë arsye për kontrole të shtuara mbi subjektet që nuk e zbatojnë. Nga intervistat e zhvilluara rezulton se asnjë nga të intervistuarit, edhe kur e merr vesh praninë e inspektorëve, nuk e di se nga cili institucion janë dhe në asnjë rast nuk ka pasur inspektim real, por është takuar vetëm pronari/ja dhe janë larguar.

“Kur vijnë nga Tirana nuk ka informacion pronari, ndërkohë nga Lezha po. Me kontrollin ndaj cilësisë së ushqimeve kanë qenë mirë, por me siguracionet kanë qenë keq. Sillemi si klient ose largohemi kur vijnë.”

“Po ka pasur por pronari ishte aq i fuqishëm sa sapo vinin inspektorët ju thoshte ta prisnin. I ulte kamerieri në një tavolinë dhe pasi të vinte e t'i takonte pronari dhe largoheshin pa kryer asnjë kontroll. Që në fillim të sezonit ne e dinim që do të vinin për kontroll por se kur nuk dihej dhe ne fund nuk bëhej as kontroll por veç takonin pronarin.”

Këto janë dëshmi të shkëputura nga intervistat përfaqësuese të qyteteve që kemi marrë në studim. Pra edhe këtë vit nuk ka pasur asnjë përpjekje serioze nga institucionet për të ndëshkuar abuzuesit dhe për të vënë rregull.

3.3 Përmirësimi i kushteve të punës sezonale në turizëm, mbrojtja e të drejtave të punëtorëve sezonalë dhe nevoja për përfaqësim

Kush mendoni se mund të bëjë ndryshime në përmirësimin e kushteve të punës në këtë sektor?



Grafiku 17

Sipas të dhënave, gjysma e të anketuarve (**50.53%**) besojnë se shteti ka rolin kryesor në përmirësimin e kushteve të punës, duke treguar rëndësinë e ligjeve dhe rregulloreve. 28.42% i konsiderojnë pronarët dhe biznesin si përgjegjës për ndryshime, ndërsa një pjesë më e vogël (15.79%) shprehen tek organizimi i punëtorëve, si sindikatat. Përqindjet për “tjetër” dhe “pa përgjegjëje” janë minimale.

Edhe nga analiza e intervistave na rezulton se shteti është aktori më i rëndësishëm për ndryshimin e kushteve të punëtorëve, por të intervistuarit theksojnë mungesën e mbështetjes institucionale dhe dobësinë e mekanizmave të inspektimit shtetëror, duke shprehur mosbesim ndaj institucioneve publike. Sa i përket rolit të biznesit, **intervistat tregojnë se ndërhyrjet e tyre janë të mundshme në nivel menaxherial, sidomos për oraret, mjedisin, pajisjet, por dhe trajtimin me respekt nga punëdhënësi.** Punëdhënësit të mos fokusohen vetëm tek ulja e kostove, duke lënë pas dore mirëqenien e punëtorëve. Organizimi i punëtorëve për punëtorët e intervistuar është i vështirë të për t’u realizuar për shkak të numrit të paktë të punëtorëve që punojnë në biznes, qarkullimit të përvitshëm të punëtorëve, rrezikut të vendit të punës, mungesës së informacionit, por mbi të gjitha sepse nuk e ndejnë mbështetjen e institucioneve shtetërore. Prandaj na rezulton se vetëm një pjesë e vogël e të anketuarve besojnë tek organizimi i punëtorëve si zgjidhje e problemeve të tyre.

“Nuk kemi besim në asnjë institucion. Shteti dhe institucionet duhet të jenë për të varfrit, por në Shqipëri është krejt ndryshe”.

“Për mua gjëja më bazike janë uniforma, higjiena dhe të mos ofendohemi nga pronari”.

“... punëtorët vetë duhet të jenë më të informuar për të drejtat dhe kushtet e duhura.”

Nga analiza kombinuar e anketave dhe intervistave, rezulton se shumica e punëtorëve shohin shtetin dhe kontrollet e tij si faktor kryesor për përmirësim, ndërsa organizimi kolektiv është i dëshirueshëm, por i vështirë për t’u realizuar. Pronarët mund të bëjnë ndryshime të vogla dhe

të drejtpërdrejta, por pa mbikëqyrje institucionale dhe informim të punëtorëve, përmirësimi i kushteve të punës sezonale mbetet i kufizuar. Në përgjithësi, të dhënat tregojnë se përmirësimi i kushteve të punës kërkon ndërthurjen e tre faktorëve: përgjegjësisë institucionale të shtetit, sjelljes menaxheriale të pronarëve dhe pjesëmarrjes aktive të vetë punëtorëve në formimin e një kulture të re pune dhe solidariteti.

Edhe pse vetëm një pjesë e të anketuarve beson tek organizimi i punëtorëve për përmirësimin e kushteve të tyre, kur janë pyetur nëse e shohin të nevojshme përfaqësimin për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve sezonalë, mbi 90% janë përgjigjur pozitivisht dhe mbi 70% dalin edhe të gatshëm të jenë pjesë (grafiku 18). Edhe nga intervistat, përfaqësimi shihet si mjeti i rëndësishëm për mbrojtjen e të drejtave, por edhe si një proces i vështirë për t'u realizuar, siç e pamë në analizën e grafikut 17.



Grafiku 18

Punëtorët e konsiderojnë të nevojshëm organizimin e tyre dhe shprehin gatishmëri për t'u bërë pjesë e tij; megjithatë, ata e perceptojnë veten si aktorin më pak të fuqishëm për të sjellë ndryshime, sidomos në krahasim me shtetin apo vetë bizneset. Për më tepër, organizimi shihet si një nismë me efekt të kufizuar në rastin më të mirë, ndërsa në rastin më të keq mund të shoqërohet me rrezikun e humbjes së vendit të punës. Deklaratat e punëtorëve tregojnë se, edhe pse e konsiderojnë organizimin të nevojshëm, ata ndihen të pambrojtur dhe të kufizuar për ta realizuar atë në praktikë.

“Organizimi veç mirë është, po jemi staf i vogël, të afërt me pronarin.”

“Nëse flet për të drejtat, të heqin menjëherë nga puna.”

Punëtorët shprehin mbështetje për organizimin, por janë skeptikë për strukturat tradicionale sindikale.

“Nuk ka asgjë, asnjë sindikatë për ne. Për kushtet e punëtorit s'ka pasur ndonjëherë.”

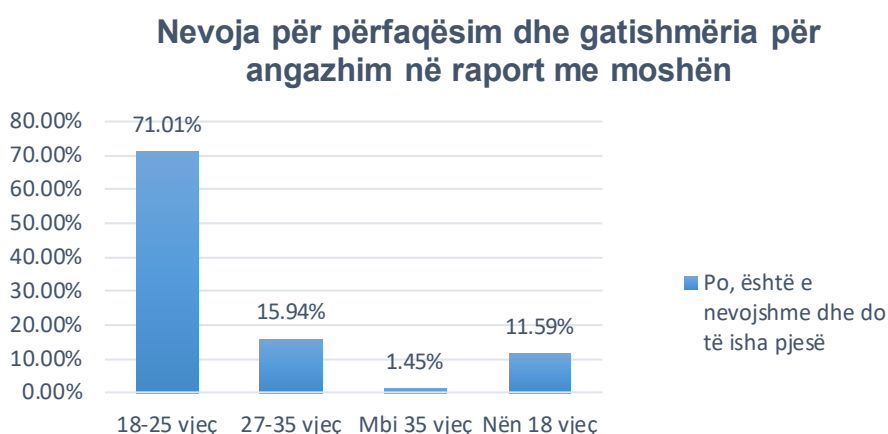
“Sigurisht që është i nevojshëm organizimi, por këto janë kushtet... në fillim të thonë nëse pranon apo jo, nëse do hajde, nëse jo mos hajde.”

Vlen të theksohet se shumica e punëtorëve të intervistuar nuk kanë qenë ndonjëherë pjesë e një sindikate apo organizate që mbron të drejtat e punëtorëve. Disa prej tyre kanë qenë anëtarë të

sindikatave në sektorë të tjerë (p.sh. në arsim ose miniera). Shumica nuk kanë informacion të qartë mbi organizimet kolektive dhe mënyrat se si mund të ndikojnë në përmirësimin e kushteve të punës.

Nevoja për përfaqësim dhe gatishmëria për angazhim në raport me moshën

Përgjigjet e punëtorëve sezonalë të anketuar të cilët e shohin të nevojshëm organizimin e punëtorëve dhe shprehin gatishmërinë për të qenë vetë pjesëtar, na rezultojnë se varen nga moshë. **Të rinjtë 18-25 vjeç (71.01%) janë grupi më i motivuar për të mbrojtur të drejtat e tyre dhe për t'u angazhuar në organizime për përfaqësim.** Kjo mund të lidhet me faktin që ata janë më të lidhur me sektorin sezonal, më fleksibël dhe më të hapur ndaj bashkimit kolektiv. Grupi 26-35 vjeç (15.94%) tregon interes të moderuar sepse mund të ndikohen nga përgjegjësitë familjare, ekonomike ose nga përvoja negative me organizime të tilla. Grupi mbi 35 vjeç është i pakënaqur ose i painteresuar, që mund të reflektojë lodhje, dështime të mëparshme, ose perceptim se përpjekjet kolektive nuk japin rezultat. Nga të dhënat kuptojmë se potencialin më të madh për organizim e gjejmë te të rinjtë.



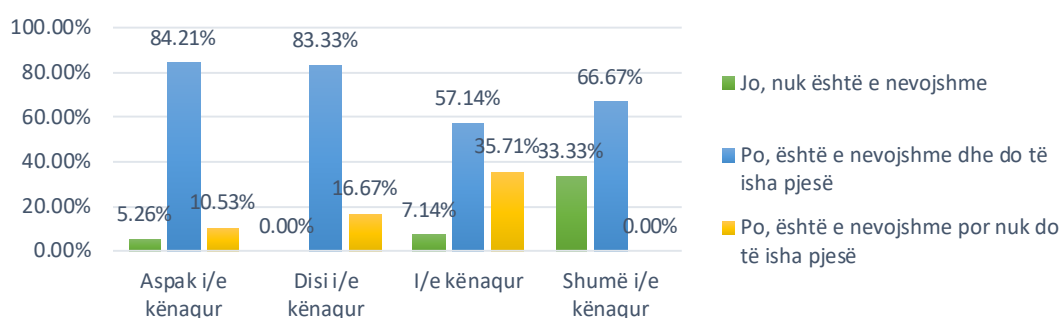
Grafiku 19

Kënaqësia e punëtorëve për pagën dhe kushtet e punës në raport me nevojën e organizimit në vendin e punës

Ajo që vihet re është se të anketuarit që shprehin kënaqësi më të lartë me punën ose kushtet e punës shprehen më pak për nevojën për organizimin e punëtorëve sezonalë. Ky rezultat sugjeron se perceptimi i nevojës për përfaqësim lidhet jo vetëm me interesin për angazhim kolektiv, por edhe me nivelin e kënaqësisë personale me kushtet ekzistuese. Për punëtorët që janë të kënaqur, mund të ndodhë që ata ndihen të mbrojtur ose të përfaqësuar në mënyrë të mjaftueshme, ndërsa ata që shprehin kënaqësi më të ulët ose pakënaqësi janë më të motivuar për t'u angazhuar në organizime dhe për të kërkuar përmirësime.

Shumica e të anketuarve, veçanërisht ata më pak të kënaqur me pagën, mendojnë se përfaqësimi është i nevojshëm. Përqindjet më të larta, mbi 80% për opsionin “Po, është e nevojshme dhe do të isha pjesë”, gjenden tek punëtorët aspak ose disi të kënaqur. Kjo tregon se sa më e ulët të jetë kënaqësia me kushtet e punës, aq më e fortë është dëshira për t’u përfshirë në organizime për përfaqësim.

Kënaqësia e punëtorëve për pagën dhe kushtet e punës në raport me nevojën e organizimit në vendin e punës

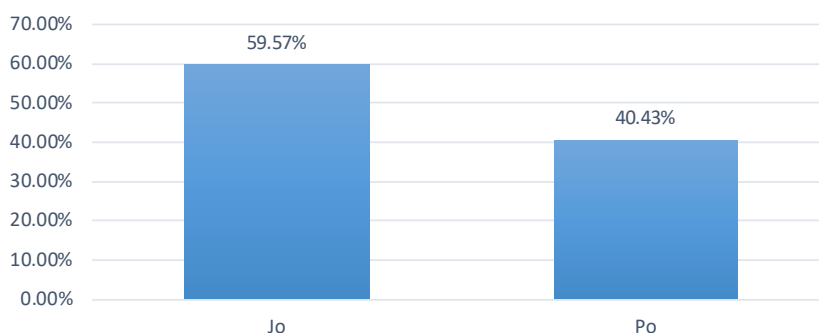


Grafiku 20

Puna jashtë sezonit

Nga pyetësi rezultoi gjithashtu se 59.57% e punëtorëve nuk presin të kenë vështirësi për të gjetur punë pas sezonit, ndërsa **40.43% e të anketuarve parashikojnë vështirësi për të gjetur punë jashtë sezonit**. Kjo tregon një ndarje të dukshme: një pjesë e punëtorëve janë më të sigurt në aftësitë dhe rrjetin e tyre profesional, ndërsa pjesa tjetër përballet me pasiguri dhe pengesa reale në tregun e punës. Punëtorët që hasin vështirësi përfaqësojnë segmentin më të brishtë të punëtorëve sezonal.

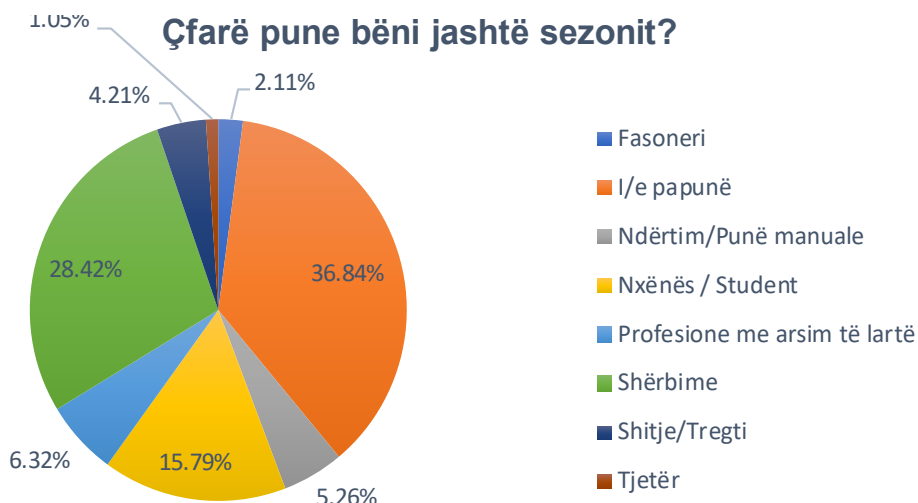
A e keni të vështirë të gjeni punë jashtë sezonit?



Grafiku 21

Çfarë pune bëni jashtë sezonit?

Nga analiza e të dhënave të grafikut 22 i cili na ilustron shpërndarjen e punës së punëtorëve sezonalë jashtë sezonit turistik, rezulton se **36.84% e të anketuarve mbeten të papunë, duke reflektuar pasiguri të lartë në tregun e punës**. Një pjesë e konsiderueshme, 28.42%, punojnë në sektorin e shërbimeve, ndërsa 15.79% janë nxënës ose studentë, duke kufizuar mundësitë e tyre të punësimit jashtë sezonit. Profesionet me arsim të lartë përfaqësojnë 6.32%, ndërtimi/punët manuale 5.26%, shitje/tregti 4.21%, fasoneri 2.11%, dhe aktivitete të tjera vetëm 1.05%.



Grafiku 22

Edhe nga analiza e intervistave na rezulton se punëtorët sezonalë përballen me një pasiguri të lartë jashtë sezonit turistik. Shumë prej tyre hasin vështirësi për të gjetur punë, për shkak të mungesës së vendeve të punës, për shkak të kushteve dhe pagave të ulëta. Shumë të rinj të cilët janë në shkollë apo universitet punojnë vetëm gjatë sezonit për të mbledhur të ardhura që u duhen për t'u arsimuar. Një pjesë e vogël e punëtorëve ka qasje më të lehtë në punësim për shkak të përvojës ose specializimit profesional.

“Punoj tre muaj në verë dhe pastaj rri në shtëpi. Kam kërkuar punë në qytet, por nuk të marrin për pak muaj.”

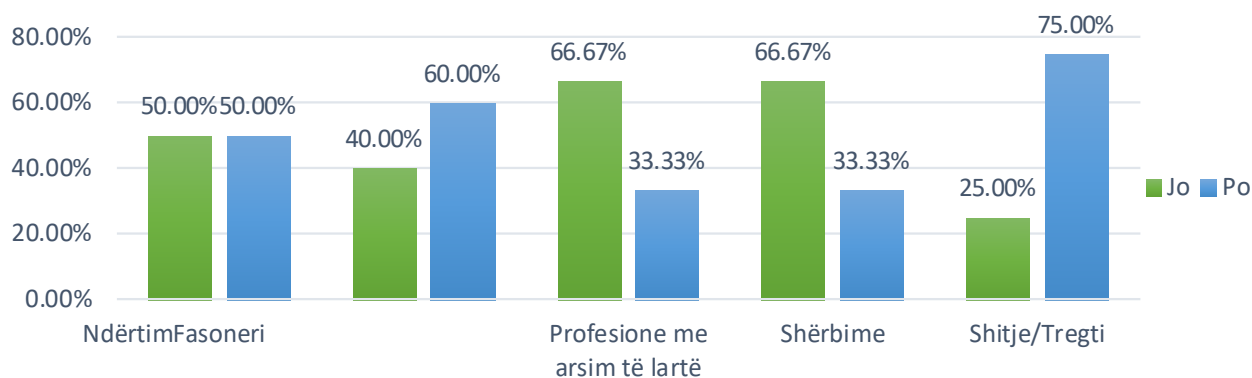
“Po do e kem shumë të vështirë pasi, sapo t'u them që vij nga sezoni nuk të marrin sepse kanë frikën se do e lësh punën për sezon sërish.”

“Në dimër kthehem në Tiranë dhe punoj në një lokal. Paga është më e ulët, por më mirë se të rrish pa punë.”

Sa të vështirë e kanë punëtorët sezonalë për të gjetur punë jashtë sezonit?

Të dhënat tregojnë se lloji i punës që njerëzit bëjnë jashtë sezonit ndikon drejtpërdrejt në sa lehtë apo vështirë e gjejnë punën më pas. Në **shitje/tregti**, situata duket më problematike, shumica (rreth 75%) thonë se e kanë të vështirë të gjejnë punë pas sezonit, çka tregon se ky sektor varet shumë nga fluksi sezonal i turistëve. Edhe te **ndërtimi dhe punët fizike** vërehet një tendencë e ngjashme, rreth 60% e atyre që punojnë në këto profesione hasin vështirësi pas sezonit, duke pasqyruar ritmet e paqëndrueshme të punimeve gjatë vitit. Ndryshe paraqitet situata te **shërbimet dhe profesionet me arsim të lartë**, ku mbi gjysma e të anketuarve thonë se nuk e kanë të vështirë të punësohen pas sezonit. Kjo sugjeron se këto kategori ofrojnë mundësi më të qëndrueshme dhe më pak të varura nga sezoni veror. Sa e vështirë është puna pas sezonit lidhet ngushtë me natyrën e profesionit: sa më shumë të jetë i lidhur me turizmin dhe sezonin, aq më e madhe pasiguria; sa më shumë kërkon aftësi të qëndrueshme, aq më lehtë gjendet punë gjatë gjithë vitit.

Puna jashtë sezonit në raport me vështirësinë për të gjetur punë



Grafiku 23²

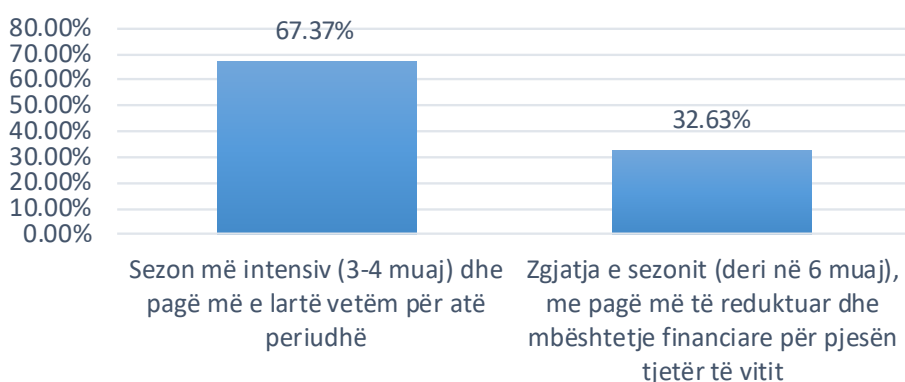
Në përmbljedhje kuptojmë se punëtorët sezonalë janë kryesisht të rinj që mbështeten ekonomikisht në turizëm vetëm gjatë sezonit veror. Një pjesë e tyre vazhdojnë të punojnë në sektorë të ngjashëm ose në profesione të tjera jashtë sezonit, duke treguar fleksibilitet dhe adaptim, por shumica përballen me vështirësi në sigurimin e një pune të qëndrueshme. Kjo situatë nënvizon rëndësinë e një organizimi dhe përfaqësimi të punëtorëve sezonalë, për të mbrojtur të drejtat e tyre dhe për të rritur qasjen në mundësi punësimit jashtë sezonit.

² Në këtë grafik dy kolonat e para i përkasin kategorisë “Fasoneri” dhe dy kolonat e dyta i përkasin kategorisë “Ndërtim”.

Sezon 3 muaj apo 6 muaj?

67.37% e të anketuarve shprehen se do të preferonin një sezon më intensiv (3-4 muaj) me pagë më të lartë vetëm për atë periudhë, ndërsa 32.63% do të zgjidhnin zgjatjen e sezonit deri në 6 muaj. Ky rezultat tregon se shumica e punëtorëve sezonalë synojnë fitimin e menjëherëshëm dhe intensitetin e punës, më shumë sesa stabilitetin afatgjatë. Kjo prirje lidhet ngushtë me profilin e tyre, kryesisht të rinj dhe studentë, të cilët e shohin sezonin turistik si një mundësi për të siguruar të ardhura shtesë për disa muaj, pa e lidhur medoemos me karrierën e ardhshme.

Cila nga këto format e punës sezonale do të ishte më e përshtatshme për ju?



Grafiku 24

Në intervistat e zhvilluara, kjo prirje del qartë në disa deklaratat. Një pjesë e punëtorëve shprehen se puna sezonale është më e leverdishme kur është e përqendruar në periudha të shkurtra me pagë më të lartë.

“Nëse puna është e mirëpaguar, më mirë të punoj fort disa muaj e pastaj të kem pushim.”

“Në verë lodhesh shumë, por ia vlen sepse fiton më shumë në pak kohë.”

Këto qëndrime përputhen me tendencën e përgjithshme të 67.37% të të anketuarve, të cilët preferojnë intensitetin ekonomik afatshkurtër përballë stabilitetit afatgjatë. Megjithatë, grupi prej 32.63% i punëtorëve që preferojnë zgjatjen e sezonit përfaqëson një tjetër mënyrë të menduari. Ata kërkojnë siguri dhe qëndrueshmëri të të ardhurave, edhe nëse kjo nënkupton një pagë më të ulët mujore. Këtë e kanë dëshmuar vetë edhe punëtorët e intervistuar.

“Do të ishte më mirë të zgjatej sezoni, edhe me më pak lekë, se të paktën nuk do ishim pa punë gjithë dimrin.”

“Puna e vazhdueshme të jep siguri, nuk ke stresin çdo vit se ku do punosh pas gushtit.”

Në përfundim, analiza na tregon se politikat e punësimit në sektorin e turizmit duhet të marrin parasysh këto dy prirje të ndryshme. Një qasje e balancuar, që ofron mundësi për pagë dinjitoze gjatë sezonit intensiv, por edhe mbështetje financiare ose trajnime jashtë sezonit, do të ndihmonte në përmirësimin e kushteve të punëtorëve sezonalë dhe në krijimin e një tregu pune më të qëndrueshëm.

PËRFUNDIME

- **Turizmi po zhvillohet, por punëtorët vazhdojnë të punojnë gjatë, në kushtet e pasigurisë dhe me paga që nuk justifikojnë intensitetin e punës.** Rritja e sektorit nuk përkthehet në siguri, stabilitet dhe mirëqenie për punëtorët sezonalë, ndryshe nga kontributi i tyre në produktin e punës. Kjo është një tregues i mungesës së një modeli zhvillimi të qëndrueshëm, që vendos në qendër burimet njerëzore e që do të sillte përfitime dhe qëndrueshmëri në mbarëvajtjen e sektorit duke qenë se shumë element lidhen me burimet njerëzore.
- **Tregu i punës në turizmin bregdetar përballët me mungesë dhe me forcë punëtore të pakualifikuar.** Kushtet jo të mira të punës dhe sezonaliteti bën që vendet e punës të shihen si tranzitore dhe të punësuarit në këtë sezon të jenë target i limituar, kryesisht studentë.
- **Tregu i punës nuk arrin t'i tërheqë të rinjtë që kanë përfunduar arsimin e mesëm ose të lartë për hoteleri-turizëm.** Strategjia Kombëtare e Turizmit 2025-2030 projektton që të shtojë nga 43000 në 72000 numrin e të punësuarve nga këto institucione, por nuk parashi-kon hapa konkretë se si mund të realizohet, duke lënë përsëri ngërç integrimin e studentëve në tregun e punës.
- **Sezoni turistik i punësimit zgjat mesatarisht 3 muaj** dhe kjo është periudhë shumë e shkurtër që të sjellë produktivitet dhe stabilitet te të punësuarit.
- **Në Shqipëri ka mungesë të një kuadri ligjor specifik për punësimin sezonal** dhe kjo krijon pasiguri dhe trajtim të pabarabartë për punëtorët sezonalë.
- **Informaliteti i të punësuarve në sezonin turistik është tepër i lartë.** Rreth 68.5% të punonjësve të anketuar janë pa një kontratë pune të nënshkruar duke sjelle pasiguri juridike. Marrëveshjet verbale janë bërë normë e pranueshme kulturore, duke e riprodhuar vit pas viti mungesën e mbrojtjes ligjore.
- **Thuajse gjysma e punonjësve i marrin pagat tërësisht në dorë dhe janë të pa përfshirë ne skemen e sigurimeve shoqërore.** Një përqindje tepër e lartë e të punësuarve janë totalisht pa sigurime shoqërore, ndërsa shumë të tjerë deklarohen me sigurime, por vetëm me sigurimet minimale që shteti përcakton. Kështu shkon përshtat edhe fakti që shumica në bankë marrin vetëm pagesën minimale dhe pjesën tjetër e marrin totalisht në dorë.
- **Orare shumë të gjata pune dhe pa pushim javor.** Kjo është një sfidë dhe vështirësi me të cilën të punësuarit përballen dhe që frenon të tjerët për të bërë një jetë në shërbim të punës.
- **Pagat janë shumë të ulëta krahasuar me sa shumë punohet,** duke pasur parasysh edhe mungesën e kompensimit për orët shtesë si dhe vështirësinë që sjell ri-integrimi në punë sërish. Pagat e marra gjatë sezonit janë të pamjaftueshme për të përballuar jetesën gjatë gjithë vitit dhe kjo sjell që ky treg të mos lakmohet dhe të shihet si fazë tranzitore, pa e kthyer kurrë në profesion.
- **Të miturit janë të punësuar në sezon dhe janë të ekspozuar ndaj shkeljeve të Kodit të Punës.** Të dhënat nga anketat edhe intervistat tregojnë se të gjithë punonjësit nën 18 vjeç punojnë pa kontratë dhe shpesh për ta vendosin familjarët. Kështu ata janë më të ekspozuar ndaj abuzimit, orareve të gjata dhe rreziqeve në punë.

- **Rënia e fluksit turistik bie mbi punëtorin.** Rënia e fluksit të punës gjatë sezonit turistik sjell pasoja mbi punëtorët, sidomos për të punësuarit që janë pa një kontratë pune. Këta të fundit janë të parët që penalizohen me reduktim orësh, ulje pagash dhe pushime pa paralajmërim.
- **Akomodimi dhe kushtet e jetesës janë të papërshtatshme dhe nën standardet minimale.** Shumë punëtorë sezonalë jetojnë në hapësira të vogla, të pasigurta dhe të papërshtatshme (madje edhe në kontejnerë), ndërkohë që Shqipëria nuk ka standarde të qarta ligjore për sipërfaqen minimale dhe kushtet e akomodimit, ndryshe nga vende si Kroacia, Lituania, etj.
- **Në vendin e punës ka mungesë të mjeteve mbrojtëse dhe të trajnimeve të punëtorëve.** Një pjesë e punëtorëve nuk marrin pajisje mbrojtëse dhe pothuajse askush nuk trajnohet për sigurinë në punë, por edhe Kodi i Punës mbetet i mangët dhe i përgjithshëm, duke i ekspozuar punëtorët ndaj rreziqeve.
- **Klima e punës është e tensionuar,** me nivel të lartë stresi dhe raste shqetësuese ngacmimi seksual. Rreth 80% e punëtorëve ndiejnë stres nga intensiteti i punës dhe konfliktet me menaxherët ose punëdhënësit, ndërsa ngacmimet seksuale raportohen nga një përqindje shqetësuese si e femrave ashtu edhe e meshkujve, duke treguar mungesë të seriozitetit në mbrojtjen e dinjitetit dhe sigurisë së punonjësve.
- **Institucionet nuk luajnë rol rregullues në tregun e punës** dhe kjo bën që të drejtat të shkelen në mënyrë flagrante. Ky është edhe një nga arsytet pse shkeljet bëhen hapur. Nga punëtorët, roli i shtetit shihet si vendimtar për përmirësimin e kushteve në punë, por besimi te këto institucione është ende i vogël.
- **Organizimi kolektiv shihet si i nevojshëm, por pothuajse i perealizueshëm në praktikë.** Shumica e punëtorëve e shohin të nevojshme një strukturë përfaqësimi dhe mbi gjysma prej këtyre janë të gatshëm të marrin pjesë. Punëtorët thonë se organizimi është i rëndësishëm, por ata ndihen të pambrojtur për ta bërë realitet nga frika e humbjes së punës, stafet e vogla, mungesa e informacionit dhe mungesa e mbështetjes institucionale.
- **Jeta jashtë sezonit është e pasigurt dhe e pabarabartë.** Rreth 37% mbeten të papunë në dimër. Lloji i profesionit përtej sezonit ndikon fort në vështirësinë për të gjetur punë. Ata që punojnë në tregti, ndërtim dhe punë fizike janë më të ekspozuar ndaj pasigurisë. Ndërsa punëtorët e shërbimeve dhe profesionet me arsim të lartë kanë qasje më të qëndrueshme punësimi.

REKOMANDIME

- Studim i hollësishëm i tregut dhe përzgjedhje e modelit të qëndrueshëm të zhvillimit të turizmit, i cili merr në konsideratë të respektimin e natyrës, fuqizimin e komuniteteve dhe aksesimin e të gjitha shtresave shoqërore në ofertën turistike.
- Hartimi dhe miratimi i Statusit të Punës Sezonale. Statusi do t'i jepte zgjidhje punësimit përmes mbështetjes financiare për punëtorët për muajt jashtë sezonit turistik me 80% të pagës minimale si dhe garanci për punësim të sigurt në vitin pasardhës në të njëjtin vend pune. Po ashtu kjo do të sillte stabilitet, për t'u rritur profesionalisht dhe për të pasur mundësinë e punësimit afatgjatë. Kjo do të nxiste të rinjtë për të studiuar në institucionet e formimit profesional për hoteleri-turizëm me perspektivën e punësimit pas studimeve. Me rritjen e personave të punësuar që kanë kualifikimin e përshtatshëm, rritet edhe cilësia e shërbimit, e cila ndikon drejtpërdrejt në tërheqjen e turistëve të rinj në këto zona bregdetare. Statusi mbështet gjithashtu financiarisht bizneset e vogla dhe të mesme dhe kjo krijon kushtet që sezoni të zgjasë deri në 6 muaj.
- Përshtatja e Kodit të Punës me kërkesat specifike të punës sezonale, përmes rregullimit të qartë të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, organizimit të orarit, të drejtës për leje dhe kushteve të akomodimit të punonjësve.
- Rritje e numrit të inspektorëve veçanërisht në periudhën e kulmit të sezonit turistik (qershor-gusht). Kjo sjell edhe mundësinë për punë me dy turne, duke kryer inspektime të njoftuara dhe panjoftuara deri në orë të vona. Pra kontrolle të hollësishme mbi kushtet dhe sigurinë fizike në vendin e punës dhe strukturën akomoduese.
- Sanksione për shkeljet që lidhen me informalitetin, nëndeklarimet, punën e të miturve, oraret, pagesën, pajisjen me mjetet e punës, higjienën dhe trajtimin e punëtorëve.
- Platformë e përbashkët mes Inspektoratit të Punës, Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, Policisë së Shtetit, etj., për denoncime anonime për shkelje nga punëdhënësit ose raste korrupsioni mes punëdhënësve dhe inspektorëve.
- Fushata të vazhdueshme informimi në pika të ndryshme të qyteteve dhe zonave bregdetare për njohjen e Kodit të Punës dhe Konventave Ndërkombëtare për të drejtat në vendin e punës.
- Nxitje për organizim sindikal sektorial.

BIBLIOGRAFIA

“Blue Economy” and Albania’s stance. (2018). *Tirana Times*. Retrieved from <https://www.tirana-times.com/blue-economy-and-albanias-stance/>

ALTAX. (2024). *Analiza shumëdimensionale e turizmit në Shqipëri 2024*. Retrieved from <https://altax.al/permbledhje-e-analizes-se-turizmit-ne-shqiperi/>

Astill, R. (2025). Albania could be on the fast track to an overtourism nightmare. *The Telegraph*. Retrieved from https://www.telegraph.co.uk/travel/destinations/europe/albania/the-maldives-of-europe-i-discovered-the-reality/?utm_source=chatgpt.com

Azo, D. (2025). Të huaj në turizëm... për të punuar, kamerierë që nuk flasin shqip. *Monitor*. Retrieved from <https://monitor.al/te-huaj-ne-turizem-per-te-punuar-kameriere-qe-nuk-flasin-shqip/>

BIRN. (2025). Why Greeks Might Have to Work More to Earn Less. Retrieved from <https://balkaninsight.com/2025/10/28/why-greeks-might-have-to-work-more-to-earn-less/>

Caruso, D. (2024). Ecco “le Maldive d’Europa”, si paga la metà e si sta meglio: vicinissimo a noi. *Nano Press*. Retrieved from <https://viaggi.nanopress.it/news/ecco-le-maldive-deuropa-si-paga-la-meta-e-si-sta-meglio-vicinissimo-a-noi/P220055/>

Charles R. Goeldner; J.R. Brent Ritchie. (2012). *Tourism Principles, Practices, Philosophies*. Canada . Retrieved from http://lib.ysu.am/disciplines_bk/bdd4362b36af6ef8f290298a61ae7849.pdf

Çibuku, A. (2025). Sezoni është vdekje. *KOSOVO 2.0*. Retrieved from <https://monitor.al/turizmi-sa-po-fitojne-komunitetet-vendase/>

Dervishi, A. T. (2025, June 16). LISTA E RE/ Rriten pagat për 45 profesione. Ja efektet... *PROS&-CONS*. (E. Dosku, Interviewer) Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=L3_pkCe5Y-FQ&list=PLfjdwzUbedO1YFbG1ZWdZlZXJNi66numm&index=71

Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve. (2025). *Paga indikative turizmi*. Retrieved from <https://www.tatime.gov.al/d/8/45/0/1891/publikohet-lista-e-pagave-indikative-per-sektorin-e-turizmit>

Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve. (2025). *Plani sektorial i turizmit, 2025*. Retrieved from <https://www.tatime.gov.al/d/8/45/0/1888/plani-sektorial-i-turizmit-viti-2025>

Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve. (2025). *Plani sektorial i turizmit, viti 2025*. Retrieved from <https://www.tatime.gov.al/c/8/656/plane-operacionale>

Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve. (2025). *VENDIM Nr. 160, datë 12.3.2025*. Retrieved from <https://www.tatime.gov.al/c/629/631/baza-ligjore>

Government of Croatia. (2022). *Labour Act*. Retrieved from https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_12_151_2296.html

Hoxha, B. (2025). BERZH: Emigracioni i lartë nxitet nga qeverisja e keqe, Shqipëria mban rekord në raport me popullsinë. *Monitor*. Retrieved from <https://monitor.al/berzh-emigracioni-i-larte-po-nxitet-nga-qeverisja-e-keqe-shqiperia-mban-rekord-ne-raport-me-popullsine/>

Hoxha, B. (2025). Paga reale bruto vlen sot 130 euro më pak se në 2020-n zhvlerësimi nga rritja e çmimeve. *Monitor*. Retrieved from <https://monitor.al/paga-reale-bruto-vlen-sot-130-euro-me-pak-se-ne-2020-n-zhvleresimi-nga-rritja-e-cmimeve/>

Hyka, D. (2025). Turizmi, sa po fitojnë komunitet vendase. *Monitor*. Retrieved from <https://monitor.al/turizmi-sa-po-fitojne-komunitetet-vendase/>

INSTAT. (2023). *Revistë Informative Nr. 03*. Retrieved from <https://www.instat.gov.al/media/11215/infostat-03.pdf>

INSTAT. (2025). *Lëvizjet e shtetasve në Shqipëri*. Retrieved from <https://www.instat.gov.al/media/gbzjgrt5/l%C3%ABvizjet-e-shtetasve-n%C3%ABshqip%C3%ABri-gusht-2025.pdf>

Ismalaj, I. (2025). Turizmi, këmbanë që nuk po dëgjohet. *ALBANIAN CENTER FOR QUALITY JOURNALISM*. Retrieved from <https://acqj.al/turizmi-kembane-qe-nuk-po-degjohet/>

Jushi, D. (2025). Turizmi që po na bën të pasur... dhe të varfër njëkohësisht. *ALBANIAN CENTER FOR QUALITY JOURNALISM*. Retrieved from <https://acqj.al/turizmi-qe-po-na-ben-te-pasur-dhe-te-varfer-njekohesisht/>

Kuvendi i Republikës së Shqipërisë. (2024). *Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë*. Retrieved from <https://qbz.gov.al/preview/c1c18a6c-5f3e-457d-b931-de505b3c7ed0>

Ligji 7703, Për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore. (1993). Retrieved 2025, from <https://qbz.gov.al/eli/ligj/1993/05/11/7703/f85f44fc-aaba-4b6d-8ea1-7f00f6b3e670>

Maho, N. (2025). Verë zhgënjyese për turizmin Shqipërinë po e vizitojnë gjithmonë e më shumë kopracë. *Monitor*. Retrieved from <https://monitor.al/vere-zhgenjyese-per-turizmin-shqiperine-po-e-vizitojne-gjithmone-e-me-shume-koprace/>

Matthews, B., & Ross, L. (2010). *Metodat e Hulumtimit, Udhëzues për shkencat sociale dhe humane*. Tiranë: Qendra për Arsim Demokratik.

Ministria e Financave dhe Ekonomisë. (2024). *Kater mujori i pare 2023*. Ministria e Financave dhe Ekonomise. Retrieved from <https://arkiva.financa.gov.al/viti-2023-4/>

Ministria e Turizmit dhe Mjedisit. (2024). *Statistika ekonomike për turizmin 2023*. Retrieved from <https://turizmi.gov.al/wp-content/uploads/2023/05/BULETINI-TE-DHENA-EKONOMIKE-2023.pdf>

Ministria e Turizmit dhe Mjedisit. (2025). *Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Turizmit 2025–2030*. Retrieved from https://turizmi.gov.al/wp-content/uploads/2025/08/Strategjia-e-Zhvillimit-te-Turizmit-2025-2030_compressed.pdf

Ministria e Turizmit dhe Mjedisit. (2025). *Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Turizmit 2025–2030*. Retrieved from https://turizmi.gov.al/wp-content/uploads/2025/08/Strategjia-e-Zhvillimit-te-Turizmit-2025-2030_compressed.pdf

Monitor. (2024). Të ndalim pandeminë e emigrimit. *Monitor*. Retrieved from <https://monitor.al/te-ndalim-pandemine-e-emigrimit/>

Monitor. (2025). 6,900 të huaj u punësuan vetëm në turizëm në verën e 2024, përbënë 55% të totalit të të huajve. *Monitor*. Retrieved from <https://monitor.al/6900-te-huaj-u-punesuan-vet-em-ne-turizem-ne-veren-e-2024-perbene-55-te-totalit-te-te-huajve/>

Monitor. (2025). Qarku i Durrësit dhe Vlorës, epiqendra e punësimit sezonal, për gusht 2024 u shtuan 7,200 vende. *Monotor*. Retrieved from <https://monitor.al/qarku-i-durresit-dhe-vlores-epiqendra-e-punesimit-sezonal-per-gusht-2024-u-shtuan-7200-vende/>

Monitor. (2025). Shansi i turizmit dhe rreziku i “Golemizimit” në të gjithë bregdetin. *Monitor*. Retrieved from <https://monitor.al/shansi-i-turizmit-dhe-rreziku-i-golemizimit-te-gjithe-bregdetit/>

Rama, E. (2024). Dy patronazhistë të Shqipërisë Turistike. *PodKasti Flasim*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=tDlyAfEYocg&list=PL47UUW9FVnW3sThfkBrP6TEARHplI-8AuJ&index=51>

Sinoruka, F. (2025). Albania's Tourism Industry is Booming, But at What Cost? *BalkanInsight*. Retrieved from <https://balkaninsight.com/2025/06/13/albanias-tourism-industry-is-booming-but-at-what-cost/>

WORD TRAVEL & TRAVEL COUNCIL. (2020). *WTTC Methodology Report 2020*. Retrieved from <https://wttc.org/Portals/0/Documents/Reports/2020/WTTC%20Methodology%20Report%202020.pdf?ver=2021-02-25-183105-660&utm>

World Travel & Tourism Council. (2025). *Albania Travel & Tourism Economic Impact Factsheet*. Retrieved from <https://researchhub.wttc.org/product/factsheet-albania-travel-tourism-economic-impact>

World Travel and Turism Counsil. (2025). *Albania Travel & Tourism Economic Impact Research*. Retrieved from <https://researchhub.wttc.org/product/albania-economic-impact-report>

ANEKS 1



REPUBLIKA E SHQIPËRIE

**MINISTRIA E EKONOMISË, KULTURËS DHE INOVACIONIT
INSPEKTORATI SHTETËROR I PUNËS DHE SHËRBIMEVE SHOQËRORE
DREJTORIA E INSPEKTIMIT TË PUNËS**

Tiranë, më 04.07.2025

Lënda: Këmb përgjigje

INSTITUTIT PËR KRITIKË DHE EMANCIPIM SHOQËROR

Adresa: Karl Gega, godina 1, hyrja 1, ap.66, TIRANË

Të nderuar,

Në lidhje me pyetjet e parashtruara në kërkesën Tuaj, dërguar pranë nesh përmes e-mailit zyrtar të institucionit datë 25.06.2025 në adresën Info.Sli, ju përcjellim informacionin e mëposhtëm, sipas pyetjeve:

1. Sa është numri i të punësuarve sezonalë në sektorin e turizmit bregdetar, për çdo vit nga viti 2021 deri në vitin 2024 (nëse është e mundur, i ndarë sipas qarqeve apo zonave turistike kryesore)?
2. Sa është numri i të punësuarve sezonal në turizmin bregdetar në qarkun Durrës dhe Vlorë?
3. Cilat janë format e kontratave të punës të përdorura më shpesh për punonjësit sezonalë (p.sh. kontratë me kohë të caktuar, pa kontratë, me kohë të pjesshme etj.)?

Në lidhje me pyetjen e mësipërme vlen të theksohet se në vendin tonë nuk ka rregullim ligjor eksplisit për "punësimin sezonal", si një formë marrëdhënie pune që kryhet për një periudhë të caktuar që të përcaktoje se si mund të realizohet ky lloj punësimi. Aktivitete që mund të përfshihen në stinë të caktuara të vitit si psh edhe turizmi, bujqësia etj. Ligji 7961, datë 12.07. 1995 "Kodi i Punës", (i ndryshuar), ka të parashikuar punësimin me kontrata me afat të caktuar, nëse ky kufizim në kohë justifikohet me arsye objektive që lidhen me natyrën e përkohshme të punës, ku një arsye e tillë mund të jetë kryerja e punës sezonale.

Për sa më sipër gjatë kontrolleve të ushtruara gjatë sezonit turistik, janë konstatuar marrëdhënie pune të formalizuara si me kontrata me afate të pa caktuar edhe me afat të caktuar.

4. Sa është kohëzgjatja mesatare e periudhës së punës sezonale në këtë sektor?
5. Sa është numri i orëve të punës gjatë ditës dhe sa ditë pune gjatë një jave?

6. Sa është numri dhe intervali i inspektimeve të kryera nga ISHPSHSH në zonat bregdetare gjatë sezonit turistik për secilin nga vitet 2021-2024, si dhe:

- Në cilat zona janë përqendruar inspektimet?

- A kanë qenë inspektimet të planifikuara apo të paparalajmëruara?

- Çfarë çështjesh kanë pasur si fokus (kontratat, orari i punës, pagesat, siguria dhe shëndeti në punë, etj.)?

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore kontrollon zbatimin e Legjislacionit të Punës në të gjithë subjektet që ushtrojnë aktivitetin e tyre në Republikën e Shqipërisë. Legjislacioni i Punës përfshin si marrëdhëniet e punës ashtu dhe sigurinë dhe shëndetin në punë. Një vëmendje e veçantë i kushtohet subjekteve të cilat kanë një zhvillim më të madh gjatë sezonit turistik.

Gjatë inspektimeve në sezonin turistik fokusit është në drejtim të:

1. Marrëdhënieve të Punës:

- Nëse punonjësit janë të pajisur me kontrata pune të rregullta.
- Nëse është bërë deklarimi në sigurimet shoqërore para fillimit të punës.
- Zbatimi i orarit të punës dhe pagesës së orëve shtesë.
- Punësimi i personave nën moshë – ndalimi i punës së fëmijëve në punë të rënda ose pa leje të posaçme.
- Punësimi sezonal(me afat të caktuar) – nëse përputhet me dispozitat ligjore në fuqi.
- Punonjësit e huaj

2. Siguri dhe Shëndetit në Punë:

- Dokumentin e Vlerësimit të Riskut
- Pajisjet mbrojtëse individuale dhe kolektive
- Informimin dhe trajnimin e punëmarrësve mbi risqet që paraqet procesi i punës
- Rregjistri i aksidenteve në punë.
- Kontrolli mjekësor fillestar dhe periodik.
- Planin e emergjencës, si sinjalistikë dhe mjete të fikjes së zjarrit, duke verifikuar nëse punonjësit dinë si të reagojnë në raste emergjente (zjarr, aksident etj.)

Në tabelën me poshtë do të gjeni tregues mbi inspektimet në punë gjatë muajve qershor-shtator në llojin e aktiviteteve Tregti Hotel-Bar-Restorante sipas sektorëve dhe Rajoneve me fluks të shtuar gjatë sezonit turistik për pyetjet nga 1 deri 6.

Tab 1. Tregues Inspektime, punëmarrës total, punëmarrës në turne, pa kontratë, të pasiguruar .

Viti 2021	Nr. i madh përkatës inspektorëve	Nr i Peshave gjithësej	Nr i Peshave Financë	Nr i Peshave gjithësej, në tërësi të 15-ut (1940-2200)	Nr i Peshave gjithësej, në tërësi të 15-ut (2200-3600)	Nr i Peshave gjithësej për konstruksion individual	Nr. Peshave gjithësej të përgjithshme	Nr. Peshave gjithësej që a tërësi në shumën e 50g	Nr. Peshave gjithësej, që peshojnë më shumë se 100 gr	Nr. Peshave gjithësej, që peshojnë më shumë se 100 gr
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiranë-Rajoni I	585	8,588	3,632	1,384	59	100	93	93	709	46
Sektori i Inspeksionit Tiranë	483	7,430	3,135	1,190	53	88	68	68	193	46
Sektori i Inspeksionit Durrës	103	1,158	497	194	6	12	23	23	516	-
Vlorë-Rajoni II	306	2,656	1,038	606	30	111	76	76	808	-
Sektori i Inspeksionit, Berat	70	270	150	55	1	43	7	7	50	-
Sektori i Inspeksionit, Fier	127	888	334	13	2	23	27	27	-	-
Sektori i Inspeksionit, Vlorë	109	1,497	552	538	27	43	42	42	756	-
Dre Dibrë-Rajoni III	99	360	147	52	8	82	65	50	118	3
Sektori i Inspeksionit, Dibrë	50	254	107	37	8	36	35	35	117	3
Sektori i Inspeksionit, Kukës	49	106	40	15	-	46	30	15	1	-
Korçë-Rajoni IV	185	1,001	418	65	8	90	100	100	125	-
Sektori i Inspeksionit, Korçë	114	703	292	51	8	41	48	48	20	-
Sektori i Inspeksionit, Elbasan	71	298	126	14	-	49	32	52	105	-
Shkodër-Rajoni V	161	1,301	497	58	2	21	19	19	22	-
Sektori i Inspeksionit, Shkodër	95	705	292	30	2	9	9	9	-	-
Sektori i Inspeksionit, Lezhë	66	596	205	8	-	12	10	10	22	-
Gjirokastrë-Rajoni VI	84	435	197	71	9	32	15	14	127	-
Sektori i Inspeksionit, Gjirokastrë	84	435	197	71	9	32	15	14	127	-
Sektori i Inspeksionit Sarandë	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Drejtoria Qendrore	67	1,110	554	275	27	85	9	9	318	-
Total	1,487	15,451	6,483	2,511	143	521	377	361	2,227	49

Viti 2022	Nr. llojdë, përveç të inspektimit	Nr. llojdë gëlbës	Nr. llojdë fëmijë	Nr. llojdë gëlbës, në tërësi (1-1000-2200)	Nr. llojdë gëlbës, në tërësi (1100-2200-3000)	Nr. llojdë gëlbës për llojdë individualë	Nr. llojdë gëlbës (1000-2200)	Nr. llojdë gëlbës, që në faktin në shprehje e lig	Nr. llojdë gëlbës, që përveç tërësi e lig	Nr. llojdë gëlbës, që përveç tërësi e lig
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tirana-Rajoni I	522	8,499	3,606	1,989	112	100	90	89	2,475	30
Sektori i Inspektimit Tirana	373	6,399	2,730	1,449	100	49	43	42	925	30
Sektori i Inspektimit Durrës	149	2,100	876	540	12	51	47	47	1,550	-
Vlorë-Rajoni II	172	1,498	638	454	15	88	77	77	654	81
Sektori i Inspektimit, Berat	31	176	103	7	1	13	13	13	-	-
Sektori i Inspektimit, Fier	60	297	121	18	1	4	3	3	6	-
Sektori i Inspektimit, Vlorë	81	1,025	414	429	13	71	61	61	648	81
Dr Dibrë-Rajoni III	41	131	49	15	2	30	24	24	4	-
Sektori i Inspektimit, Dibrë	14	50	18	10	2	17	18	18	4	-
Sektori i Inspektimit, Kukës	27	81	31	5	-	13	6	6	-	-
Korçë-Rajoni IV	154	838	381	53	6	97	62	62	221	-
Sektori i Inspektimit, Korçë	79	551	249	50	5	43	16	16	35	-
Sektori i Inspektimit, Elbasan	75	287	132	3	1	54	46	46	186	-
Shkodër-Rajoni V	107	951	402	16	-	149	149	147	-	-
Sektori i Inspektimit, Shkodër	76	667	275	13	-	136	136	134	-	-
Sektori i Inspektimit, Lezhë	31	284	127	3	-	13	13	13	-	-
Gjirokastrë-Rajoni VI	119	1,106	530	244	30	27	26	26	168	-
Sektori i Inspektimit, Gjirokastrë	64	204	115	21	-	13	12	12	45	-
Sektori i Inspektimit, Sarandë	55	902	415	223	30	14	14	14	123	-
Qendra Qendrore	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	1,115	13,823	5,606	3,771	145	491	428	425	3,923	111

Viti 2022	Nr. llojdë, përveç të inspektimit	Nr. llojdë gëlbës	Nr. llojdë fëmijë	Nr. llojdë gëlbës, në tërësi (1-1000-2200)	Nr. llojdë gëlbës, në tërësi (1100-2200-3000)	Nr. llojdë gëlbës për llojdë individualë	Nr. llojdë gëlbës (1000-2200)	Nr. llojdë gëlbës, që në faktin në shprehje e lig	Nr. llojdë gëlbës, që përveç tërësi e lig	Nr. llojdë gëlbës, që përveç tërësi e lig
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tirana-Rajoni I	891	13,276	6,163	2,666	209	190	188	186	3,495	51
Sektori i Inspektimit Tirana	699	10,797	4,948	1,846	178	121	120	118	1,858	51
Sektori i Inspektimit Durrës	192	2,549	1,215	820	31	69	68	68	1,637	-
Vlorë-Rajoni II	154	1,189	579	355	22	175	143	143	572	149
Sektori i Inspektimit, Berat	24	96	47	21	1	44	16	16	-	-
Sektori i Inspektimit, Fier	49	307	170	24	-	34	27	27	3	-
Sektori i Inspektimit, Vlorë	81	786	364	310	21	97	90	90	569	149
Dr Dibrë-Rajoni III	8	45	22	16	-	24	19	19	25	-
Sektori i Inspektimit, Dibrë	8	45	22	16	-	24	19	19	25	-
Sektori i Inspektimit, Kukës	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Korçë-Rajoni IV	121	609	316	60	4	107	87	87	147	-
Sektori i Inspektimit, Korçë	76	429	224	56	4	64	45	45	89	-
Sektori i Inspektimit, Elbasan	45	180	92	4	-	43	42	42	78	-
Shkodër-Rajoni V	129	1,483	661	224	32	155	112	112	1	1
Sektori i Inspektimit, Shkodër	64	847	416	150	24	77	61	61	-	-
Sektori i Inspektimit, Lezhë	65	636	245	74	8	78	51	51	1	1
Gjirokastrë-Rajoni VI	132	875	406	186	10	141	47	47	217	137
Sektori i Inspektimit, Gjirokastrë	91	501	249	68	6	27	20	20	122	50
Sektori i Inspektimit, Sarandë	41	374	157	118	4	114	27	27	95	87
Qendra Qendrore	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	1,435	17,477	8,147	3,567	277	791	584	584	4,437	338

CIP Katalogimi në botim BK Tiranë

Instituti për Kritikë dhe Emancipim Shoqëror

Punësimi sezonal në turizmin bregdetar mes informalitetit,
pasigurisë dhe të drejtave të punëtorëve / Instituti për Kritikë
dhe Emancipim Shoqëror (IKESH) ; red. Gabriel Rakaj. -

Tiranë : Qendra “Instituti për Kritikë dhe Emancipim
Shoqëror”, 2025.

... f. ; ... cm.

ISBN 9789928488909

1.Punësimi i përkohshëm 2.Tregtia turistike 3.Punëtorë
sezonalë 4.Shqipëri

331.5 .024.5(496.5) :338.48

ISBN 9789928488909

