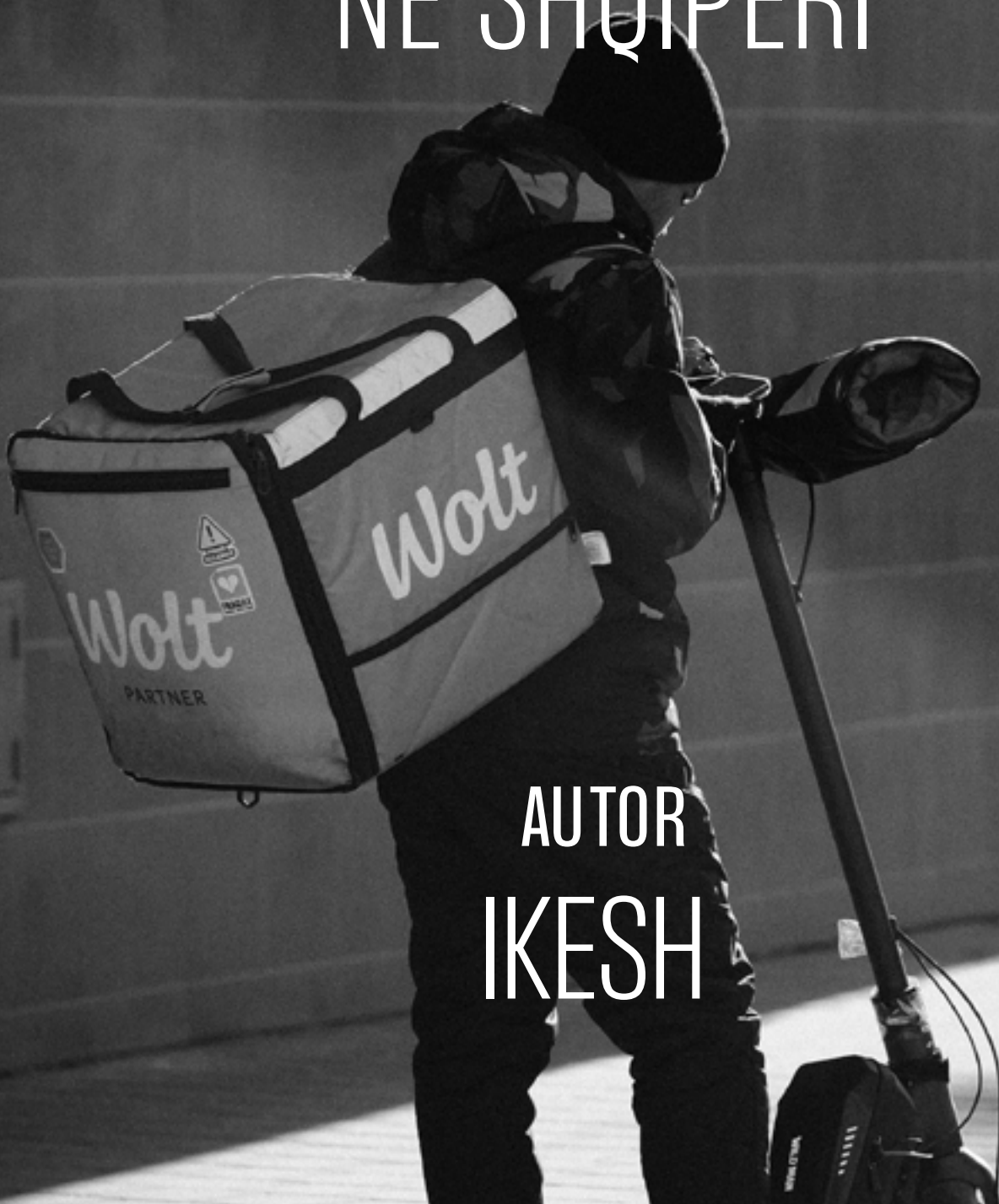


RAPORT MONITORIMI MBI KUSHTET E PUNËS SË MOTORRISTËVE TË WOLT NË SHQIPËRI



AUTOR
IKESH

RAPORT MONITORIMI MBI KUSHTET E PUNËS SË MOTORRISTËVE TË WOLT NË SHQIPËRI

Raporti i monitorimit për kushtet e punës së motorristëve të Wolt në Shqipëri është përgatitur nga **Instituti për Kritikë dhe Emancipim Shoqëror (IKESH)**, me mbështetjen e **Rosa Luxemburg Stiftung (RLS)**. Opinionet, gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e shprehura në këtë publikim janë të autorëve dhe nuk reflektojnë domosdoshmërisht ato të donatorit. Ky publikim ose pjesë të tij mund të përdoren lirisht nga palë të tjera, me kushtin e vetëm që të citohet ky burim origjinal.

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

Email: info@ikesh.org

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

Grupi i punës

Autorë të studimit:

Alfred Bushi, Ferdez Onuzi,
Ariela Zeneli

Redaktor:

Gabriel Rakaj

Publishing designer:

Kristi Çunga

Fotografia në kopertinë:

Jan Macháček / Unsplash

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) © 2026

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

HYRJE	5
Qëllimi i monitorimit	5
Pyetjet kërkimore	5
METODOLOGJIA	7
Analiza e të dhënave	7
Kufizimet e monitorimit	8
KAPITULLI 1/ EKONOMIA GIG	9
1.1 Si po funksionon “gig economy”?	9
1.2 Pona në Shqipëri?	10
KAPITULLI 2/ PUNA NË PLATFORMAT DIGJITALE DHE KUADRI RREGULLATOR	11
2.1 Puna në platformat digjitale	11
2.2 Karakteristikat dhe kushtet e punës së platformave digjitale	12
2.3. Kuadri ligjor shqiptar mbi punën në platformat digjitale	12
2.4. Standardet ndërkombëtare: ILO dhe Bashkimi Evropian	14
KAPITULLI 3/ ANALIZA E TË DHËNAVE	16
3.1 Profili i pjesëmarrësve	16
3.2 Kushtet e punës	16
3.3 Marrëdhënia me kompaninë	20
3.4 Protesta dhe organizimi	21
3.5 Perspektiva e së ardhmes	22
3.6 Reagimi institucional	22
GJETJET KRYESORE	24
REKOMANDIME	25
BIBLIOGRAFIA	26

HYRJE

Zhvillimi i platformave digjitale të punës ka transformuar ndjeshëm tregun e punës në nivel global, duke krijuar forma të reja punësimi të njohura si “**gig economy**” ose ekonomia e platformave. Shërbime si Wolt, Uber, Bolt, Glovo dhe Deliveroo kanë krijuar mundësi të reja punësimi dhe fleksibiliteti, por njëkohësisht kanë hapur debate të rëndësishme mbi statusin juridik të punëtorëve, kushtet e punës, mbrojtjen sociale dhe ushtrimin e të drejtave të tyre. Për këtë arsye, ekonomia e platformave është bërë objekt i reformave ligjore dhe diskutimeve në shumë vende, ndërsa organizata ndërkombëtare, si Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) dhe Bashkimi Evropian, kanë theksuar nevojën për një kuadër më të qartë rregullator që garanton punë të dinjitetshme për punëtorët e platformave. Në Shqipëri ky fenomen është ende në fillesat e veta, megjithatë në një vend si Shqipëria me probleme në lidhje me kushtet e punës së punëtorëve, duhet analizuar me kujdes.

Edhe në Shqipëri, zhvillimi i ekonomisë së platformave ka marrë hov vitet e fundit. Filiali i **Wolt** në Shqipëri u hap më **27 nëntor 2023** (Citizens.al, 2024) nga kompania finlandeze **Wolt Enterprises Oy**, me një kapital themeltar prej rreth **500 mijë eurosh** dhe administrohet nga dy shtetas finlandezë dhe një shtetas grek. Sipas informacionit publik, kompania operon përmes nënkontraktorëve për angazhimin e korrierëve, të cilët, megjithëse nuk kanë marrëdhënie të drejtpërdrejtë pune me Wolt, kryejnë shërbimin duke mbajtur logon dhe identitetin vizual të kompanisë. Protesta e zhvilluar nga motorristët e Wolt gjatë vitit 2026 e solli këtë çështje në qendër të debatit publik.

Qëllimi i monitorimit

Nisur nga fakti që punësimi në platformat digjitale nuk ka shumë vite që ka nisur në Shqipëri, u pa e nevojshme monitorimi i kushteve të punës së punëtorëve (veçanërisht atyre në sektorin e shpërndarjes) dhe problematikat që ata evidentojnë në lidhje me organizimin e punës, tarifat, sigurinë, komunikimin me kompaninë dhe ushtrimin e të drejtave të tyre në punë. Raporti synon të dokumentojë përvojat e motorristëve, të analizojë gjetjet në raport me kuadrin ligjor shqiptar dhe standardet ndërkombëtare të punës, si dhe të ofrojë rekomandime për përmirësimin e kushteve të punës dhe mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve të platformave digjitale.

Pyetjet kërkimore

Cilat janë kushtet aktuale të punës së motorristëve të platformës Wolt në Shqipëri?

Cilat ishin arsyet kryesore që çuan në organizimin e protestës së motorristëve?

Si ndikojnë mënyra e organizimit të punës dhe funksionimi i platformës në përvojën e përditshme të motorristëve?

Si i vlerësojnë motorristët vendosjen e tarifave nga kompania, sigurinë në punë dhe komunikimin me kompaninë?

Çfarë reagimi pati kompania pas protestës dhe si e vlerësojnë motorristët ndikimin e saj?

Në çfarë mase kuadri aktual ligjor në Shqipëri adreson problematikat me të cilat përballen punëtorët e platformave digjitale?

METODOLOGJIA

Kryesisht raporti është mbështetur në qasjen cilësore, duke u mbështetur në **intervista gjysmë të strukturuar** me 10 motorristë dhe 1 organizator, të cilët treguan përvojën e tyre për punën në platformë, kushtet e punës dhe organizimin e protestës. Pjesëmarrësit u përzgjedhën përmes kampionimit të qëllimshëm (*purposive sampling*). Fillimisht u zhvilluan takime individuale me disa motorristë të platformës Wolt, gjatë të cilave u prezantua qëllimi i studimit dhe u vlerësua gatishmëria e tyre për të marrë pjesë në studim. Nga këto takime u përzgjedhën 15 motorristë, por u arrit që të realizoheshin vetëm 10 intervista. Këta motorristë u përzgjedhën nga 3 rajone: Tirana, Durrësi dhe Vlora me një shpërndarje të tillë: 1 Vlorë, 2 Durrës dhe 7 Tiranë. Përveç tyre, u zhvillua intervistë edhe me një prej organizatorëve të protestës në Tiranë. Për të gjithë pjesëmarrësit u ruajt anonimat dhe konfidencialiteti i informacinit që ata dhanë.

Një tjetër metodë është shqyrtimi i legjislacionit shqiptar në lidhje me punën digjitale si dhe shqyrtimi i dokumenteve dhe standardeve ndërkombëtare që lidhen me ekonominë e platformave, veçanërisht publikimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe të Bashkimit Evropian. Gjithashtu, kemi dërguar edhe **kërkesa zyrtare për informacion**, përfshirë Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Institutin e Sigurimeve Shoqërore dhe Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve, me synim mbledhjen e të dhënave dhe qëndrimeve institucionale mbi statusin juridik të punëtorëve të platformave, mbulimin me sigurime shoqërore, trajtimin fiskal dhe zbatimin e legjislacionit në fuqi.

Analiza e të dhënave

Të dhënat e mbledhura përmes intervistave gjysmë të strukturuar u analizuan duke përdorur metodën e analizës tematike (thematic analysis). Fillimisht, intervistat u transkriptuan dhe më pas u krye kodimi i tyre për të identifikuar temat kryesore që lidhen me objektivat e studimit.

Kodet u grupuan në kategori tematike, si: kushtet e punës, marrëdhënia me kompaninë, organizimi kolektiv dhe protesta, si edhe perceptimet mbi punëtorët e huaj dhe të ardhmen e punës në platformat digjitale.

Interpretimi i rezultateve u mbështet në krahasimin e të dhënave empirike me literaturën shkencore, standardet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), Direktivën (BE) 2024/2831 për punën në platformat digjitale dhe kuadrin ligjor shqiptar. Për të garantuar konfidencialitetin, të gjithë pjesëmarrësit paraqiten në mënyrë anonime në analizë.

Kufizimet e monitorimit

- Ky raport bazohet kryesisht në intervista cilësore me një numër të kufizuar motorristësh dhe nuk synon të prodhojë gjetje statistikisht përfaqësuese për të gjithë punëtorët e platformës Wolt në Shqipëri. Një kufizim shtesë lidhet me vështirësinë për të siguruar të dhëna zyrtare mbi numrin e motorristëve aktivë, statusin e tyre juridik dhe mënyrën e organizimit të marrëdhënieve të punës. Kjo e bën të vështirë krahasimin e gjetjeve cilësore me të dhëna administrative ose statistikore.
- Nga ana tjetër, nuk kemi arritur që të kontaktojmë kompanitë e nënkontraktuara pasi emrat e tyre nuk bëhen publik dhe nuk kemi marrë informacion se sa kompani të tilla të nënkontraktuara ka në Shqipëri.
- Gjithashtu, disa institucione publike kanë hezitur të bëjnë publike informacionet e kërkuara në mënyrë të detajuar ose na kanë ridrejtuar për informim ndërmjet drejtorive apo institucioneve të ndryshme për shkak të pretendimeve mbi kompetencën përkatëse, çka solli mungesë së informacionit të plotë.

KAPITULLI 1/ EKONOMIA GIG

1.1 Si po funksionon “gig economy”?

Një nga ndryshimet më të mëdha në tregun e punës gjatë dekadës së kaluar, por që në Shqipëri ka filluar të zhvillohet më shumë vitet e fundit lidhet me platformat dixhitale të punës ose siç njihet ndryshe “gig economy”. Ky ndryshim është lidhur kryesisht me zhvillimin e teknologjisë dhe avancimin e platformave digjitale. Termi *gig* e ka origjinën në industrinë muzikore dhe përdorej për të përshkruar një performancë të vetme ose një angazhim afatshkurtër të muzikantëve. Me kalimin e kohës, ky term filloi të përdorej për çdo punë të përkohshme ose projekt të realizuar kundrejt pagesës. Sot, ekonomia gig përfshin një gamë të gjerë aktiviteteve të ndërmjetësuar nga platformat digjitale, ku individët ofrojnë shërbime ose kryejnë detyra të veçanta pa qenë domosdoshmërisht të punësuar tradicional. (International Labour Organization, 2025).

Në literaturën ekonomike dhe juridike nuk ekziston një përkufizim unik i ekonomisë gig, por shumica e autorëve bien dakord mbi disa elemente thelbësore. Sipas International Labour Organization (2025), ekonomia gig përbëhet nga punë afatshkurtra ose projekte të realizuara nëpërmjet platformave digjitale, të cilat lidhin punëtorët me klientët ose bizneset që kërkojnë një shërbim të caktuar. Në të njëjtën linjë, World Bank (2024) e përkufizon “*gig work*” si një formë punësimi jo standard, ku puna paguhet sipas detyrës së realizuar dhe jo mbi bazën e një marrëdhënieje të qëndrueshme pune. Ndërkohë, Investopedia (2025) e përshkruan ekonominë gig si një treg pune të karakterizuar nga kontrata të përkohshme, angazhime fleksibël dhe punë të pavarur, në vend të punësimit tradicional me kohë të plotë. Nga këto përkufizime rezulton se ekonomia gig karakterizohet nga disa elemente të përbashkëta. Së pari, marrëdhënia ekonomike ndërtohet mbi realizimin e detyrave individuale (*task-based work*) dhe jo mbi një marrëdhënie pune afatgjatë. Së dyti, ndërmjetësimi i punës realizohet përmes platformave digjitale, të cilat përdorin algoritme për të lidhur ofertën me kërkesën. Së treti, pagesa zakonisht kryhet pas çdo detyre të përfunduar dhe jo në formën e një page mujore fikse. Së fundmi, punëtorët gëzojnë një shkallë të caktuar fleksibiliteti në organizimin e kohës së punës, por njëkohësisht mbajnë vetë një pjesë të konsiderueshme të kostove dhe rreziqeve ekonomike që lidhen me aktivitetin e tyre.

Rritja e ekonomisë gig ka qenë jashtëzakonisht e shpejtë. Sipas (World Economic Forum , 2024), tregu global i ekonomisë gig arriti vlerën 556.7 miliardë dollarë në vitin 2024 dhe parashikohet të kalojë 1.8 trilion dollarë deri në vitin 2032, duke reflektuar zgjerimin e vazhdueshëm të platformave digjitale dhe ndryshimin e mënyrës së organizimit të punës në nivel global. Në Shtetet e Bashkuara, një studim i McKinsey tregoi se rreth 36% e fuqisë punëtore identifikohet si punëtore e pavarur ose e angazhuar në forma të ndryshme të ekonomisë gig. (World Economic Forum , 2024)

Megjithëse ekonomia gig ka krijuar mundësi të reja punësimi dhe fleksibiliteti, literatura ndërkombëtare thekson se ajo nuk duhet të konsiderohet automatikisht sinonim i punës së

dinjitetshme (*decent work*). Fleksibiliteti që ofrojnë platformat shpesh shoqërohet me të ardhura të paqëndrueshme, mungesë të mbrojtjes sociale, pasiguri juridike dhe transferim të kostove operative nga kompania te punëtori. Në shumë raste, punëtorët mbajnë vetë shpenzimet për mjetet e punës, transportin, sigurimet, mirëmbajtjen e pajisjeve dhe detyrimet fiskale, çka redukton ndjeshëm të ardhurat reale të tyre. (International Labour Organization, 2025) Pikërisht për këtë arsye, ekonomia gig është bërë objekt debatesh të rëndësishme në të drejtën e punës. Çështja kryesore nuk lidhet vetëm me fleksibilitetin që ofron ky model, por me mënyrën se si duhet të klasifikohen juridikisht punëtorët e platformave dhe me nivelin e mbrojtjes sociale që ata duhet të gëzojnë. Këto dilema kanë shtyrë organizata ndërkombëtare, si ILO dhe Bashkimi Evropian, të propozojnë standarde të reja për rregullimin e punës në platformat digjitale.

1.2 Po në Shqipëri?

Ekonomia “gig” këtu në Shqipëri ka filluar që të operojë pas vitit 2010 dhe ka njohur akoma më shumë rritje gjatë dhe pas pandemisë COVID-19, kur kufizimet e lëvizjes dhe ndryshimet në sjelljen e konsumatorëve rritën ndjeshëm kërkesën për shërbime të ofruara përmes platformave digjitale. Ndër segmentet më të zhvilluara të kësaj ekonomie janë platformat e shpërndarjes së ushqimit dhe ato të blerjeve online, të cilat përfaqësojnë pjesën më të madhe të aktivitetit në sektorin e ekonomisë së platformave. Megjithatë në dallim nga vendet e Bashkimit Evropian, në Shqipëri mungojnë statistika zyrtare mbi madhësinë dhe ndikimin e kësaj forme të ekonomisë në Prodhimin e Brendshëm Bruto (PBB). Institucionet shtetërore ose Instituti i Statistikave (INSTAT) nuk ka të dhëna mbi numrin e punëtorëve, numrin e kompanive të kontraktuara që i japin këto shërbime apo karakteristikat e marrëdhënieve të punës. Studimet ekzistuese mbështeten kryesisht në kërkime ndërkombëtare. Një prej këtyre raporteve është ai i Fairwork Albania (2023), që i referohet të dhënave të GigMetar, nga ku kemi të dhëna se rreth **12,800** shqiptarë ishin të angazhuar në punë online përmes platformave digjitale gjatë vitit 2023. Megjithatë, këto të dhëna lidhen kryesisht me platformat online dhe nuk përfshijnë në mënyrë të plotë platformat e shërbimit transport në vendndodhje si Wolt.

KAPITULLI 2/ PUNA NË PLATFORMAT DIGJITALE DHE KUADRI RREGULLATOR

2.1 Puna në platformat digjitale

Zhvillimi i ekonomisë gig është lidhur ngushtë me zgjerimin e punësimit përmes platformave digjitale. Ekonomia e platformave digjitale u zhvillua gradualisht në fillim të viteve 2000 dhe krijoi mundësi për ndërmjetësimin e ofruesve të shërbimit dhe klientëve. Një nga përkufizimet më të hershme dhe më të përdorura për punën në platformat digjitale është ai i **Eurofound (2018)**, i cili e përshkruan atë si një marrëdhënie pune trepalëshe, ku një platformë digjitale ndërmjetëson ofrimin e një shërbimi ndërmjet një individi apo organizate që ofron shërbimin dhe një individi apo organizate që e kërkon atë, kundrejt një pagese. Ky model organizimi e dallon punën në platforma nga format tradicionale të punësimit, pasi platforma luan një rol kyç në koordinimin dhe shpesh edhe në menaxhimin e procesit të punës përmes teknologjisë dhe algoritmeve. Në dallim nga marrëdhëniet tradicionale të prodhimit, ku ka punëtorë dhe pronarë, punës në platformat digjitale i shtohet edhe një tjetër aktor që është platforma. Në këtë rast marrëdhënia e prodhimit merr një trajtë trekëndore dhe platforma krijon mjedisin digjital për kryerjen e pagesave, organizimin e punës, ndërmjetësimin e pagës dhënë shumë raste, kontrollon mënyrën se si kryhet puna përmes algoritmeve. Kjo ka bërë që në literaturë të lindë debati nëse platformat janë thjesht ndërmjetëse teknologjike apo nëse ushtrojnë edhe funksione të mirëfillta të një punëdhënësi.

Literatura dallon dy kategori kryesore të punës në platforma. Kategoria e parë përfshin punën online (*web-based work*), ku shërbimet ofrohen në distancë dhe nuk varen nga vendndodhja fizike e punëtorit. Në këtë kategori përfshihen aktivitete si programimi, përkthimi, dizajni, marketingu digjital dhe shërbimet administrative ose ato që ne në Shqipëri i konsiderojmë si profesionet e lira. Kategoria e dytë përfshin punën e bazuar në vendndodhje (*location-based work*), ku shërbimi kryhet fizikisht në një territor të caktuar. Në këtë grup bëjnë pjesë platformat e transportit dhe shpërndarjes, si Uber, Bolt, Glovo dhe ajo që ne kemi marrë në analizë Wolt. Në këtë rast aplikacioni shërben si mekanizëm për shpërndarjen e porositë dhe koordinimin e punës së korrierëve.

Funksionimi i këtyre platformave mbështetet në përdorimin e algoritmeve, përmes të cilëve realizohen shpërndarja e detyrave, monitorimi i performancës së punëtorëve dhe vlerësimi i tyre dhe padyshim ajo që diskutohet më shpesh llogaritja e tarifave ose pagesave. I gjithë ky “kontroll” njihet si menaxhim algoritmik (*algorithmic management*) dhe konsiderohet një nga tiparet dalluese të punës së platformave digjitale. Në vend që mbikëqyrja të ushtrohet drejtpërdrejt nga një menaxher, kontrolli realizohet përmes aplikacionit, i cili regjistron aktivitetin e punëtorit, shpërndan porositë dhe mund të vendosë penalizime ose kufizime automatike mbi llogarinë e tij.

Rritja e shpejtë e platformave digjitale ka sjellë ndryshime të rëndësishme në tregun e punës, sepse ka krijuar “profesione” të reja, por nga ana tjetër ka ndryshuar forcat e prodhimit dhe marrëdhëniet e prodhimit të cilat janë ende të reja dhe kërkojnë vëmendjen tonë për të përcaktuar dhe rregulluar edhe kushtet e punës së këtyre punëtorëve. Sot kemi ende shumë dilema lidhur me statusin juridik të punëtorëve të platformave, përgjegjësitë e platformës dhe nivelin e mbrojtjes që duhet t’u garantohet atyre. Në këtë kuptim, ka shumë debate për këtë temë kur flitet për politikat publike ose të drejtën në punë. Përtej fleksibilitetit që ofron, literatura ndërkombëtare thekson se ky model pune shoqërohet edhe me sfida që lidhen me pasigurinë ekonomike, mungesën e transparencës së algoritmeve, mbrojtjen sociale dhe kushtet e punës.

2.2 Karakteristikat dhe kushtet e punës së platformave digjitale

Pavarësisht zhvillimit të shpejtë të tyre, platformat digjitale paraqesin një kombinim mundësish dhe sfidash për punëtorët. Një nga avantazhet kryesore që thuhet shpesh lidhet me fleksibilitetin në organizimin e punës. Në shumicën e rasteve, punëtorët kanë mundësi të zgjedhin vetë orarin e punës, kohën kur lidhen me aplikacionin dhe, në disa raste, edhe intensitetin e angazhimit të tyre. Kjo formë organizimi ka bërë që platformat të konsiderohen si një alternativë e përshatshme për studentët, punëtorët që duan një punë të dytë, gratë që kanë edhe angazhime familjare, emigrantë etj. Megjithatë, fleksibiliteti nuk duhet parë vetëm si një avantazh. Studiimet tregojnë se ai shoqërohet shpesh me mungesë të sigurisë në punë, të ardhura të paqëndrueshme, pasiguri për të planifikuar të ardhmen dhe zhvendosjen e barrës së rrezikut financiar tek vetë punëtori. Në shumë raste, punëtorët konsiderohen formalisht të vetëpunësuar dhe, për pasojë, nuk përfitojnë mbrojtjen që garanton legjislacioni i punës (sigurimet shoqërore, pushimet e paguara, pagën minimale apo mbrojtjen në rast aksidenti). Gjithashtu, kontrolli i punës i bërë nga platforma sjell mungesë transparence dhe mungesë të hallkave ankimuese në rast se punëtorët kanë një problem. Në këtë kuptim shpesh herë ajo që na “shitet” si fleksibilitet apo autonomi, nuk është gjë tjetër përveçse një formë e re kontrolli.

Puna në platformat digjitale konsiderohet nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) si pjesë e formave jo standarde të punësimit, sepse ka disa elementë si kontratat e punës dhe mbrojtja ligjore të cilat dallojnë nga puna tradicionale me një punëdhënës. Një nga problematikat më të diskutuara lidhet me sistemin e pagesës. Në shumë platforma punëtorët paguhën vetëm për orët e punës që ata bëjnë, por në këtë kohë nuk llogaritet koha e pritjes apo lëvizja për tek klienti. Sipas tyre, kjo pritje bën që të ardhurat reale të jenë të paqëndrueshme dhe shpesh nën nivelin e pagës minimale, veçanërisht në periudhat kur kërkesa për shërbime është e ulët. Studiimet e ILO-së dhe të Komisionit Evropian tregojnë se shumë punëtorë të platformave fitojnë më pak se paga minimale për orë dhe kalojnë një pjesë të konsiderueshme të kohës së tyre në aktivitete të papaguara. Një element tjetër karakteristik është menaxhimi përmes algoritmit. Algoritmet vendosin shpërndarjen e porosive, vlerësimin e performancës, renditjen e punëtorëve dhe, në disa raste, edhe penalizimet ose pezullimin e aksesit në platformë. Siç u përmend edhe më lart, i gjithë ky proces ka mungesë transparence dhe mungesë së mekanizmave ankimues nëse punëtorët nuk bien dakord me një vendim. Pikërisht këto karakteristika si: mungesa e sigurisë juridike, paqëndrueshmëria e të ardhurave, kontrolli nga algoritmi dhe kufizimi i mbrojtjes sociale, do të jenë në vëmendjen tonë gjatë këtij raporti.

2.3. Kuadri ligjor shqiptar mbi punën në platformat digjitale

Marrëdhënia juridike e punës lind nga lidhja e një kontrate ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, ku i pari angazhohet të kryejë një punë ose të ofrojë shërbime, ndërsa i dyti merr përsipër ta shpërblejë atë. Kjo marrëdhënie bazohet në vullnetin e lirë të palëve dhe përbën

bazën e të drejtave dhe detyrimeve reciproke të punës. Kontrata e punës është akti themelor i marrëdhënies juridike të punës, e cila shërben jo vetëm si një rregulluese e marrëdhënieve të punës, por ka një ndikim të madh në zhvillimin e kësaj marrëdhënie. Duke qenë se kontratat janë subjekt i legjislacioneve të ndryshme ato kanë si qëllim primar ofrimin e mbrojtjes për punëmarrësit në të gjithë kuadrin e kushteve në punë. Me zhvillimin e formave të reja të punësimit, veçanërisht punës në platformat digjitale, koncepti i marrëdhënies juridike të punës është zgjeruar, por kontrata e punës mbetet instrumenti kryesor për rregullimin e marrëdhënies dhe garantimin e mbrojtjes së punëmarrësit. Megjithatë kjo kontratë duhet shqyrtuar me kujdes për të kuptuar mirë dhe drejt kushtet dhe të drejtat në punë, si dhe mekanizmat e mbrojtjes sociale dhe ligjore të punëtorëve.

Në Shqipëri, ashtu si në shumë vende të tjera, legjislacioni i punës nuk përmban dispozita të posaçme që kanë përkufizim ligjor për “punëtorët e platformave”, ose “punën në platforma” dhe në këtë kuptim, ka shumë paqartësi për sa i përket statusit juridik dhe mbrojtjes së këtyre punëtorëve. Në disa raste punëtorët konsiderohen si persona fizik me NIPT ose kanë kontratë pune me këto kompani nënkontraktore, duke u konsideruar si punëmarrës. Nga ana tjetër, është kompania e nënkontraktuar ose platforma ajo që përcakton tarifat, organizon shpërndarjen e porosive, monitoron performancën përmes aplikacionit, vendos penalizime dhe mund të kufizojë ose të çaktivizojë aksesin e punëtorit në platformë. Këto elemente ngrenë pikëpyetje serioze nëse kemi të bëjmë me marrëdhënie pune tradicionale, pavarësisht mënyrës se si ajo është emërtuar në kontratë. Në të drejtën e punës, ekziston parimi se natyra juridike e një marrëdhënieje nuk përcaktohet vetëm nga emërtimi i kontratës, por nga përmbajtja reale e saj. Për këtë arsye, nëse provohet se punëtori ndodhet në një raport varësie ekonomike dhe organizative ndaj platformës, mund të argumentohet se marrëdhënia duhet të trajtohet si marrëdhënie pune, pavarësisht regjistrimit të tij si i vetëpunësuar. Pikërisht kjo çështje është bërë objekt i një debati të gjerë në jurisprudencën dhe legjislacionin evropian, ku gjithnjë e më shumë vihet theksi tek **analiza e marrëdhënies faktike** dhe jo vetëm e formës juridike të kontratës. Në Strategjinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, edhe pse parashikohet zgjerimi i tregjeve online dhe kësaj lloji ekonomie, nuk parashikon ndonjë ndryshim apo përmirësim të Kodit të Punës. Thënë kjo, digjitalizimi trajtohet kryesisht si modernizim i shërbimeve publike të punësimit dhe zhvillim i aftësive digjitale, jo si rregullim i marrëdhënieve të reja të punës të krijuara nga platformat.

Kjo tregon se zhvillimi i ekonomisë gig në Shqipëri ka ecur më shpejt sesa përshtatja e politikave publike. Ndërkohë që platformat digjitale po zënë një vend gjithnjë e më të rëndësishëm në tregun e punës, kuadri ligjor mbetet i orientuar kryesisht drejt modeleve tradicionale të punësimit. Për pasojë, mungojnë politika të dedikuara për rregullimin e marrëdhënieve të punës në platformat digjitale dhe për garantimin e një niveli të përshtatshëm të mbrojtjes së punëtorëve të kësaj ekonomie. Këto boshllëqe e bëjnë të nevojshme përafrimin e legjislacionit shqiptar me zhvillimet më të fundit të së drejtës evropiane dhe me standardet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Analiza e standardeve ndërkombëtare dhe e zhvillimeve të fundit në Bashkimin Evropian merr një rëndësi të veçantë për të kuptuar drejtimin që duhet të ndjekë edhe legjislacioni shqiptar.

2.4. Standardet ndërkombëtare: ILO dhe Bashkimi Evropian

Ajo që po ndodh në Shqipëri këto vitet e fundit, ka ndodhur fillimisht në vendet më të zhvilluara. Në këtë kuptim, është shumë e rëndësishme që ne të njihemi dhe të analizojmë vendet e Bashkimit Evropian dhe të përqafojmë ato politika që mund të siguronin punë të dinjitetshme. Për shumë vite, edhe në vendet e BE-së kjo kategori punëtorësh ka funksionuar si një zone gri ligjore. Sot, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) e konsideron punën në platformat digjitale si pjesë të formave jo standarde të punësimit (*non-standard forms of employment*). Sipas ILO-së, zhvillimi i ekonomisë gig nuk duhet të shoqërohet me ulje të standardeve të punës, por duhet të garantojë respektimin e parimeve themelore të punës së denjë (*decent work*), përfshirë të drejtën për kushte të sigurta pune, pagesë të drejtë, mbrojtje sociale dhe organizim kolektiv.

Një rol të rëndësishëm në evidentimin e kushteve të punës në platformat digjitale ka luajtur edhe iniciativa ndërkombëtare **Fairwork**, e zhvilluar nga Oxford Internet Institute në Universitetin e Oksfordit. Fairwork vlerëson platformat sipas pesë parimeve themelore:

1. Paga e dinjitetshme
2. Kushtet e drejta të punës
3. Kontratat
4. Zbatim i drejtë i tyre
5. Përfaqësimi kolektiv

Në nivel evropian, përpjekjet për rregullimin e punës në platformat digjitale filluan në mënyrë të strukturuar në vitin 2021, kur Komisioni Evropian publikoi propozimin për një Direktivë mbi përmirësimin e kushteve të punës në platformat digjitale. Pas një procesi të gjatë negociatash ndërmjet institucioneve evropiane dhe shteteve anëtare, në vitin 2024 u miratua **Direktiva (BE) 2024/2831 për përmirësimin e kushteve të punës në platformat digjitale**, e cila përbën instrumentin më të rëndësishëm ligjor të Bashkimit Evropian në këtë fushë. Shtetet anëtare janë të detyruara ta transpozojnë atë në legjislacionin e tyre kombëtar deri më 2 dhjetor 2026.

Një nga risitë më të rëndësishme të Direktivës është vendosja e mekanizmave për përcaktimin e **statusit juridik** të punëtorëve të platformave. Në këtë kuptim, kjo direktivë i detyron shtetet anëtare që të krijojnë mekanizma për të verifikuar nëse një person është realisht i vetëpunësuar apo ndodhet në një marrëdhënie pune. Ky status juridik nuk duhet të bazohet vetëm tek kontrolli mbi kontratën e punës, por edhe në kontrollin e organizimit të punës. Në rastet kur platforma ushtron kontroll dhe drejtim mbi mënyrën e kryerjes së punës, ajo mund të konsiderohet punëdhënëse, ndërsa punëtori duhet të trajtohet si punëmarrës me të gjitha të drejtat përkatëse. Ky kontroll synon që të verifikojë statusin e punëtorëve si “të vetëpunësuar” dhe të garantojë akses në të drejtat e punës dhe mbrojtjen sociale.

Një tjetër element i ri i Direktivës lidhet me **menaxhimin algoritmik**. Për herë të parë në një instrument ligjor të Bashkimit Evropian vendosen rregulla të posaçme mbi përdorimin e sistemeve të automatizuara që monitorojnë dhe organizojnë punën. Platformat detyrohen

të informojnë punëtorët mbi mënyrën se si funksionojnë algoritmet, faktorët që ndikojnë në shpërndarjen e porosit, në vlerësimin e performancës, në pagesë apo në pezullimin e llogarisë. Gjithashtu, vendimet që kanë ndikim të rëndësishëm mbi marrëdhënien e punës duhet t'i nënshtrohen mbikëqyrjes njerëzore dhe punëtorët duhet të kenë të drejtën e ankimit dhe rishikimit të këtyre vendimeve. Këto dispozita synojnë të rrisin transparencën dhe të kufizojnë arbitraritetin e vendimmarrjes algoritmike.

Direktiva i kushton rëndësi edhe të drejtës së organizimit kolektiv dhe sindikal. Ajo garanton të drejtën e punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre për t'u informuar dhe konsultuar lidhur me përdorimin e sistemeve algoritmike dhe vendimet që ndikojnë në kushtet e punës. Përfaqësuesit e punëtorëve fitojnë të drejtën të kërkojnë informacion mbi funksionimin e algoritmeve dhe, në raste të caktuara, të ndërmarrin procedura administrative ose gjyqësore për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve të platformave. Në këtë mënyrë, Direktiva synon të forcojë dialogun social edhe në sektorin e ekonomisë gig.

Megjithëse Direktiva përfaqëson një hap të rëndësishëm drejt mbrojtjes së punëtorëve të platformave, ajo nuk harmonizon plotësisht rregullat në nivel evropian. Ajo u lë shteteve anëtare një hapësirë të konsiderueshme për të përcaktuar kriteret konkrete të ekzistencës së marrëdhënies së punës dhe mënyrën e zbatimit të prezumimit ligjor. Për këtë arsye, efektiviteti i saj do të varet në masë të madhe nga mënyra se si secili shtet do ta "përkthejë" apo zbatojë në legjislacionin kombëtar.

Për Shqipërinë, këto zhvillime kanë rëndësi të veçantë. Edhe pse vendi nuk është ende shtet anëtar i Bashkimit Evropian, procesi i integritit evropian kërkon përafrimin gradual të legjislacionit kombëtar. Duke qenë se Kodi i Punës nuk përmban rregulla specifike për punën në platformat digjitale, standardet e ILO-së dhe të Bashkimit Evropian ofrojnë një pikë të rëndësishme reference për zhvillimin e ardhshëm të kuadrit ligjor shqiptar. Në këtë kuptim, Direktiva (BE) 2024/2831 përfaqëson jo vetëm një instrument të ri evropian, por edhe një model të rëndësishëm për reformimin e legjislacionit shqiptar në funksion të garantimit të kushteve më të drejta dhe më të sigurta të punës për punëtorët e platformave digjitale.

KAPITULLI 3/ ANALIZA E TË DHËNAVE

Në këtë kapitull paraqiten gjetjet empirike të studimit mbi kushtet e punës së motorristëve të platformës Wolt në Shqipëri. Analiza mbështetet në intervista gjysmë të strukturuar të zhvilluara me motorristë që punojnë ose kanë punuar në platformë, me qëllim evidentimin e përvojave të tyre lidhur me kushtet e punës, marrëdhëniet me kompaninë, mbrojtjen sociale, menaxhimin algoritmik dhe organizimin kolektiv.

3.1 Profili i pjesëmarrëve

Në studim morën pjesë gjithsej dhjetë motorristë të platformës Wolt, të intervistuar në tre qytete të Shqipërisë: shtatë në Tiranë, dy në Durrës dhe një në Vlorë. Përveç tyre, u intervistua edhe një prej organizatorëve të protestës së motorristëve në Tiranë, për të siguruar informacion më të detajuar mbi organizimin kolektiv dhe zhvillimin e protestave. Pjesëmarrësit kishin eksperiencë të ndryshme pune në platformë, që varionin nga rreth një deri në mbi dy vjet. Disa prej tyre vazhdonin të punonin në Wolt në momentin e intervistës, ndërsa të tjerë e kishin ndërprerë punën për shkak të përkeqësimit të kushteve të punës ose gjetjes së alternativave të tjera të punësimit. Intervistat përfshinë motorristë me forma të ndryshme organizimi të punës, si punonjës të regjistruar përmes zyrave nënkontraktuese, punëtorë me NIPT dhe punëtorë pa NIPT. Gjithashtu, një pjesë e pjesëmarrësve e kishin Wolt si burimin kryesor të të ardhurave, ndërsa të tjerë e ushtronin këtë aktivitet paralelisht me një punë tjetër.

3.2 Kushtet e punës

3.2.1 Paga dhe transparenca e tarifave

Një nga çështjet që përmendet më shpesh në intervista lidhej me pagesën dhe mungesën e transparencës në mënyrën e llogaritjes së tarifave. Shumica e motorristëve pohuan se ulja graduale e tarifave ishte arsyeja kryesore e pakënaqësisë së tyre dhe një nga faktorët që çoi në organizimin e protestës së tyre.

Sipas tyre, kur filiali i Wolt u hap në Shqipëri, tarifat ishin dukshëm më të larta, pasi kompania synonte të tërhiqte sa më shumë motorristë. Njëri prej tyre shprehet:

“Në fillim kushtet ishin shumë më të mira. Kompania ishte në fazën e zgjerimit dhe përpiqej të tërhiqte sa më shumë korrierë. Pasi krijoi bazën e punonjësve dhe organizoi sistemin e shpërndarjes së porosive, filloi të ndryshonte kushtet e punës.”

Pothuajse të gjithë të intervistuarit deklaruan se me kalimin e kohës tarifat u reduktuan, ndërsa për të njëjtat distanca pagesa ndryshonte pa logjikë të kuptueshme. Ata theksuan se në plat-

formë nuk kishte ndonjë hapësirë ku shpjegohej mënyra e përlllogaritjes së pagesës, gjë që krijonte pasiguri dhe pamundësonte parashikimin e të ardhurave.

Një prej motorristëve u shpreh:

“Tarifat nuk janë të përcaktuara sipas një formule të qartë. Nuk ekziston një çmim i fiksuar për kilometër apo për distancë. Shuma që shfaqet në aplikacion ndryshon dhe nuk dihet se mbi çfarë baze llogaritet.”

Mungesa e transparencës në lidhje me elementët e pagës nuk rezulton vetëm nga intervistat. Gjatë një kontrolli të kryer në një nga kompanitë nënkontraktore të platformës Wolt, Inspektorati Shtetëror i Punës konstatoi shkelje lidhur me informimin e punëmarrësve për elementët përbërës të pagës, duke evidentuar mosrespektimin e nenit 119 të Kodit të Punës. (Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, 2026)

3.2.2 Organizimi algoritmik i punës

Duhet përmendur që një nga faktorët më të rëndësishëm të punës në platformat digjitale lidhet me organizimin e punës përmes aplikacionit. Edhe pse motorristët e vlerësojnë aplikacionin si funksional dhe të lehtë për t’u përdorur, ata theksojnë se mënyra e shpërndarjes së porosive apo mënyra se si funksionon algoritmi mbetet e paqartë. Ata kishin perceptime të ndryshme mbi këtë çështje pasi disa mendonin që ishte e përcaktuar nga suporti, disa nga vetë algoritmi.

Disa motorristë u shprehën:

“Ne nuk e dimë fare si funksionon. Disa thonë se e vendos suporti, të tjerë thonë se është algoritmi. Në fakt, askush nuk e di.”

“Nuk e di me siguri se si funksionon sistemi, por nga përvoja ime mendoj se porosia i dërgohet korrierit që ndodhet më afër restorantit. Nëse unë jam më larg dhe një korrier tjetër është më afër, sistemi ka interes t’ia dërgojë atij porosinë, sepse kështu minimizohet distanca dhe koha e pritjes.”

Nga ana tjetër ata përmendnin edhe penalizimet e aplikuara në sistem. Në disa raste kur motorristët mund të refuzonin një porosi ose mund të kishte anulim porosie, ata përballeshin me çaktivizim të përkohshëm të llogarisë ose siç preheshin ata llogaria e tyre bëhej “offline”. Kjo ndërprerje mund të ishte për disa orë ose edhe për gjithë pjesën e mbetur të ditës. Sipas të intervistuarve, kjo masë përdorej edhe në raste kur anulimi i porosisë lidhej me vonesat e restoranteve ose arsye të tjera që nuk vareshin prej tyre.

Një prej tyre shpjegon:

“Po nuk e prite porosinë, të nxjerrin dy orë offline. Edhe kur restoranti të thotë që do presësh 20 ose 30 minuta, je i detyruar të rrish.”

Nga ana tjetër, aplikacioni ndikonte edhe në organizimin e tyre të punës. Për shembull, nëse një motorrist harronte të mbyllte një porosi dhe largohej nga adresa e klientit, sistemi nuk e lejonte të pranonte porosi të reja. Në këto raste ai detyrohej të kthehej fizikisht në adresën ku ishte

dorëzuar porosia ose të kontaktonte suportin.

Siç u përmend edhe më lart, një rol të rëndësishëm mes punëtorëve dhe aplikacionit ishte edhe suporti, i cili shpesh ishte më shumë burim pakënaqësie për motorristët sesa zgjidhje reale. Ata pohuan se komunikimi me suportin ishte shpesh i vështirë dhe se ankesat rrallëherë merrnin zgjidhje. Në shumë raste, përgjegjësia kalonte nga suporti te menaxheri dhe anasjelltas, pa pasur vërtet zgjidhje.

Për atë që u tha më lart, arrijmë të kuptojmë qartë “kontrollin” e aplikacionit mbi punëtorët. Shpërndarja e porosive, vendosja e penaliteteve dhe kufizimi i mundësisë për të refuzuar punën janë elemente tipike të **menaxhimit algoritmik**, një çështje që trajtohet gjerësisht edhe nga Direktiva (BE) 2024/2831. Për këtë arsye është e rëndësishme të theksohet **transparenca** që duhet të kenë sistemet automatike dhe nevoja për ndërhyrje njerëzore në të gjitha këto vendime të sistemit.

3.2.3 Kontratat dhe statusi juridik

Një çështje që meriton shumë vëmendje lidhet me kontratën e punës dhe mënyrën se si këta punëtorë trajtohen juridikisht. Nga intervistat e bëra, disa prej motorristëve ishin të regjistruar me NIPT si persona fizik, kurse të tjerët kishin një kontratë të nënshkruar me kompanitë e nënkontraktuara.

Sipas përgjigjes zyrtare të Inspektoriatit të Punës¹ Wolt Albania konsiderohet si administruese e platformës digjitale, ndërsa përgjegjësitë që burojnë nga marrëdhëniet e punës u atribuohen kompanive nënkontraktuese që lidhin kontratat me motorristët. Për këtë arsye, kontrollet që ky Inspektoriat janë përqendruar kryesisht tek këto subjekte dhe jo tek vetë platforma apo subjekti kryesor. Këtu vlen të ndalemi, sepse juridikisht punëdhënës konsiderohen nënkontraktorët, ndërkohë që organizimi i punës (shpërndarja e porosive, tarifat, penalizimet dhe funksionimi i aplikacionit) përcaktohet nga vetë platforma. Ky është hendek midis punëdhënësit formal dhe subjektit që ka kontrollin real mbi punëtorët.

Në lidhje me kontratën e punës, motorristët shpreheshin se shpeshherë ata nuk kishin nënshkruar kontratë, ose edhe nëse kishin nënshkruar kontratën, nuk kishin kopje të kontratës së tyre.

“Në zyrën e parë ku punova për rreth shtatë ose tetë muaj nuk firmosa asnjë kontratë. Edhe në zyrat e tjera nuk të jepnin kopje. Të lejonin vetëm ta lexoje në vend, pa bërë fotografi.”

Duhet theksuar se edhe ata motorristë të cilin ishin të regjistruar si persona fizik (me NIPT) dhe trajtoheshin si të vetëpunësuar, nga intervistat rezulton se mënyra e organizimit të punës ishte pothuajse e njëjtë për të gjithë. I vetmi dallim i evidentuar kishte të bënte me përqindjen e tarifës së mbajtur nga kompania. Konkretisht, punëtorëve të regjistruar me NIPT u mbahej 10%

¹ Pjesë nga kërkesa për informacion: “Nga verifikimi i dokumentacionit rezultoi se subjekti “WOLT Albania”, ka si fushë veprimi të tij menaxhimin e marrjen e porosive nëpërmjet platformës WOLT, “Sistem Operativ i Shpërndarjes”, ndërsa shërbimi delivery kryhet nga subjekte të tjera “Ofrues Shërbimi”, bazuar në një marrëveshje ndërmjet tyre “Marrëveshje shërbimi”, ku palët kanë parashikuar të drejtat dhe detyrimet, por që dalin jashtë fushës së kompetencës së Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. Marrëveshjet kanë të parashikuar se detyrimet ligjore të marrëdhënies punëdhënës – punëmarrës, si detyrimet tatimore, sigurimet shoqërore, sigurimin e mjeteve dhe pajisjeve të nevojshme për kryerjen e shërbimit i takojnë subjekteve “Ofrues Shërbimi”, i cili vepron si kontraktues i pavarur.”(shënim i autorëve)

e tarifës, ndërsa atyre pa NIPT u mbahej 30%. Megjithatë, duhet theksuar se këta punëtorë e mbanin vetë barrën e pagesës së sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, si edhe të shpenzimeve për ekonomistin që u përgatiste bilancin dhe kryente detyrimet e tjera administrative.

Për të plotësuar gjetjet e intervistave, në kuadër të këtij raporti u analizua edhe një kontratë individuale pune e lidhur ndërmjet një kompanie nënkontraktore dhe një motorristi. Analiza tregoi se kontrata përmban elementët formalë të kërkuar nga Kodi i Punës, por evidenton edhe disa problematika. Ndër to përfshihen lidhja e kontratës me afat të caktuar pa një justifikim objektiv, diskrecioni i gjerë i punëdhënësit për organizimin e orarit të punës dhe klauzola që e vendosin punëmarrësin në një pozitë më të dobët kontraktore. Këto gjetje përputhen me deklaratimet e motorristëve, të cilët raportuan mungesë transparence, pamundësi për të negociuar kushtet e punës dhe pasiguri mbi të drejtat e tyre. Përveç çështjeve të mësipërme, duhet theksuar se një element tjetër i rëndësishëm lidhet me zbatimin e kontratave të punës dhe mënyrën se si ato respektohen në praktikë. Edhe pse, në aspektin formal, kontratat mund të mos paraqesin mangësi të dukshme, intervistat tregojnë se ekzistojnë probleme të shumta në zbatimin e tyre. Kjo dëshmon se mospërputhja midis parashikimeve kontraktore dhe praktikës së punës mbetet një shqetësim serioz, ndaj nevojitet një kontroll dhe mbikëqyrje më e shtuar nga institucionet përgjegjëse.

3.2.4 Siguria dhe shëndeti në punë

Për shkak të natyrës së punës, puna në sektorin e shpërndarjes konsiderohet me rrezikshmëri të lartë për sa i përket sigurisë në punë dhe aksidenteve. Të gjithë motorristët e intervistuar e konsideronin punën e tyre me rrezik të lartë, për shkak të ekspozimit të vazhdueshëm në trafik, kushteve atmosferike dhe presionit për të dorëzuar porositë në kohë. Shumë prej tyre deklaruan se kishin pësuar aksidente ose njihnin kolegë që ishin aksidentuar gjatë punës, ndërsa kompania nuk kishte ofruar mbështetje financiare apo dëmshpërblim. Një prej motorristëve shprehej:

“Po, kam pasur raste aksidentesh dhe kam parë edhe kolegë që janë aksidentuar rëndë. Nga përvoja ime, reagimi i kompanisë ka qenë pothuajse inekzistent. Një koleg pësoi një aksident shumë të rëndë dhe qëndroi rreth një vit në shtëpi. Nuk mori asnjë kompensim nga kompania dhe familja e tij u përball vetë me kostot e trajtimit. Edhe pse ishim të sigurve, në praktikë nuk morëm mbështetje ekonomike apo sociale për situata të tilla.”

Një tjetër problem lidhet me mënyrën se si këto aksidente regjistrohen. Në raportin vjetor të Inspektoratit Shtetëror të Punës, aksidentet rrugore përbëjnë 14,1% të totalit të aksidenteve në punë, ndërsa zënë përqindjen më të lartë të aksidenteve me pasojë vdekjen (32%). Për këtë arsye, vetë Inspektorati e ka klasifikuar sektorin e shërbimeve **delivery** si sektor me risk të lartë për sigurinë dhe shëndetin në punë. Megjithatë, ekziston një mospërputhje mes statistikave institucionale. Ndërsa Inspektorati raportoi vetëm tre aksidente me motor në punë gjatë vitit 2022, të dhënat e Policisë së Shtetit evidentojnë 36 aksidente që përfshinin motorristë të sektorit **delivery** gjatë të njëjtit vit. (Citizens.al, 2023) Kjo tregon që shumë aksidente nuk regjistrohen si aksidente në punë, por si aksidente të thjeshta rrugore. Edhe raporti vjetor i Inspektoratit Shtetëror të Punës për vitin 2025 e konsideron sektorin e shërbimeve **delivery** si sektor me risk, duke i përfshirë aksidentet e tij në kategorinë “Aktivitete të tjera”, e cila përbën 29,5% të aksidenteve në punë dhe dominohet nga aksidentet rrugore të ndodhura gjatë kryerjes së

punës. (Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, 2025) Edhe në përgjigjen që ky institucion na ka dërguar konstatohen shkelje që lidhen me informimin e punëmarrësve mbi rreziqet në punë, mungesën e dokumentit të vlerësimit të riskut, mosfunksionimin e këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe mangësi në mbajtjen e regjistrit të aksidenteve në punë. Këto gjetje tregojnë se problematikat e evidentuara nga motorristët nuk lidhen vetëm me perceptimin e tyre, por janë konstatuar edhe nga autoriteti përgjegjës. (Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, 2026)

3.2.5 Kostot e punës

Kostot e punës dhe përballimi nga vetë motorristët ishte gjithashtu e përbashkëta e intervistave të bërë me motorristët. Përveç karburantit, ata mbulojnë shpenzimet për mirëmbajtjen e motorrit (ndërrimin e gomave, vajin, ferrotat), kostot e siguracionit dhe, në shumë raste, edhe ushqimin gjatë orëve të punës. Një prej motorristëve shprehej:

“Edhe karburantin, edhe kur kemi defekte ose na duhet diçka për motorrin, i paguajmë të gjitha vetë.”

Një tjetër shtonte:

“Shpenzimet kryesore ishin karburanti, që shkonte rreth 10 mijë lekë të vjetra në ditë, si edhe mirëmbajtja e motorit. Vetëm konsumi i motorit mund të kushtonte rreth 2 mijë lekë të vjetra në ditë, pa llogaritur defektet, gomat, vajrat dhe riparimet periodike.”

Në kushtet kur edhe tarifat u ulën, të ardhurat e motorristëve redukttoheshin ndjeshëm. Kjo ndikonte që ata të mos e konsideronin këtë punë “full time”, por vetëm si një burim të përkohshëm të ardhurash dhe jo si një profesion që mund të sigurojë stabilitet ekonomik në afatgjatë.

3.3 Marrëdhënia me kompaninë

Nga intervistat rezulton se marrëdhënia e motorristëve me platformën Wolt është kryesisht indirekte. Pjesëmarrësit deklaruan se nuk kishin asnjë kontakt të drejtpërdrejtë me përfaqësues të Wolt Albania, ndërsa komunikimi zhvillohej pothuajse ekskluzivisht përmes kompanive nënkontraktuese, menaxherëve të tyre ose suportit të aplikacionit. Një prej motorristëve shprehej: *“Zakonisht na dërgonin nga njëri te tjetri. Menaxheri thoshte se përgjegjës ishte suporti, ndërsa suporti na kthente përsëri te menaxheri.”* Ata theksonin se kishte mungesë koordinimi dhe secili aktor përpiqej që të kalonte përgjegjësinë te dikush tjetër. Nga ana tjetër, pothuajse të gjithë motorristët shprehën pakënaqësi ndaj suportit të platformës, i cili perceptohej si i vështirë për t’u kontaktuar dhe shpesh i paafte për të zgjidhur problemet e ngritura.

3.4 Protesta dhe organizimi

Organizimi kolektiv i motorristëve të Wolt ka konsistuar në mobilizim të shpejtë dhe në organizimin e dy protestave gjatë këtyre dy viteve të fundit. Rasti i parë ka qenë ai i muajit shtator 2024 (Citizens.al, 2024) dhe i dyti ai i marsit 2026 (Citizens.al, 2026). Ky “shpërthim” ka ardhur si rezultat i pakënaqësive të grumbulluara prej muajsh dhe kryesisht për shkak të uljes së tarifave, mungesës së transparencës në pagesë dhe përkeqësimit të kushteve të punës. Një prej organizatorëve të protestës tregonte se iniciativa nisi në mënyrë spontane, duke kontaktuar fillimisht motorristët një nga një dhe duke mbledhur numrat e tyre të telefonit. Më pas u krijua një grup komunikimi në WhatsApp, ku u koordinuan veprimet dhe u diskutuan kërkesat. Sipas tij: *“I ndaloja motorristët në rrugë një nga një, mora rreth 50 numra telefoni dhe vendosëm të krijonim një grup. Më pas u bëmë rreth 160 veta dhe aty koordinonim çdo hap të protestës.”*

Kërkesat kryesore të protestuesve ishin:

1. Të mos penalizohen dhe të mos nxirret offline nga ana e kompanisë asnjëri prej motoristëve protestues;
2. Të rritet tarifa për kilometër dhe të jetë transparente dhe e shkruar në kontratë mënyra e llogaritjes;
3. Të pajisen me kontratë pune të gjithë motoristët, sipas parashikimeve ligjore të Kodit të Punës;
4. Të shtohet tarifa për ngjitjen deri në derën e shtëpisë në pallatet me shumë kate dhe të na paguhet tarifë shtesë për porositë me prioritet;
5. Të ndalohet praktika e pagesës për uniformat, koshat dhe kokoret si mjete të domosdoshme të punës dhe ato të na sigurohen nga kompania, siç parashikohet në Kodin e Punës;

Këto kërkesa u paraqitën zyrtarisht kompanisë, nënkontraktorëve dhe institucioneve shtetërore. Megjithatë këto kërkesa të paraqitura nuk është se sollën dialog të drejtpërdrejtë me kompaninë. Shumica e pjesëmarrësve deklaruan se nuk morën asnjë përgjigje zyrtare nga Wolt, ndërsa komunikimi kufizohej vetëm me menaxherët lokalë, të cilët shpeshherë përdornin edhe mënyra “presioni” ndaj motorristëve. Sipas tyre, disa menaxherë paralajmëronin se pjesëmarrja në protestë mund të sillte largim nga puna, çaktivizim të llogarisë ose ndërprerje të sigurimeve shoqërore. Një prej organizatorëve deklaroi: *“Të nesërmen e protestës më hoqën nga puna dhe pas pak javësh më ndërprejnë edhe sigurimet.”* Edhe motorristë të tjerë pohuan se disa kolegë u larguan nga puna ose u penalizuan pas organizimit të protestës. Një tjetër gjetje e rëndësishme lidhet me reagimin e institucioneve shtetërore gjatë ose pas protestës. Falë protestës dhe kërkesës për informacion nga Kuvendi i Shqipërisë është bërë kontroll në 7 subjekte të nënkontraktuara dhe u gjetën disa shkelje që lidheshin me mosrespektim të punës së kryer për orë shtesë, punë të kryer në orë nate, etj; të cilat ishin përmendur edhe nga vetë motorristët që protestonin. Gjithashtu, organizimi kolektiv arriti të tërhiqte vëmendjen e opinionit publik dhe mediave mbi kushtet e punës së motorristëve, duke e bërë për herë të parë këtë kategori punëtorësh pjesë të debatit publik mbi të drejtat e punës në ekonominë gig.

3.5 Perspektiva e së ardhmes

Një nga blloqet më të rëndësishme të intervistës lidhej me të ardhmen e Wolt në Shqipëri dhe mënyrën se si vetë punëtorët e mendonin këtë sektor.

Shumica e motorristëve nuk e konsiderojnë punën në Wolt si një profesion afatgjatë, por si një zgjidhje të përkohshme për të siguruar të ardhura, ose si një mundësi pune të dytë për shkak të fleksibilitetit të orarit. Kushtet e punës, ulja graduale e tarifave, kostot në rritje dhe mungesa e sigurisë ekonomike kanë bërë që shumica ta perceptojnë këtë aktivitet si një punë tranzitore. Siç u shpreh një prej të intervistuarve:

“Po të gjej një punë tjetër, e lë menjëherë.”

Një tjetër deklaroi:

“Jo. Sot punoj vetëm herë pas here, kur kam nevojë për të ardhura shtesë. Tarifat kanë rënë aq shumë sa nuk është më e leverdishme të punohet me kohë të plotë.”

Duhet të ndalemi edhe tek e ardhmja e kësaj pune në lidhje me rritjen e numrit të punëtorëve të huaj në platformë. Shumë motorristë vlerësojnë se punësimi i tyre është shtuar ndjeshëm gjatë viteve të fundit dhe e lidhin këtë me faktin që kosotoja e punës për ta është më e ulët dhe kompanive të nënkontraktuara u intereson që t’i marrin. Njëri prej tyre thoshte:

“Sipas informacionit që kemi, shumë punëtorë të huaj strehohen nga kompania, punojnë me orare shumë të gjata dhe paguhen më pak. Kjo ushtron presion mbi pagat e korrierëve vendas.”

Sipas tyre, disponueshmëria e vazhdueshme e fuqisë punëtore të huaj e bën më të lehtë për platformën të ruajë ose të ulë tarifën, pasi çdo largim i motorristëve shqiptarë zëvendësohet shpejt me punonjës të rinj. Por njëri prej tyre theksoi se këto nuk janë qëndrime kundër emigrantëve. Njëri prej tyre shprehej:

“Mendoj se problemi nuk janë vetë punëtorët e huaj, por fakti që kompanitë i përdorin për të ulur kostot e punës. Pra kur ne kemi përmendur edhe gjatë protestës se punëtorët e huaj janë problem, nuk dua që ne të paragjykojmë ata duke u treguar racist, sepse edhe vetë ne kemi qenë punëtorë emigrant në vende të tjera, por duhet të kemi kujdes për mënyrën se si i rekrutojmë këta.”

Për shkak të nivelit të lartë të pasigurisë ata kërkojnë ndërhyrje të shtetit ose ndryshime në kuadrin ligjor. Disa besojnë se tarifën do të vazhdojnë të ulen për sa kohë që ka ende punëtorë të huaj që vijnë në Shqipëri. Nga organizatorët theksohet se organizimi kolektiv dhe një kuadër i qartë ligjor mund të ndryshojë marrëdhëniet ndërmjet platformës dhe motorristëve.

3.6 Reagimi institucional

Për të marrë edhe këndvështrim prej institucioneve, dërguam tre kërkesa ndaj Inspektoratit Shtetëror të Punës, Drejtorisë e Përgjithshme e Tatimeve dhe Institutit të Sigurimeve Shoqërore. Të tre këto institucione e trajtojnë çështjen vetëm brenda kompetencave të veta formale, ndërsa asnjëri nuk merr përgjegjësi për mbrojtjen e plotë të të drejtave të kësaj kategorie punëtorësh.

Një gjetje e parë lidhet me **fragmentimin institucional**. Tatimet deklarojnë se nuk kanë kompe-

tencë të përcaktojnë se çfarë marrëdhëniesh duhet të ketë mes punëtorëve dhe subjekteve, edhe pse ata përmendin se: *“Personat që ofrojnë shërbime nëpërmjet platformave digjitale mund të ushtrjnë aktivitetin e tyre në forma të ndryshme juridike dhe fiskale, në varësi të mënyrës së organizimit të marrëdhënies ekonomike. Këto forma mund të përfshijnë marrëdhënie punësimi, veprimtari ekonomike si person fizik, angazhim përmes një subjekti të tretë punëdhënës ose forma të tjera të lejuara nga legjislacioni shqiptar. Vlerësimi i secilit rast bëhet mbi bazën e rrethanave konkrete faktike dhe dokumentacionit përkatës.”*²

Instituti i Sigurimeve Shoqërore, nga ana tjetër, deklaron se nuk disponon të dhëna për punëtorët e platformave, pasi administrimi i tyre kryhet nga administrata tatimore. Ndërkohë, Inspektorati i Punës kontrollon zbatimin e legjislacionit të punës, por punëdhënës formal konsideron kompaninë nënkontraktuese, pa marrë parasysh se platforma bën organizimin e punës. Gjithashtu, kontrollet e kryera nga Inspektorati Shtetëror i Punës ndaj subjekteve nënkontraktuese rezultojnë se janë ndërmarrë kryesisht pas ankesave të punëtorëve. Në këtë kuptim, secili institucion ka vetëm një pjesë të informacionit dhe të kompetencës, ndërsa askush nuk ka një pamje të plotë të funksionimit të ekonomisë së platformave.

Një gjetje e dytë është **mungesa e njohjes institucionale të ekonomisë së platformave si sektor më vete dhe mungesës së kuadrit ligjor të veçantë**. Të treja këto institucione pranojnë se legjislacioni shqiptar është ende në proces harmonizimi me atë të Bashkimit Evropian. Kjo do të thotë se institucionet vazhdojnë ta trajtojnë punën në platforma përmes kategorive tradicionale të punësimit ose vetëpunësimit, megjithëse vetë intervistat tregojnë se marrëdhënia ndërmjet platformës dhe motorristëve nuk përputhet plotësisht me asnjërën prej tyre. Kjo tregon nevojën jo vetëm për përafrimin e legjislacionit shqiptar me Direktivën (BE) 2024/2831, por edhe për zhvillimin e një qasjeje të koordinuar ndërinstitucionale që të mund të adresojë në mënyrë efektive sfidat e punës në platformat digjitale.

Një element tjetër që bie në sy është **mospërputhja midis konstatimit të shkeljeve dhe ndërhyrjes institucionale**. Inspektorati i Punës dokumenton shkelje të përsëritura në lidhje me kontratat e punës, elementët e pagës, kohën e punës dhe sigurinë e shëndetit në punë. Megjithatë, reagimi institucional ka qenë kryesisht në formën e masave këshilluese dhe afatëve për përmirësim, pa aplikuar sanksione më të rënda ndaj subjekteve që nuk respektojnë detyrimet ligjore. Nga ana tjetër, gjatë intervistave, disa motorristë shprehën mosbesim ndaj paanshmërisë së kontrolleve të Inspektoratit Shtetëror të Punës. Disa prej tyre ngritën dyshime se inspektorët mund të ishin “korruptuar”. Megjithatë, këto pretendime nuk u verifikuan në kuadër të këtij monitorimi dhe pasqyrohen vetëm si perceptime të të intervistuarve.

Në tërësi, përgjigjet e tre institucioneve tregojnë se **problemi kryesor nuk është mungesa e bazës ligjore për të ndërhyrë, por mungesa e një mekanizmi të koordinuar institucional për ekonominë e platformave**. Ndërkohë që modeli i punës së platformave kombinon elemente të së drejtës së punës, së drejtës tatimore dhe sistemit të sigurimeve shoqërore, administrimi publik vazhdon të funksionojë sipas ndarjeve tradicionale të kompetencave. Si rezultat, secili institucion mbulon vetëm një segment të marrëdhënies së punës, ndërsa mbrojtja efektive e punëtorëve mbetet e pjesshme.

2 Pjesë nga përgjigjja e kërkesa për informacion e DPT

GJETJET KRYESORE

I. Mungesa e transparencës në mënyrën e llogaritjes së tarifave dhe funksionimit të algoritmit, duke e bërë të vështirë që punëtorët të kuptojnë ose të kundërshtojnë vendimet që ndikojnë drejtpërdrejt në të ardhurat e tyre.

II. Kontrolli i punës përmes algoritmit, i shoqëruar me penalizime automatike dhe mundësi të kufizuara komunikimi me platformën, krijon shumë varësi nga punëtorët, pavarësisht se ky “kontroll” nuk njihet si pjesë e marrëdhënies kontraktuale.

III. Mungesa e një kuadri të posaçëm ligjor për punën në platformat digjitale ka krijuar pasiguri për institucionet dhe punëtorët, ndërsa legjislacioni ekzistues nuk adreson plotësisht karakteristikat specifike të ekonomisë gig.

IV. Kontrollat e Inspektoratit Shtetëror të Punës kanë evidentuar shkelje të legjislacionit të punës dhe të sigurisë në punë, por ndërhyrja institucionale është mbështetur kryesisht në masa këshilluese dhe afate për përmirësim, jo në ndëshkime të drejtpërdrejta.

V. Përgjigjet e institucioneve publike tregojnë mungesë koordinimi ndërinstitutional. Administrata Tatimore, Instituti i Sigurimeve Shoqërore dhe Inspektorati i Punës veprojnë secili brenda kompetencave të veta formale, por mungon një qasje e integruar për mbikëqyrjen e ekonomisë së platformave.

REKOMANDIME

I. Përafrimi i legjislacionit shqiptar me Direktivën (BE) 2024/2831, duke garantuar një marrëdhënie të re pune për sa kohë platforma ushtron kontroll mbi mënyrën e organizimit dhe kryerjes së punës.

II. Garantimi i të drejtave të barabarta për punëtorët e platformave, përfshirë pagën e dinjitetshme, kufizimin e orarit të punës, pushimet, mbrojtjen sociale dhe sigurinë e shëndetit në punë, në përputhje me Shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale dhe standardet e ILO-së.

III. Rritja e transparencës algoritmike, duke garantuar që punëtorët të kenë të drejtën të informohen mbi mënyrën e funksionimit të algoritmeve, kriteret e shpërndarjes së porosive, llogaritjen e tarifave, sistemin e vlerësimit dhe vendimet automatike që ndikojnë në punësimin e tyre, si dhe të drejtën për rishikim njerëzor të vendimeve automatike.

IV. Njohja dhe mbrojtja efektive e të drejtës për organizim kolektiv dhe negociata kolektive, duke garantuar që punëtorët e platformave të mos diskriminohen apo penalizohen për shkak të pjesëmarrjes në sindikata, protesta ose forma të tjera të organizimit kolektiv.

V. Forcimi i rolit të Inspektoratit Shtetëror të Punës, përmes kontrolleve të rregullta, përdorimit proporcional të masave administrative dhe monitorimit të zbatimit të tyre, në mënyrë që mbikëqyrja të ketë efekt real në përmirësimin e kushteve të punës.

VI. Krijimi i një mekanizmi të përhershëm koordinimi ndërinstitutional ndërmjet Inspektoratit të Punës, Drejtorisë së Përgjithshme Tatimore, Institutit të Sigurimeve Shoqërore dhe INSTAT për monitorimin e ekonomisë së platformave dhe shkëmbimin e të dhënave.

VII. Ngritja e metodologjive dhe sistemeve kombëtare të monitorimit për format e reja të punësimit, duke përmirësuar mbledhjen, analizimin dhe publikimin e të dhënave statistikore të ndara për punëtorët e platformave digjitale, si bazë për hartimin e politikave publike më të drejta.

VIII. Formalizimi i plotë i punës në platformat digjitale, duke garantuar regjistrimin e punëtorëve, deklarimin korrekt të pagave dhe pagesën e kontributeve të sigurimeve shoqërore e shëndetësore, në mënyrë që fleksibiliteti i punës të mos shoqërohet me pasiguri sociale.

IX. Vendosja e dialogut social si mekanizëm qendror në zhvillimin e ekonomisë së platformave, duke përfshirë përfaqësuesit e punëtorëve, sindikatat, platformat dhe institucionet publike në hartimin e politikave dhe reformave që prekin këtë sektor.

BIBLIOGRAFIA

Citizens.al. (2023). Motorristët mbeten të pambrojtur përballë rreziqeve në punë. *Arbjona Çibuku*. Retrieved from <https://citizens.al/2023/09/11/motorristet-mbeten-te-pambrojtur-per-balle-rreziqeve-ne-pune/>

Citizens.al. (2024). *Çfarë po ndodh me motoristët e “Wolt”?* Retrieved from <https://citizens.al/2024/09/30/cfare-po-ndodh-me-motoristet-e-wolt/>

Citizens.al. (2026). “Offline” në shenjë proteste: Motoristët e Wolt kërkojnë kushte të mira pune. Retrieved from <https://citizens.al/2026/03/09/offline-ne-shenje-proteste-motoristet-e-wolt-kerkojne-kushte-te-mira-pune/>

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. (2025). *Raporti Vjetor 2025*. Retrieved from <https://inspektoriatipunes.gov.al/wp-content/uploads/2026/03/raporti-vjetor-2025.pdf>

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. (2026). *Përgjigje zyrtare ndaj kërkesës për informacion, datë 13.07.2026*.

International Labour Organization. (2025). *Exploring the Gig Economy: Challenges and Opportunities*. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILO%20-%20Mini%20Guide_%28Digital%29_13jun.pdf

Investopedia. (2025). *Gig Economy*.

Monitor.al. (2026). INTERVISTË – “Perspektiva Rajonale: Shqipëria brenda Rajonit Jugor të Wolt”. Retrieved from <https://monitor.al/interviste-perspektiva-rajonale-shqiperia-brenda-rajonit-jugor-te-wolt/>

World Bank . (2024). *Gig Work, Digital Platforms and the Future of Work*.

World Economic Forum . (2024). *What is the gig economy and what’s the deal for gig workers?*

