

# TË RINJTË DHE TË DREJTAT NË PUNË

RAPORT KOMBËTAR



Përgatitur nga:



**Rrjeti i  
Profesionistëve  
të Rinj**

Mbështetur nga:



**RisiAlbania**  
Partner for Growth

Një projekt i Agjencisë Zvicerane për  
Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Agjencia Zvicerane për Zhvillim  
dhe Bashkëpunim SDC

**Autorë:**

Françeska Muço, Inva Çela

**Dizajn:**

Antonio Demiri

Mirënjohje: Ky raport kombëtar është zhvilluar me mbështetjen e RisiAlbania, një projekt i Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC, në partneritet me Ministrinë e Financave dhe të Ekonomisë së Shqipërisë, zbatuar nga Helvetas dhe Partnerët Shqipëri për Ndryshim dhe Zhvillim.

**E drejta e autorit**

© Të gjitha të drejtat e rezervuara për RisiAlbania dhe Rrjetin e Profesionistëve të Rinj. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, ruhet në një sistem rikthimi, ose transmetohet, në çfarëdo forme ose nga ndonjë mjete elektronike, mekanike ose të tjera, pa cituar prodhuesit e saj.

Ndalohet riprodhimi i këtij botimi apo transmetimi i tij në cilëndo formë, pa autorizimin paraprak me shkrim të mbajtësit të së drejtës së autorit.

*YPN, Korrik 2023*

Mohim i përgjegjësisë: Opinionet e shprehura në këtë raport nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e RisiAlbania. Analizat e paraqitura në këtë raport reflektojnë vetëm perceptimet e njerëzve dhe nuk janë në asnjë mënyrë një vlerësim përfundimtar i çështjeve në shqyrtim.

## Lista e Figurave

<b>Figura 1.1</b>	Gjinia e të rinjve të intervistuar.....
<b>Figura 1.2</b>	Mosha e të rinjve që kanë plotësuar pyetësonin.....
<b>Figura 1.3</b>	Niveli arsimor i të rinjve që kanë plotësuar pyetësonin.....
<b>Figura 2.1</b>	Numri i të rinjve pjesë e një nga formave të angazhimit qytetar.....
<b>Figura 2.2</b>	Numri i të rinjve që kanë firmosur një kontratë pune.....
<b>Figura 2.3</b>	Numri i të rinjve që kanë lexuar kontratën e punës përpara se ta firmosin.....
<b>Figura 2.4</b>	Numri i të rinjve që kanë mbajtur një kopje të kontratës së firmosur.....
<b>Figura 2.5</b>	Numri i të rinjve që janë përgjigjur nëse kontrata duhet të përfshije disa element të caktuar.....
<b>Figura 2.6</b>	Përqindja e të rinjve që ju është vënë në dispozicion Kodi i Punës në vendin e punës.....
<b>Figura 3.1</b>	Përqindja e të rinjve që i janë përgjigjur pyetjeve rreth të drejtave sociale në punë.....
<b>Figura 3.2</b>	Përqindja e të rinjve që kanë njohuri rreth të drejtës së përfitimit të lejes së lindjes në vendin e punës nga të dyja gjinitë.....
<b>Figura 4.1</b>	Të dhënat për sigurinë në punë.....
<b>Figura 4.2</b>	Përqindja e të rinjve që janë pyetur rreth trajnimeve për sigurinë në punë.....
<b>Figura 4.3</b>	Të dhëna rreth njohurive për detyrimet në punë.....
<b>Figura 4.4</b>	Burimi i marrjes së informacionit për detyrimet në punë.....
<b>Figura 5.1</b>	Niveli i njohurive për përgjegjësinë materiale në punë.....
<b>Figura 6.1</b>	Të dhënat rreth njohurive për të drejtën sindikale.....
<b>Figura 6.2</b>	Burimi i marrjes së informacionit rreth të drejtës sindikale.....
<b>Figura 7.1</b>	Të dhënat rreth njohurive të kontratës kolektive.....

## Lista e Tabelave

<b>Tabela 1.</b>	Popullësia rezidente me 1 Janar 2022 dhe madhësia e kampionit për çdo qark...
<b>Tabela 2.</b>	Qarku ku jetojnë të rinjtë që kanë plotësuar pyetësonin .....

## Tabela e Përmbatjes

<b>Fjalë përshëndetëse nga RISI Albania .....</b>	<b>4</b>
<b>Gjetjet kryesore .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Hyrje.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Metodologjia .....</b>	<b>7</b>
Kampioni i studimit/sondazhit.....	7
Instrumenti.....	8
Mbledhja dhe përpunimi i të dhënave .....	8
<b>3. Koncepte Kryesore .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Rinia dhe Puna në Shqipëri .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Rezultatet e Anketimit .....</b>	<b>12</b>
Të dhëna të përgjithshme mbi pjesëmarrjen e rinisë.....	12
Angazhimi qytetar dhe rinia.....	14
Roli i kontratës së punës në marrëdhënien juridike të punës.....	14
Të drejtat sociale në punë .....	16
Siguria në punë.....	18
Përgjegjësia materiale në vendin e punës.....	20
E drejta sindikale.....	21
Kontrata Kolektive .....	22
<b>6. Rekomandime .....</b>	<b>23</b>
Për institucionet:.....	23
Për donatorët.....	24
Për organizatat: .....	24
Rekomandime për organizatat sindikale.....	24
Rekomandime për bizneset: .....	24
<b>Referenca .....</b>	<b>25</b>
Aneks 1.....	26

## Fjalë përshëndetëse nga RISI Albania

Rinia është forca e vërtetë e çdo vendi. Ata janë shtysa drejt përpjekjeve të reja, inovacionit, dhe një jete më të mirë për të gjithë. Rinia kërkon vazhdimësinë në edukim, punësim, eksplorimin e eksperiencave dhe mundësive të reja, duke shijuar rrugëtimin e jetës.

Në Shqipëri, rinia është një grup i rëndësishëm për shoqërinë dhe ekonominë e vendit. Së fundmi, të rinjtë sa vijnë dhe largohen më shumë prej vendit. Ata po largohen për një edukim më të mirë, punë më të mire dhe kushte më të mira jetese. Për pasojë, shoqëria shqiptare po vuan nga ky trend, më pak grupmoshë të rinjsh në vend, bizneseve u mungon fuqia punëtore dhe qeveria po has sfida për ta adresuar këtë problematikë.

Kur vjen puna tek punësimi, ditët e sotme të rinjtë flasin çdo ditë e më shumë për punësim më të mirë ose më të denjë. Një punë më e mirë është ajo që të ofron ty dinjtet, zhvillim dhe perspektivë, ajo e cila të paguan sa duhet për punën që ti bën, që krijon ambjentin e duhur të punës kur vjen çështja tek nevojat, komunikimi, respekti dhe siguria. Të gjitha këto aspekte janë pjesë e kuadrit ligjor të punësimit në Shqipëri nën Kodin e Punës për Shqipërinë. Megjithatë, nuk është gjithëmonë i respektuar nga të dyja palët, qoftë nga punëdhënësit qoftë nga punëmarrësit.

Shpesh të rinjtë ankohen për mungesën e respektit, zhvillimit profesional, perspektivës dhe kushteve të drejta në pozicionin e tyre të punës. Nga ana tjetër, bizneset ankohen që nuk mund të gjejnë punonjës, ose ata nuk janë të kualifikuar, ose u mungon sjellja e denjë e punës, ose largohen pas pak kohësh.

Të dyja palët si punëdhënësit dhe punëmarrësit ankohen për të njëjtat gjëra por të para nga perspektiva të ndryshme dhe interesi i tyre, dhe janë pak të njohur se cilat janë të drejtat dhe detyrimet që secila palë duhet të respektojë në një vend punë për të pasur një marrëdhënie të shëndetshme dhe afatgjatë punësimi.

Prandaj, ne besojmë se është thelbësore për të dyja palët që të flasin me njëri tjetrin pa një ndërmjetës, të ndajnë shqetësimet respektive dhe pritshmëritë kundrejt një zgjidhjeje që i kënaq të dyja palët. Zbatimi i ligjit mbetet kyç në këtë transaksion, megjithatë me një partner më të informuar dhe të ndërgjegjshëm, zbatimi i ligjit bëhet më i lehtë dhe më i natyrshëm dhe ofron më pak hapësirë për spekulime.

Ne e mbështesim fortë dhe e inkurajojmë vazhdimësinë e iniciativës së Rrjetit të Profesionistëve të Rinj për të rritur ndërgjegjësimin dhe informimin e të rinjve dhe bizneseve për të drejtat dhe detyrimet e tyre sipas Kodit të Punës, po ashtu si dhe krijimin e një dialogu midis tyre në tematika kaq të rëndësishme për rininë dhe biznesin. Vetëm një i ri i informuar mund të jetë një agjent i ndryshimit dhe të marrë vendime të mirëinformuara për të ardhmen e tij njëkohësisht duke u bërë faktori kryesor i zhvillimit në vend.

**Stefan Joss**

*Drejtuues Projekti*

**Edlira Mueidni**

*Menaxhere Projekt*

## Gjetjet kryesore

Nga i gjithë pyetësi i zhvilluar dhe si rezultat nga të gjithë gjetjet e përpunuara u veçuan disa nga gjetjet të cilat mund të jenë më me interes për lexuesit por edhe iniciativa të ardhshme që mund të ndërmerren.

Vetëm 29.1% e të rinjve kanë qenë pjesë e një nga formave të angazhimit qytetar që targetonte respektimin e të drejtave në vendin e punës përkundrejt 70.9% e tyre që janë shprehur që nuk kanë qenë pjesë e asnjë prej formave të angazhimit qytetar për këtë qëllim.

79.9% e të rinjve nuk ju është dhënë një Kod Pune në vendin e punës krahasimisht me 20.1% që janë shprehur se ju është dhënë një Kod Pune.

Rreth 66% e të rinjve mendojnë që është konform ligjit që të marrin pagën në dorë dhe vetëm 34% e tyre janë shprehur se nuk është konform ligjit marrja e pagës në dorë.

20.2% e tyre janë shprehur se është hera e parë që e lexojnë se kanë të drejtën e lejes së lindjes të dyja gjinitë, 28.0% janë përgjigjur se kanë dijeni rreth kësaj të drejte dhe 51.7% nuk kanë dijeni që kanë një të drejtë të tillë.

Të pyetur lidhur me njohuritë për detyrimet që të rinjtë kanë në vendin e punës, 46% e të rinjve të intervistuar janë shprehur se kanë njohuri "disi" duke mos qenë të sigurt rreth njohurive që zotërojnë, e ndjekur nga 28% që kanë shumë njohuri rreth detyrimeve në punë, 23% janë shprehur se kanë pak njohuri për detyrimet në punë dhe vetëm 3% janë shprehur se nuk kanë aspak njohuri rreth detyrimeve në vendin e punës.

Për 52.9% të të rinjve burimi kryesor për marrjen e njohurive për detyrimet në vendin e punës është vendi i punës dhe 14.8% e të rinjve shprehen njihen me detyrimet në punë nga rrjetet sociale.

Këto të dhëna ndiqen nga të dhënat rreth njohurisë që të rinjtë kanë nëse ata gëzojnë të drejtën sindikale dhe vetëm 43% janë shprehur se nuk e gëzojnë të drejtën sindikale dhe 57% e të rinjve të intervistuar janë shprehur se janë në dijeni që e gëzojnë të drejtën sindikale.

67% e të rinjve që nuk kanë njohuri rreth kontratës Kolektive krahasimisht me 33% që shprehen që kanë njohuri për të.

## 1. Hyrje

Ky raport kombëtar publikohet nga YPN në kuadër të iniciativës "Mundësi për Punë të Denjë: Profesionistët e Rinj Përfitojnë nga Kodi i Punës", që vjen në vazhdimësi të mungesave të identifikuara në terren dhe të nevojës për tu informuar më tepër për të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës si një mënyrë për të arritur punësimim të qëndrueshëm. Gjithashtu në një kuadër më të gjerë kjo iniciativë është në linjë me Qëllimin Europian të Rinisë "Punësim Cilësor për të Gjithë", Objektivin e Zhvillimit të Qëndrueshëm Nr.8 Punë e Denjë dhe Rritje Ekonomike dhe Kapitullin 19: Politikat Sociale dhe të Punësimit të Bashkimit Evropian dhe kontribuon që Shqipëria të përmbushë këto parashikime.

Për këtë arsye, ky raport kombëtar i pari në llojin e tij, targeton të rinjtë në Shqipëri nga mosha 15 në 29 vjeç dhe i pyet për aspekte të ndryshme të Kodit të Punës duke vlerësuar nivelin e njohurive që ata kanë për koncepte të rëndësishme dhe bazike të tij që nga njohuritë mbi kontratën deri tek kontrata kolektive dhe organizimi sindikal. Gjetjet e këtij raporti kanë shërbyer dhe për të krijuar platformën "[InfoPuna](#)" e cila informon të rinjtë, punëmarrësit dhe punëdhënësit në një formë të shkurtër dhe interaktive mbi të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës.

Rrjeti i Profesionistëve të Rinj (YPN) është një platformë bashkëpunimi e profesionistëve të rinj dhe organizatave jo fitimprurëse që kanë në fokus rininë dhe është krijuar si rezultat i sfidave të identifikuara në shoqërinë shqiptare dhe nevojës për të përmirësuar cilësinë e jetës të të rinjve në Shqipëri dhe për të ndikuar pozitivisht në procesin e integritimit të Shqipërisë në Bashkimin Evropian. Puna e Rrjetit të Profesionistëve të Rinj është në përputhje me disa nga synimet e Strategjisë Evropiane për Rininë 2019–2027 dhe të Strategjisë të Rinisë së OKB-së 2030. Si rrjedhim dhe i kontekstit të vendit ku operon, veprimtaria e YPN bazohet në tre fusha pune programatike si "Qytetaria Aktive dhe Demokracia në Nivel Lokal", "Paqja dhe Siguria" dhe "Fuqizimi Ekonomik dhe të Drejtat Sociale" që ka në fokus aftësimin për punë, të drejtat e punës dhe politikat e punësueshmërisë duke u lidhur në formë të drejtpëdrejtë me këtë iniciativë.

Si rrjedhojë, kjo iniciativë synon fuqizimin dhe përmirësimin e situatës të punësimit të të rinjve shqiptarë, duke rritur njohuritë dhe përdorimin e Kodit të Punës. Kjo si një formë për t'i mundësuar të jenë aktorë të ndryshimit në punësimin e tyre të qëndrueshëm, për të ndërtuar vende pune të denjë dhe për të ndërtuar një kulturë pune ku të dyja palët kanë të drejta dhe përgjegjësi.

Kjo iniciativë erdhi nga nevojat e identifikuara në terren deri më tani ku vihet që të gjithë palët kanë mungesë informacioni dhe kuptimi të të drejtave dhe detyrimeve të tyre në punë. Cilësia e punës është ndër faktorët e përmendur për emigrimin. Ndërkohë edukimi dhe informimi për të drejtat në vendin e punës duhet të filloj që në moshë të hershme për të pasur një qasje të qëndrueshme. Kjo gjë ndihmon në përmirësim e kushteve të punës dhe të jetesës, rritjen e punësimit, luftimin e varfërisë, zhvillimin e burimeve njerëzore për punësim të qëndrueshëm dhe krijimin e mekanizmave të mbrojtjes sociale me standartet e duhura për të dyja palët. Mbi të gjitha ndihmon që rinia shqiptare të zhvillohet në një shoqëri e cila në fokus ka drejtësinë sociale.

Të dhënat e anketimit janë mbledhur online përmes një pyetësoi të strukturuar gjatë periudhës Shkurt – Mars 2023. Në total janë intervistuar 1 067 të rinj, në 12 qarqe të Shqipërisë.

Raporti është organizuar në katër kapituj kryesorë të cilët vendosin një kuptim të përbashkët të koncepteve kryesore të trajtuara në këtë raport pra shqyrtim i literaturës ekzistues, prezantim dhe përshkrim i gjetjeve kryesore, analizojnë situatën e të rinjve kundrejt tregut të punës në dhe paraqet me rekomandime përkatëse për grupet e interesit.

## 2. Metodologjia

Për zhvillimin e këtij raporti u përdor një qasje e trefishtë metodologjike mikse si me poshtë:

- Rishikim literature i të dhënave ekzistuese të tilla si dokumentave, raporteve, dokumenteve të politikave, strategjive dhe hartëzimit të aktorëve potencialisht relevant.
- Metoda sasiore e cila konsiston në përdorimin e një pyetësoi të strukturuar si instrumenti kryesor për mbledhjen e të dhënave. Pyetësoi është hartuar bazuar në informacionin e mbledhur gjatë rishikimit të literaturës.
- Metoda cilësore e cila konsiston në realizimin e tre fokus grupeve për validimin e të dhënave sasiore të mbledhura përmes pyetësorit, si edhe për mbledhjen e informacionit shtesë në dobi të analizimit të kontekstit.

Anketa mbledhi kryesisht të dhëna sasiore për t'iu përgjigjur pyetjeve të mëposhtme.

1. Cili është të kuptuarit/niveli i njohurive të të rinjve shqiptarë për të drejtat dhe detyrimet në lidhje me marrëdhëniet e punës?
2. Cilat janë nevojat aktuale të të rinjve për t'u futur dhe përparuar në mjedisin e punës?

### Kampioni i studimit/sondazhit

Për studimin u përdor një kampion i pershtatshëm (convenient sampling) i popullsisë shqiptare në nivel qarku. Për të pasur një kampion sa më përfaqësues nga të rinjtë në Shqipëri, kampionimi u bazua tek të dhënat e publikuara nga Instituti i Statistikave (INSTAT) lidhur me numrin e të rinjve në nivel qarku – pra në 12 qarqe.

Referuar INSTAT parashikimet e popullsisë për 1 janar 2022<sup>1</sup> janë **615,352** të rinj që jetojnë në Shqipëri, nga moshë 15–29 vjeç. Kështu, për një madhësi kampioni me CL 95%, CI 3% dhe fuqi prej 50% kampioni i propozuar për këtë vlerësim është 1067 pjesëmarrës në 12 qarqe.

<sup>1</sup> INSTAT. Popullsia. 14 Janar 2023. Lidhja: <http://www.instat.gov.al/al/temat/treguesit-demografik%C3%AB-dhe-social%C3%AB/popullsia/#tab2> Aksesuar më 15 Korrik 2023



**Tabela 1: Popullsia rezidente me 1 janar 2022 dhe madhësia e kampionit për çdo qark**

Qarku	Popullësia rezidente	Madhësia e kampionit për çdo qark
Berat	115050	44
Dibër	109585	42
Durrës	291325	111
Elbasan	259112	99
Fier	278413	106
Gjirokastër	55278	21
Korçë	197303	75
Kukës	72768	28
Lezhë	117283	45
Shkodër	193009	74
Tiranë	919511	351
Vlorë	184955	71
<b>Gjithsej/Total</b>	<b>2793592</b>	<b>1067</b>

### **Instrumenti**

Intrumenti i përdorur për mbledhjen e të dhënave është një pyetësor sasior, që përfshin ndër të tjera edhe pyetje të hapura për të marrë informacion më të detajuar për temën nën studim. Pyetësori përmban 46 pyetje gjithsej të ndara në katër sesione. Sesioni i parë përfshin informacion të përgjithshëm, sesioni i dytë fokusohet në pyetje më specifike rreth njohurive për të drejtat dhe kushtet në punë, sesioni i tretë ka pyetje lidhur me detyrimet në vendin e punës, ndërsa sesioni i katër përmban pyetje rreth të drejtës për organizimin sindikal. Ky pyetësor synonte të maste nivelin e njohurive që kanë të rinjtë në ditët e sotme rreth të drejtave dhe detyrimeve në vendin e punës.

### **Mbledhja dhe përpunimi i të dhënave**

Të dhënat u mbledhën gjatë periudhës Shkurt – Mars 2023. Një link i posaçëm u krijua për mbledhjen e informacionit i cili mundësonte plotësimin e pyetësorit nga çdo pajisje elektronike vetëm një herë. Për të mbikqyrur procesin dhe shpërndarë pyetësorin u angazhuan 12 koordinatorë në terren për çdo qark të Shqipërisë.

Të dhënat e mbledhura iu nënshtruan procesit të pastrimit dhe kodimit dhe u transferuan më pas në programin statistikor "Statistical Package for the Social Sciences (Paketa Statistikore për Shkenecat Sociale – SPSS) për analiza të mëtejshme statistikore – duke përdorur statistikat përshkruese.

### 3. Koncepte Kryesore

E gjithë analiza e zhvilluar në këtë raport dhe kuptueshmëria e koncepteve kryesore në të cilat do të bazohet, janë shpjeguar më poshtë kjo me qëllim për të krijuar një kuptim të përbashkët të referatave kryesore të raportit.

#### a. Kush konsiderohet i ri në Shqipëri?

Shqipëria numron 661,365 të rinj dhe të reja të grupmoshës 15–29 vjeç përgjatë vitit 2019–2020, duke përfaqësuar kështu një të tretën (23,2%) e të gjithë popullsisë. Nëpërmjet të dhënave të INSTAT, respektivisht ka 333.435 djem të grupmoshës 15–29 vjeç, kundrejt rreth 327.930 vajza të kësaj grupmoshe<sup>2</sup>

Në vitin 2019 me propozim të Këshillit të Ministrave, Kuvendi i Republikës së Shqipërisë miratoi ligjin nr. 75/2019 "Për Rininë"<sup>3</sup>, duke vendosur një mjet ligjor për të garantuar të drejtat e të rinjve në vendin tonë. Qëllimi i këtij ligji është përcaktimi i veprimtarive, mekanizmave dhe autoriteteve përgjegjëse për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të të rinjve në Republikën e Shqipërisë dhe të të rinjve shqiptarë në diasporë, si dhe financimin e veprimtarive rinore, në kuadër të së drejtës së të rinjve për mbrojtje të veçantë nga shteti. Sipas ligjit "të rinj" janë personat, i ri ose e re, që kanë mbushur moshën 15 vjeç deri në 29 vjeç. E gjitha puna në këtë raport është bazuar në parashikimet ligjore dhe konceptet e pranuar në vend mbi rininë.

#### b. Të drejtat dhe detyrimet në punë

Ekziston një qasje tjetër ndaj të drejtave, dhe ajo është lidhja e tyre e ngushtë me detyrimet. Çdo e drejtë e njeriut duhet të ketë homologun e saj në ndonjë detyrim. E drejta për punë është e pakuptimtë nëse nuk lidhet me një detyrim nga ana e shtetit për të ofruar punë. E drejta për mundësi të barabarta është thjesht bisedë e lirë nëse nuk ka detyrim mbi këdo që të sigurohet që ajo të përmbushet. Të drejtat efektive nuk varen nga pretendimet e individëve, por mbi ekzistencën e të tjerëve që e konsiderojnë veten në një farë mënyre të detyruar t'i sigurojnë ato të drejta. Duke i lidhur të drejtat me detyrimet ne mund të përcaktojmë se kush duhet të japë dhe kush të marrë, një e drejtë pa detyrim nuk mund të jetë e zbatueshme. Vetëm një e drejtë që buron nga një detyrim mund të jetë efektive. Punëdhënësi dhe punëmarrësi kanë të drejta dhe detyrime në punë. Të drejtat e njerëzve që punojnë bazohen në idetë e etikës sociale, të asaj që konsiderohet të jetë e mirë ose e drejtë. Janë një sërë aktesh ndërkombëtare që kanë përkufizuar dhe legjitimuar të drejtën për punë. Deklarata e OKB-së për të Drejtat e Njeriut<sup>4</sup>, Konventat Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike<sup>5</sup> dhe

<sup>2</sup> INSTAT, "Treguesit Demografik", 2023, Lidhëza: <https://www.instat.gov.al/al/temat/treguesit-demografik%C3%AB-dhe-social%C3%AB/popullsia/publikimet/2020/popullsia-e-shqip%C3%ABris%C3%AB-n%C3%AB-1-janar-2020/>; Aksesuar më 13 Korrik 2023

<sup>3</sup> Ligji nr.75/2019 "Për Rininë". Lidhëza: <https://qbz.gov.al/eli/fz/2019/180/7d10ef94-7c6e-4988-8c5d-362df7023217>; Aksesuar më 13 Korrik 2023

<sup>4</sup> Deklarata e OKB-së për të Drejtat e Njeriut. Lidhëza: <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf>. Aksesuar më 13 Korrik 2023

<sup>5</sup>Konventat Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike. Lidhëza: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr.pdf>. Aksesuar më 13 Korrik 2023

Konventat për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore<sup>6</sup>, si dhe në Konventat dhe Rekomandimet e ILO-s. Më 18 qershor 1998 Organizata Ndërkombëtare e Punës miratoi Deklaratën e ILO-s mbi Parimet Themelore dhe Të drejtat në punë<sup>7</sup>. Qëllimi i Deklaratës është të nxisi dëshirën për të stimuluar përpjekjet kombëtare për të siguruar që përparimi shoqëror të vazhdojë krah për krah me progresin ekonomik dhe nevojën për të respektuar shumëllojshmërinë e rrethanave, mundësive dhe preferencave të vende individuale. Kjo deklaratë shërbeu për hedhjen e themeleve të shoqërive demokratike ku kishin si synim ngritjen e të gjithë mekanizmave kombëtare për respektimin e parimeve dhe të drejtave në punë. Nëpërmjet ekzistencës së marrëdhënies së punës krijohen të drejta dhe detyrime reciproke midis punëmarrësit dhe punëdhënësit. Në vendin tonë të drejtat dhe detyrimet në punë janë të parashikuara në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë. Kështu konkretisht në kreun VI të Kodit të Punës<sup>8</sup> nga neni 22 deri në nenin 31 janë të parashikuara detyrimet e punëmarrësit. Në kreun VII të Kodit të Punës nga nenet 32 deri në nenin 38 janë parashikuar detyrimet e punëdhënësit.

### **c. Të drejtat materiale dhe procedurale**

Në terma të gjerë, të drejtat materiale në punë janë ato që përcaktojnë kushtet e punës, të tilla si paga minimale, koha maksimale e punës dhe e drejta për trajtim të barabartë. Të drejtat procedurale janë ato që formësojnë procedurat nga cilat përcaktohen të drejta thelbësore, siç është e drejta për marrëveshje kolektive, të drejtat e përfaqësuesve të punëtorëve dhe të drejtën për mundësi të barabarta. Në të drejtën bashkëkohore theksi vihet mbi të drejtën procedurale sepse nëpërmjet saj krijohen rregulla thelbësore për punëmarrësin dhe punëdhënësin, si dhe roli i shtetit është të sigurojë masat mbrojtëse minimale.

### **d. Parimet dhe standardet**

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) miratoi, më 18 qershor 1998, në Gjenevë, Deklaratën e ILO-s lidhur me parimet dhe të drejtat themelore në punë dhe ndjekjen e saj. Me këtë ILO ka si qëllim t'i përgjigjet sfidave të globalizimit të ekonomisë të cilat kane qenë objekt i debateve të shumta brenda saj qysh nga viti 1994. Edhe pse globalizimi i ekonomisë është një faktor i rritjes ekonomike, dhe rritja ekonomike është parakusht për progresin social, mbetet fakt se ajo nuk është e mjaftueshme në vetvete për ta garantuar këtë progres. Pra, ajo duhet shoqëruar me një minimum rregullash të lojës sociale të bazuara në vlera të përbashkëta që i mundësojnë vetë të interesuarve të kërkojnë pjesën e tyre legjitime në pasurinë për krijimin e së cilës ato kanë kontribuar. Kushtetuta e Organizatës Ndërkombëtare të Punës përcakton një numër parimesh të drejtësisë sociale, siç është parimi i lirisë së organizimit, dhe parimi i shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë. Këto parime janë të përpunuara në Konventa dhe Rekomandime, të cilat shpallin gjithashtu të drejta

<sup>6</sup> Konventat për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore. Lidhëza: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr.pdf>. Aksesuar më 13 Korrik 2023

<sup>7</sup> ILO. Lidhëza: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_467653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf); Aksesuar më 13 Korrik 2023

<sup>8</sup> Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë. Lidhëza: <https://qbz.gov.al/preview/c1c18a6c-5f3e-457d-b931-de505b3c7ed0>; Aksesuar më 13 Korrik 2023

specifike për t'i dhënë efekt parimeve. Parimet themelore të parashikuara nga Organizata Ndërkombëtare e Punës janë:

- liria e organizimit dhe njohja efektive e së drejtës për negociata kolektive;
- eliminimi i të gjitha formave të punës së detyruar;
- ndalimi i punës së detyruar të fëmijëve;
- eliminimi i diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin;
- një mjedis pune të sigurt dhe të shëndetshëm.

## 4. Rinia dhe Puna në Shqipëri

Rinia përbën një themel të rëndësishëm të popullsisë të një vendi dhe mbi të gjitha për tregun e punës, dhe si rrjedhim edhe të trendeve të ekonomisë. Për këtë arsye aftësi i tyre për punë, integrimi i tyre në tregun e punës dhe të paturit punësim të qëndrueshëm është i rëndësishëm.

Në Shqipëri, në katër vitet e fundit, norma e papunësisë ka pasuar një trend zvogëlimi dhe shohim një normë papunësie prej 22.3%, sipas të dhënave të siguruara nga INSTAT<sup>9</sup>. Gjithsesi vitet 2021 –2023 janë shoqëruar me trende migrimi të larta ndaj është e paqartë nëse kjo ulje përqindjeje vjen nga politikat e ndërmarra apo si pasojë e lëvizjeve demografike. Në vitin 2022, rreth 46,460 shqiptarë emigruan, duke shënuar një rritje prej 10,5 % krahasuar me vitin 2021. Veçanërisht, shumica e këtyre emigrantëve, rreth 36,000, ishin të rinj<sup>10</sup>.

Në vitin 2020, norma NEET (Jo në Edukim, Trajnim, ose Punësim) për grupmoshën 15–29 vjeç ishte 25.8% në total, me 18.7% për meshkuj dhe 33.6% për femra<sup>11</sup> duke përbërë një kontigjent të riskuar për tu përfshirë në aktivitete kriminale, ekstremizimin e dhunshëm, migrimin apo thellimit të varfërisë ekonomike.

Ndërkohë çfarë vihet re nga të dhënat që ka mbi rininë dhe punësueshmërinë e tyre është një mungesë informacioni apo studimesh mbi perceptimet e tyre mbi tregun e punës. Të mos të paturit studime apo analiza mbi situatën e të rinjve në tregun e punës dhe perceptimeve që ata kanë, nuk ndihmon në zhvillimin e politikave që i përgjigjen nevojave të tyre apo që adresojnë problemet ekzistuese për krijimin e një shoqërie që është sociale dhe në fokus ka mirëqenien e anëtarëve të saj, ofron mundësi për të gjithë, lufton përjashtimin social etj. Ndërkohë, teksa investohet në zhvillimin e më shumë mundësive për punësim për rininë, bazuar dhe në parashikimet e Strategjisë për Rininë 2022 – 2029 dhe Strategjisë Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 është me rëndësi që të mendohet për format si punësimi mund të bëhet i qëndrueshëm nëpërmjet punësimit të denjë dhe mobilizimit të një sërë aktorësh. Si

<sup>9</sup> INSTAT Survejit të Forcës Punëtore, Q2 – 2023, Lidhëza: <https://www.instat.gov.al/media/12504/quarterly-labour-force-survey-q2-2023.pdf>. Aksesuar më 13 Korrik 2023

<sup>10</sup> The Conversation, 2023, Albania's brain drain: why so many young people are leaving and how to get them to stay, Lidhëza: <https://theconversation.com/albanias-brain-drain-why-so-many-young-people-are-leaving-and-how-to-get-them-to-stay-207455> Aksesuar më 13 Korrik 2023

<sup>11</sup> Desk review and policy notes "MBI ADRESIMIN E NEVOJAVE TË RRJETAVE" NË ARSIMIN E MESËM TË LARTË DHE QENDRA TË TRAJNIMIT PROFESIONAL", 2023, Lidhëza: [https://observer.org.al/wp-content/uploads/2023/07/en\\_Desk-review-and-policy-notes-on-NEET.pdf](https://observer.org.al/wp-content/uploads/2023/07/en_Desk-review-and-policy-notes-on-NEET.pdf) Aksesuar më 13 Korrik 2023

dhe duhet punuar për informimin e të rinjve dhe punëdhënësve mbi të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës, si një formë e rritjes të dialogut midis tyre dhe krijimin e standarteve që respektojnë palët e përfshira.

## 5. Rezultatet e Anketimit

Ky kapitull prezanton rezultatet e pyetësorit dhe qëndrimet e të rinjve për çështje të ndryshme që prekin pozicionimin në vendin e punës, si edhe nivelin e njohurive të të rinjve në lidhje me Kodin e Punës

### Të dhëna të përgjithshme mbi pjesëmarrjen e rinisë

Numri i përgjithshëm i të intervistuarve është 1067 të rinj, nga ku janë përgjigjur 622 femra dhe 443 meshkuj. Në punën e zhvilluar deri më tani me të rinj, YPN identifikon që kjo është një qasje e përsëritur ku femrat përgjithsisht tregojnë përfshirje më të lartë në aktivitete apo sondazhe. Në planin afatgjatë kjo është çështje për tu adresuar pasi mund të çojë në krijimin e një diference gjinore në çështje të angazhimit dhe përfshirjes në shoqëri që mund të ndikojë dhe në probleme të tjera sociale.

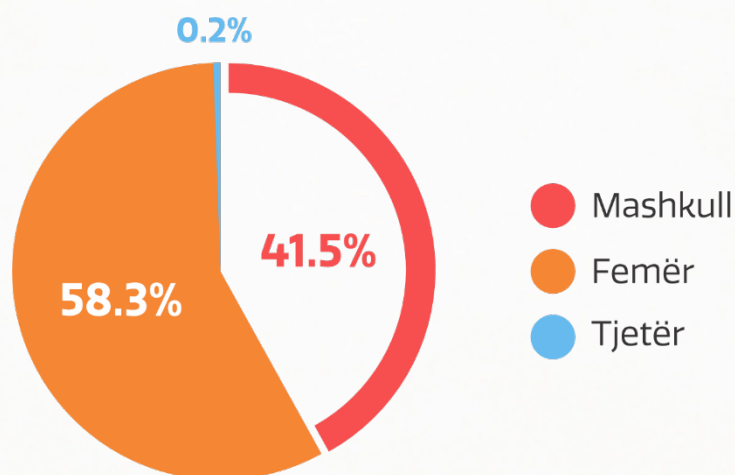
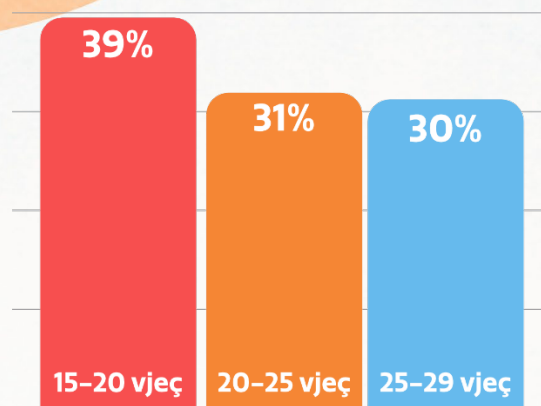


Figura 1.1 Gjinia e të rinjve të intervistuar

Pyetësori është plotësuar nga të rinj të moshës 15 deri në 29 vjeç, dhe vihet re se pjesëmarrja me e lartë e të rinjve është e moshës 15-20 vjeç me 38.6%, pasuar me moshën 25-29 vjeç me 30.4% dhe në fund me moshën 20-25 vjeç me 31%.



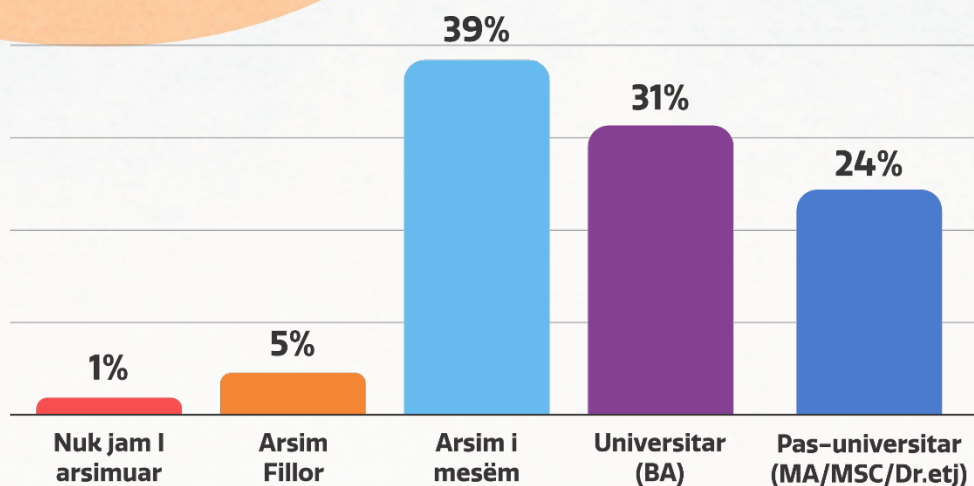
**Figura 1.2 Moshë e të rinjve që kanë plotësuar pyetësonin**

Bazuar dhe në metodologjinë e bërë, ky pyetësor është plotësuar nga bashki të ndryshme të Shqipërisë nga 12 qarqe. Bazuar në parashikimet e bëra në bazë të popullsisë për secilin qark dhe kampionimit përkatës, qarku me numrin më të lartë të të rinjve që kanë plotësuar pyetësonin është qarku i Tiranës në shifrat 351 të rinj, i ndjekur nga qarku i Durrësit në shifrat 111 të rinj. Ndërsa qarku me numrin më të vogël të plotësimit të pyetësorit është qarku i Kukësit dhe Gjirokastrës përkatësisht me shifrat e 28 dhe 21 të rinj në total.

Qarku ku jetoni?	Frequency	Valid Percent
Berat	44	4.1
Dibër	42	3.9
Durrës	111	10.4
Elbasan	99	9.3
Fier	106	9.9
Gjirokastrë	21	2.0
Korçë	75	7.0
Kukës	28	2.6
Lezhë	45	4.2
Shkodër	74	6.9
Tiranë	351	32.9
Vlorë	71	6.7
Total	1067	100.0

**Tabela 2. Qarku ku jetojnë të rinjtë që kanë plotësuar pyetësonin**

Sipas nivelit arsimor vëmë re se 39% e të rinjve që kanë plotësuar pyetësonin janë me arsim të mesëm, ndjekur nga 31% e tyre me arsim universitar (BA), dhe pasuar nga 24% me arsim pas universitar.

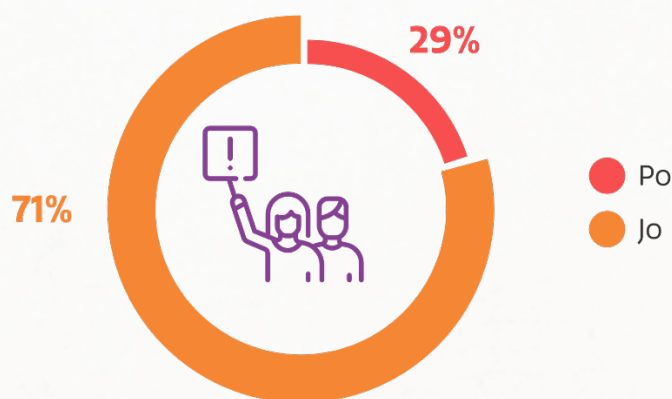


**Figura 1.3 Niveli arsimor i të rinjve që kanë plotësuar pyetësin**

### Angazhimi qytetar dhe rinia

Një nga sesionet e pyetësit fokusohet tek angazhimi qytetar i rinisë për çështje të lidhur me botën e punës. Kjo për arsye se historia ka treguar (Revolucioni Francez etj.) është një forcë drejtuese në zhvillimin e ndryshimeve apo përmirësimin e shoqërisë.

Referuar të dhënave të mëposhtme, të rinjtë u pyetën nëse kanë qenë pjesë e ndonjë lloji forme të angazhimit qytetar (protest, peticion etj), dhe rezultoi që 29.1% e tyre kanë qenë pjesë e një nga formave të angazhimit qytetar dhe 70.9% e tyre janë shprehur se nuk kanë qenë pjesë e asnjë prej formave të angazhimit qytetar që lidhet me këto tema. Kjo përqindje e lartë e qytetarëve të rinj të cilët nuk kanë qenë asnjëherë të angazhuar jep indicie dhe për mungesën e aktiviteteve të zhvilluara në këtë drejtim por edhe për nivelin e diskutimit që shoqëria ka për të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës, kur në të vërtetë respektimi i tyre nga të dyja palët ka qenë gjithmonë e më shumë çështje për diskutim.



**Figura 2.1 Numri i të rinjve pjesë e një nga formave të angazhimit qytetar**

### Roli i kontratës së punës në marrëdhënien juridike të punës

Të pyetur nëse kanë firmosur një kontratë pune kur kanë qenë i/e angazhuar në punë, shohim se 45% nga të rinjtë e intervistuar kanë firmosur një kontratë pune krahasuar me 55% që janë përgjigjur që nuk kanë firmosur një kontratë pune. Mos firmosja e

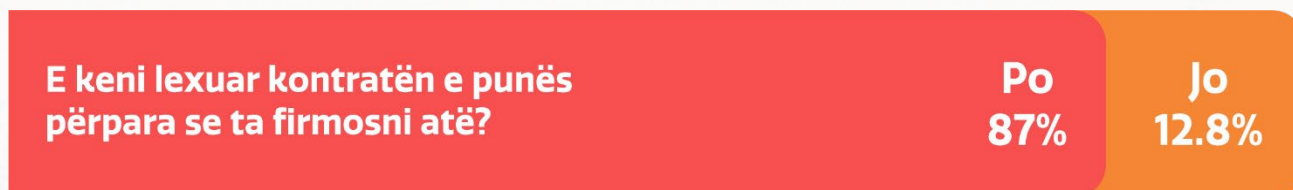
kontratës së punës vazhdon të jetë një nga problematikat kryesore në fushën e punësimit dhe është i pranishëm më së shumti në sektorin privat. Fakti që më shumë se gjysma e të rinjve të intervistuar nuk kanë firmosur një kontratë pune është një shifër e lartë krahasuar me faktin që firmosja e kontratës të punës është veprimi më bazik por edhe themeltar në vendosjen e një marrëdhënieje të shëndetshme pune. Teksa gjithmonë e më tepër po flitet për punësimin apo papunësinë, dhe më shumë po vendoset në prioritetet e të gjithë aktorëve (qeveri, donatorë etj), mungesa e marrëdhënieve të shëndetshme dhe të qarta të punës nuk ndihmon në bërjen të qëndrueshme të këtyre përpjekjeve.



**Figura 2.2 Numri i të rinjve që kanë firmosur një kontratë pune**

87% të të rinjve të intervistuar kanë pohuar që e kanë lexuar kontratën e punës përpara se ta firmosin, gjë që tregon një hap pozitiv në ndërgjegjësimin e tyre për të lexuar çdo dokument juridik për të cilën kanë përgjegjësi, siç është dhe kontrata e punës, pra të njihen paraprakisht me të drejtat dhe detyrimet në vendin e ri të punës.

Pavarësisht këtij fakti shumë pozitiv, kjo e dhënë është kontradiktore me përqindjen e të rinjve të cilët nuk kanë firmosur një kontratë pune. Pasi 55% e të rinjve shprehen që nuk kanë firmosur një kontratë pune kur kanë qenë në marrëdhënie pune që do të thotë që nuk mund të ketë një përqindje kaq të lartë, pothuajse dyfish që kanë lexuar kontratën punës para se ta firmosnin.



**Figura 2.3 Numri i të rinjve që kanë lexuar kontratën e punës përpara se ta firmosin**

Të rinjtë janë pyetur nëse duhet të mbajnë një kopje të kontratës së firmosur, nga rezultatet e paraqitura dhe në tabelën 3, rezulton se 84% e të rinjve janë përgjigjur se po kanë mbajtur një kopje të kontratës së firmosur dhe 15.6% të rinj janë përgjigjur se jo nuk kanë mbajtur një kopje të kontratës së firmosur.



A duhet të mbani ju si punëmarrës një kopje të kontratës së firmosur?

Po  
84.4%

Jo  
15.6%

**Figura 2.4** Numri i të rinjve që kanë mbajtur një kopje të kontratës së firmosur

Pyetur nëse kontrata duhet të parashikoj element si paga, bonuset, etj, 80.4% e të rinjve të intervistuar janë përgjigjur me "po" dhe 18.5% janë përgjigjur me "jo".

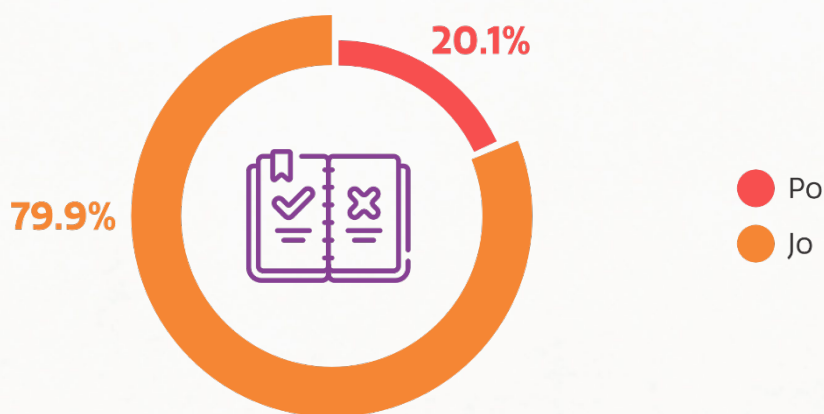
A duhet të përfshij kontrata e punës detaje për pagën tuaj, për intervalet e pagave, si dhe bonuset dhe insentivat që do të përfitonit?

Po  
80.4%

Jo  
18.5%

**Figura 2.5** Numri i të rinjve që janë përgjigjur nëse kontrata duhet të përfshije disa element të caktuar.

Të rinjtë janë pyetur gjithashtu nëse në vendin e punës ju është vendosur në dispozicion Kodi i Punës, nga rezultatet e marra nga pyetësi rezulton se 852 të rinj (79.9%) e tyre nuk ju është dhënë një Kod Pune dhe vetëm 215 të rinj (20.1%) e tyre janë shprehur se po ju është dhënë një Kod Pune. Një nga detyrimet e punëdhënësit sipas Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë është vendosja në dispozicion I Kodit të Punës, punëmarrësve në vendin e tyre të punës. Nga të dhënat e marra rezulton se ky detyrim është ende i pazbatuar në realitetin shqiptar.



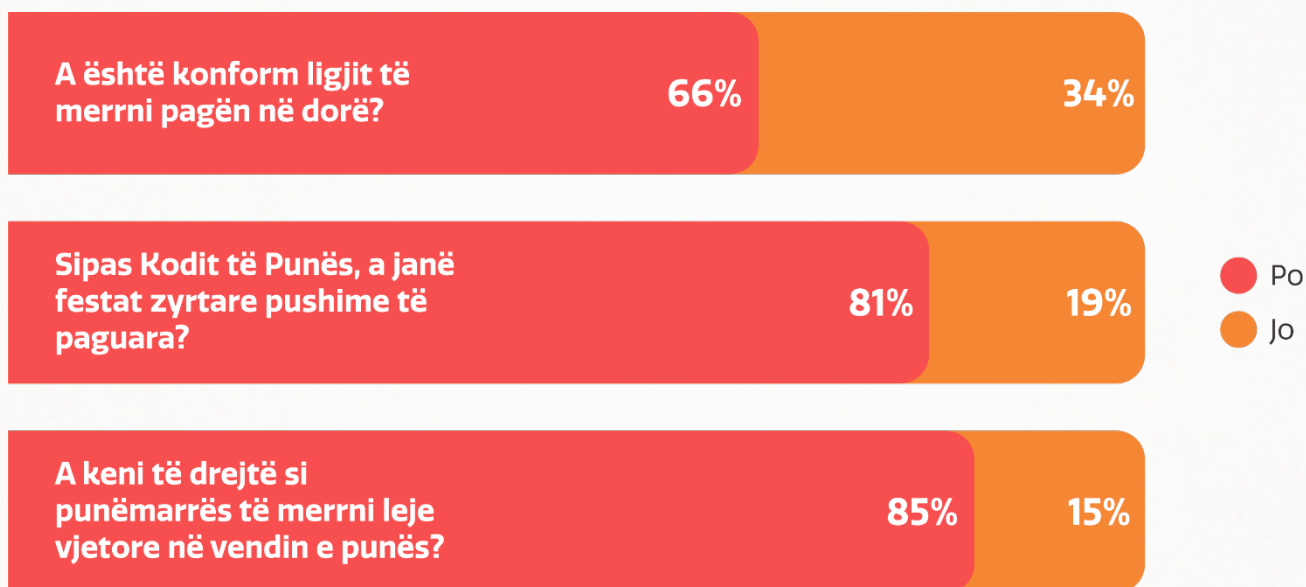
**Figura 2.6.** Përqindja e të rinjve që ju është vënë në dispozicion Kodi i Punës në vendin e punës

### Të drejtat sociale në punë

Në figurën 6 kemi të dhënat e marra nga të rinjtë që kanë plotësuar rubrikën e "të drejtave sociale në punë". Rreth 66% e të rinjve janë përgjigjur se është konform ligjit

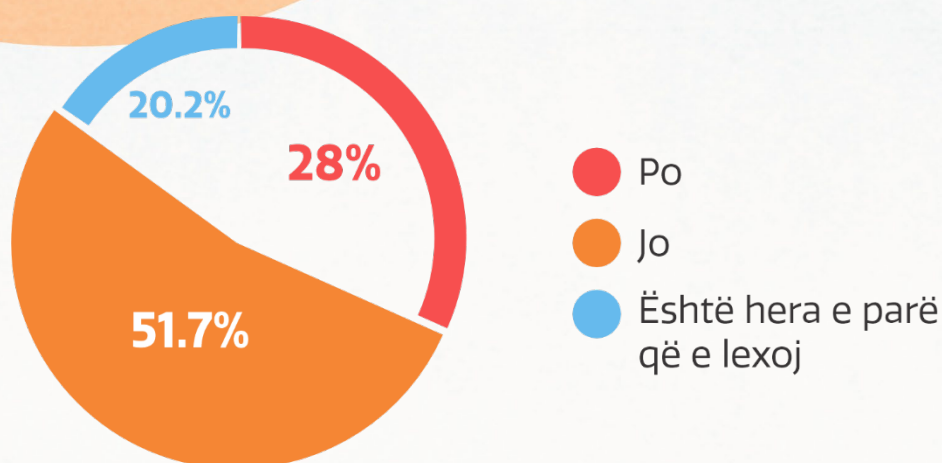
që të marrin pagën në dorë dhe vetëm 34% e tyre janë shprehur se nuk është konform ligjit marrja e pagës në dorë. Në fakt me ligjin shqiptar marrja e pagës në dorë është e ndaluar në vendin tonë, megjithatë rezultatet tregojnë se ende punëmarrësit shqiptar paguhen me lekë në dorë. Kjo vazhdon tregon që të rinjtë shqiptar nuk njohin të drejtat bazike në vendin e punës.

Një e dhënë tjetër në figurën 6 është se 81% e të rinjve janë në dijeni se festat zyrtare janë pushime të paguara dhe 19% e tyre shprehen se festat zyrtare nuk janë pushime të paguara. Këto të dhëna ndiqen nga të dhënat rreth njohurive të të rinjve nëse kanë të drejtën e marrjes së lejes vjetore, ku 85% e tyre shprehen se janë në dijeni të kësaj të drejte dhe 15% e tyre shprehen se nuk kanë të drejtën e lejes vjetore në vendin e punës. Pavarësisht përqindjes të madhe të të rinjve që janë në dijeni të të drejtave mbi pushimet e tyre zyrtare, përsëri të paturit një përqindje sado pak të vogël të të rinjve që nuk e dinë është shqetësuese pasi pushimet zyrtare nuk duhet të jenë më çështje diskutimi apo pikpyetjeje.



**Figura 3.1 Përqindja e të rinjve që i janë përgjigjur pyetjeve rreth të drejtave sociale në punë**

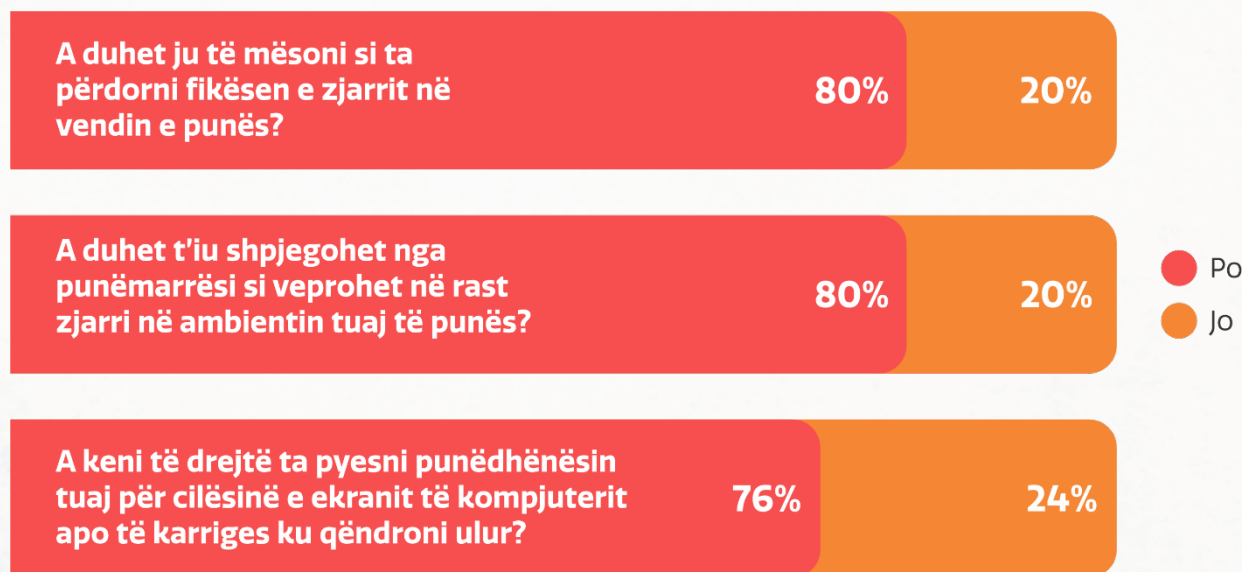
Të rinjtë janë pyetur nëse kanë dijeni për përfitimin e lejes së lindjes në vendin e punës nga të dyja gjinitë. Nga rezultatet e marra të parqitura dhe në figurën 7, shohim se 20.2% e tyre janë shprehur se është hera e parë që e lexojnë një të drejtë të tillë. 28.0% janë përgjigjur se kanë dijeni rreth kësaj të drejte dhe 51.7% nuk kanë dijeni që kanë një të drejtë të tillë. Kjo përqindje është përforcuese e roleve gjinore që ekzistojnë në shoqërinë Shqiptare, ku dhe si kuptohet nga këto të dhëna leja e gjinore i përket vetëm grave për rolin e supozuar që duhet të kenë këto të fundit në familje.



**Figura 3.2 Përqindja e të rinjve që kanë njohuri rreth të drejtës së përfitimit të lejes së lindjes në vendin e punës nga të dyja gjinitë.**

### Siguria në punë

Siguria në punë është një nga të drejtat e punëmarrësve dhe detyrimet e punëdhënësve. Legjislacioni shqiptar për sigurinë në punë përbëhet nga dispozitat e parashikuara në Kodin e Punës nga Ligji nr. 10 237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", si dhe nga aktet e tjera nën ligjore. Një nga rubrikat e pyetësorit kanë qenë dhe pyetje rreth sigurisë në punë. Siç shihet në figurën 8, rezultojnë se 80% e të rinjve janë në dijeni se duhet të mësojnë se si të përdorin një fikse zjarri në vendin e punës dhe 20% e tyre janë shprehur se nuk duhet të mësojnë se si të përdorin fiksen e zjarrit në vendin e punës. Lidhur me faktin nëse punëmarrësve ju duhet t'iu shpjegohet se si të veprojnë në rast zjarri në vendin e punës, 80% e të rinjve janë përgjigjur se po duhet tju shpjegohet dhe 20% e tyre janë përgjigjur se jo nuk duhet tju shpjegohet.

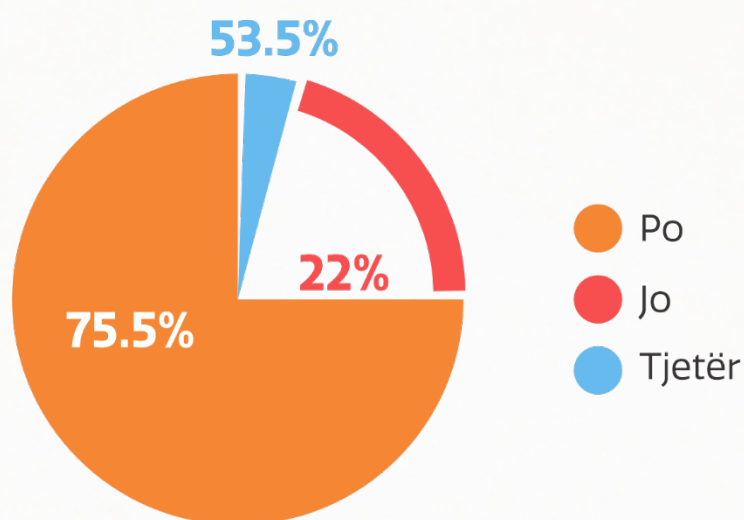


**Figura 4.1 Të dhënat për sigurinë në punë**

Në tabelën e mësipërme do të gjejmë të dhëna edhe përsa i përket njohurive që kanë të rinjtë rreth të drejtës nëse duhet ta pyesin punëdhënësin për cilësinë e ekranit të

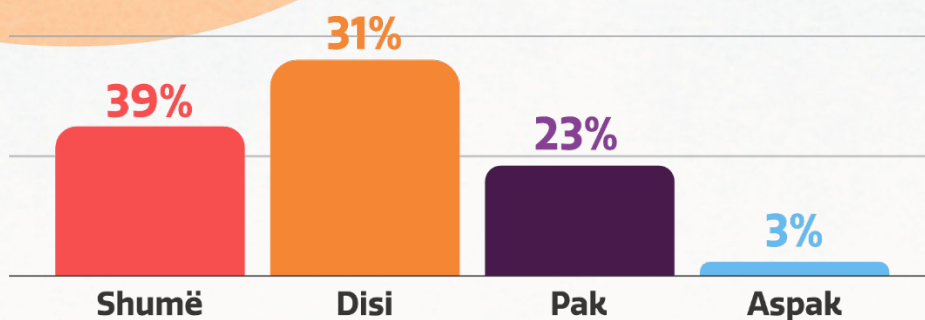
kompjuterit, të karriges ku qëndrojnë ulur në mënyrë që most ë dëmtohen, 76% e tyre janë shprehur se kanë të drejtë të pyesin rreth detajve të tilla dhe 24% e tyre janë shprehur se nuk kanë të drejtë të pyesin rreth detajeve të tilla. Të rinj të cilët mendojnë që nuk kanë të drejta mbi kushtet e punës në të cilat punojnë është shqetësuese por nga ana tjetër dhe tregon mbi perceptimet e tyre për rolin dhe të drejtat që kanë në vendin e punës.

Të rinjtë janë pyetur nëse duhet të marrin trajnime sigurie para se të fillojnë punë, 75.5% janë përgjigjur se po duhet të marrin trajnime sigurie përpara se të fillojnë punë dhe 22.0% janë përgjigjur se jo nuk duhet të marrin trajnime sigurie përpara se të fillojnë punë. Të gjithë duhet të marrin trajnime sigurie përpara se të fillojnë punë por një aspekt që duhet të përmendet është mundësia që kanë punëmarresit kryesisht në terma ekonomikë për të realizuar kurse të tilla, shtuar këtu dhe mungesën e kapaciteteve njerëzore për ti bërë këto të fundit.



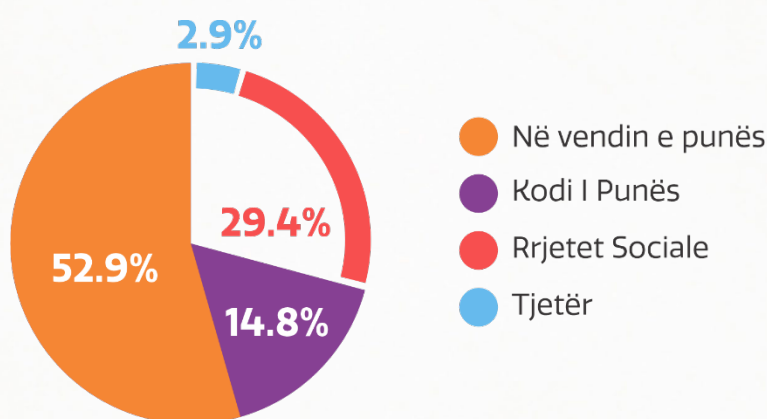
**Figura 4.2 Përqindja e të rinjve që janë pyetur rreth trajnimeve për sigurinë në punë**

Ndërkaq lidhur me njohuritë për detyrimet që të rinjtë kanë në vendin e punë, shohim se 46% e tyre janë shprehur se kanë njohuri "disi" duke mos qenë të sigurtë rreth njohurive që zotërojnë, e ndjekur nga 28% që kanë shumë njohuri rreth detyrimeve në punë, 23% janë shprehur se kanë pak njohuri për detyrimet në punë dhe vetëm 3% janë shprehur se nuk kanë aspak njohuri rreth detyrimeve në vendin e punës. Këto përqindje tregojnë që duhet investuar më shumë për informimin e të rinjve për të drejtat në vendin e punës. Kjo qasje duhet të fillojë që në gjimnaze ose dhe më parë, së bashku me këshillimin e karrierës pasi ndihmon që shoqëria ti brendësojë këto norma, si dhe në këtë formë të rrisë standartet e punës.



**Figura 4.3 Të dhëna rreth njohurive për detyrimet në punë**

Të rinjtë janë pyetur edhe se kush ka qenë burimi kryesor për marrjen e njohurive për detyrimet në vendin e punës. Nga të dhënat e paraqitura edhe në figurën 11 shohim se burimi kryesor me 52.9% është vendi i punës, pra të rinjtë informohen për detyrimet në vendin e punës në momentin që punësohen. Rrjetet sociale zënë një përqindje të konsiderueshme pas vendit të punës, rreth 14.8% e të rinjve shprehen se janë njohur me detyrimet në punë nga rrjetet sociale. Më pas me 14.8% vjen Kodi i Punës si një nga burimet ku të rinjtë kanë marrë njohuritë për detyrimet në vendin e punës.



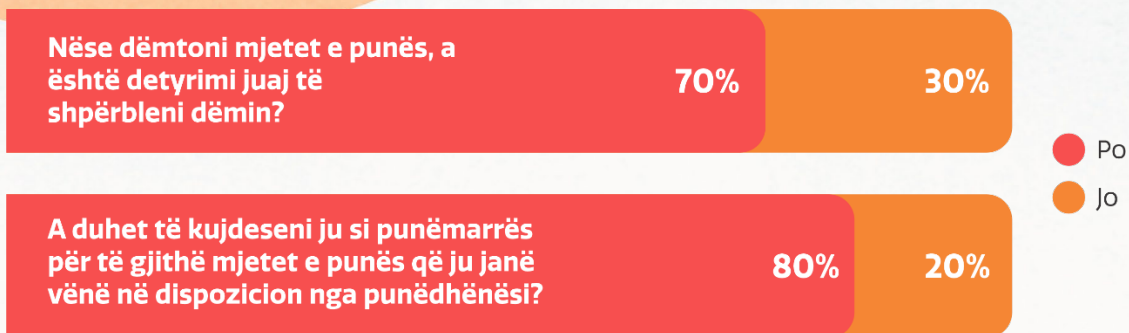
**Figura 4.4 Burimi i marrjes së informacionit për detyrimet në punë**

### **Përgjegjësia materiale në vendin e punës**

Përgjegjësia materiale është gjithashtu një nga detyrimet që kanë punëmarrësit në vendin e punës. Në këtë pyetësor të rinjtë janë pyetur rreth njohurive që kanë konkretisht për këtë përgjegjësi. Nga rezultatet e marra vëmë re se 70% e të rinjve janë në dijeni se në rast të dëmtimit të mjeteve të punës, ata duhet të shpërblejnë dëmin dhe 30% e tyre kanë treguar se nuk janë në dijeni rreth përgjegjësisë në rast të dëmtimit të mjeteve të punës.

Gjithashtu 85% e tyre janë shprehur se kanë detyrimin të kujdesen për mjetet e punës të vena në dispozicion dhe 15% e tyre shprehen se nuk kanë detyrimin të kujdesen për mjetet e punës.

Në të dyja rastet kjo flet për mungesën e komunikimit nga punëdhënësit mbi përgjegjësitë që punëmarrësit kanë në vendin e punës por edhe vetëm përgjegjësinë që ndejnë në vendin e punës.

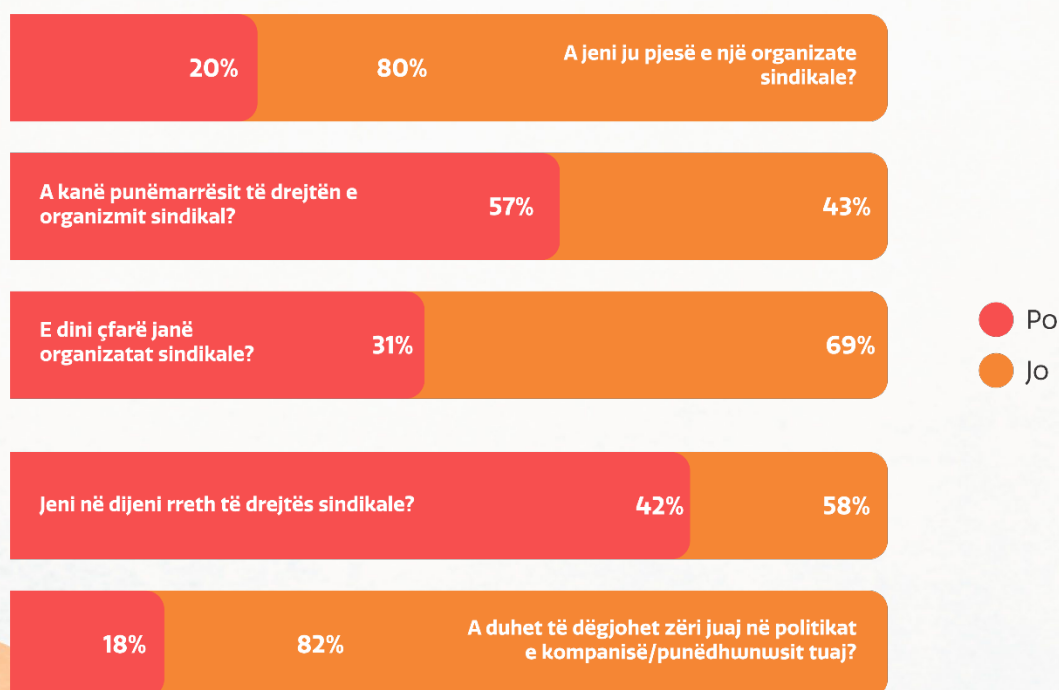


**Figura 5.1 Niveli i njohurive për përgjegjësinë materiale në punë**

## E drejta sindikale

Një rubrikë tjetër më rëndësi në këtë pyetësor është pikërisht pasqyrimi i njohurive që kanë të rinjtë në ditët e sotme rreth të drejtës sindikale. Nga të dhënat e marra nga pyetësori rezulton se vetëm 19% e të rinjve janë pjesë e një organizate sindikale dhe 81% e tyre nuk janë pjesë e asnjë organizate sindikale. Këto të dhëna ndiqen nga të dhënat rreth njohurisë që të rinjtë kanë nëse ata gëzojnë të drejtën sindikale dhe vetëm 43% janë shprehur se nuk e gëzojnë të drejtën sindikale dhe 57% e të rinjve të intervistuar janë shprehur se janë në dijeni që gëzojnë të drejtën sindikale. 69% e të rinjve shprehen se nuk kanë dijeni se çfarë është organizata sindikale dhe 31% e tyre kanë dijeni se çfarë është organizata sindikale.

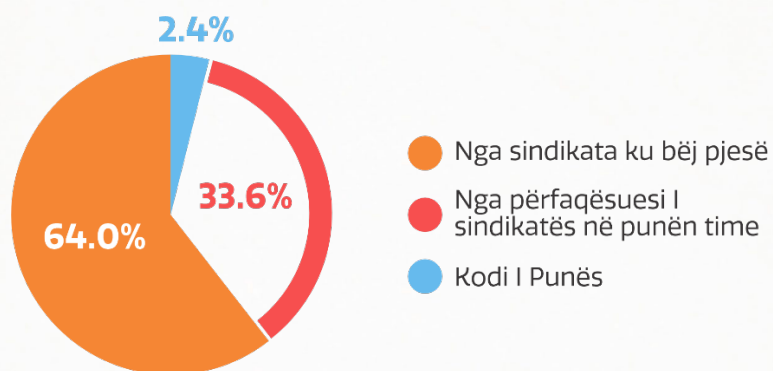
Ndërkaq 82% e të rinjve shprehen se po zëri i tyre duhet të dëgjohet në hartimin e politikave për vendin e punës ku ata punojnë dhe 18% e tyre shprehen se jo zëri i tyre nuk të dëgjohet në momentin e hartimit të politikave. Kjo përqindje është një lajm i mirë që tregon që të paktën ata janë në dijeni që duhet të jenë të përfshirë në vendin e tyre të punës dhe në të ardhmen që entiteti ku ata punojnë ka.



**Figura 6.1 Të dhënat rreth njohurive për të drejtën sindikale**

Të rinjtë janë pyetur edhe për burimin kryesor të marrjes së informacionit rreth të drejtës sindikale. Siç rezulton edhe nga figura 14 burimi kryesor i marrjes së informacionit me 64.0% është nga sindikata ku ata bëjnë pjesë, ndjekur ka 33.6% nga përfaqësuesi i sindikatës në punën ku ata punojnë dhe një burim shumë i vogël në shifra të pakonsiderueshme zë Kodi i Punës.

Fakti që përmendet fakti që vendi ku ata punojnë ka përfaqësues sindikate është një e dhënë pozitive që tregon që ka entitete që kanë këto mekanizma por nga ana tjetër fakti që vetëm 19% e të intervistuarve shprehen që janë pjesë e një sindikate tregon për nivelin e angazhimit të këtyre strukturave. Ndërkohë konsideruar target grupin e synuar të këtij raporti dhe faktin që jo të gjithë qytetarët e rinj janë në marrëdhënie pune kuptohet pse 81% shprehen që nuk janë pjesë e një organizate sindikale. Përpos kësaj shifre apo argumentit për këtë përqindje konkrete është e nevojshme të vazhdohet të investohet për të drejtën sindikale në Shqipëri dhe këto përpjekje duhen intensifikuar dhe vazhduar deri sa sindikatet të jenë prezente në çdo biznes apo sektor të nevojshëm.



**Figura 6.2 Burimi i marrjes së informacionit rreth të drejtës sindikale**

### Kontrata Kolektive

Po ashtu në lidhje me kontratën kolektive të rinjtë e pyetur nëse kanë njohuri rreth kontratës kolektive janë përgjigjur se kanë njohuri vetëm 33%, e ndjekur kjo nga 67% e të rinjve që nuk kanë njohuri rreth kontratës Kolektive. Gjithashtu rreth dallimit që ekziston midis kontratës kolektive dhe asaj individuale janë përgjigjur se kanë dijeni vetëm 15%, ndërkohë 85% e tyre nuk kanë dijeni rreth dallimit midis kontratës kolektive dhe asaj individuale. Konsideruar që organizimi sindikal është akoma një çështje jo e eksploruar në Shqipëri edhe njohuritë mbi kontratën kolektive janë të ulta.



**Figura 7.1 Të dhënat rreth njohurive të kontratës kolektive**

## 6. Rekomandime

Rekomandimet e mëposhtme synojnë të përmirësohet niveli i njohurive të të rinjve rreth të drejtave dhe detyrimeve në vendin e punës. Kjo qasje ndihmon që shoqëria ti brendësoj këto norma, si dhe në këtë formë të rrisë drejtësinë sociale dhe dinjitetin njerëzor.

### Për institucionet:

- Edukim i hershëm për të rinjtë që duhet të filloj që në gjimnaz ose dhe më parë, shoqëruar bashk me këshillimin e karrierës si një formë brendësimi nga të rinjtë e vlerave dhe qasjeve të duhura në vendin e punës;
- Zhvillimi i kurrikulave shkollore të cilat përmbajnë informacione për të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës;
- Zhvillimi i më shumë fushatave informuese nga institucionet përgjegjëse si Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, dhe Avokati i Popullit mbi të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës;
- Marrja e më shumë masave nga Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore që bizneset të trajnohen dhe mbështeten për të respektuar të drejtat në vendin e punës duke filluar që nga kontratat tek trajnimet e sigurisë;
- Zhvillimi i më shumë trajnimeve nga Inspektoriati Shtetëror i Punës mbi sigurinë në vendin e punës etj. Këto trajnime mund të bëhen duke promovuar një bashkëpunim midis institucioneve si Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve etj. si dhe grupeve të interesit organizata jofitimprurëse që punojnë me bizneset, me rininë etj.
- Zhvillimi i paketave informuese/manuale mbi të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës për çdo entitet që regjistrohet në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve. Teksa, dakortësojmë për rëndësinë e respektimit të të drejtave në vendin e punës, duhet të jemi të qartë që edhe bizneset apo entitete të ndryshme i mungon edukimi i duhur dhe kapacitetet për ti respektuar këto të drejta.
- Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, krahas përpjekjeve për integrim të punëkërkuësve në tregun e punës duhet të ketë edhe informacion për të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës;
- Zyrat e Këshillimit të Karrierave, krahas punës për shpërndarje të mundësive, trajnime etj për të rinjtë në universitetet apo bashkitë ku operojnë duhet të bëjnë pjesë integrale të paketave që ofrojnë informimin për të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës;
- Institucionet e arsimit parauniversitar dhe atij të lartë duhet ti japin më shumë rëndësi formimit të të rinjve rreth të drejtave dhe detyrimeve në punë, sidomos theksi duhet vendosur te rëndësia dhe funksioni që ka Kodi i Punës për njohuritë e të drejtave dhe detyrimeve në vendin e punës.



## **Për donatorët**

- Të rriten projektet që synojnë të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës dhe rininë. Vëmendja e rritur për zhvillimin e mundësive të reja të punësimit për rininë, duhet shoqëruar me përpjekje për informim dhe ndërgjegjshmëri për të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës. Kjo si një formë për ta bërë punësimin e qëndrueshëm dhe të siguar zhvillimin e një shoqërie që në fokus ka mirëqënien e individit;
- Të rritet mbështetja për sindikatat apo entitetet që kanë në fokus zhvillimin apo mbështetjen e tyre.
- Të rritet mbështetja për iniciativa dhe projekte që synojnë informim dhe edukimin e të rinjve për të drejtat e punës.

## **Për organizatat:**

- Organizatat duhet të nxisin më shumë të rinjtë të marrin pjesë në forma të ndryshme të angazhimit qytetar me qëllim njohjen e të drejtave dhe detyrimeve që ata kanë;
- Organizatat që në fokus kanë zhvillimin profesional dhe personal të të rinjve duhet ta bëjnë pjesë të paketave të tyre të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës.

## **Rekomandime për organizatat sindikale**

- Ngritjen e më shumë fushatave informuese për të rritur besueshmërinë e punëmarrësve të rinj rreth rëndësisë së organizimit sindikal dhe të të drejtave në vendin e punës;
- Organizimin e më shumë trajnimeve në mënyrë që punëmarrësit të fitojnë njohuri për të drejtat dhe detyrimet që kanë në punë, si dhe asistencën ligjore që jep organizata sindikale rreth tyre;
- Bashkëpunimi me institucionet universitare dhe parauniversitare për rritjen e informimit për të drejtën sindikale dhe kontratën kolektive.

## **Rekomandime për bizneset:**

- Ngritja e mekanizmave të duhur për të informuar çdo të ri në ambjentin e punës rreth të drejtave dhe detyrimeve në punë, sigurinë në ambjentin e punës
- Përmirësimin e organizimit të burimeve njerëzore dhe të punëmarrësve, në mënyrë që njohja ligjore e të drejtave në punë të kryhet në mënyrë sa më efektive nga biznesi të punëmarrësi.
- Aftësimin profesional si dhe trajnimin e vazhdueshëm të burimeve njerëzore me çdo ndryshim ligjor rreth legjislatcionit të punës.
- Vendosja në dispozicion të punëmarrësve çdo material të nevojshëm që lidhet me të drejtat dhe detyrimet në punë;
- Rritja e bashkëpunimeve midis biznesit, Zyrave të Këshillimit dhe Institucionet Shtetërore për të patur një rrjet që ka në fokus përmirësimin e njohurive në praktikë rreth të drejtave dhe detyrimeve në punë.

## Referenca

Desk review and policy notes "MBI ADRESIMIN E NEVOJAVE TË RRJETAVE" NË ARSIMIN E MESËM TË LARTË DHE QENDRA TË TRAJNIMIT PROFESIONAL", 2023, Lidhëza: [https://observator.org.al/wp-content/uploads/2023/07/en\\_Desk-review-and-policy-notes-on-NEET.pdf](https://observator.org.al/wp-content/uploads/2023/07/en_Desk-review-and-policy-notes-on-NEET.pdf) Aksesuar më 13 Korrik 2023

Deklarata e OKB-së për të Drejtat e Njeriut. Lidhëza: <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf>. Aksesuar më 13 Korrik 2023

INSTAT Survejtit të Forcës Punëtore, Q2 – 2023, Lidhëza: <https://www.instat.gov.al/media/12504/quarterly-labour-force-survey-q2-2023.pdf>. Aksesuar më 13 Korrik 2023

INSTAT. Popullsia. 14 Janar 2023. Lidhja: <http://www.instat.gov.al/al/temat/treguesit-demografik%C3%AB-dhe-social%C3%AB/popullsia/#tab2> Aksesuar më 15 Korrik 2023

INSTAT, "Treguesit Demografik", 2023, Lidhëza: <https://www.instat.gov.al/al/temat/treguesit-demografik%C3%AB-dhe-social%C3%AB/popullsia/publikimet/2020/popullsia-e-shqip%C3%ABris%C3%AB-n%C3%AB-1-janar-2020/>; Aksesuar më 13 Korrik 2023

ILO. Lidhëza: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_467653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf); Aksesuar më 13 Korrik 2023

Konventat Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike. Lidhëza: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr.pdf>. Aksesuar më 13 Korrik 2023

Konventat për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore. Lidhëza: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr.pdf>. Aksesuar më 13 Korrik 2023

Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë. Lidhëza: <https://qbz.gov.al/preview/c1c18a6c-5f3e-457d-b931-de505b3c7ed0>; Aksesuar më 13 Korrik 2023

The Conversation, 2023, Albania's brain drain: why so many young people are leaving and how to get them to stay, Lidhëza: <https://theconversation.com/albanias-brain-drain-why-so-many-young-people-are-leaving-and-how-to-get-them-to-stay-207455> Aksesuar më 13 Korrik 2023

## **Aneks 1**

\*\*Pyetësori mbi të cilin janë bazuar rezultatat dhe indikatorët e këtij raportit. Disa nga pyetjet dilnin në varësi të pyetjes të zgjedhur në sesionin paraardhës.

### **Sesioni 1: Informacion i përgjithshëm**

#### **1.Gjinia?**

- 1) Mashkull
- 2) Femër
- 3) Tjetër

#### **2.Sa vjeç jeni?**

- 1) 15-20
- 2) 20-25
- 3) 25-29

#### **3.Qarku ku jetoni?**

1. Qarku i Beratit
2. Qarku i Dibrës
3. Qarku i Dibrës
4. Qarku i Elbasanit
5. Qarku i Fierit
6. Qarku i Gjirokastrës
7. Qarku i Korçës
8. Qarku i Kukësit
9. Qarku i Lezhës
10. Qarku i Shkodrës
11. Qarku i Tiranës
12. Qarku i Vlorës

#### **4. Cili është niveli më i lartë arsimor që keni përfunduar?**

- 1) Nuk jam i/e arsimuar
- 2) Arsim fillor
- 3) Arsim i mesëm
- 4) Universitar (BA)
- 5) Pas-universitar (MA/MSC/Dr. etj)

#### **5.Cili është statusi juaj?**

- 1) I/e papunë (gjimnazist dhe/ose student)
- 2) I/e papunë por në kërkim të një pune
- 3) I/e punësuar formal (i siguruar)
- 4) I/e punësuar informal (i pasiguruar)
- 5) I/e vetëpunësuar
- 6) Tjetër-----

**6. A keni qenë pjesë e ndonjë lloj forme të angazhimi qytetar (protest, petition etj) për respektimin e të drejtave dhe detyrimeve në vendin e punës?**

- 1) Po
- 2) Jo

**Sesioni 2: Pyetje specifike rreth njohurive për të drejtat dhe kushtet e punës**

**1. Sa të informuar jeni mbi të drejtat në vendin e punës?**

- 1) Shumë
- 2) Disi
- 3) Pak
- 4) Aspak

**2. Cilat burime informacioni keni përdorur për tu informuar rreth të drejtave që keni në punë?**

- 1) Kodin e Punës
- 2) Rrjetet sociale
- 3) Platformat digjitale të cilat flasin për të drejtat në punë
- 4) Universiteti**
- 5) Trajnime nga organizata të shoqërisë civile me fokus të rinjtë**
- 6) Tjetër-----**
- 7) Nuk kam aksesuar asnjëherë burime për tu informuar rreth të drejtave dhe obligimeve në punë

**3. A duhet të firmoset kontratë pune para angazhimit tuaj në një vend pune?**

- 1) Po
- 2) Jo

**4. Ju kanë dhënë për të firmosur një kontratë pune kur keni qenë i/e angazhuar në punë?**

- 1) Po
- 2) Jo

**5. Nëse jo, i keni kërkuar punëdhënësit kontratën për ta firmosur?**

- 1) Po
- 2) Jo

**6. Nëse po, e keni lexuar kontratën e punës përpara se ta firmosni atë?**

- 1) Po
- 2) Jo

**7. Nëse po, a ka qenë kontrata me të drejtat dhe detyrimet në një gjuhë të qartë dhe të kuptueshme?**

- 1) Po
- 2) Jo

**8. A duhet të mbani ju si punëmarrës një kopje të kontratës së firmosur?**

- 1) Po
- 2) Jo

**9. A duhet të përfshij kontrata e punës detaje për pagën tuaj, për intervalet e pagave, si dhe bonuset dhe insentivat që do të përfitoni?**

- Po
- Jo
- Tjetër

**10. Kur filloni punë të re a duhet punëdhënësi t'iu vërë në dispozicion një kopje të Kodit të Punës?**

- 1) Po
- 2) Jo

**11. A keni të drejtë si punëmarrës të merrni leje vjetore në vendin e punës?**

- 1) Po
- 2) Jo

**12. Sipas Kodit të Punës, a janë festat zyrtare pushime të paguara?**

- 1) Po
- 2) Jo

**13. A duhet të siguroheni gjatë kohës që punoni?**

- 1) Po
- 2) Jo
- 3) Nuk e di

**14. Gjatë periudhës që jeni të punësuar a duhet t'iu paguhen taksat ose kontributet shoqërore dhe shëndetësore?**

**15. Në cilën formë mendoni se duhet të paguheni për punën tuaj?**

- 100% para në dorë
- 100% pagesë në bankë
- 50% në dorë dhe 50% në bankë

-Tjetër\_\_\_\_\_

- **Ligjërisht a i takon leja e lindjes njëloj femrave dhe meshkujve?**
  - Po
  - Jo
  - Është hera e parë që e lexoj

**16. A keni të drejtë ta pyesni punëdhënësin tuaj për cilësinë e ekranit të kompjuterit apo të karriges ku qëndroni ulur, në mënyrë që ato mos të dëmtojnë shëndetin tuaj?**

- 1) Po
- 2) Jo

**26. A duhet t'iu shjehohet nga punëmarrësi si vepron në rast zjarri në ambientin tuaj të punës?**

- Po
- Jo

**17. A duhet ju të mësoni si ta përdorni fiksen e zjarrit në vendin e punës?**

- Po
- Jo

**18. A duhet të merrni trainime sigurie para se të filloni punën?**

- Po
- Jo
- Tjetër\_\_\_\_\_

**19. A duhet të keni në vendin e punës:**

Hapësira për të pushuar

Akses në tualete

Ujë/snacks

	Po	Jo
Hapësira për të pushuar		
Akses në tualete		
Ujë/snacks		

### **Sesioni 3: Pyetje specifike rreth detyrimeve në vendin e punës**

**1. Keni informacion se cilat janë detyrimet tuaja në punë?**

- 1) Shumë
- 2) Disi
- 3) Pak
- 4) Aspak

**2. Nëse po, ku jeni informuar rreth detyrimeve në vendin e punës?**

- Në vendin e punës
- Kodi i Punës
- Rrjetet Sociale
- Tjetër

**3. A duhet ta kryeni punën e dakortësuar personalisht?**

- Po
- Jo

**4. A duhet të kujdesini ju si punëmarrës për të gjithë mjetet e punës që ju janë vënë në dispozicion nga punëdhënësi?**

- Po
- Jo

**5. Nëse dëmtoni mjetet e punës, a është detyrimi juaj të shpërbleni dëmin?**

- Po
- Jo

**6. A duhet punëmarrësi të ruaj me besnikëri interesat e ligjshëm të punëdhënësit?**

- Po
- Jo

**7. Gjatë vlefshmërisë së kontratës, a duhet punëmarrësi të kryejë punë të paguar nga të tretët, e cila dëmton punëdhënësin ose i bën konkurrencë atij?**

- Po
- Jo

**8. A duhet punëmarrësi të ruajë informacionet e dhëna gjatë veprimtarisë, që ai ka pasur dijeni kur ka qenë në shërbim të punëdhënësi gjatë vlefshmërisë së kontratës dhe pas mbarimit të saj?**

- Po
- Jo

### **Sesioni 4: Organizimi sindikal**

**1. A duhet të dëgjohet zëri juaj në politikat e kompanisë/punëdhënësit tuaj?**

- Po
- Jo

**2. Jeni në dijeni rreth të drejtës sindikale?**

-Po

-Jo

**3. E dini çfarë janë organizatat sindikale?**

-Po

-Jo

**4. Pyetje e hapur: Çfarë janë organizatat sindikale?**

-----

**5. Nëse po, ku e keni marrë këtë informacion?**

-Nga sindikata ku bëj pjesë

-Nga përfaqësuesi i sindikatës në punën time

-Kodi i Punës

-Rrjetet sociale

-Trajtime nga organizata të shoqërisë civile me fokus të rinjtë

-Tjetër

**6. A kanë punëmarrësit të drejtën e organizmit sindikal?**

-Po

-Jo

**7. Nëse po, a jeni ju pjesë e një organizate sindikale?**

-Po

-Jo

**8. A keni njohuri rreth kontratës kolektive të punës?**

-Po

-Jo

**9. A e dini çfarë të mirash ka kontrata kolektive ndaj asaj individuale?**

-Po

-Jo

7.1: Nëse po: **Çfarë të mirash ka kontrata kolektive ndaj asaj individuale?**

**10. A mund të negociohet me punëdhënësin për kushtet e punës si paga, orari, pushimet, shpërblimet etj?**

-Po

-Jo



## **Sesioni 5: Platformë për informim**

- 1. A jeni në dijeni nëse ka ndonjë platformë online mbi të cilën mund të informoheni për të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës?**
  - 1) Po
  - 2) Jo
  - 3) Nuk e di
  
- 2. Mendoni që një platform online rreth të drejtave në punë do të ndihmonte në informimin tuaj për të drejtat që keni në punë?**
  - Shumë
  - Disi
  - Pak
  - Aspak
  
- 3. A jeni në dijeni nëse ka ndonjë platformë online mbi të cilën mund të informoheni për të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës?**
  - 1) Po
  - 2) Jo
  - 3) Nuk e di
  
- 4. Cila është forma më e lehtë e aksesimit online për një platformë informimi?**
  - 1) online në uebsite
  - 2) aplikacion në telefon
  - 3) tjetër\_\_\_\_\_
  
- 5. Cilat janë informacionet që mendoni që kjo platformë duhet të përfshij?**

-----
  
- 6. Cilat nga format mendoni se duhet të përdor platforma për informim?**
  - Infografik
  - Video the shkurtra të animuara
  - Dokumenta të shkurtër më informacione
  - Trajnime online
  - Të gjitha më lart
  - Tjetër\_\_\_\_\_

# TË RINJTË DHE TË DREJTAT NË PUNË

RAPORT KOMBËTAR

Përgatitur nga:



**Rrjeti i  
Profesionistëve  
të Rinj**

Mbështetur nga:



**RisiAlbania**  
Partner for Growth

Një projekt i Agjencisë Zvicerane për  
Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Agjencia Zvicerane për Zhvillim  
dhe Bashkëpunim SDC