

DOKUMENT POLITIKASH

Kushtet e punës në sektorin e shoqërisë civile

Realiteti, sfidat dhe thirrja për ndryshim

Tiranë 2026

Tabelë Përmbajtje

1. HYRJE.....	3
2. METODOLOGJIA	5
3. GJETJET E KËRKIMIT.....	6
a. Profili i punonjësve të shoqërisë civile.....	6
b. Paga dhe kushtet e punës.....	7
c. Orari dhe ngarkesa e punës	9
d. Të drejtat dhe mbrojtja në punë.....	10
e. Mjedisi dhe kushtet e punës.....	11
f. Sfidat dhe perspektiva	11
4. REKOMANDIME	13
Për shoqërinë civile.....	13
Për qeverinë.....	13
Për donatorët.....	13

1. Hyrje

Shoqëria civile përbën një nga shtyllat kryesore të funksionimit demokratik, duke luajtur një rol thelbësor në mbrojtjen e të drejtave të njeriut, forcimin e llogaridhënies institucionale, përfaqësimin e interesave të qytetarëve dhe nxitjen e pjesëmarrjes aktive në proceset vendimmarrëse (European Commission, 2023)

Në Shqipëri, organizatat e shoqërisë civile (OSHC) kanë qenë vazhdimisht aktorë kyç në proceset reformuese, në monitorimin e politikave publike dhe në krijimin e hapësirave për dialog ndërmjet institucioneve dhe qytetarëve, veçanërisht për të rinjtë, gratë dhe grupet e marginalizuara (Albanian Helsinki Committee, 2024 ; European Commission, 2023) Nga të dhënat rezulton se në vitin 2024, shoqëria civile në Shqipëri përfshin mbi 13,053 organizata jofitimprurëse të regjistruara, me rreth 9,875 punonjës (Partners Albania for Change and Development, 2024), duke dhënë një kontribut të rëndësishëm në zhvillimin social, mbrojtjen e mjedisit dhe forcimin e qeverisjes demokratike.

Megjithatë, pavarësisht këtij kontributi të vazhdueshëm dhe të domosdoshëm për shoqërinë, kushtet e punës dhe mirëqenia e punonjësve të shoqërisë civile mbeten të pa adresuara dhe shpesh normalizohen si pjesë e formës se si sektori operon.

Në këtë kontekst, ky dokument advokues synon të sjellë në vëmendje pikërisht këtë dimension shpesh të lënë në hije të zhvillimit të shoqërisë civile, punën e denjë për punonjësit e OSHC-ve.

Ndërkohë që organizatat e shoqërisë civile promovojnë në mënyrë aktive të drejtat e njeriut, mbrojtjen sociale dhe barazinë në shoqëri, realiteti i brendshëm i punësimit në sektor shpesh karakterizohet nga pasiguri përsa i përket mungesës së qëndrueshmërisë, pagave të ulëta, ngarkesës të lartë në punë dhe mungesë mekanizmash efektivë mbrojtës për punonjësit. Ky kontrast ndërmjet veprimtarisë për të mirën shoqërore dhe ngarkesës që punonjësit e OSHC-ve përbën një paradoks që rrezikon qëndrueshmërinë, mirëqenien dhe ndikimin afatgjatë të shoqërisë civile (European Economic and Social Committee, 2022; Albanian Helsinki Committee, 2024, Partners Albania for Change and Development, 2024).

Adresimi i kushteve të punës në shoqërinë civile është një nevojë urgjente për disa arsye të ndërlidhura.

Së pari, sektori i shoqërisë civile në Shqipëri mbështetet kryesisht në punonjës të rinj dhe gra (Partners Albania for Change and Development, 2024) ,kategori që në tregun e punës përballen tashmë me rreziqe më të larta të pasigurisë në punësim, pabarazisë në pagesë dhe vështirësive për ndërtimin e një karriere të qëndrueshme. Pasiguria e stabilitetit financiar jo vetëm që ndikojnë drejtpërdrejt në mirëqenien ekonomike dhe sociale të punonjësve, por gjithashtu kufizojnë motivimin, angazhimin dhe zhvillimin e tyre profesional afatgjatë në sektor (ILO, 2019).

Së dyti, modeli aktual i financimit të shoqërisë civile, i bazuar kryesisht në projekte afatshkurtra, cikle të paqëndrueshme grantesh (Partners Albania for Change and Development, 2024), dhe jo në grante institucionale ka krijuar një realitet ku kontratat me afat të caktuar, pagat e ulta dhe mbingarkesa e punës çënojnë qëndrueshmërinë e sektorit të OSHC-ve dhe impaktin e tyre. Ky model, megjithëse i kuptueshëm në

kontekstin aktual të financimit, prodhon pasiguri për punonjësit dhe rrit rrezikun e humbjes së kapitalit njerëzor dhe dobësimin të kapaciteteve institucionale të organizatave të shoqërisë civile.

Së treti, urgjenca e kësaj çështjeje lidhet drejtpërdrejt me procesin e integritimit evropian dhe angazhimet e Shqipërisë ndaj standardeve të Bashkimit Evropian. Strategjia e Bashkimit Evropian për Shoqërinë Civile (Komisioni Evropian, 2025) thekson qartë nevojën për krijimin e një mjedisi mbështetës dhe të sigurt për OSHC-të, përfshirë rritjen e mbështetjes financiare, institucionale dhe forcimin e mbrojtjes së tyre si aktore thelbësore të demokracisë.

Kjo qasje nuk kufizohet vetëm në fuqizimin e organizatave si struktura, por edhe në diversifikimin e burimeve mbështetëse për operimin e tyre të denjë, mbulimin e kostove operacionale, që sjell edhe në garantimin e kushteve të punës për individët që i bëjnë këto organizata funksionale (OECD, 2022; Albanian Helsinki Committee, 2024). Pa adresimin e dimensionit të punësimit dhe mirëqenies së stafit, mbështetja për shoqërinë civile mbetet e pjesshme, e brishtë dhe e paqëndrueshme.

Në kontekstin shqiptar, sfidat që lidhen me punën e denjë në shoqërinë civile reflektohen drejtpërdrejt në mënyrën se si punonjësit paguhen, punësohen dhe mbrohen në praktikë. Të dhënat tregojnë se, ndonëse shumica e punonjësve mbajnë role koordinuese ose menaxheriale dhe kanë përvojë disa-vjeçare në sektor, shpërblimi financiar shpesh nuk përputhet me nivelin e përgjegjësisë dhe ngarkesës së punës, duke krijuar pasiguri ekonomike dhe duke kufizuar qëndrueshmërinë afatgjatë të stafit.¹

Gjithashtu, orari i punës dhe ngarkesa profesionale karakterizohen nga një mospërputhje midis rregullimit formal dhe praktikës së përditshme. Presioni i afateve, dhe mungesa e burimeve njerëzore bëjnë që puna përtej orarit dhe mbingarkesa të jenë të përhapura.²

Një tjetër problem kritik lidhet me sigurinë e punësimit dhe mbrojtjen e punonjësve. Në sektor predominojnë kontratat me afat të caktuar, kjo e kombinuar me mungesën e mekanizmave të brendshëm për adresimin e problemeve të punësimit, mbrojtjen nga diskriminimi dhe raportimin e shkeljeve, krijon pasiguri për punonjësit.³

Në këtë kuadër, ky dokument synon të ofrojë një pasqyrë të bazuar në të dhëna reake mbi këto problematika kyçe të punësimit në shoqërinë civile në Shqipëri, duke identifikuar boshllëqet kryesore dhe nevojën për ndërhyrje të koordinuara nga institucionet, donatorët dhe vetë organizatat e shoqërisë civile. Qëllimi është të mbështesë ndërtimin e një sektori që jo vetëm mbron të drejtat në shoqëri, por edhe ofron kushte pune të denja, të qëndrueshme dhe profesionale për ata që e mbajnë atë funksional.

¹ Të dhënat e paraqitura i referohen të dhënave të mbledhura përmes pyetësorit të realizuar në kuadër të këtij dokumenti politikash.

² Burimi: Si më sipër.

³ Burimi: Si më sipër.

2. Metodologjia

Metodologjia e përzgjedhur për zhvillimin e këtij dokumenti politikash ka qenë kryesisht sasore, ku si instrument kryesor për mbledhjen e të dhënave u përdor një pyetësor i strukturuar, si edhe kërkimi në tryezë dhe të dhëna sekondare të aksesuara nëpërmjet studimeve, raporteve dhe dokumentave të tjerë të gjendura për sektorin e shoqërisë civile.

Ky pyetësor u shpërnda në 50 punonjës të OSHC-ve duke ofruar një pasqyrë të drejtpërdrejtë mbi përvojat dhe kushtet e tyre të punës. Pyetësi u fokusua në disa dimensione kyçe të punës së denjë në sektorin e shoqërisë civile, përfshirë profilin demografik të punonjësve, llojin e kontratave të punës, nivelin e pagave, sigurimet shoqërore, orarin dhe ngarkesën e punës, mbrojtjen nga diskriminimi dhe aksesin në mekanizma raportimi dhe mbështetjeje.

Të dhënat u analizuan në mënyrë përshkruese, duke përdorur dhe krahasime midis kategorive, me qëllim identifikimin e modeleve dominuese, problematikave kryesore dhe tendencave strukturore në kushtet e punës në shoqërinë civile.

Kufizimet Metodologjike

Megjithëse të dhënat ofrojnë një pasqyrë të rëndësishme mbi përvojat e punonjësve të OSHC-ve, ato pasqyrojnë perceptimet dhe përvojat e të anketuarve në momentin e mbledhjes së informacionit dhe duhet të interpretohen në këtë kontekst. Kampionimi i përdorur në këtë rast është i vogël për shkak të natyrës të dokumentit dhe kapaciteteve të gjendura.

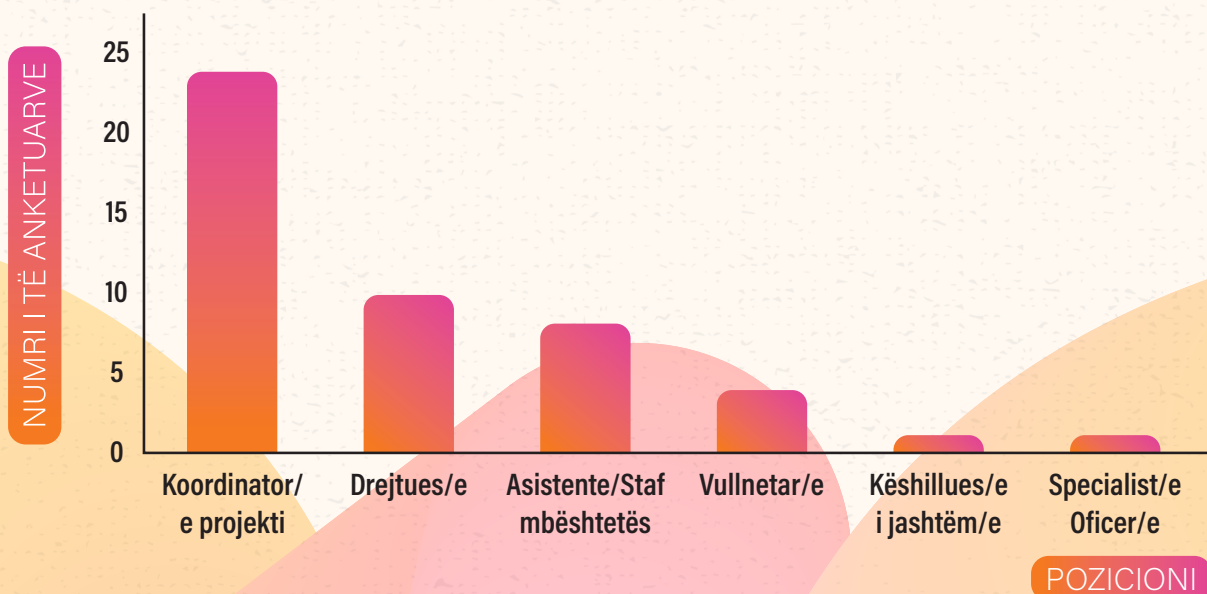
3. Gjetjet e Kërkit

a. Profili i punonjësve të shoqërisë civile

Të dhënat e pyetësorit tregojnë se sektori i shoqërisë civile në Shqipëri është i dominuar kryesisht nga gratë, të cilat përbëjnë mbi katër të pestat e të anketuarve. Pjesa më e madhe e punonjësve i përket grupmoshës 25–34 vjeç, e ndjekur nga grupmosha nën 25 vjeç, çka tregon se shoqëria civile është një sektor i përbërë kryesisht nga gra të reja dhe në faza të hershme ose të mesme të karrierës së tyre profesionale. Ky profil demografik sugjeron se kushtet e punës në shoqërinë civile ndikojnë drejtpërdrejt mbi një kategori punonjësish që tradicionalisht përballen me rreziqe më të larta të pasigurisë në punë, pabarazisë në pagesë dhe vështirësive për ndërtimin e një karriere afatgjatë. Prania e lartë e grave dhe e të rinjve në sektor e bën edhe më të rëndësishme analizën e sigurisë në punësim, balancës punë–jetë dhe mbrojtjes nga diskriminimi, si elemente thelbësore të punës së denjë. Në këtë kuptim, kushtet e punës në shoqërinë civile nuk përbëjnë vetëm një çështje të organizimit të brendshëm të OJF-ve, por edhe një çështje të barazisë dhe drejtësisë sociale, me ndikim të drejtpërdrejtë në pozicionin e grave dhe të të rinjve në tregun e punës.

Të dhënat e pyetësorit tregojnë se një pjesë e konsiderueshme e punonjësve të shoqërisë civile mbajnë pozicione kyçe në strukturat organizative, ku gjysma e të anketuarve janë koordinatorë projektsh, ndërsa një pjesë tjetër e rëndësishme ushtron role drejtuese ose menaxheriale. Kjo shpërndarje tregon se sektori i shoqërisë civile mbështetet në mënyrë të theksuar mbi punonjës që kanë përgjegjësi të larta organizative, menaxhuese dhe vendimmarrëse, duke përfshirë koordinimin e projekteve, raportimin ndaj donatorëve dhe menaxhimin e stafit dhe aktiviteteve. Në të njëjtën kohë, prania më e kufizuar e stafit mbështetës, vullnetarëve dhe konsulentëve të jashtëm sugjeron se shumë prej funksioneve thelbësore të organizatave mbulohen nga një numër relativisht i kufizuar punonjësish me role të shumëfishta.

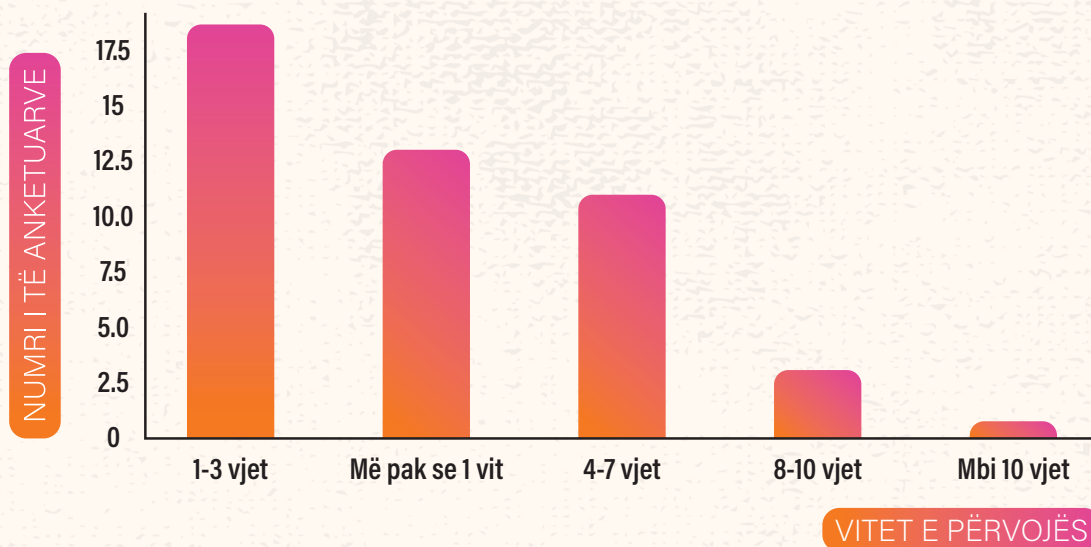
Pozicioni aktual në organizatat e shoqërisë civile



Sa i përket përvojës në sektor, të dhënat tregojnë se shumica e të anketuarve kanë një përvojë disa-vjeçare në shoqërinë civile, 40% prej të anketuarëve kishte 1-3 vite eksperiencë pune, 23% prej tyre kishin 4-7 vite eksperiencë pune. Kjo konfirmon se

sektori nuk përbëhet kryesisht nga punonjës të përkohshëm apo kalimtarë, por nga individë që kanë investuar kohë dhe angazhim afatmesëm ose afatgjatë në këtë fushë. Kjo përvojë profesionale tregon një nivel të konsiderueshëm ekspertize dhe kapitali njerëzor brenda sektorit, por njëkohësisht nënvizon edhe nevojën që kushtet e punës të jenë në përputhje me përgjegjësitë dhe eksperiencën e fituar nga punonjësit.

Përvoja në sektorin e shoqërisë civile

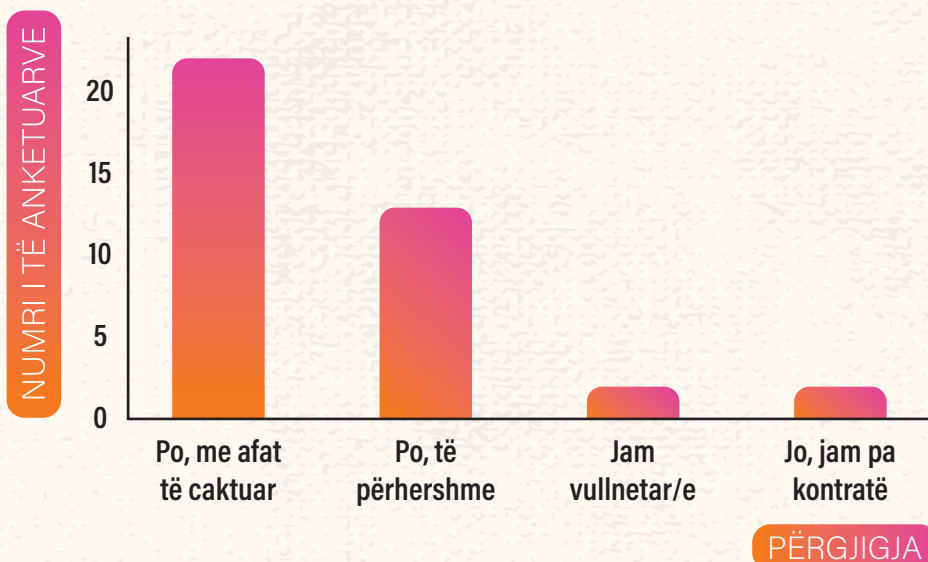


Kombinimi i roleve të larta funksionale me një përvojë të qëndrueshme në sektor nxjerr në pah një paradoks të shoqërisë civile, ndërsa punonjësit mbajnë përgjegjësi të rëndësishme dhe kontribuojnë në mënyrë të vazhdueshme në misionin e organizatave, kushtet e punës, siguria në punësim dhe perspektiva afatgjatë shpesh nuk reflektojnë këtë nivel angazhimi dhe profesionalizmi. Për këtë arsye, analiza e pozicionit dhe përvojës së punonjësve përforcon nevojën për politika më të qarta punësimi, struktura më të forta mbështetëse dhe standarde të qëndrueshme të punës së denjë në sektorin e shoqërisë civile.

b. Paga dhe kushtet e punës

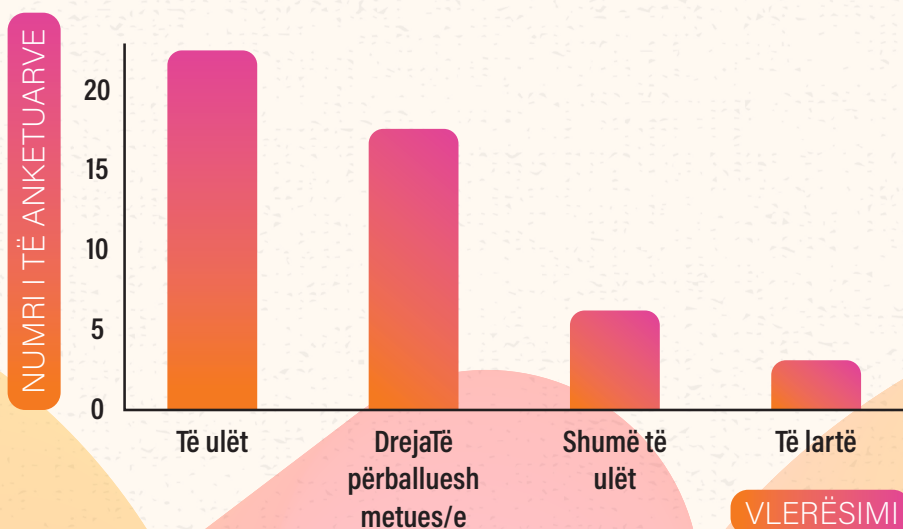
Të dhënat e pyetësorit tregojnë se shumica e punonjësve të shoqërisë civile 91% kanë një kontratë pune të nënshkruar, kryesisht me afat të caktuar 58%, ndërsa vetëm një pjesë më e vogël 33% gëzon kontrata me afat të pacaktuar. Një numër i kufizuar i të anketuarve deklaroi se punon pa kontratë ose në status vullnetar. Kjo shpërndarje tregon se, ndonëse formalizimi i marrëdhënies së punës është i pranishëm në sektor, pasiguria kontraktore mbetet një karakteristikë strukturore e punësimit në shoqërinë civile. Dominimi i kontratave me afat të caktuar lidhet drejtpërdrejt me natyrën e projekteve të OSHC-eve në Shqipëri, por njëkohësisht krijon pasiguri për vazhdimësinë e punësimit, kufizon planifikimin afatgjatë profesional dhe rrit varësinë e punonjësve nga ciklet e financimit. Në këtë kontekst, mungesa e kontratave të qëndrueshme për punonjës që mbajnë pozicione kyçe dhe kanë përvojë disa-vjeçare në sektor nënvizon nevojën për mekanizma më të qëndrueshëm financimi për OSHC-që do të drejtonte edhe në standarde më të qarta të punësimit në shoqërinë civile.

Lloji i kontratës së punës në shoqërinë civile



Sa i përket vlerësimit të pagës, të dhënat tregojnë se një pjesë e konsiderueshme e punonjësve e konsideron shpërblimin financiar të ulët ose shumë të ulët në raport me punën dhe përgjegjësitë që mbajnë, ndërsa vetëm një përqindje e vogël e vlerëson pagën si të lartë. Një pjesë e moderuar e të anketuarve e sheh pagën si të përshtatshme, çka tregon një përvojë të pabarabartë të shpërblimit brenda sektorit. Ky perceptim i përhapur i nënvlerësimit financiar është veçanërisht domethënës, duke pasur parasysh se shumica e punonjësve mbajnë pozicione koordinuese ose drejtuese dhe përballen me ngarkesë të lartë pune. Mospërputhja midis nivelit të përgjegjësisë dhe shpërblimit financiar sugjeron se puna në shoqërinë civile shpesh mbështetet më shumë në angazhimin dhe besimet personale sesa në parimin e shpërblimit të drejtë për punën e kryer, duke rrezikuar në afat të gjatë qëndrueshmërinë e sektorit.

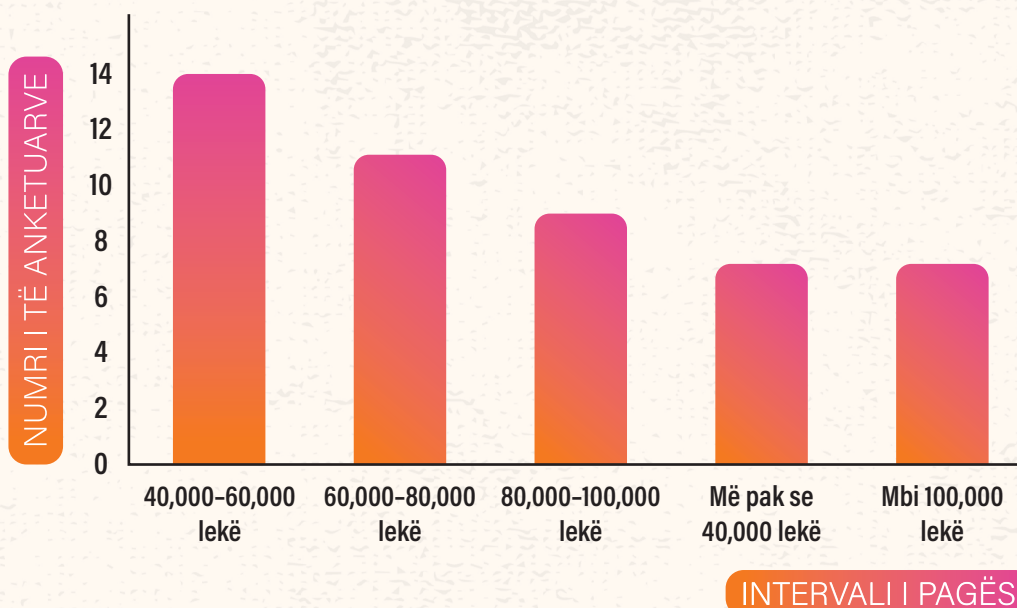
Vlerësimi i pagës në raport me punën e kryer



Të dhënat e pyetësorit tregojnë se shumica e punonjësve të shoqërisë civile 79% deklarojnë se kanë sigurime shoqërore dhe shëndetësore të paguara nga punëdhënësi, çka përbën një element pozitiv në drejtim të formalizimit të marrëdhënieve të punës në sektor. Megjithatë, një pjesë jo e papërfillshme, 21% e të anketuarve raporton se nuk përfiton nga këto sigurime ose nuk është e sigurt nëse ato paguhen, duke sinjalizuar

boshllëqe në zbatimin praktik të detyrimeve ligjore, në transparencën e marrëdhënieve të punës apo edhe informimit të punonjësve mbi të drejtat dhe përgjegjësitë në vendin e punës. Prania e këtij grupi punonjësish pa mbulim të plotë shoqëror është problematik, pasi sigurimet shoqërore dhe shëndetësore përbëjnë një element themelor të mbrojtjes sociale dhe të punës së denjë. Në një sektor që karakterizohet nga kontrata kryesisht me afat të caktuar dhe ngarkesë e lartë pune, mungesa ose pasiguria mbi sigurimet rrit ndjeshëm rrezikun e pasigurisë sociale për punonjësit, duke theksuar nevojën për mekanizma më të fortë monitorimi dhe garantimi të të drejtave bazë të punës në shoqërinë civile.

Paga mujore bruto e punonjësve në shoqërinë civile



Të dhënat e pyetësorit mbi nivelin e pagës mujore bruto tregojnë se një pjesë e konsiderueshme e punonjësve të shoqërisë civile përfitojnë paga relativisht të ulëta, 29% e të anketuarve tregojnë se paguhen në vlerat 40.000 – 60.000 lek, 14% të anketuarve tregojnë se paguhen më pak se 40.000 lek, 23% e të anketuarve paguhen në vlerat midis 60.000- 80.000, 19% e të anketuarve paguhen në vlerat 80.000-100.000 lek dhe së fundmi vetëm 15% e tyre paguhen mbi 100.000 lek. Këto pagesa janë të përqendruara kryesisht në intervale që nuk reflektojnë nivelin e përgjegjësisë, përvojës, ngarkesës së punës që ata mbajnë apo të rritjes të pagave në vend. Shpërndarja e pagave sugjeron se sektori i shoqërisë civile karakterizohet nga një strukturë pagash të kufizuara, ku vetëm një numër i vogël punonjësish arrin nivele më të larta shpërblymshme. Ky realitet është veçanërisht domethënës në kontekstin e profileve profesionale të të anketuarve, shumica e të cilëve mbajnë pozicione koordinuese ose drejtuese dhe kanë përvojë disa vjeçare në sektor. Në mungesë të standardeve të qarta të pagës dhe mekanizmave rregullues, ky model rrezikon të thellojë pasigurinë ekonomike të punonjësve dhe të ndikojë negativisht në qëndrueshmërinë afatgjatë të sektorit.

c. Orari dhe ngarkesa e punës

Të dhënat e pyetësorit mbi numrin e orëve të punës në ditë tregojnë se shumica e punonjësve të shoqërisë civile 73% punojnë 8 orë në ditë, në përputhje formale me orarin standard të parashikuar nga legjislacioni i punës. Ndërkohë, 12% e të anketuarve deklaroi se punon më shumë se 8 orë në ditë, duke sinjalizuar se orari zyrtar i punës

shpesh tejkaloheh në praktikë. Prania e këtij fenomeni sugjeron se, ndonëse marrëdhënia e punës mund të paraqitet formalisht e rregullt, realiteti i përditshëm i punës karakterizohet edhe nga dhe zgjatje e orarit përtej kufijve ligjorë. Kjo situatë lidhet ngushtë me natyrën e punës në shoqërinë civile duke u bazuar kryesisht në bazë të projekteve, ku afatet kohore janë të ngushta, kërkesat e donatorëve dhe mungesa e burimeve njerëzore e shtynë stafin të punojë përtej orarit të përcaktuar.

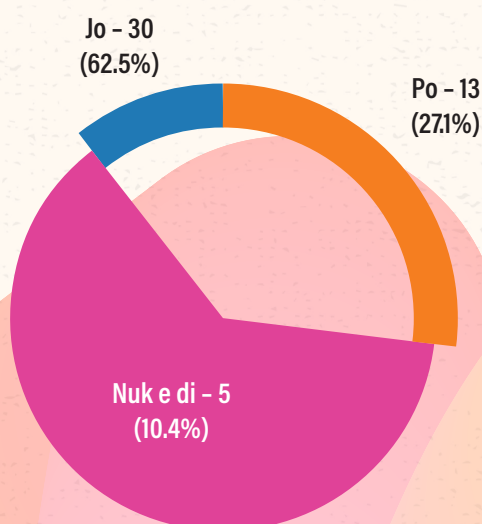
Sa i përket perceptimit të mbingarkesës, të dhënat tregojnë se një pjesë e punonjësve të shoqërisë civile rreth 44% e tyre ndihen të mbingarkuar me punë të paktën herë pas here, ndërsa një përqindje prej 33% deklarohet se e përjeton këtë mbingarkesë shpesh. Vetëm një pjesë e vogël e të anketuarve shprehet se nuk ndjehet kurrë e mbingarkuar. Këto gjetje tregojnë se mbingarkesa me punë është një përvojë e përhapur në sektor dhe nuk përbën një situatë të rastësishme apo individuale. Ndjenja e vazhdueshme e mbingarkesës lidhet drejtpërdrejt me kombinimin e roleve të shumta dhe presionin e operimit në mundësi financiare të vogla.

d. Të drejtat dhe mbrojtja në punë

Të dhënat e pyetësorit tregojnë se shumica e punonjësve të shoqërisë civile deklarohet se i njohin të drejtat e tyre si punëmarrës sipas Kodit të Punës dhe 31% e tyre deklarohet se i njohin pjesërisht të drejtat e tyre në punë.

Sa i përket ekzistencës së strukturave ose personave përgjegjës për çështjet e punonjësve, të dhënat tregojnë se në shumicën e organizatave të shoqërisë civile nuk ekziston një strukturë e tillë, si departamenti i burimeve njerëzore, sindikatë apo këshill pune. 63% e të anketuarëve deklarohet se në vendet e tyre të punës mekanizma të tillë mungojnë dhe vetëm një pjesë më e vogël e të anketuarve 27%, deklarohet se organizata e tyre ka mekanizma të tillë, ndërsa disa shprehen se nuk janë të sigurt për ekzistencën e tyre. Kjo mungesë e strukturave mbështetëse përbën një nga dobësitë kryesore institucionale të sektorit, pasi edhe kur punonjësit janë të informuar mbi të drejtat e tyre, ata shpesh nuk kanë ku t'i adresojnë shqetësimet ose konfliktet që lindin në marrëdhënien e punës. Në këtë kuptim, boshllëku institucional midis njohjes së të drejtave dhe mundësisë reale për t'i ushtruar ato mbetet problem për garantimin e punës së denjë në shoqërinë civile.

Ekzistenca e strukturave mbështetëse për punonjësit



Përsa i përket pyetjes nëse ndihen të mbrojtur nga diskriminimi apo ngacmimi në vendin e punës, 60% e të anketuarëve deklarojnë se ndihen plotësisht të sigurt, 21% e tyre deklarojnë se ndihen pjesërisht dhe 17% e tyre deklarojnë se jo nuk ndihen të sigurt. Kjo shpërndarje tregon se, pavarësisht misionit dhe vlerave që promovon shoqëria civile, mbrojtja nga diskriminimi dhe ngacmimi nuk përjetohet në mënyrë të barabartë nga të gjithë punonjësit. Prania e pasigurisë në këtë drejtim sinjalizon mungesën e politikave të qarta të brendshme, procedurave efektive të raportimit dhe mekanizmave të besueshëm për trajtimin e rasteve të diskriminimit ose ngacmimit në punë.

Sa i përket gatishmërisë për të raportuar një problem me punëdhënësin, të dhënat tregojnë se 46% e punonjësve të shoqërisë civile ndihen plotësisht të lirë për të ngritur shqetësimet e tyre, ndërsa 19% nuk ndihen të lirë të raportojnë probleme me punëdhënësin. Por një pjesë tjetër rreth 35% deklaron se nuk ndihen të sigurt të raportojnë probleme në marrëdhënien e punës. Këto gjetje tregojnë ekzistencën e një klime organizative ku frika nga pasojat, mungesa e mekanizmave të pavarur të raportimit dhe varësia nga kontrata të përkohshme ndikojnë drejtpërdrejt në heshtjen e punonjësve. Në një sektor ku mungojnë struktura të formalizuara përfaqësimi dhe mbështetjeje, raportimi i problemeve mbetet kryesisht një akt individual për punonjësit.

e. Mjedisi dhe kushtet e punës

Të dhënat e pyetësorit mbi vlerësimin e kushteve fizike të punës tregojnë se shumica e punonjësve të shoqërisë civile i konsiderojnë kushtet e punës si të mira ose shumë të mira, duke reflektuar një nivel relativisht të kënaqshëm të infrastrukturës bazë, hapësirave të punës dhe pajisjeve të nevojshme për kryerjen e detyrave profesionale. Megjithatë, 10% e të anketuarëve i vlerëson këto kushte si vetëm të kënaqshme ose të dobëta, çka tregon se përvoja e punës nuk është e njëjtë për të gjithë punonjësit në sektor. Kjo shpërndarje sugjeron se, ndonëse shoqëria civile ka investuar në përmirësimin e mjediseve të punës, ekzistojnë ende pabarazi ndërmjet organizatave dhe brenda tyre. Prandaj, garantimi i kushteve të sigurta, funksionale dhe dinjitoze të punës nuk duhet parë vetëm si një çështje logjistike, por si një element thelbësor i punës së denjë. Mungesa ose cilësia e pamjaftueshme e këtyre kushteve mund të përforcojë lodhjen profesionale dhe të ndikojë negativisht në motivimin dhe qëndrueshmërinë afatgjatë të punonjësve në shoqërinë civile.

f. Sfidat dhe perspektiva

Përsa i përket pyetjes rreth aksesit në mundësi zhvillimi profesional (trajtime, ngritje kapacitetesh), 44% e punonjësve deklarojnë se po kanë akses të rregullt në mundësi zhvillimi profesional. Megjithatë, një pjesë tjetër e rëndësishme, 42% e të anketuarëve raportojnë se këto mundësi janë të kufizuara, sepse aksesit nuk është i përhershëm por ndodhë ndonjëherë. Kjo shpërndarje tregon se zhvillimi profesional në sektorin e shoqërisë civile nuk është i garantuar në mënyrë të barabartë për të gjithë punonjësit dhe varet kryesisht nga politikat e brendshme të organizatave, kapacitetet financiare dhe prioritetet e projekteve. Investimi në trajtime dhe ngritje kapacitetesh nuk duhet parë vetëm si përfitim individual për punonjësit, por si një domosdoshmëri për forcimin e cilësisë së punës dhe ndikimit të shoqërisë civile.

Të dhënat e pyetësorit tregojnë se një pjesë e konsiderueshme e punonjësve të shoqërisë civile 56% deklarojnë se në organizatat ku punojnë ekzistojnë politika të

qarta për barazinë gjinore dhe balancën ndërmjet jetës profesionale dhe asaj personale. Megjithatë, një përqindje jo e vogël e të anketuarve shprehet se këto politika mungojnë ose janë të pranishme vetëm pjesërisht, ndërsa disa nuk janë të sigurt për ekzistencën e tyre. Kjo shpërndarje tregon se, pavarësisht angazhimit deklarativ të shoqërisë civile për barazi dhe drejtësi sociale, zbatimi i këtyre parimeve në nivel të brendshëm organizativ mbetet i pabarabartë dhe jo gjithmonë i institucionalizuar.

Një pyetje tjetër shumë e rëndësishme për të identifikuar sfidat në sektorin e shoqërisë civile është se cilat janë sfidat kryesore që punonjësijt përballen më së shumti në punën e tyre. Nga të dhënat e pyetësorit ndër sfidat më kyesore është shpërblimi i ulët në punë, 24% e të anketuarëve deklarojnë se pagat janë të ulëta, 23% e të anketuarëve deklarojnë se sfida kryesore është paqëndrueshmëria në punë, 21% deklarojnë se sfida kryesore është stresi dhe presioni i afateve, 13% deklarojnë se sfidat kryesore janë ngarkesa e lartë në punë dhe mungesa e mbrojtjes sociale. Ndërsa 4% deklarojnë se sfida kryesore është mungesa e trajnimeve në punë.

Këto të dhëna pasohen me pyetjen nëse e shohin veten pjesë e sektorit të shoqërisë civile 5 vitet e ardhshme dhe nga të dhënat e pyetësorit ku 54% e tyre deklarojnë ndoshta mund të jenë, 23% deklarojnë se po do të jenë pesë vitet e ardhshme ende e sektorit të shoqërisë civile dhe 23% deklarojnë se jo nuk do të jenë në të ardhmen pjesë e sektorit të shoqërisë civile. Në këtë kuptim, kjo pyetje shërben si një përmbledhje sintetike e problematikave të evidentuara gjatë gjithë pyetësorit, duke treguar se përmirësimi i kushteve të punës në shoqërinë civile kërkon ndërhyrje të koordinuara dhe afatgjata. Pa adresimin e këtyre nevojave, ekziston rreziku që sektori të vazhdojë të mbështetet në angazhimin dhe misionin individual të punonjësve, në vend që të ofrojë kushte pune të qëndrueshme dhe dinjitoze, të domosdoshme për forcimin e rolit të shoqërisë civile në shoqëri.

Të pyetur mbi përmirësimet urgjente që duhen në sektorin e shoqërisë civile janë evidentuar pagat, 19% e të anketuarëve kanë zgjedhur që duhet përmirësim në ruajtjen e ekuilibrit punë-jetë, 15% e të anketuarëve kanë zgjedhur trajnimet dhe zhvillimin profesional, 14% e të anketuarëve kanë zgjedhur pjesëmarrjen e punonjësve në vendimarrje. Së fundmi, të anketuarit kanë zgjedhur mbështetjen nga donatorët si faktorin kyc për të siguruar kushte të denja pune në shoqërinë civile. 29% e të anketuarëve kanë zgjedhur grantet institucionale, 23% kanë zgjedhur më shumë skema grantesh nga qeveria.

4. Rekomandime

a. Për shoqërinë civile

- Rritja e bashkëpunimit midis OSHC-eve për adresimin e qëndrueshmërisë financiare dhe zhvillimin e një mjedisi më mundësues të sektorit.
- Advokimi për modele të qëndrueshme të operimit të OSHC-eve si për periudhën e para-anëtarësimit ashtu edhe për atë të pas-anëtarësimit në Bashkimin Evropian.
- Diversifikimi i ngritjeve të fondeve për të eksploruar modele të reja të arritjes të qëndrueshmërisë financiare.
- Hartimi dhe zbatimi i politikave të brendshme për menaxhimin e burimeve njerëzore, përfshirë kontratat, orarin e punës, shpërblimin apo vlerësim performance, etj.
- Sigurimi i përfshirjes aktive të bordeve drejtuese në mbikëqyrjen e praktikave të menaxhimit të burimeve.
- Sigurimi i përputhshmërisë së plotë me legjislacionin kombëtar të punës, si një element kyç për besueshmëri dhe transparencë, si dhe për të reduktuar cenueshmërinë ndaj presioneve nga inspektimet apo fushatat dezinformuese mbi legjitimitetin e OShC-ve.
- Njohja dhe respektimi i të drejtës së punonjësve për t'u organizuar dhe përfaqësuar kolektivisht, si pjesë e qeverisjes së mirë dhe standardeve të punës së denjë në sektor.

b. Për qeverinë

- Zhvillimi i një mjedisi më mundësues për OSHC-të duke krijuar korniza ligjore dhe fiskale që mundësojnë lehtësimin e operimit të tyre dhe uljen e kostove operative.
- Integrimi i standardeve të punës së denjë në politikat kombëtare që lidhen me shoqërinë civile dhe punësimin, dhe financimin publik, duke reflektuar kontekstin në të cilën sektori operon.
- Nxitja e mekanizmave të financimit afatgjatë/grante institucionale për organizatat e shoqërisë civile, me qëllim reduktimin e pasigurive të punësimin, zhvillimin e qëndrueshmërisë dhe mbulimin e kostove operacionale.
- Promovimi i të drejtës së organizimit sindikal dhe përfaqësimit kolektiv për punonjësit e shoqërisë civile, në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe standardet ndërkombëtare të punës.
- Forcimi i rolit mbështetës dhe mbikëqyrës të Inspektoratit të Punës edhe në sektorin e shoqërisë civile, me qëllim garantimin e zbatimit të barabartë të standardeve të punës për të gjithë punëdhënësit, duke marrë në konsideratë kontekstin ku organizatat e shoqërisë civile operojnë.
- Forcimi i mekanizmave të sigurt dhe konfidencialë për raportimin e shkeljeve të legjislacionit të punës me qëllim rritjen e besimit të punonjësve dhe përmirësimin e zbatimit praktik të ligjit të punës.

c. Për donatorët

- Integrimi i parimeve të punës së denjë në financimet për shoqërinë civile, në përputhje me vlerat demokratike dhe të drejtat e njeriut.
- Rritja e përqindjes financiare të mbulimit të kostove të burimeve njerëzore, përfshirë pagat dhe sigurimet shoqërore e shëndetësore të stafit të projekteve në porporcion me ngarkesën e raportimeve financiare dhe procedura administrative.
- Zhvillimi i granteve institucionale që kontribuojnë në zhvillimin organizacional të OSHC-eve, dhe në ndërhyrje me impact.
- Nxitja e harmonizimit të praktikave mes donatorëve, për të rritur koherencën në mbështetjen ndaj shoqërisë civile.

Referenca

Albanian Helsinki Committee. (2024). *Contribution and Challenges of Civil Society in Albania*.

https://ahc.org.al/wp-content/uploads/2024/11/Contribution-and-challenges-of-Civil-society-in-Albania_C1EU-NPA.pdf

European Commission. (2023). *Guidelines for EU Support to Civil Society and Civic*

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H2836>

European Commission. (2025). *EU Civil Society Strategy and Support to Civic Space*.

Brussels:

European

Commission.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52025DC0790>

European Economic and Social Committee. (2022). *The Role of Civil Society Organisations in the EU and Democratic Participation*. Brussels: EESC.

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions>

International Labour Organization (ILO). (2019). *Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Geneva: ILO.

<https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development>

OECD (2022), *The Protection and Promotion of Civic Space: Strengthening Alignment with International Standards and Guidance*, OECD Publishing, Paris,

<https://doi.org/10.1787/d234e975-en>.

Partners Albania for Change and Development. (2024). *Monitoring Matrix on Enabling Environment for Civil Society Development: Albania Country Report 2024*. Tirana:

Partners Albania & Balkan Civil Society Development Network (BCSDN).

https://balkancsd.net/novo/wp-content/uploads/2023/07/33-1a-Albania-MM-2024_Albanian_final.pdf

Partners Albania for Change and Development. (2024). *Vlerësimi i kapaciteteve dhe nevojave të organizatave të shoqërisë civile në Shqipëri – Raport Vlerësimi*. Qendra Kombëtare Burimore për Shoqërinë Civile.

<https://resourcecentre.al/sq/news/raport-vleresimi-vleresimi-i-kapaciteteve-dhe-nevojave-te-oshc-ve-ne-shqiperi-2024/>

Kushtet e punës në sektorin e shoqërisë civile: Realiteti, sfidat dhe thirrja për ndryshim

Tiranë 2026

