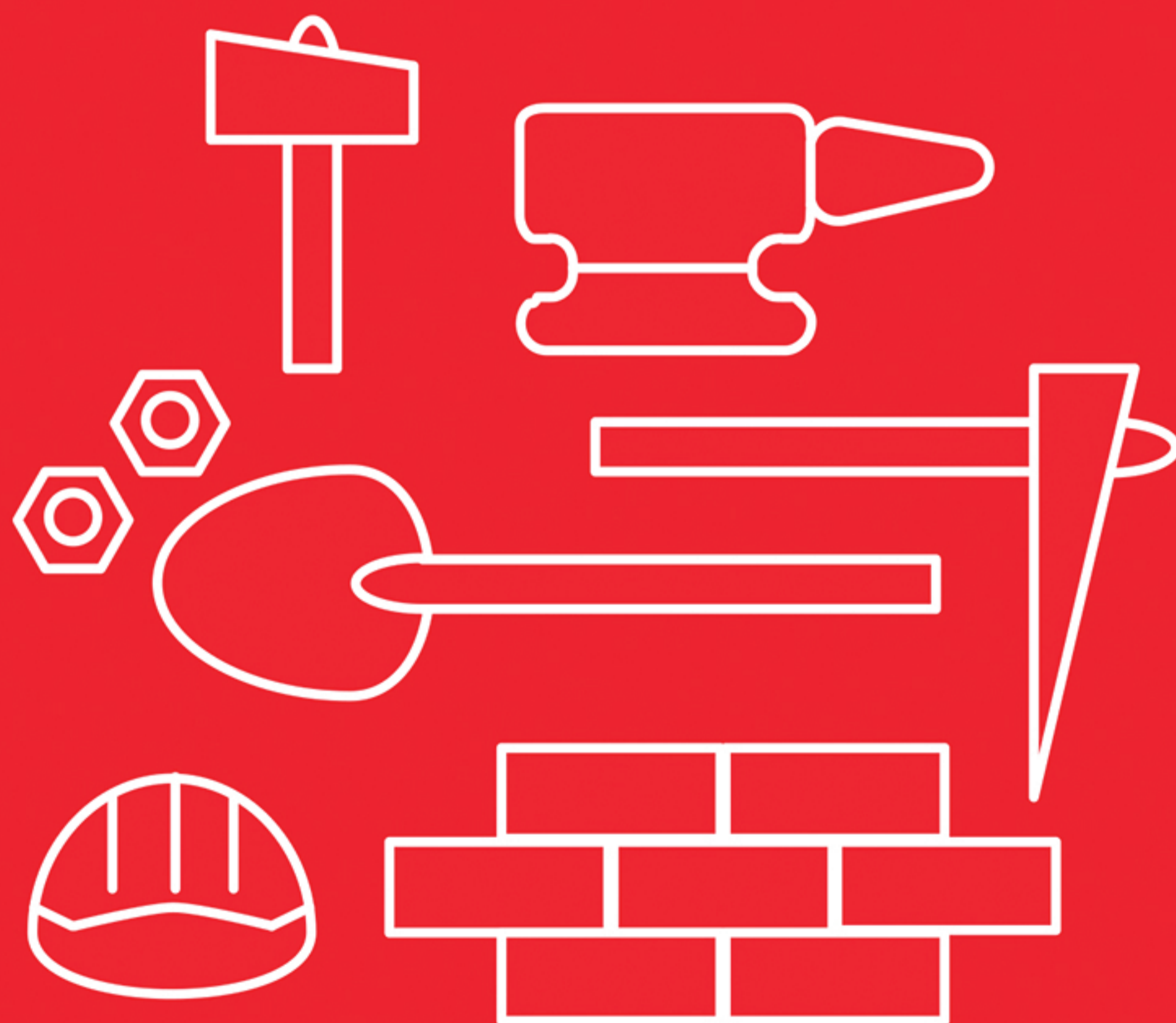


# GJENDJA E KLASËS PUNËTORE NË SHQIPËRI (II)



**IKESH**

Instituti për Kritikë  
dhe Emancipim Shoqëror

**ROSA  
LUXEMBURG  
STIFTUNG  
SOUTHEAST  
EUROPE**

# GJENDJA E KLASËS PUNËTORE NË SHQIPËRI (II)

*With summary in English Language*

**Përgatitur nga “Instituti për Kritikë dhe Emancipim Shoqëror” me mbështetjen e “Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe” me fonde të “German Federal Foreign Office”. Ky publikim ose pjesë të tij mund të përdoren lirshëm nga palë të tjera, me kushtin e vetëm që të citohet ky burim origjinal.**

**Prepared by “Institute for Critique and Social Emancipation” and supported by Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe with funds of the German Federal Foreign Office. This publication or parts of it can be used by others for free as long as they provide a proper reference to the original publication.**

**Tiranë, Janar 2017**





HYRJE	5
I. KUSHTET E PUNËS	13
1. Sa orë punoni në ditë?	13
2. A punoni orë shtesë? A paguheni për to?	14
3. Sa ditë pushimi keni në javë?	18
4. A keni pushime vjetore? Nëse po, a janë të paguara?	21
5. A jeni aksidentuar ndonjëherë?	23
II. RESPEKTIMI I TË DREJTAVE PUNËTORE	31
6. A keni kontratë pune?	31
7. A e dini se ekziston Kodi i Punës?	39
III. MARRËDHËNIET KLASORE NË VENDIN E PUNËS	46
8. A e dini ç'është sindikata?	46
9. A ka sindikatë në vendin tuaj të punës?	48
10. A ushtron presion përgjegjësi/mbikëqyrësi?	50
IV. GJENDJA EKONOMIKE	59
11. Sa paguheni në muaj? Si i vlerësoni të ardhurat personale? Sa janë afërsisht të ardhurat tuaja familjare?	59
12. Gjendja ekonomike sipas sektorëve të punësimit	59
13. Gjendja ekonomike: të dhëna gjinore.	59
12. V. NDËRGJEGJJA POLITIKO-SHOQËRORE E KLASËS PUNËTORE	71
14. A jeni të kënaqur me punën që bëni?	71
15. A mendoni se po shfrytëzoheni në punë?	73
16. Çfarë do të doje të ndryshoje në punën që bën?	78
17. A mendoni se punëtorët duhet të kenë zë në drejtimin e punës?	81
18. A mendoni se punëtorët mund ta marrin vetë drejtimin e punës?	82
19. A besoni në vlera si barazia?	84
20. A ka dallim midis PD, PS dhe LSI?	86
VI. PËRFUNDIME	91
VII. PËRMBLEDHJE NË ANGLISHT/SUMMARY	93

**Grupi i punës:**

Mirela Ruko, *koordinatore e projektit.*

Vitori Çipi, *hulumtuese e literaturës.*

Matilda Miftiu, *intervistuese dhe analizuese e të dhënave.*

Stavri Çina, *intervistues dhe analizues i të dhënave.*

Deni Sanxhaku, *analizuese e të dhënave.*

Xhuliano Bregasi, *analizues i të dhënave.*

Alfred Bushi, *redaktor i studimit.*

Arlind Qori, *redaktor i studimit.*

**Foto:** Organizata Politike

**Lay out & Design:** Kristi Çunga

Kur i vendosëm detyrën vetes që të hulumtonim mbi gjendjen e klasës punëtore në Shqipëri na karakterizonte entuziazmi prej ndjekësish të së vërtetës dhe veprimtarësh të së drejtës. Në këto dy vite studim dhe analizë kritike nuk na është mpakur as e para dhe as e dyta, mirëpo kemi mësuar se të studiosh punëtorinë në Shqipëri është një sipërmarrje më e vështirë dhe e komplikuar nga ç'e pandehnim. Bash për këto arsye, edhe më e rëndësishme.

Studimi i këtushëm është versioni përfundimtar i një pune më se dyvjeçare. Vjet, të kushtëzuar edhe nga afatet e mbështetësve financiarë të studimit, na u desh të nxirrnim disa rezultate paraprake, me vetëdijen se ishin të paplota dhe se edhe më shumë punë hulumtuese dhe analizë kritike ishte e nevojshme. Gjithsesi “Gjendja e klasës punëtore në Shqipëri I”, e botuar në prill të 2016, përveç rezultateve paraprake, ka rëndësi kyçe sepse në të është zhvilluar i plotë diskutimi teorik mbi konceptin e klasës dhe marrëdhënies së saj me të tjera kategorizime shoqërore. Po ashtu në pjesën e parë të studimit kemi shtjelluar shtyllat kryesore të zhvillimit ekonomik, politik dhe ideologjik të formacionit shoqëror shqiptar të çerekshekullit të fundit, të karakterizuar nga përparimi i pandalshëm i strukturimit neoliberal të kapitalizmit të një vendi periferie të sistemit-botë kapitalist. Si meritë e pjesës së parë mund të shquhet edhe pasqyrimi i të drejtave dhe detyrimeve që Kodi i Punës, si edhe konventa të tjera parashikojnë për subjektet shoqërore që hyjnë në marrëdhënie pune.

Numri i punëtorëve të intervistuar deri në fund të vitit 2015 ishte vetëm 94, shifër e vogël kjo për të tentuar përfundime të njëfarë sigurie mbimesatare. Sidoqoftë, në krye të vitit 2016, së bashku me intervistat e raundit të parë, kemi arritur të marrim plotësisht ose pjesërisht idetë dhe dëshmitë e 392 punëtorëve. Meqenëse studimi nuk ka pasur për synim të jetë krahasimor në kohë, pjesa e parë dhe e dytë e tij nuk duhen parë si dy entitete kundruall njëra-tjetrës, por si pjesa në raport me të tërën. Kështu, rezultatet dhe analiza e këtij studimi duhen konsideruar si përfundimtare dhe përmbledhëse edhe në raport me botimin e parë.

Vështirësitë në intervistimin e punëtorëve dhe në përpunimin e të dhënave e interpretimin e dëshmimeve na shtynë që t'i reduktojmë pyetjet nga 65, që ishin në fazën e parë të studimit, në 46 të tilla, ku 3 të parat japin të dhënat bazë të të intervistuarit. Në sens të kundërt kemi ecur për sa i përket numrit të pyetjeve të marra në analizë kritike: nga 16 në 20. Pjesën tjetër të pyetjeve, të pashtjelluara drejtpërdrejt, e konsiderojmë si shtysë të punëve të ardhshme studimore: jo vetëm tonave, por të çdokujt që do të kërkojë të përdorë me rigorozitet dhe ndershmëri studimore të dhënat dhe dëshmitë që kemi mbledhur në dy vjet.

Përpara se të paraqesim aspektet metodologjike dhe vështirësitë epistemologjike të studimit, lypet të rithemi dy fjalë për konceptin e klasës në tërësi, asaj punëtore në veçanti dhe mënyrës se si kjo e fundit përthyeret në formacionin shoqëror shqiptar. Në bazë të konceptit të klasës shoqërore qëndron ajo që në marksizmin klasik është quajtur marrëdhënie e njerëzve me mjetet e prodhimit. Këto marrëdhënie e ndajnë shumicën e njerëzve në dy blloqe: ata që i kanë në pronësi mjetet e prodhimit dhe ata që nuk i kanë. Mirëpo në kapitalizëm – si shoqëria klasore *par excellence* – marrëdhëniet klasore, të shtratuara në një mënyrë të re prodhimi, karakterizohen nga dominimi i kontradiktës midis borgjezisë dhe proletariatit.

Sigurisht që kjo nuk është e vetmja kontradiktë shoqërore, as borgjezia dhe proletariati nuk janë të vetmet klasa shoqërore. Mirëpo kontradikta midis tyre përcakton trajtën dhe intensitetin e të gjitha kontradiktave të tjera, klasore ose jo. Po ashtu kjo kontradiktë nuk shpërfaqet me të njëjtën pastërti strukturore në çdo vend, por bart specifikat e marrëdhënieve midis qendrave, gjysmëperiferive dhe periferive të sistemit-botë kapitalist.

Përtej imtësive të debateve brenda gjirit të materializmit historik, klasa punëtore në kapitalizëm përkufizohet ekonomikisht nga mospasja në pronësi dhe zotërim të mjeteve të prodhimit dhe nga pozita inferiore në ushtrimin e pushtetit politik dhe të ndikimit ideologjik.

Nëse e shtrijmë përkufizimin teorik në rastin e Shqipërisë, do të vëmë re se zhvillimi i deformuar i një vendi periferik dhe kompromiset klasore të fillimviteve '90 kanë bërë që një pjesë e konsiderueshme e popullsisë – shumica relative e saj – të vazhdojë të punojë në fshat: diku si pronarë-punëtorë të ekonomive të vogla familjare, diku si punëtorë bujqësorë të fermave kapitaliste. Një pjesë jo e vogël vazhdon të mbijetojë në zonat urbane nëpërmjet vetëpunësimit, biznesit të vogël familjar, ose sipërmarrjeve me fare pak punëtorë, ku marrëdhëniet e shfrytëzimit nuk dalin në pah pastërtisht dhe diferencat midis pronarëve janë më të zbehta. Prandaj kemi zgjedhur që intervistat t'i kryejmë vetëm në ato që në kushtet e Shqipërisë mund të konsiderohen ndërmarrje të mëdha, në të cilat marrëdhënia hierarkike dhe antagoniste midis pronarëve dhe punëtorëve është më e hapur.

Po ashtu nuk kemi diskriminuar, siç bëhej zakonisht në marksizmin ortodoks të shekujve XIX dhe XX, midis punës fizike dhe punës konjitive, por, duke marrë në konsideratë dallimet midis tyre, i kemi trajtuar punëtorët si pjesë e së njëjtës klasë, prej fasonerive në call center-a.

Duke iu referuar të dhënave mbi peshën e ndërmarrjeve në ekonominë shqiptare dhe numrit të të punësuarve sektor pas sektori, intervistat i kemi kryer me punëtorët e fasonerive (136 intervista), call center-ave (110 intervista), ndërimit (74 intervista), industrisë nxjerrëse dhe përpunuese (60 intervista) dhe industrisë së lehtë (12 intervista). Si rezultat i vështirësive specifike në intervistimin e punëtorëve të industrisë së lehtë, numri i intervistave në këtë sektor është tepër

i vogël për të lejuar krahasime të qenësishme dhe analiza. Kështu që, ndonëse të dhënat për punëtorët e industrisë së lehtë do të pasqyrohen në grafikë, ato nuk do të analizohen dhe interpretohen përmbajtësisht.

Nuk mund të mos përdornim edhe filtra përtejsektoriale në ndarjen e numrit të intervistave. Kësisoj, kemi intervistuar 206 gra dhe 184 burra. Animi pak më i madh nga gratë është bërë për hir të domosdoshmërisë sa teorike, aq edhe politike, të evidentimit të gjendjes së subjekteve më të shfrytëzuara në marrëdhëniet e punës. Po ashtu kemi intervistuar punëtorë të rinj e të vjetër (257 intervista me punëtorët nën 40 vjeç dhe 124 me punëtorë 40 vjeç e sipër), punëtorë me arsim të lartë (112), të mesëm (160) dhe tetëvjeçar e poshtë (114). Nuk i kemi bërë bisht as shpërndarjes gjeografike të intervistave, duke i intervistuar punëtorët e fasonerive në Tiranë, Berat, Durrës, Fier e Shkodër; ata të call center-ave në Tiranë e Durrës; të ndërtimit në Tiranë, Durrës, Elbasan e Fier; të industrisë nxjerrëse e përpunuese në Bulqizë (miniera e nxjerrjes së kromit), Patos-Marinzë (vendburimi i naftës), Ballsh (ndërmarrja e përpunimit të naftës), Vlorë (ajo e eksportimit të naftës) dhe Elbasan (ndërmarrja e prodhimit të çelikut) dhe të industrisë së lehtë në Tiranë, Elbasan dhe Shkodër.

Pyetjet që u kemi drejtuar punëtorëve kanë qenë sasiore dhe cilësore, ku kemi dashur të marrim edhe të dhëna të krahasueshme të gjendjes së tyre, edhe dëshmi të kushteve të punës, mënyrës së jetesës dhe botëkuptimit të tyre. Kështu që ndërlihdhet midis pyetjeve dhe mbushja e tyre me dëshmi punëtorë kanë pasur për synim të na japin një tablo më të imët dhe të mundësojnë një analizë kritike më të thellë të gjendjes së klasës punëtorë në Shqipëri.

Pyetjet i kemi ndarë nga ana përmbajtësore në pesë kategori, ndonëse në analizën dhe interpretimin e tyre kemi lëvizur nga njëra kategori në tjetrën. A kanë synuar të kuptojnë kushtet e punës, respektimin e të drejtave në punë, marrëdhëniet klasore në vendin e punës, gjendjen ekonomike dhe ndërgjegjen politiko-shoqërore të të intervistuarve – përgjigje të cilat na mundësojnë me njëfarë sigurie t'i përgjithësojmë për të arritur te gjendja e klasës punëtorë në tërësi.

\* \* \*

E fundit pikë hyrëse – më e vështira, por edhe me interes më të madh teorik dhe politik – ka të bëjë me vështirësitë që kemi hasur në marrjen e të dhënave dhe dëshmimeve punëtorë. Intervistimi i punëtorëve është detyrë e vështirë jo thjesht për arsye teknike si largësia, gjendja e tyre, rastësia e përzgjedhjes etj. Kur bëhet fjalë për punëtorët jemi përpara një subjekti shoqëror jeta e të cilit nuk ndahet vetëm sipas kohës së robëruar në punë dhe kohës së lirë jashtë pune. Si rezultat i ndërthurjes së rrafshëve ekonomike, politike dhe ideologjike, sidomos në një vend periferik si Shqipëria, kohët e punëtorit ndërthuren. Ai nuk është krejtësisht i lirë



as jashtë pune, sidomos kur vjen puna për të folur për atë që ndodh dhe pëson në vendin e punës. Frika nga dhënia e një interviste mbi ç'ndodh në vendin e punës bëhet edhe më e madhe aty ku vendi i punës dhe i banimit janë shumë afër njëri-tjetrit, siç ndodh zakonisht në qytetet e vogla apo periferitë e qyteteve të mëdha. Në to pronari dhe ndihmësit e tij imagjinohen sikur kanë sy e veshë kudo.

Një pjesë e atyre që u jemi drejtuar për intervistë kanë shpejtuar hapat duke refuzuar të intervistohen. Të tjerë e kanë lënë intervistën përgjysmë, sidomos në pjesën e pyetjeve mbi marrëdhëniet me pronarin dhe mbikëqyrësin. Të tjerë akoma u janë përgjigjur me shpejtësi dhe në mënyrë jokohërente pyetjeve. Madje ka pasur raste kur ne si intervistues dhe studiues jemi ndeshur me kërcënimin e hapur të pronarëve dhe mbikëqyrësve sapo u jemi afruar punëtorëve në të dalë të fabrikave ose në autobusët e punës.

Kësisoj, boshllëqet dhe kontradiktat në rrafshin e ontologjisë shoqërore kanë sjellë pasoja epistemologjike, pasi jo në të gjitha rastet i kemi intervistuar punëtorët duke ruajtur përpjesëtueshmërinë e numrit të të intervistuarve, të sektorëve apo të shpërndarjes së tyre gjeografike, ashtu sikundër nuk kemi mundur që përzgjedhjen ta bëjmë gjithmonë rastësore. Mirëpo që në krye të herës e kemi ditur që studimi i një klase kaq produktive dhe po aq të shfrytëzuar e të tëhuajësuar nuk ka pasur vetëm karakter epistemologjik, por edhe politik. Kështu që intervistimi duhej parë edhe si një formë e betejës teorike në fushën politiko-shoqërore, ashtu sikundër një studim i tillë nuk mund të mos konsiderohet edhe si angazhim në betejën politike në fushën teorike.

Sidoqoftë, nuk mund të mos falënderojmë qindra punëtorët e intervistuar, edhe ata që në sfilitje e sipër këmbëngulnin të dëshmonin për fatin vetjak dhe të shoqeve e shokëve të tyre, po ashtu ata dhjetëra ndërmjetës, shumica rastësorë, banorë, shitës të vegjël apo pronarë kafenesësh të vogla që na kanë orientuar dhe ndihmuar në kontaktimin me punëtorët.

\* \* \*

Edhe këtë vit na duhet të falënderojmë fondacionin “Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe” për mbështetjen financiare dhe durimin e tolerimit administrativ.









## I. KUSHTET E PUNËS

Pyetjet e para që u kemi shtruar punëtorëve kanë pasur për synim marrjen e të dhënave dhe dëshmime mbi kushtet në të cilat punojnë. Më konkretisht ato kanë dashur të evidentojnë kohëzgjatjen e ditës së punës, faktin nëse punohet jashtë orarit dhe a paguhen të tilla orë, sa ditë pushimi kanë në javë, a bëjnë pushime vjetore dhe çfarë ndodh nëse aksidentohen në punë. Përgjigjet e marra prej tyre na mundësojnë të kuptojmë se sa zbatohet Kodi i Punës: a kapërcehen kufijtë ligjorë të orëve të punës në javë, a mbipaguhen orët shtesë, a respektohen ditët e domosdoshme të pushimit javor dhe vjetor dhe a merren masa në parandalimin e aksidenteve (edhe vdekjeprurëse) në punë dhe në kurimin e duhur të punëtorëve të lënduar etj.?

### 1. Sa orë punoni në ditë?

*“Ka pasur raste kur kam punuar 20 orë në ditë”*

*“Në verë punojmë deri në 10 orë në ditë”*

Në figurën 1 tregohen orët mesatare të punës për çdo sektor të marrë në studim. Në pamje të parë duket sikur Kodi i Punës respektohet pasi mesatarja e tyre është 8 orë në ditë. Devijim nga mesatarja ndodh në rastin e call center-ave ku mesatarja e orëve të punës është 5.7 orë/ditë. Kjo ndodh për shkak se mbizotëron puna me kohë të pjesshme dhe shumica e të punësuarve janë studentë. Mirëpo nga përgjigjet cilësore kuptojmë që Kodi i Punës shkelet shpeshherë, sidomos në sektorë si fasoneria, ku është shumë i lartë numri i orëve shtesë. Në rast furnizimi me lëndë të parë shumë punëtorë punojnë me orare të zgjatura, gati dy turne dhe gjatë gjithë natës.

Nga përgjigjet cilësore (fasoneri Berat) arrijmë të kuptojmë edhe truket që përdorin pronarët/përgjegjësit e fasonerive për t'i mbajtur punëtorët shumë orë shtesë dhe për të qenë formalisht në rregull me institucionet kontrolluese. Ata i kalojnë kartat e punëtorëve në pajisjen e lidhur *online* me institucionin e sigurimeve shoqërore, ndërkohë që puna e tyre vazhdon edhe për disa orë të tjera. Po ashtu kemi mbledhur dëshmi punëtoresh fasonerie që tregojnë se një pjesë të punës e marrin në shtëpi, ku angazhojnë me punë – pa pagesë shtesë – edhe bashkëfamiljarët e tyre, sidomos fëmijët.

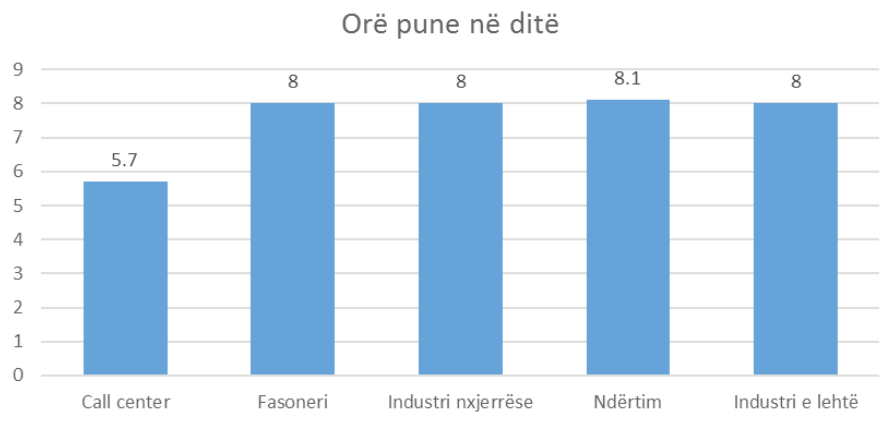


Figura 1: Orë pune në ditë sipas sektorëve

## 2. A punoni orë shtesë? A paguheni për to?

*“Njëlloj si orët normale”*

*“Ora shtesë më paguhet 40 lekë më shumë”*

Pyetjes nëse punojnë orë shtesë, i janë përgjigjur pozitivisht 72% e punëtorëve të intervistuar në të gjithë sektorët e marrë në shqyrtim. Shih figurën 2! Sipas Kodit të Punës (neni 90, pika 2), punëtorët nuk duhet të punojnë më shumë se 10 orë shtesë në javë. Mirëpo nga intervistat rezulton se janë rreth 15% e punëtorëve të cilët punojnë rreth 15 orë shtesë në javë.

## Orë pune shtesë - Në total

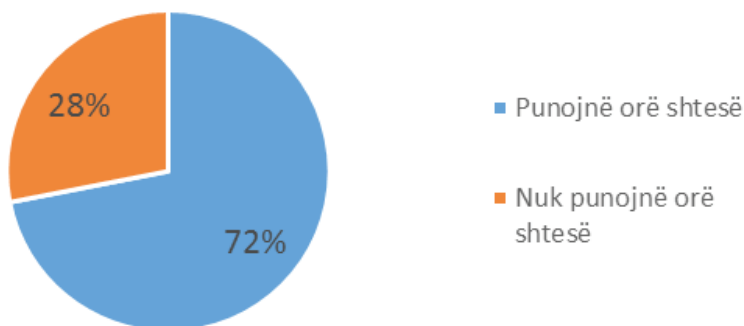


Figura 2: Orë pune shtesë

Në figurën 3 mund të shohim shpërndarjen e orëve shtesë sipas sektorëve. Përveç sektorit minerar ku përqindja e punëtorëve që punojnë orë shtesë është relativisht e ulët krahasuar me sektorët e tjerë (rreth 55%), në sektorët e tjerë përqindja e orëve shtesë është shumë e lartë, sidomos në ndërtim dhe në fasoneri. Kjo mund të shpjegohet prej mungesës së një tradite sindikaliste sipas sektorëve përkatës. Kështu, sektori minerar, që ka pasur në organizim sindikal relativisht të fortë, ka më pak punëtorë që punojnë jashtë orarit të punës. Ndërsa sektorë të tjerë, si ndërtimi (ku na rezultojnë që nuk ka fare sindikatë) apo fasoneria (ku ose nuk ka sindikatë, ose drejtues sindikate janë përgjegjësit e punës, si në Berat) orët e punës janë shumë të larta.

Një fenomen problematik, i cili i përket veçanërisht fasonerisë dhe që tregon për shkallën e lartë të shfrytëzimit në këtë sektor, është se përveç orëve të larta shtesë në vendin e punës, kemi edhe punën në shtëpi.<sup>1</sup> Në këtë sektor, siç tregojnë dhe dëshmitë e punëtorëve, barra e punës sa vjen e shtohet.<sup>2</sup>

Një arsye tjetër mund të jetë fakti se në sektorët në fjalë të ardhurat cilësohen përgjithësisht si të pamjaftueshme. Kështu në ndërtim 67 % e punëtorëve janë me të ardhura të pamjaftueshme; në sektorin e fasonerisë rreth 61.7 % e punëtorëve. Gjendja e vështirë ekonomike përbën një nga faktorët kryesorë të cilët ndikojnë në orët shtesë, si në kuptimin se të ardhurat e pakta i shtyjnë të pranojnë çfarëdoj

1 Kështu përgjigjet njëra prej grave të një fasonerie në Durrës.

2 Nga rrëfimet e punëtorëve të një fasonerie të Beratit.



kushti pune, ashtu edhe në atë që, sado pak që të paguhen, orët shtesë përbëjnë një mundësi për të fituar ca të ardhura jetike më shumë.

Vlen për t'u theksuar kontradikta mes numrit të punëtorëve që përgjigjen se punojnë orë shtesë dhe atyre që paguhen për orët shtesë, ku ky i fundit shpesh është më i lartë se numri i punëtorëve që fillimisht janë përgjigjur se nuk punojnë orë shtesë, çka na lë të dyshojmë se punëtorët kanë nguruar, prej frikës ndoshta, të shprehen nëse pronari po shkel detyrimet e tij ligjore.

Nga ana tjetër, niveli i pagesës së orëve shtesë është mesatarisht më pak sesa 20% e orës normale të punës, duke shkelur kështu Kodin e Punës (neni 91, pika 1), i cili vendos që orët shtesë të punës të mos paguhen më pak se 25% më tepër nga orët normale.

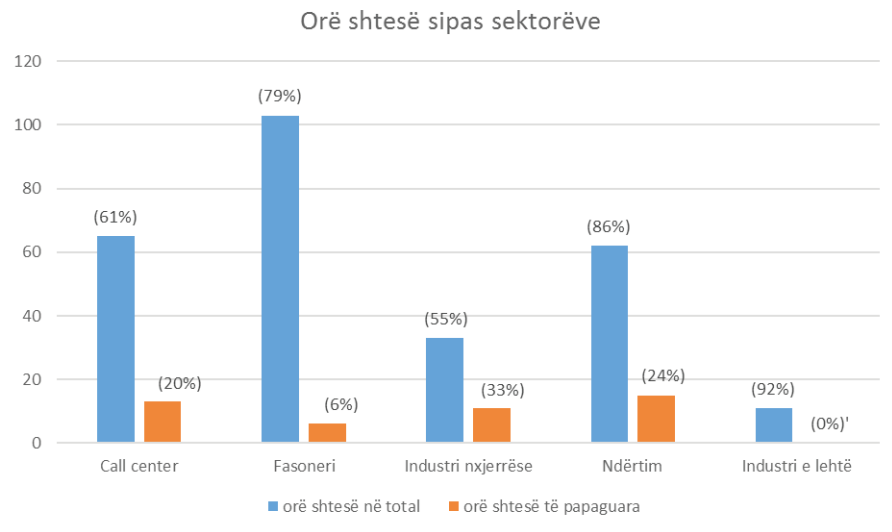


Figura 3: Orët shtesë sipas sektorëve

Sa i përket pagesës për orët shtesë, nga të dhënat e përgjithshme rezulton se ato paguhen deri në 84%. Për këtë nga ndihmon figura 4. Nëse për orët shtesë kishte dallime për t'u theksuar sipas sektorëve, për pagesën e tyre nuk ka dallime të mëdha dhe ato qëndrojnë në nivele të përafërta. Edhe në raport me gjininë e të punësuarve, dallimet për orët shtesë dhe pagimin e tyre janë shumë të vogla.

## Pagesa e orëve shtesë - Në total

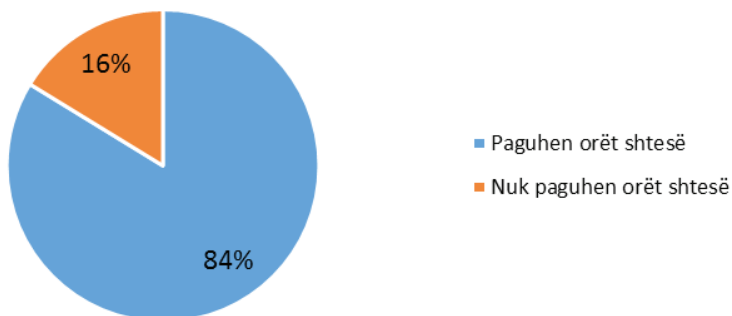


Figura 4: Pagesa e orëve shtesë

Një raport sa interesant, aq edhe kontradiktor është ai mes orëve shtesë dhe pagimit të tyre me pasjen ose jo të një sindikate në vendin e punës. Aty ku nuk ka sindikatë, numri i punëtorëve që punojnë orë shtesë është më i madh. E kundërta ndodh sa i përket pagesës së orëve shtesë, ku raporti përmbysset: orët shtesë paguhen në një masë më të madhe atëherë kur nuk ka sindikatë. Për të kuptuar këto raporte na ndihmojnë figurat 5 dhe 6. Një nga arsyet e kësaj anomalie mund të jetë frika më e madhe e punëtorëve të paorganizuar sindikalisht për të treguar për shkeljet ligjore të pronarit. Një tjetër duket se ka të bëjë me faktin se aty ku nuk ka organizim sindikalist, punëtorët punojnë më shumë orë shtesë, të cilat nuk mund të mospaguhen fare.

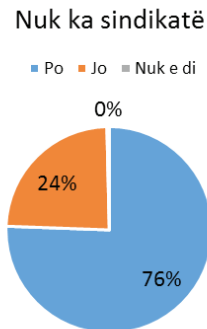
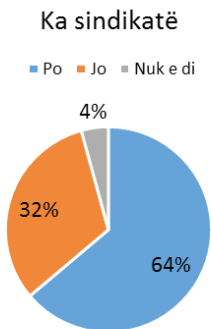


Figura 5: Orë shtesë në raport më të pasurit sindikatë në vendin e punës

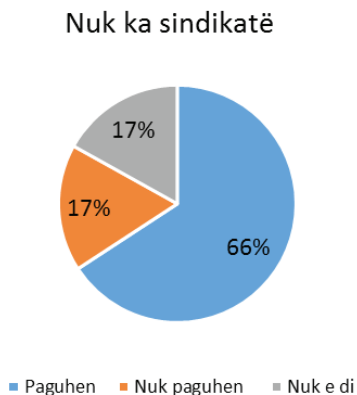
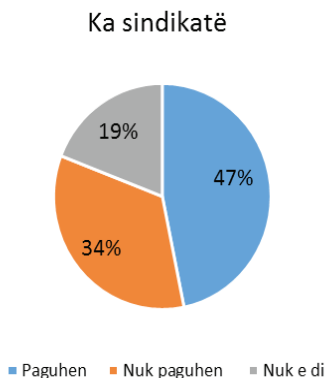


Figura 6: Paguesa e orëve shtesë në raport me pasjen e sindikatës në vendin e punës

### 3. Sa ditë pushimi keni në javë?

*“Ka raste kur nuk bëjmë asnjë ditë pushim”*

*“Shpesh me presion punojmë edhe të dielën katër orë”*

Për sa i përket pyetjes se sa ditë pushim keni në javë, vlen për t'u theksuar se 7.4 % e punëtorëve të intervistuar nuk kanë asnjë ditë pushim; 73.9% e janë përgjigjur që kanë vetëm 1 ditë pushim; 2.5 % janë përgjigjur që kjo varet nga puna dhe nga dëshira e përgjegjësit/pronarit.

## Ditë pushimi në javë

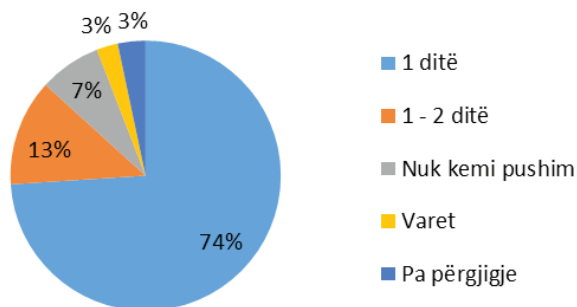


Figura 7: Sa ditë pushimi keni në javë? Në total

Sektorët ku punohet më shumë janë ndërtimi, në të cilin 21.62 % e punëtorëve të intervistuar nuk kanë asnjë ditë pushim, ndërsa 66.2 % kanë vetëm një ditë pushim; industria nxjerrëse/përpunuese, ku 8.3 % përgjigjen që nuk kanë asnjë ditë pushim, ndërsa 36.6% që kanë vetëm një ditë pushim në javë; fasoneria, ku rreth 4.41 % e punëtorëve nuk kanë asnjë ditë pushim, ndërsa 89.7 % e tyre kanë vetëm një ditë pushim në javë. Më pas vjen sektori i call center-ave, ku 1.82 % nuk kanë asnjë ditë pushim, ndërsa 80 % e punëtorëve kanë vetëm një ditë pushim.

Nga të dhënat, ndërtimi ka përqindjen më të lartë të punëtorëve që janë përgjigjur që nuk kanë asnjë ditë pushim dhe atyre që kanë vetëm një ditë pushim. Pas tij vjen industria nxjerrëse/përpunuese dhe fasoneria. Kjo e fundit ka edhe përqindjen më të lartë të punëtorëve që kanë vetëm një ditë pushim, 89.7%.

Një arsye mund të gjendet në faktin, siç e kemi thënë edhe më përpara, që sektorët e ndërtimit, industrisë nxjerrëse/përpunuese dhe fasonerisë karakterizohen nga punëtorë të cilët janë kryesisht me të ardhurat e pamjaftueshme: në ndërtim mbi 67 % e punëtorëve janë me të ardhura të pamjaftueshme; në industrinë nxjerrëse/përpunuese janë 65 %; dhe në fasoneri janë mbi 61 % ata që pohojnë se kanë të ardhura të pamjaftueshme. Pra ashtu si në rastin e bërjes ose jo të orëve shtesë, edhe për sa i përket pasjes ose mospasjes të ditëve pushim gjatë javës, një ndikim të madh kanë të ardhurat, të cilat siç shihen janë të pamjaftueshme. Çka do të thotë se pamundësia për t'ia dalë deri në fund të muajit është një kushtëzim dhe një shtysë e fortë për të bërë sa më shumë ditë pune.

Sidoqoftë nuk duhet harruar fakti që në kapitalizëm synimi kryesor i pronarit është eficaenca në prodhim dhe fitimi sa më i lartë. Pronarët, në mungesë të

investimeve në mjetet e punës, pra në rinovimin e makinerive të ndryshme të cilat do e lehtësonin dhe do e rrisnin prodhimin, e kanë më të lehtë që për të shtuar prodhimin të shtojnë ditët apo orët e punës. Shenjë kjo edhe e kapitalizmit të një vendi periferie, ku akumulimi i kapitalit, sado brutal qoftë, është ende larg nivelit që mund të konkurrojë në teknologji të lartë me vendet e qendrës së kapitalizmit si sistem-bote. Një abuzim dhe shfrytëzim i tillë vjen gjithashtu edhe si pasojë e moskontrollit dhe mosinspektimit të sipërmarrjeve të sektorëve të lartpërmendur nga ana e institucioneve shtetërore përkatëse.<sup>3</sup> Neni 38 i Kodit të Punës thotë: “Kohëzgjatja normale e javës së punës është jo më shumë se 40 orë”. Kurse sipas nenit 58, “pushimi javor është jo më pak se 36 orë, prej të cilave 24 orë janë pa ndërprerje”.

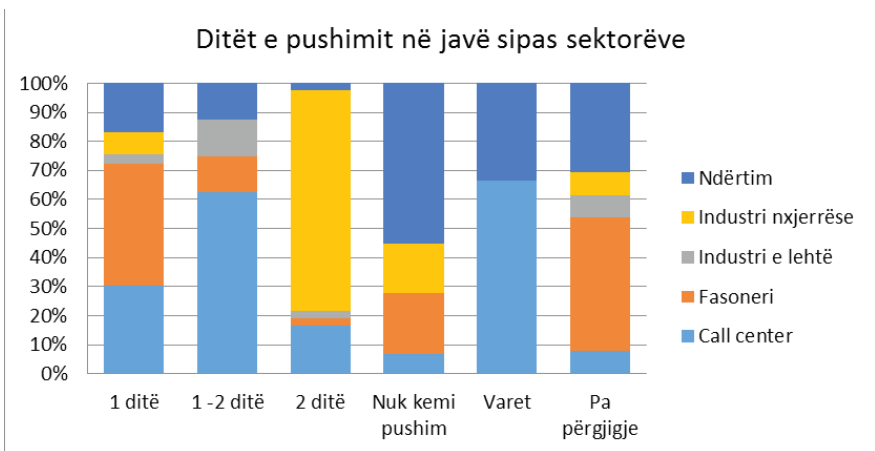


Figura 8: Sa ditë pushimi keni në javë? Sipas sektorëve

Bazuar në raportin gjinor, nga analiza e të dhënave rezulton se 85 % e grave kanë vetëm një ditë pushim gjatë javës dhe vetëm 7.7 % e tyre kanë 1-2 ditë pushim. Ndërkohë 59 % e burrave kanë vetëm një ditë pushim dhe 17 % e tyre kanë 1-2 ditë pushim.

3 Për më tepër shih, IKESH (2016). Gjendja e klasës punëtore në Shqipëri (I), f. 21.

#### 4. A keni pushime vjetore? Nëse po, a janë të paguara?

“15 ditë”

“Nuk na paguhen”

Të pyetur në lidhje me pushimet vjetore 72.7 % e punëtorëve janë përgjigjen që kanë pushime vjetore. Ndërkohë, 63.5 % e tyre paguhen për këto pushime vjetore; 16.8 % nuk paguhen; dhe 0.7 % përgjigjet që kjo varet nga vullneti i pronarit.

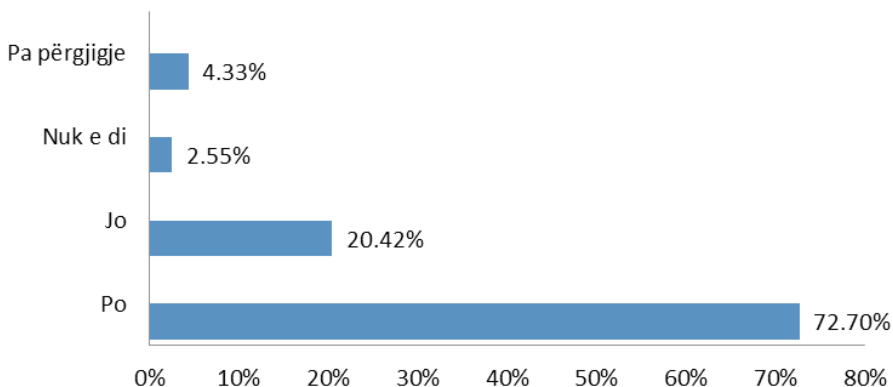


Figura 9: A keni pushime vjetore? Në total

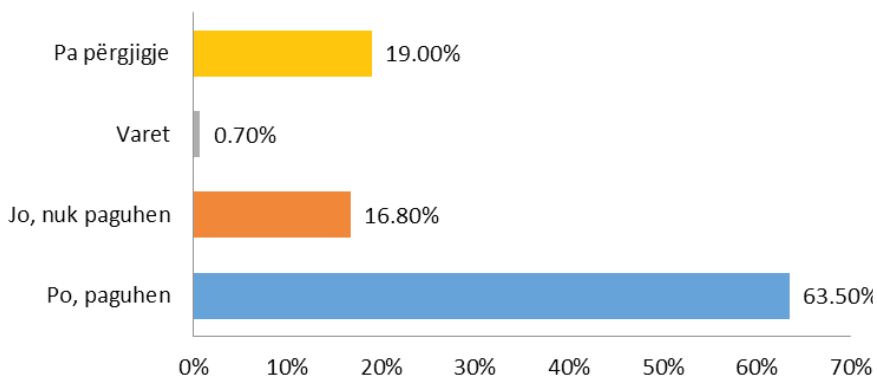


Figura 10: A keni pushime vjetore ? Nëse po, a janë të paguara? Në total

Sektorët me përqindjet më të larta të pushimeve vjetore janë call center-at me 88.1 %, fasoneria me 80.8 % dhe industria nxjerrëse/përpunuese me 73.3 %. Sektori me më pak pushime vjetore është ai i ndërtimit, me 35.1%.

Mbi bazën e të dhënave, në call center-a, prej atyre që kanë pushime vjetore, rezulton që 92.7 % kanë kontratë pune. Ndërsa në fasoneri, prej atyre që kanë pushime vjetore, 71.8 % janë me kontratë pune.

Për sa i përket ndërtimit, një arsye se përse në këtë sektor 35.1 % nuk kanë pushime vjetore mund të vijë prej faktit se 43.5 % e tyre nuk kanë kontratë pune. Sidoqoftë fakti që prej atyre që nuk kanë pushime, 46 % përgjigjen se kanë një kontratë punë është kontradiktore, meqenëse të pasurit e kontratës nënkupton edhe pasjen e disa të drejtave, siç janë pushimet, të cilat i përcaktohen në Kodin e Punës. Mirëpo, siç është trajtuar në analizën e pyetjeve mbi kontratat e punës, një pjesë jo e vogël e tyre janë fiktive dhe realisht punëtorët nuk kanë thuarjse asnjë të drejtë.

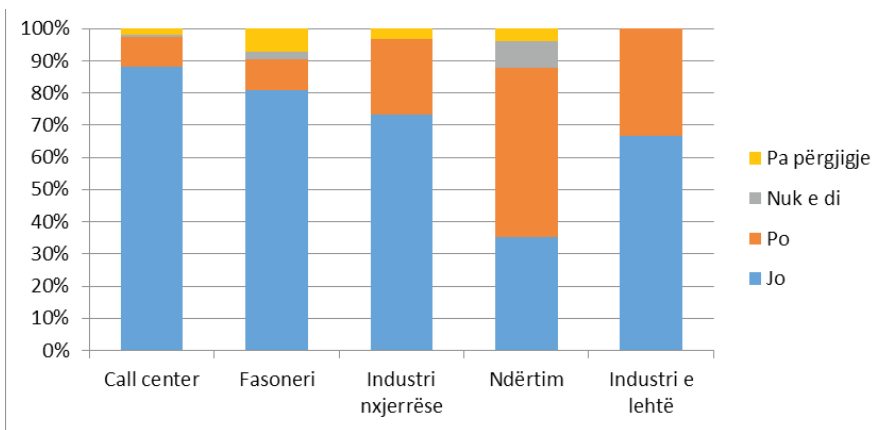


Figura 11: A keni pushime vjetore? Sipas sektorëve

Sektorët ku ka përqindje më të lartë të pushimeve vjetore të paguara janë industria nxjerrëse/përpunuese me 93.18% dhe fasoneria me 69 %. Ndërsa call center-at janë sektori që kanë përqindjen më të lartë të pushimeve vjetore të papaguara, me 30.9 %.

Mirëpo call center-at janë njëkohësisht sektori që ka më tepër pushime vjetore dhe ai që ka më tepër pushime të papaguara. E kundërta ndodh me industrinë nxjerrëse/përpunuese ku mbi 93 % të punëtorëve u paguhen pushimet vjetore. Pra

call center-at dhe industria nxjerrëse/përpunuese janë dy sektorë që qëndrojnë në dy ekstremet e kundërta të segmentit: në call center-a duke qenë se kontratat e punës janë kryesisht me kohë të pjesshme, në to nuk përfshihen pushimet vjetore; ndërsa në industrinë nxjerrëse/përpunuese kontratat janë kryesisht me kohë të plotë si dhe janë produkte të kontratave kolektive.

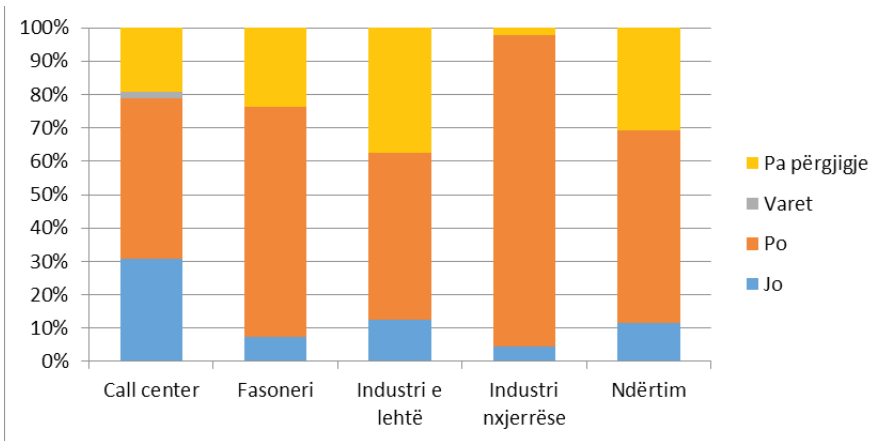


Figura 12: Pagesa e pushimeve vjetore. Sipas sektorëve

Nëse i krahasojmë të dhënat sipas gjinisë, 69.7% e punëtorëve burra përgjigjen se pushimet vjetore u paguhen, kurse numri i grave që japin të njëjtën përgjigje është 59.4%. Arsyeya e këtij dallimi duhet gjetur te fakti se burrat e intervistuar mbizotërojnë numerikisht në sektorin e industrisë nxjerrëse/përpunuese, ku punëtorët janë të pajisur me kontrata kryesisht me kohë të plotë dhe kolektive, në të cilën përfshihet dhe pagesa e pushimeve vjetore.



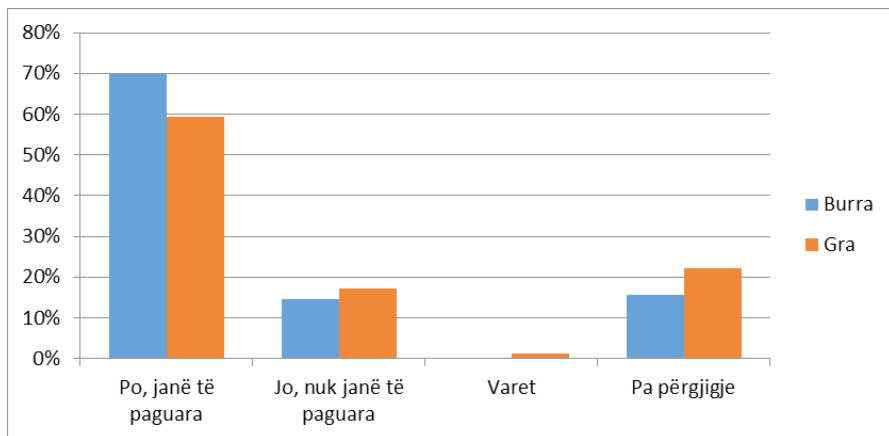


Figura 13: Pagesa e pushimeve vjetore. Sipas gjinisë

## 5. A jeni aksidentuar ndonjëherë?

*“Djegje duarsh e prerje gishtash”*

*“Na bie të fikët nga vapa”*

Të dhënat e mbledhura mbi aksidentet në vendin e punës paraqesin një tablo alarmante. Sektori me përqindjen më të lartë aksidenteve mbetet ai i industrisë nxjerrëse/përpunuese, që përfshin industrinë e naftës dhe atë minerare, me 67% të të intervistuarve që shprehen se janë aksidentuar ose kanë qenë dëshmitarë apo kanë dëgjuar mbi raste aksidentesh. Rreth 62% e punëtorëve në këtë sektor dëshmojnë se njohin raste aksidentesh me pasojë vdekjen në vendin e punës. Duke veçuar sektorin minerar, vlen të përmendet fakti se përqindja e të aksidentuarve në total shkon në 86% dhe me pasojë vdekjen në 77% prej tyre. Në dëshmitë e minatorëve ngrihet pretendimi se disa nga vdekjet fshihen qëllimisht nga vëmendja e medias apo instancat shtetërore. Siç u përmend edhe në botimin e pjesës së parë të studimit, arsyet për këto rezultate duhen kërkuar në tri faktorë: rreziku objektiv që mbart puna e minatorit, informaliteti e kriminalizimi i industrisë minerare nga grupime lokale dhe mungesa e investimeve në sigurinë dhe kushtet në punë. Shumica e të intervistuarve në sektorin e industrisë nxjerrëse/përpunuese dëshmojnë për aksidente kryesisht me pasojë gjymtime trupore të përkohshme, si për shembull thyerje apo shembje të pjesëve të trupit të shkaktuara sidomos nga rrëzime nga skela, autoboti etj. Megjithatë ka edhe dëshmi për dëmtime me

pasoja afatgjata apo të papërcaktueshme, si për shembull djegie në 70% të trupit, dëmtim të syve apo thithje të gazeve helmuese (“na ka zënë gazi”). Në afro 75% të rasteve raportohet se punëtorët e dëmtuar janë transportuar në spital dhe kostot janë mbuluar nga pronari. Pjesa tjetër shprehet se është mjekuar vetë.

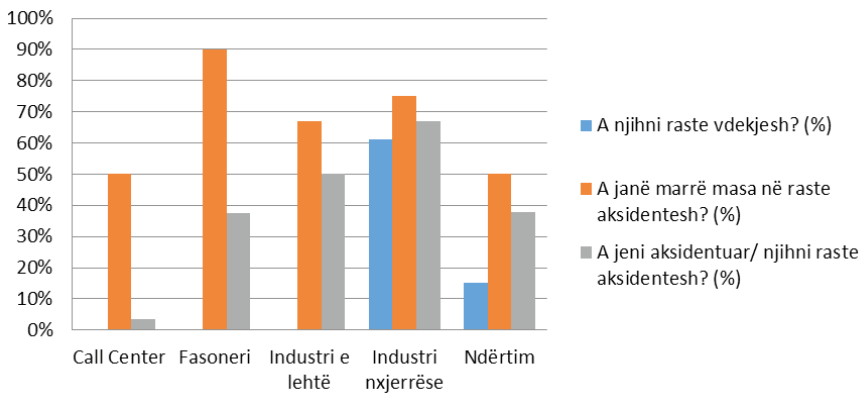


Figura 14: Rastet e aksidenteve në punë dhe masat e marra

Fasoneria dhe ndërtimi radhiten me 38% raste aksidentesh secila, ku në sektorin e ndërtimit përmenden 15% raste vdekjesh. Ky sektor së bashku me industrinë nxjerrëse/përpunuese janë dy sektorët për të cilët raportohen raste vdekjesh. Aksidentet më të shpeshta në fasoneri lidhen me dëmtimin e duarve apo gishtave gjatë procesit të punës, si djegie, prerje apo shpime. Në disa raste raportohen situata gjendjeje të fikëti për shkak të temperaturave të larta dhe ajrit të rënduar me gazrat e çliruara gjatë procesit të punës. Vlen të përmendet se në këtë sektor raportohet përqindja më e lartë e masave të marra në raste aksidentesh, me 90%, ku në shumicën e rasteve aksidentet e lehta mjekohen në vendin e punës, ndërsa për ato më të rëndat punëtori është transportuar në urgjencë.

Aksidentet në sektorin e ndërtimit lidhen me mungesën ose mosrespektimin e masave të sigurisë në punë çka bën që dëmtimet në disa raste të jenë edhe fatale. Një prej dëshmimeve bën fjalë për pagesë në dorë nga ana e pronarit të shpenzimeve për mbulimin e kostove të mjekimit, me kusht që të mos bëhej publik rasti i aksidentit, për shkak punëtori nuk kishte kontratë të rregullt ose, siç shprehet ai vetë, punonte “në të zehtë”. Aksidentet lidhen kryesisht me humbjen e ekuilibrit dhe rrëzimin e punëtorit nga skela, por edhe me dëmtimet gjatë përdorimit të makinerive të rënda. Dëshmitë bëjnë fjalë për thyerje e dëmtime të larmishme të gjymtyrëve, shpesh herë me pasoja afatgjata dhe që kanë kërkuar ndërhyrje të komplikuara kirurgjikale, si implementimi i shufrave të metalit brenda gjymtyrëve. Mirëpo masa janë marrë në vetëm 50% të rasteve.

Në sektorin e call-center-ave, edhe pse dëmtimet janë në përqindje të ulët, raportohen raste luhatjesh tensioni, gjendje të fikëti dhe infeksioni veshi për shkak të kushteve të papërshtatshme të higjienës së pajisjeve (kufjeve) të përdorura.

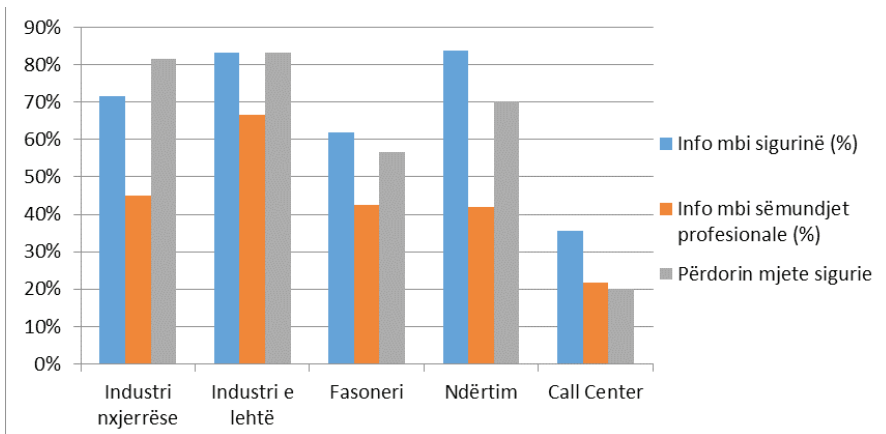


Figura 15: Informacioni mbi sigurinë në punë

Në sektorët me rrezikshmëri më të lartë si industria nxjerrëse/përpunuese dhe ndërtimi (dy sektorët me raste vdekjesh), punëtorët përgjigjen pozitivisht në lidhje me informacionin e marrë nga punëdhënësi mbi rreziqet në vendin e punës, përkatësisht në masën 72% dhe 84%. Megjithatë, nga përgjigjet e marra vihet re se informacioni në të shumtën e rasteve vjen në formën e këshillimit në lidhje me zonat më të rrezikshme të kantierit apo minierës, apo si për shembull: “Kujdes nga presioni i lartë!”, “kujdes nga shpërthimet!”, “kujdes nga lartësitë!”, “kujdes kur manovron fadromën!” etj. Ky lloj informacioni është i papërshtatshëm dhe i pamjaftueshëm në profesione me vdekshmëri të lartë. Një fenomen i ngjashëm vërehet edhe në sektorin e fasonerisë: “Kujdes nga zjarri!”, “kujdes duart nga makineritë!”, “mos harroni të hani bukë!”.

Është interesant fakti se në sektorin me numrin më të vogël të aksidenteve, që është ai i call center-ave, raportohet kryerja e trajnimeve që përcaktojnë rreziqet në vendin e punës, si për shembull dëmtimi i dëgjimit apo shikimit, depresioni etj., dhe se si duhet reaguar ndaj tyre (dhënia e ndihmës së shpejtë etj.). Megjithatë ky sektor shënon vlerën më të ulët të të intervistuarve që shprehen se e kanë marrë këtë informacion, me vetëm 35%, çka dëshmon se trajnimet nuk janë periodike apo të shpeshta mjaftueshëm sa për t’u përçuar te stafi i ri që punësohet. Një arsye tjetër mund të jetë mobiliteti i lartë i punëtorëve në këtë sektor, ndryshe nga sektorët e tjerë të sipërpërmendur.

Edhe informacioni lidhur me sëmundjet profesionale duket i pamjaftueshëm, ku më pak se 50% e të intervistuarve shprehen se janë në dijeni lidhur me to. Pjesa më e madhe syresh duket se e ka marrë këtë informacion nga eksperiencia shumëvjeçare në punë sesa nga trajnimi i posaçëm. Punëtorët e industrisë së naftës rezultojnë të jenë më të mirinformuar lidhur me sëmundjet profesionale. Disa prej tyre shprehen se bëjnë kontrole periodike te mjeku.

Sa i përket mjeteve të sigurisë, rezulton se në industrinë e naftës punëtorët janë më të kompletuar, si për shembull me kundërgaz, doreza, syze, fikës zjarri, kuti e ndihmës së shpejtë etj. Ndërsa në industrinë minerare, në të shumtën e rasteve punëtorët përgjigjen se si mjet sigurie përdorin vetëm helmetën. Në sektorin e ndërtimit mjetet standarde të sigurisë janë helmata, këpucët dhe dorashkat, ku 70% e të intervistuarve shprehen se janë në përdorim të tyre.







## II. RESPEKTIMI I TË DREJTAVE PUNËTORE

Të drejtat ligjore të punëtorëve janë të disallojta dhe informacionet për respektimin e tyre i kemi mbledhur nga shumë prej pyetjeve. Mirëpo në këtë kapitull i jemi referuar posaçërisht kushtit juridik të respektimit të tyre, pasjes ose jo të një kontrate pune. Kontrata e punës përbën vetëm kushtin e domosdoshëm, por jo të mjaftueshëm të respektimit të të drejtave punëtoare. Ndaj i kemi pyetur punëtorët rreth llojit të kontratës që kanë, shtrirjes së saj hapësinore dhe kohore, si edhe faktit nëse zotërojnë një kopje të saj – çka përbën detyrim juridik për pronarin dhe kusht që kontrata t'i hyjë në punë realisht punëtorit. Dihet se kontratat kolektive japin garanci më të mëdha për respektimin e të drejtave punëtoare sesa ato individuale. E njëjta gjë vlen edhe për kontratat me kohë të plotë në raport me ato me kohë të pjesshme, ku pronari e ka më të lehtë t'i ndërpresë marrëdhëniet e punës, edhe pa shkak formal. Nga ana tjetër kemi kërkuar të kuptojmë nga punëtorët se sa e njohin Kodin e Punës, dokumentin kryesor juridik prej nga burojnë të drejtat e tyre ligjore.

### **6. A keni kontratë pune? Nëse po, individuale apo kolektive – me kohë të pjesshme apo të plotë?**

*“Nuk e di”*

Nga të dhënat e mbledhura rezultojnë se 75% e të punësuarve kanë kontratë, kurse 25% e tyre punojnë pa një të tillë, çka përbën shkelje flagrante të Kodit të Punës. Sektori me përqindjen më të lartë të informalitetit rezultojnë ai i ndërtimit, me 42% të punëtorëve që punojnë të pakontraktuar. Nga punëtorët e këtij sektori që shprehen se kanë kontratë, vetëm 23% e tyre deklarojnë se kanë kopje fizike të saj dhe vetëm 38% se kjo kontratë respektohet nga pronari. I njëjti nivel i respektimit të kontratës vërehet edhe në sektorët e tjerë, me përjashtim sektorin e call center-ave në të cilin arrin vlerën 57%. Ky sektor ka gjithashtu edhe numrin më të lartë të kontratave me 91%. Sektori i industrisë nxjerrëse/përpunuese gjithashtu ka përqindje të ulët informaliteti (88% kanë kontratë pune), megjithëse respektimi i kontratave është i ulët.



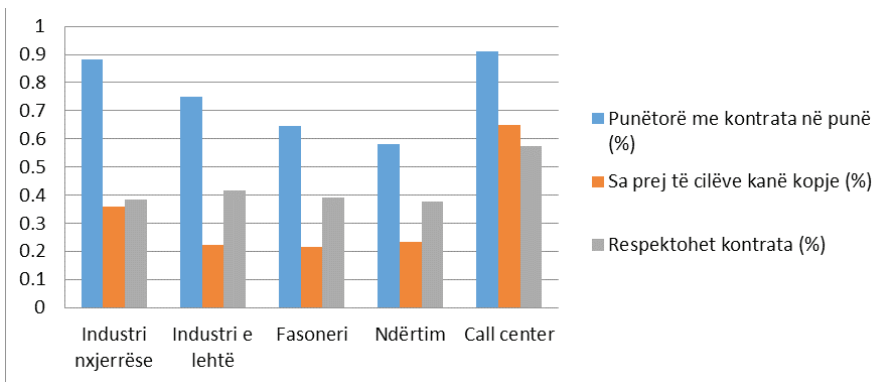


Figura 16: Kontratat në punë

Dallimi që evidentohet mes sektorëve të industrisë nxjerrëse/përpunuese dhe të ndërtimit mund të lidhet me disa faktorë. Në radhë të parë, punëtorët e sektorit të industrisë nxjerrëse/përpunuese kanë një traditë dhe histori pas '90-ës të organizimit të protestave masive me mbështetje edhe të sindikatave, çka ka sjellë fitimin e disa të drejtave bazë, siç është kontrata në punë, kontrata kolektive (Fig. 17) etj. Kjo industri, për më tepër, përbehet nga punëtori kryesisht lokale dhe të specializuar në profesion, ndryshe nga industria e ndërtimit në të cilën punëtorët janë përgjithësisht të ardhur nga zonat periferike të qendrave urbane ku punojnë dhe puna e të cilëve nuk kërkon të njëjtin nivel mjeshtërie. Nga ana tjetër, oferta e fuqisë punëtore në ndërtim nga të papunët është shumë herë më e lartë sesa ajo e industrisë nxjerrëse/përpunuese çka e bën këtë sektor shumë më fleksibël. Sektori i call center-ave, nga ana tjetër, duke qenë se përbëhet nga një punëtori e re në moshë, e arsimuar dhe me prejardhje dhe/ose projektim klasor në klasë e mesme, e cila ka njohuri më të pasura për të drejtat ligjore, dëshmon se disa prej të drejtave bazike në punë respektohen më shumë sesa në sektorët e tjerë.

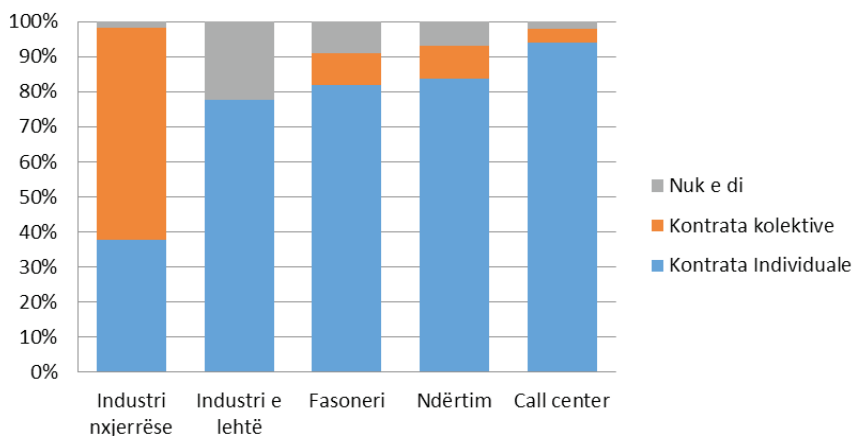


Figura 17: Kontratave kolektive dhe individuale

Përpara se të pasqyrojmë dhe analizojmë raportin midis kontratave individuale dhe atyre kolektive të punës, na duhet të bëjmë disa përkufizime ligjore dhe të përdorim në mënyrë kritike ato pak të dhëna të përgjithshme që janë publikuar deri më tash. Kontrata kolektive, sipas Kodit të Punës, është një marrëveshje kontraktuale mes një ose disa organizatave sindikale dhe një ose disa punëdhënësish<sup>4</sup>, e cila përmban disa dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese (neni 159). Ndërsa kontrata individuale kryhet mes punëdhënësit dhe punëtorit dhe nuk duhet të përmbajë asnjë dispozitë e cila shkon kundër dispozitave të kontratës kolektive, atëherë kur kjo e fundit ekziston. Është për t'u theksuar fakti që pas lidhjes së saj, kontrata kolektive zbatohet ndaj të gjithë punëtorëve, qofshin këta anëtarë ose jo të organizatës sindikale kontraktuese. Ekzistenca e kontratave kolektive të punës përbën një tregues të nivelit të mbrojtjes së të drejtave punëtore. Aty ku ka kontrata kolektive, punëtorët janë më të fortë në raport me pronarin sesa po të përballëshin me të individualisht. Pra kolektiviteti i artikulluar punëtor drejtpeshon disi marrëdhëniet e pushtetit brenda vendit të punës.

Ekzistenca e kontratave kolektive përbën avancim të të drejtave punëtore dhe prapëkthim të interesave dhe normës së fitimit të pronarëve. Prandaj këta të fundit, kurdo që munden, i shmangin kontratat kolektive. Kjo shpjegon, për shembull, nivelin e lartë të kontratave kolektive të punëtorët e sektorit publik

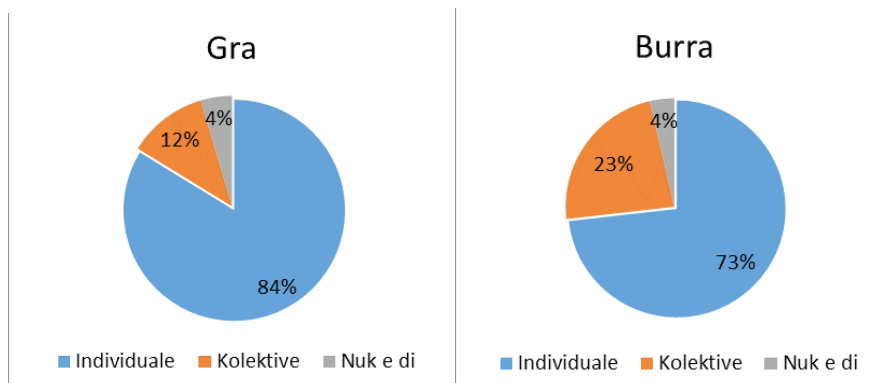
4

Kodi i Punës, kreu XV, neni 160. <http://ligjet.info/book/export/html/5948>

(71.6%) – ku punonjësit nuk i nënshtrohen intensitetit kapitalist të punës që buron prej konkurrencës ekonomike të ndërmarrjes – dhe atë të ulët në sektorin privat (34.6%).<sup>5</sup>

Megjithatë shifrat e mësipërme të mbulimit të punëtorëve të sektorit privat me kontrata kolektive duhen marrë me doreza si për shkak të vështirësisë që mbledhjes së të dhënave për të gjithë punëtorinë shqiptare – për shkak të informalitetit të saj – ashtu edhe prej fshehtësisë së raporteve të punës në ndërmarrje. Nga intervistat tona vetëm 16% e punëtorëve që kanë kontratë pune shprehen se e kanë atë kolektive (ose 12% e të gjithë punëtorëve të intervistuar).

Në ndarjen sektoriale vërehet fenomeni i përmendur më lart. Si rezultat i organizimit sindikal, numri më i madh i kontratave kolektive gjendet në sektorin e industrisë nxjerrëse/përpunuese, 53%. Ndërkohë, sektori me numrin më të madh të kontratave individuale është ai i call-center-ave me 94%. Një faktor i rëndësishëm i kësaj shifre të lartë duket se është konsiderimi i punës në call center-a si e përkohshme dhe si mënyrë për të gjeneruar të ardhura minimale, zakonisht për përballimin e kostove të jetesës dhe studimit, me synimin për t'u punësuar më pas në profesionin në të cilin janë arsimuar. Po ashtu, si aspirantë të klasës së mesme, të punëtorët e call center-ave zë më shumë vend ideologjia e meritokracisë me bazë individuale. Nga ana tjetër, përqindja e lartë e kontratave individuale në sektorët e fasonerisë dhe të ndërtimit, përkatësisht 82% dhe 84%, mund të shpjegohet me faktin se midis këtyre punëtorëve mungon eksperiencia e organizimit sindikal. Ndërkohë që për ndërtimin u përmendën më sipër disa arsye që e pengojnë një organizim të tillë, për sektorin fason mund të përmendet fakti se është një sektor relativisht i ri në Shqipëri dhe përbëhet në masën 85% nga punëtore gra (bazuar në intervista), çka do të thotë se shfrytëzimit si punëtor i shtohet edhe stigmatizimi social i rolit të gruas në shoqëri dhe familje. Ky dallim vërehet edhe në grafikët e mëposhtëm:



<sup>5</sup> Shih: Marrëdhëniet e punës dhe tregu i punës. Sistemi i marrëveshjeve kolektive, Dr. Nikoll DOÇI ([http://kssh.org/uploads/media/Marredheniet\\_e\\_punes\\_dhe\\_tregu\\_i\\_punes.\\_Sistemi\\_i\\_marreshjeve\\_kolektive\\_02.pdf](http://kssh.org/uploads/media/Marredheniet_e_punes_dhe_tregu_i_punes._Sistemi_i_marreshjeve_kolektive_02.pdf))

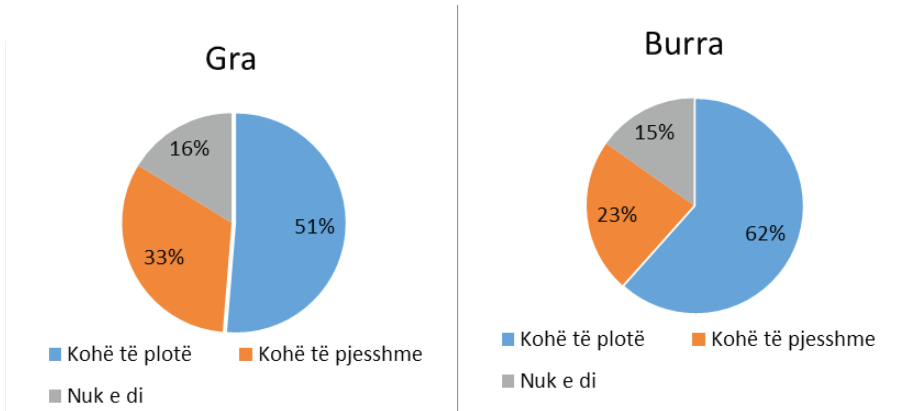


Figura 18: Kontratat në punë sipas ndarjes gjinore

Nga ndarja gjinore e të intervistuarve vërehet se te punëtorët gra mbizotërojnë kontratat individuale dhe me kohë të pjesshme në një përqindje më të lartë sesa te burrat. Vetëm 12% e grave punëtore kanë kontrata kolektive kundrejt 23% të burrave, ndërkohë që 33% e grave punojnë me kohë të pjesshme kundrejt 23% të burrave. Sa i përket mosnjohjes së kontratës apo mungesës së informacionit në lidhje me të, shifrat paraqiten shumë të ngjashme për të dyja gjinitë.

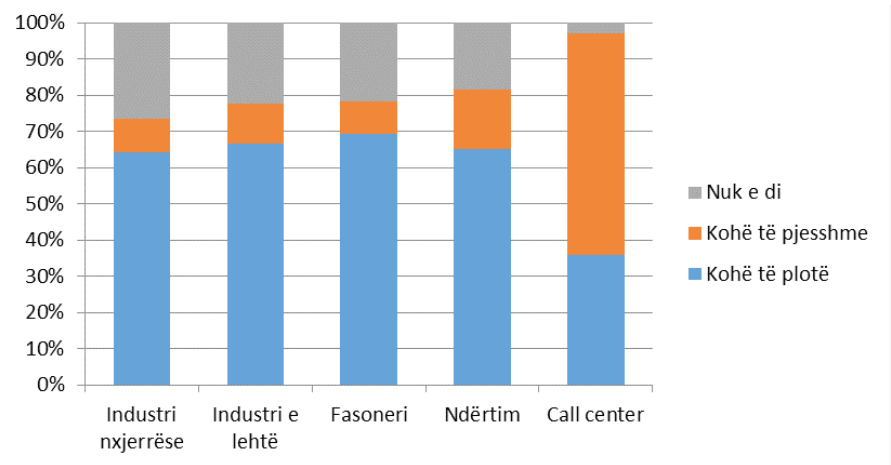


Figura 19: Kontrata sipas kohëzgjatjes së punësimit

Në ndarjen sektoriale sa i përket kontratave me kohë të plotë dhe të pjesshme (Fig. 19), spikat sektori i call center-ave, tek i cili mbizotërojnë kontratat me kohë të pjesshme në masën 61%, për arsyet që u përmendën pak më lart. Gjithashtu, niveli arsimor i punëtorëve të këtij sektori bën që mosnjohja e kontratës të jetë në përqindjen më të ulët, vetëm 3%, krahasuar me sektorët e tjerë. Niveli i kontratave me kohë të plotë është relativisht i ngjashëm nëpër sektorët e tjerë në masën 60-70%.

Shpërndarja moshore e punëtorisë na tregon se të rinjtë (nën 30 vjeç) mbizotërojnë në call center-a, në masën 91%. Shumë më poshtë vjen fasoneria me punëtori të re që arrin në 46%. Në këtë aspekt është interesant të vërehet raporti mes kontratave individuale dhe kolektive për këtë grup-moshë. Kontratat kolektive mbulojnë një numër të papërfillshëm punëtorësh, 5%, ndryshe nga 21% që është për kategorinë mbi 30 vjeç. Një fenomen i ngjashëm vërehet në kontratat me kohë të pjesshme për nën 30-vjeçarët ku zënë 33% kundrejt 9% të të intervistuarve mbi këtë grup-moshë.

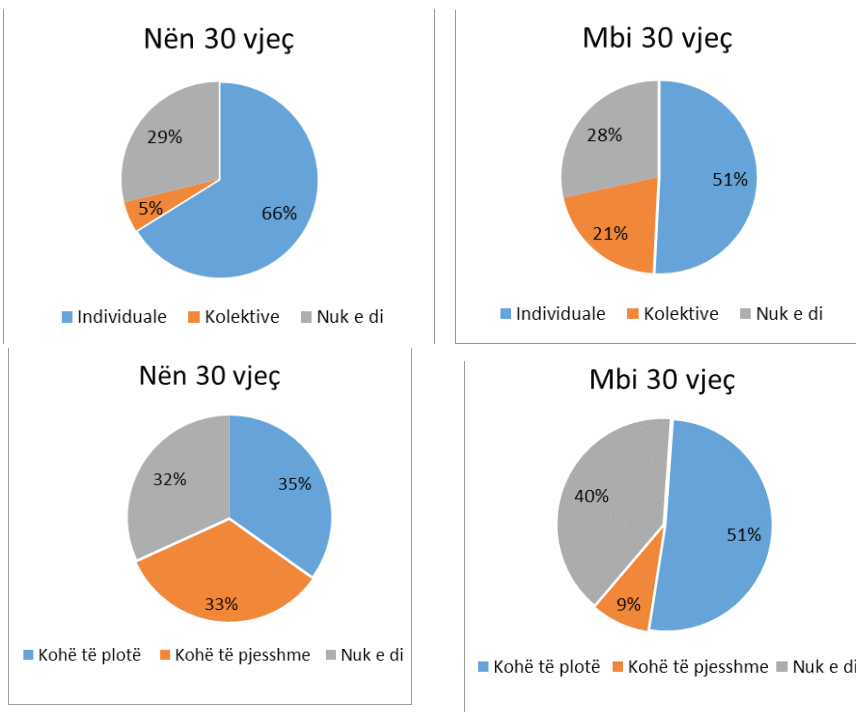


Figura 20: Kontratrat sipas moshës

Nga këto të dhëna mund të dilet në përfundimin se punëtorja me moshë më të re në Shqipëri ka më pak të drejta të garantuara kolektivisht në vendin e punës sesa ajo me moshë më të madhe, çka e bën atë më pak të mbrojtur ndaj abuzimeve nga pronari dhe menaxheri. Nga ana tjetër kjo grup-moshë, shumica dërrmuese e të cilëve punon në call center-a, preferon punësimin me kohë të pjesshme duke qenë se të ardhmen e projekton në një vend pune apo profesion me status social dhe të ardhura më të mira.

Sa i përket nivelit arsimor të punëtorëve, siç tregohet në figurën 21 punëtorja me arsim të lartë mbizotëron në call center-a me 87% të të intervistuarve, ndërkohë që arsimi i mesëm dhe ai tetëvjeçar përbëjnë pjesën kryesore të punëtorisë në sektorët e tjerë.

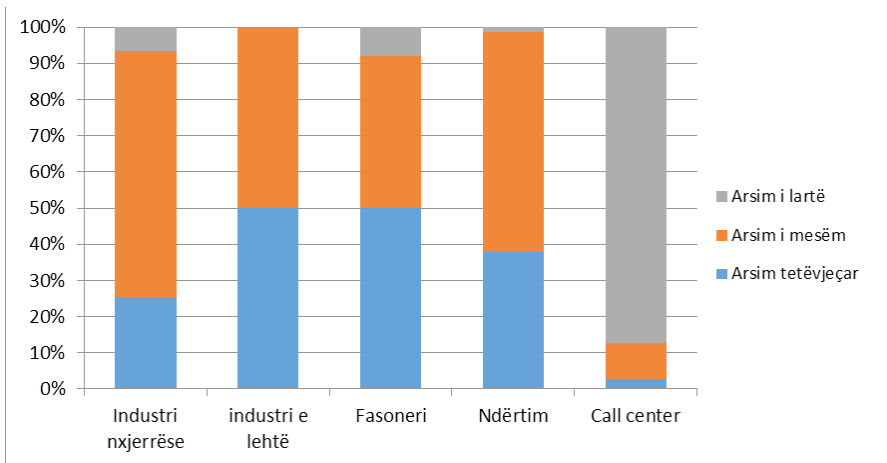


Figura 21: Niveli arsimor sipas sektorëve

Nga ky pikëvështrim, vlen të analizohet situata e punëtorisë bazuar në nivelin e arsimimit. Siç mund të vërehet te figura 22, ekziston një marrëdhënie specifike mes nivelit arsimor të punëtorëve dhe respektimit të të drejtave në vendin e punës. Kështu, sa më i lartë niveli arsimor i punëtorëve, aq më i ulët niveli i informalitetit, aq më shumë prej tyre zotërojnë një kopje fizike të kontratës së punës, aq më shumë respektohet kontrata nga pronari dhe aq më e ulët është shkalla e mosnjohjes së kushteve të kontratës (individuale/kolektive apo me kohë të pjesshme/të plotë). Nga ana tjetër, kontratat individuale dhe me kohë të pjesshme mbizotërojnë te punëtorët me arsim të lartë, siç edhe pritej nga sa u argumentua më sipër.

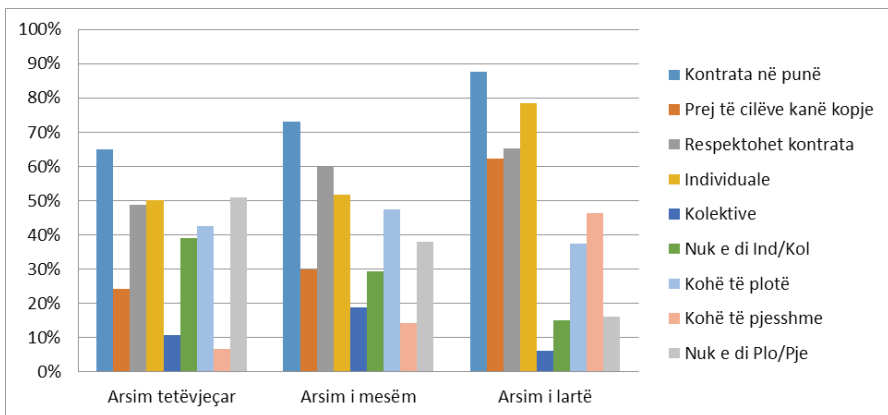


Figura 22: Respektimi i të drejtave sipas nivelit të arsimit

Në një analizë të fundit sa i përket arsimit të punëtorisë me moshë të re, pra nën 30 vjeç, duke marrë në konsideratë dy sektorët me përqendrimin më të madh të kësaj grup-moshe, call center-a dhe fasoneri me përkatësisht 91% dhe 46%, vihen re rezultatet e mëposhtme:

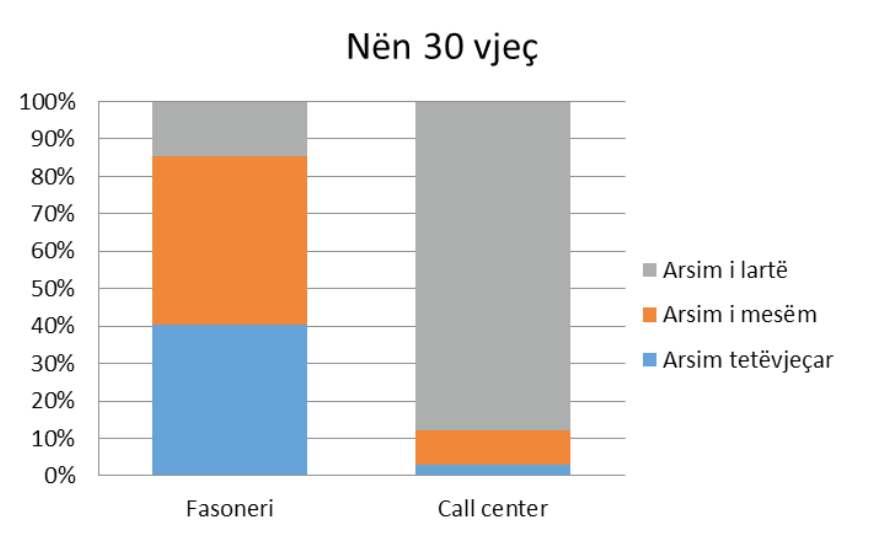


Figura 23: Niveli arsimor për grup-moshën nën 30 vjeç në dy sektorët kryesorë të punësimit të të rinjve

Nga të dhënat e figurës 23 mund të arrihet në konkluzionin se pjesa dërrmuese e të rinjve me arsim të lartë shohin si zgjedhje sektorin e call-center-ave, ndërkohë që të rinjtë me arsim më të ulët zgjedhin kryesisht industrinë fasonë. Kjo ndarje lidhet padyshim me nivelin e aftësive teknike dhe kualifikimin që kërkon vendi i punës – çka sjell edhe ndarjen midis punës fizike dhe asaj konjitive – dhe reflektohet edhe në kontingjentin e punëtorisë në secilin sektor, ku në fasoneri punësohen kryesisht të rinjtë e periferive dhe zonave rurale, ndërkohë që call-center-at janë të lokalizuara kryesisht në qendra urbane dhe kërkojnë fuqi punëtore më të arsimuar. Te sektori i call center-ave, siç u pasqyrua më lart, mbizotëronin kontratat me kohë të pjesshme, çka sugjeron një perspektivë të të rinjve të këtij sektori për punësim në profesionin për të cilin janë diplomuar. Ndërkohë sektori i fasonerisë ka më shumë kontrata me kohë të plotë, ndoshta sepse perspektiva e të rinjve të punësuar në këtë sektor për një punë më të mirë dhe për të avancuar në shkallën sociale duket më e kufizuar. Pyetjes ‘A jeni i/e kënaqur me punën që bëni?’ 50% e të rinjve në fasoneri iu përgjigjën me po, kundrejt vetëm 32% të moshatarëve në call-center-a, rezultat ky kontradiktor nëse marrim në konsideratë kushtet dhe vështirësinë në punë, mirin e aksidenteve etj. Megjithatë, ky mund të interpretohet si një tregues shtesë lidhur me aspiratat dhe perspektivën e punëtorëve të rinj në secilin sektor. Për më shumë, referojuni analizës së përgjigjeve në kapitullin mbi ndërgjegjen klasore të punëtorëve!

## **7. A e dini se ekziston Kodi i Punës?**

*“Në Shqipëri ligjin e bën Maliq!”*

*“E njoh, por nuk zbatohet”*

Njohuritë mbi ekzistencën e një baze ligjore që përcakton të drejtat e punëtorëve në vendin e punës pasqyrojnë edhe shkallën e ndërgjegjësimit punëtor mbi situatën në të cilën ndodhen. Për më tepër, vënia në dijeni e punëtorit mbi Kodin e Punës është një detyrim ligjor i punëdhënësit. Të dhënat e mbledhura dëftojnë se vetëm 75% e të intervistuarve shprehen se kanë dijeni për Kodin e Punës. Në ndarjen sipas sektorëve vërehet se më të informuar janë punëtorët në call-center-a, me 90%. Kjo e dhënë mund të lidhet me shkallën e arsimimit të punëtorëve në këtë sektor. Sektori me përqindjen më të ulët rezultoi të jetë ai fason me 63%. Ndërkohë mesatarisht vetëm 35% e punëtorëve pohuan se informacionin lidhur me Kodin e Punës e kanë marrë nga pronari, shpesh herë gojarisht.



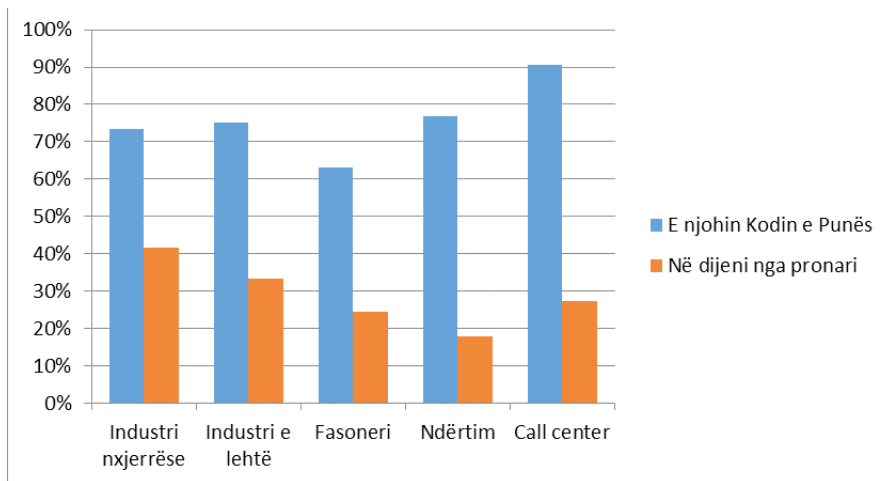


Figura 24: Njohja me Kodin e Punës

Në shumë raste kur punëtorët e intervistuar kanë komentuar në lidhje me Kodin e Punës janë shprehur se, megjithëse mund të jenë në dijeni për ekzistencën e tij apo mund ta njohin përciptazi, ai nuk zbatohet nga pronari. Madje shpesh herë mungesa e zbatimit të Kodit lidhet me pohimin se punojnë në mënyrë informale (në të zezë), sidomos në sektorin e ndërtimit i cili rezulton me shkallën më të lartë të informalitetit (Fig. 24).

Sidoqoftë, shifra e lartë e punëtorëve që shprehen se e njohin Kodin e Punës lë vend për një interpretim më të imët. Ka pasur raste gjatë intervistave ku punëtorët janë përgjigjur duke marrë Kodin e Punës për kontratën e punës.









### III. MARRËDHËNIET KLASORE NË VENDIN E PUNËS

Marrëdhëniet klasore shfaqen në rrafshje. Në mënyrë të drejtpërdrejtë ato shfaqin mënyrën se si pronari dhe punëtori/ët përballen në vendin e punës. Në mënyrë të ndërmjetësuar ato ngrihen në nivel shoqëror, duke i përballur pronarët dhe punëtorët jo më si individë apo grupe të vogla brenda për brenda vendit të punës, por si klasa në terrenin shoqëror. Në aspektin e fundit, marrëdhëniet klasore do t'i analizojmë në kapitullin e ndërgjegjes politiko-shoqërore të punëtorisë. Në këtë kapitull do të merremi me marrëdhëniet e drejtpërdrejta pushtetore në vendin e punës, ku punëtorët janë pyetur lidhur me njohuritë dhe përvojën e tyre të organizimit sindikal dhe me perceptimin e presionit nga pronari dhe mbikëqyrësit.

Përpara se t'i hyjmë analizës kritike të pyetjeve, duhet të hapim një parantezë të shkurtër rreth bazës ligjore dhe shtrirjes së organizimit sindikalist në Shqipëri. Sindikatat, sipas nenit 176 të Kodit të Punës, përkufizohen si organizata shoqërore të pavarura, që krijohen nga bashkimi vullnetar i punëtorëve, të cilat kanë për qëllim përfaqësimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore të anëtarëve të tyre, pra të punëtorëve.

Dy shtyllat mbi të cilat bazohet një sindikatë janë fuqia e anëtarësisë së saj dhe kompetenca e organizatës.<sup>6</sup> Këta janë dy elementët thelbësorë që e bëjnë një sindikatë të fortë dhe efikase për sa i përket presionit që ajo mund të ushtrojë në respektimin e të drejtave të punëtorëve dhe në përmirësimin e kushteve të tyre të jetesës. Për sa i përket anëtarësisë, mbështetur në vlerësimet ndërkombëtare të ITUC, ETUC, Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë (KSSH) ka rreth 110 mijë anëtarë, ndërsa Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë (BSPSH) ka 83 mijë anëtarë.<sup>7</sup> Megjithatë këto shifra duhen marrë me rezerva sepse nga hulumtimet e mëtejshme rezulton që një pjesë e anëtarësisë në këto subjekte sindikale është formale, në mos fare fiktive, çka del në pah edhe nga numri mjaft i vogël i punëtorëve të intervistuar që deklarojnë se janë të organizuar sindikalisht.

Fuqinë dhe ndikimin e tyre në përmirësimin e kushteve të punëtorisë organizimi sindikal e ka shprehur disa herë – pas kulmit të arritur në përmbyjsjen e socializmit burokratik më 1991. Rasti më domethënës është ai i grevës së minatorëve të Bulqizës në vitin 2011. Nëpërmjet asaj greve minatorët arritën ta detyronin punëdhënësin që të firmoste një marrëveshje e cila garantonte rritjen e pagës në masën 20%, përmirësimin e kushteve të punës, pagesa për 22 dite leje, pagën e 13 etj.<sup>8</sup> Mirëpo nga intervistat me minatorët e Bulqizës kemi kuptuar se një pjesë e këtyre arritjeve kanë mbetur në letër, për çka ata shprehin rezerva dhe pakënaqësi edhe ndaj burokracisë sindikale që ka dalë bashkëdorëzanëse e zbatimit të tyre.

6 Frank. Hankte, Sindikatat në shekullin XXI. Manual diskutimi për sindikatat në vendet në tranzicion.

7 <http://kssh.org/kongresi-i-v-i-kssh/raport-permbledhes/>

8 <http://kssh.org/aktivitete/artikull-video/article/greva-e-bulqizes/>

## 8. A e dini ç'është sindikata?

*“Sindikata merret me padrejtësitë që bëhen”*

*“Sindikata merret me respektimin e të drejtave të punëtorëve”*

Pyetja bazike që i paraprin organizimit sindikal, por edhe tregon nivelin e ndërgjegjes politiko-shoqërore të punëtorëve është bazike: ajo kërkon të kuptojë se a e dinë punëtorët se ç'është sindikata dhe si e përkufizojnë atë. 69 % janë përgjigjur që e dinë se ç'është sindikata, kurse 25% se jo. Të tjerët nuk janë përgjigjur. Nga ato pak përgjigje cilësore që kemi marrë nga kjo pyetje duket se punëtorët e dinë se për çfarë shërben sindikata, duke i dhënë përkufizime sa partikulare (mbrojtje të drejtash punëtore), aq edhe universale (si luftuese kundër padrejtësive shoqërore).

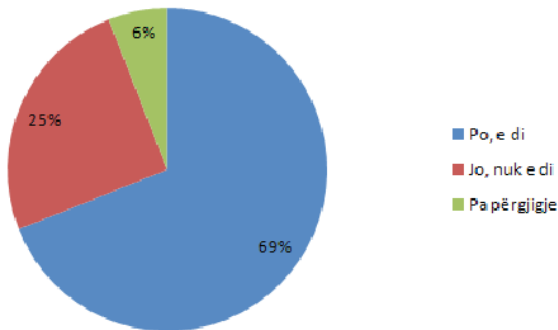


Figura 25: A e dini ç'është sindikata? Në total

Parë në trajtë bruto arrijmë të kuptojmë vetëm që shumica dërrmuese e punëtorëve e dinë se ç'është sindikata. Nëse përgjigjet i shohim në raport me nivelin e arsimit të punëtorëve, siç pritet, rezulton që sa më shumë vite shkollë të kenë bërë të intervistuarit, aq më shumë kanë njohuri se ç'është sindikata. Tabela që vijon tregon shkallëzimin e njohurive mbi sindikatat në raport me arsimimin e punëtorëve të intervistuar.

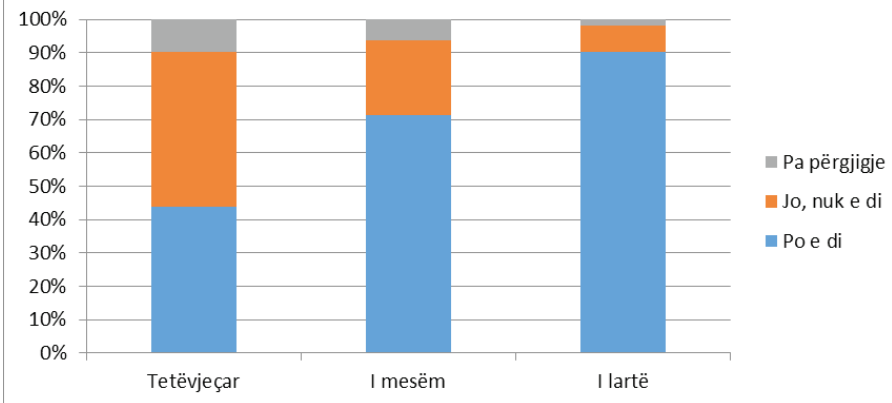


Figura 26: A e dini çështje sindikata? Sipas arsimit

Nëse e analizojmë sipas sektorëve, nga të dhënat vërejmë se në vendet e para për njohje të sindikatës janë call center-at me 90.9% dhe punëtorët e industrisë nxjerrëse/përpunuese me 86.7%. Në fund renditen punëtorët e fasonerisë me shifrën relativisht mjaft më të ulët, 38.2%. Niveli i lartë i njohurisë mbi sindikatën në sektorin e call center-ave lidhet me faktin se midis tyre gjendet numri dukshëm më i lartë i të arsimuarve universitarë. Kurse përqindja e lartë e përgjigjeve në sektorin e industrisë nxjerrëse/përpunuese lidhet me organizimin e tyre të kahershëm dhe të vazhdueshëm në sindikata. Në fasoneri, ku mungon edhe arsimimi i lartë, edhe përvoja e organizimit sindikalist, përqindja është mjaft më e ulët.

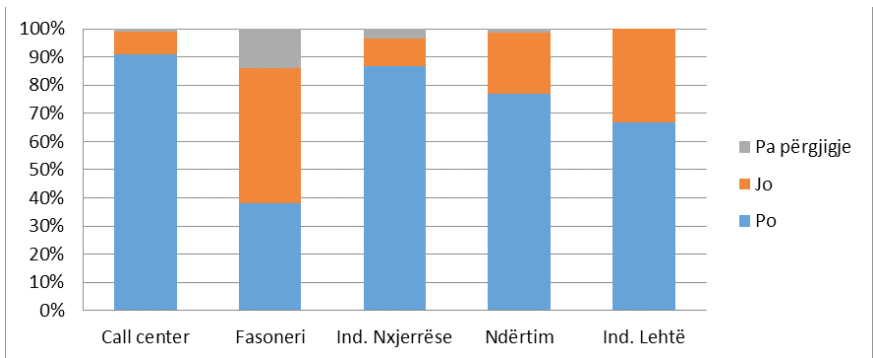


Figura 27: A e dini çështje sindikata? Sipas sektorëve (%)



Nëse njohuritë mbi sindikatat i vendosim në raport me gjininë, vërejmë se te burrat njohuritë janë më të mëdha, 75 %, sesa te gratë, 63.6%. Shpjegimi më i mundshëm i kësaj diference ka të bëjë me faktin se burrat mbizotërojnë numerikisht në sektorët ku ka histori të kahershme dhe të vazhdueshme organizimi sindikal, si industria nxjerrëse/përpunuese, kurse gratë aty ku ka pasur më pak vend për të tillë organizim, në fasoneri. Po ashtu te gratë e fasonerisë mbivendoset edhe niveli më i ulët i arsimimit që drejtpeshon për poshtë njohuritë që kanë gratë e call center-ave për sindikalizmin.

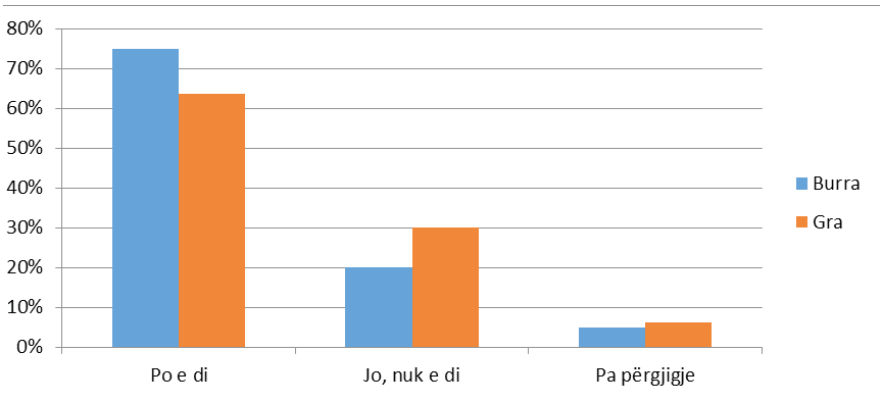


Figura 28: A e dini ç'është sindikata? Në raport me gjininë

## 9. A ka sindikatë në vendin tuaj të punës?

*“Kryetare e sindikatës është drejtoresha”*

*“Sindikata është fiktive”*

Një prej shkaqeve kryesore të kushteve të vështira të punës në të cilën gjendet punëtorja sot vjen si pasojë e mosorganizimit të saj sindikal apo e inefikasitetit të këtij organizimi në rastet kur ai është i krijuar tashmë.

Niveli i ulët i organizimit sindikal del edhe nga përgjigjet e punëtorëve, 68% e të cilëve shprehen se në vendin e tyre të punës nuk ka organizim sindikal. Arsyet duhen kërkuar te marrëdhëniet e drejtpërdrejta të prodhimit, pra te raporti i forcave brenda vendit të punës midis punëtorit në njërin krah dhe pronarit e

ndihmësve të tij (mbikëqyrësve) në krahun tjetër. Mirëpo lidhja e drejtpërdrejtë e nivelit të organizimit sindikal me presionin e pronarit/mbikëqyrësit nuk është e thjeshtë pasi nga shumë intervista kemi vënë re se punëtorët janë shumë më të gatshëm të përgjigjen rreth pagës apo kushteve të jetesës sesa kur vjen puna për marrëdhënien me pronari/mbikëqyrësin. Frika për të mos folur apo folur të kundërtën e asaj që mendojnë shpjegon edhe lidhjen paradoksale midis organizimit sindikal dhe përgjigjes punëtore rreth presionit në vendin e punës. Kështu nga ata që përgjigjen se në vendin e tyre të punës nuk ka sindikatë, vetëm 5.3% pranojnë se pronari/mbikëqyrësi ushtronë presion, kurse 85.7 të tjerët e mohojnë këtë gjë. Anasjelltas aty ku ka organizim sindikal, 58.7% shprehen se nuk ka presion, kurse 34.8% se ka të tillë.

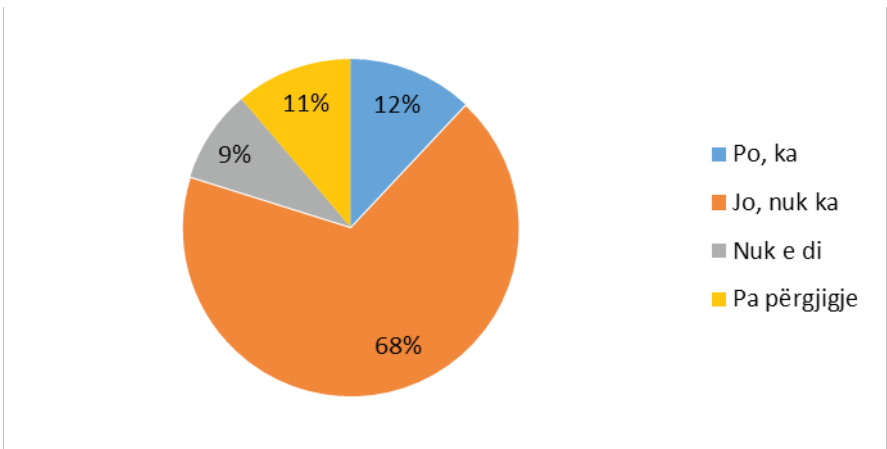


Figura 29: A ka sindikatë në vendin tuaj të punës? Në total

Mirëpo punëtorët i kemi vënë përballë edhe një pyetje më specifike lidhur me presionin, nëse presioni i pronarëve shtrihet deri në kërcënimin që ata të mos organizohen sindikalisht. Njëlloj si pyetja e mësipërme, numri i lartë i punëtorëve që shprehen se nuk ndjejnë presion, 80%, mund të shpjegohet me frikën e tyre për të thënë të vërtetën. Por në këtë rast ka vend edhe për një shpjegim të dytë. Situata e presionit të gjithanshëm në vendin e punës, me kërcënime të herëpashershme për pushim nga puna edhe për problemet më të vogla – pra klima e përgjithshme e frikës në vendin e punës – bën që pronari/mbikëqyrësi të mos ketë nevojë të ushtrorë presion specifikisht kundër organizimit sindikal. Fundja presioni ushtrorhet aty ku ka embrione apo tendenca organizimi sindikal, pra si reagim ndaj një zgjimi të afërt punëtor. Aty ku këta elementë mungojnë, presioni mund të mos artikullohet në mënyrë specifike.

Kjo shpjegon se pse numri i punëtorëve që pranon se ushtrohet presion për të mos u organizuar sindikalisht është shumë herë më i madh në sektorin e industrisë nxjerrëse/përpunuese – aty ku, siç do ta trajtojmë më poshtë, niveli i organizimit sindikalist është mjaft më i lartë dhe intensiv se në sektorët e tjerë. Gjetiu, ku sindikalizmi edhe kur ekziston ka natyrë tërësisht formale dhe kontrollohet nga pronarët dhe mbikëqyrësit, presioni për të mos u organizuar sindikalisht është i panevojshëm.

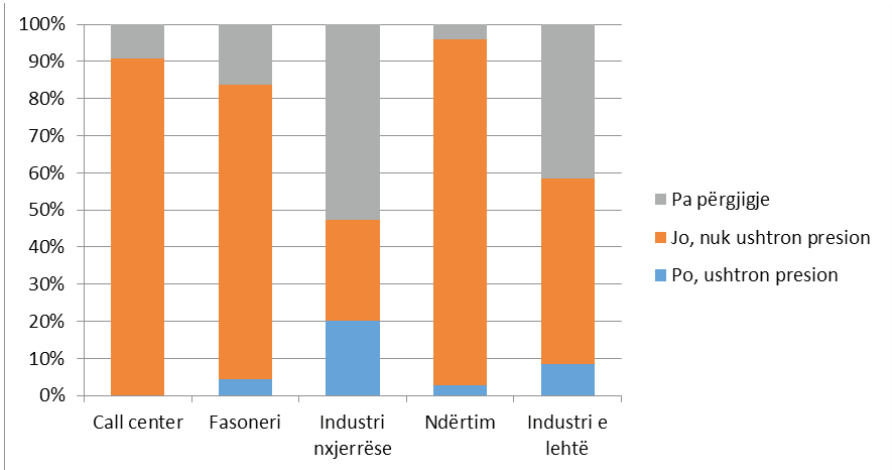


Figura 30: A ushtron përgjegjësi/mbikëqyrësi presion për të mos u organizuar në sindikata?  
Sipas sektorëve

\* \* \*

Nëse i krahasojmë përgjigjet sipas sektorëve, vërejmë se sektori me organizimin më të gjerë sindikal është ai i industrisë nxjerrëse/përpunuese, ku 29.2% e të intervistuarve shprehen se në vendin e tyre të punës ka sindikatë. Sektori i fasonerisë renditet i dyti, por mjaft më poshtë, me 8.1% të punëtorëve që shprehen se kanë sindikatë. Në sektorin e call center-ave vetëm 1% japin përgjigje pozitive, ndërsa në sektorin e ndërtimit nuk kemi gjetur asnjë punëtor që të pranojë se në vendin e tyre të punës ka organizim sindikal.

Organizimi më i lartë i punëtorëve të industrisë nxjerrëse/përpunuese lidhet me kualifikimin e tyre më të lartë, çka do të thotë se ata janë më pak të konkurrueshëm si punëtorë krahasuar me sektorët e tjerë. Po ashtu, si në Bulqizë, ashtu edhe në Ballsh – ku janë kryer numri më i madh i intervistave me punëtorët e industrive nxjerrëse/përpunuese – punëtorja është e kufizuar lokalisht, në qytete industriale të krijuara gjatë ekspansionit industrialist të kohës së socializmit. Kësisoj punëtorët

e kanë pasur më të lehtë ta njohin njëri-tjetrin prej bashkëpunimit të gjatë dhe bashkëjetesës së afërt.

Është pikërisht kjo e fundit që mungon dukshëm në sektorë si ndërtimi, ku punëtorët vijnë nga zona të ndryshme të qyteteve të mëdha dhe rrethinave të tyre. Po ashtu sektori i ndërtimit ka përqindjen më të ulët të punëtorëve që kanë kontratë pune, 58% – mesatarja e punëtorëve me kontratë pune është 75%. Punëtorët e ndërtimit kanë edhe përqindjen më të ulët – hiq sektorin e call center-ave që ka specifikat e veta – të kontratave kolektive (9%) dhe atyre me kohë të plotë (65%).

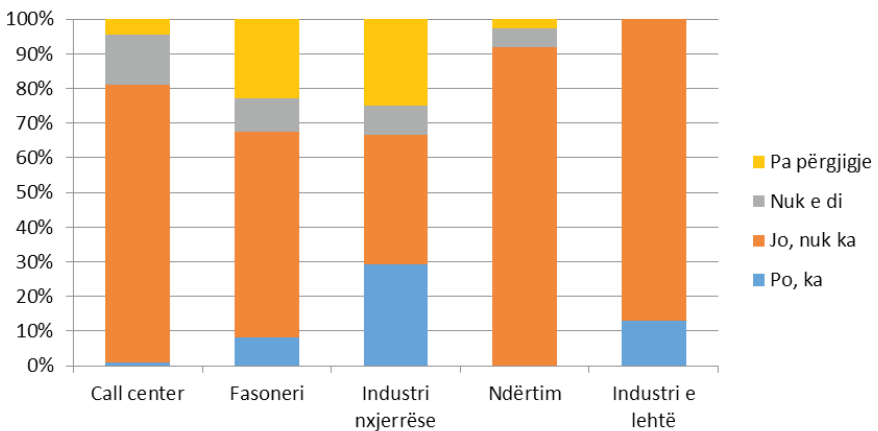


Figura 31: A ka sindikatë në vendin tuaj të punës? Sipas sektorëve

Niveli i ulët i organizimit sindikal në fasoneri ndikohet nga kualifikimi më i ulët i fuqisë punëtore dhe përkatësia gjinore grua e shumicës dërrmuese të punëtorëve, çka në një vend me botëkuptim shoqëror patriarkal si Shqipëria nënkupton se shtrati kulturor i nënshtrimit të gruas është më i favorshëm. Po ashtu vendndodhja e fasonerive në qytete të vogla ose në periferi të qyteteve të mëdha – aty ku papunësia është më e lartë – bën që frika e humbjes së vendit të punës si rezultat i organizimit sindikal të jetë më e lartë.

Niveli jashtëzakonisht i ulët i organizimit sindikal në call center-a mund të shpjgohet me specifikën e llojit të punës, pritshmëritë e punëtorëve dhe niveli i pagës për një punë të kualifikuar. Punëtorët e call center-ave bëjnë një punë të individualizuar në ekstrem, ku secili ka për detyrë të lidhë një numër të caktuar kontratash me konsumatorët. Ky veçim nuk lejon ngritjen e besimit reciprok dhe solidaritetit të nevojshëm për organizim sindikal. Nga ana tjetër, shumica dërrmuese e të intervistuarve e shohin punën në call center-a si provizore dhe kalimtare. Punëtorët me arsim universitar ose në kryerje e sipër të tij synojnë të bëhen pjesë e asaj që Nicos Poulantzas-i e quan mikroborgjezi e re teknike ose, e

thënë më thjesht, punonjës profesionistë që i përkasin klasës së mesme. Jo më kot edhe numri i orëve të punës së tyre është më i kufizuar (4 deri në 6 orë në ditë) dhe kontratat me kohë të pjesshme, për të mundësuar mobilitetin që lyp njëkohësisht e punës dhe studimit. Së fundmi, pagat krahasimisht më të larta të këtyre punëtorëve i shtynjë ata më pak drejt organizimit.

Niveli mjaft i ulët i organizimit sindikal në call center-a, ku shumica dërrmuese e punëtorëve janë me arsim universitar, dhe ai i lartë në industrinë nxjerrëse/përpunuese, ku mbizotëron arsimi parauniversitar, tregon se nuk ka lidhje midis njohurive teorike apo përgatitjes intelektuale dhe organizimit sindikal.

Edhe aty ku ka sindikatë, dëshmitë e punëtorëve na tregojnë se në mjaft raste ato janë thjesht formale. Simptomatike janë rastet e një fasonerie në Berat, ku punëtorët dëshmojnë se kryetare sindikate është drejtoresha, dhe të një punëtori të nxjerrjes së naftës në Marinzë i cili deklaroi se sindikata është e kompanisë.

Situata është më pak problematike te minatorët e Bulqizës<sup>9</sup> dhe naftëtarët e Ballshit, ku prej vitesh punëtorët janë të organizuar sindikalisht dhe sindikatat herë pas here kanë ndërmarrë aksione (greva, protesta etj.) në mbrojtje të të drejtave të punëtorëve. Mirëpo edhe midis tyre raportet midis punëtorëve dhe sindikalistëve vendorë dhe qendrorë janë problematike. Punëtorët shpesh herë i akuzojnë drejtuesit qendrorë sindikalë se i lenë në mes ose i tradhtojnë të drejtat e tyre në marrëveshje të fshehta me qeverinë dhe/ose pronarin. Më pak ndihet kontradikta midis punëtorëve dhe sindikalistëve lokalë, të cilët gjenden të tërhequr nga të dyja anët: nga bashkëpunëtorët e tyre në miniera e rafineri dhe nga eprorët e tyre në Tiranë të cilët, si rezultat i pozitës së lartë shoqërore, mund t'i miklojnë me favore të vogla personale.

\* \* \*

Për ta kuptuar më qartë funksionin e sindikatës, u kemi shtruar punëtorëve edhe pyetjen se a i ka ndihmuar ajo në zgjidhjen e problemeve në vendin e punës. Nga punëtorët që janë shprehur se në vendin e tyre të punës ka sindikatë, vetëm 34% janë shprehur se ajo i ka ndihmuar në ndonjë rast. Ky nivel ndihme sindikale bën që ato të mos jenë medoemos kërcënuese për interesat e pronarëve, çka mund të shpjegojë pjesërisht faktin se rreth 80% e punëtorëve të intervistuar shprehen se nuk u është bërë presion për të mos u organizuar sindikalisht. Arsyet e mosfunksionimit të tyre nuk duhen kërkuar vetëm te presioni i pronarëve dhe korrupsioni i drejtuesve, por edhe te niveli mjaft i ulët i përgatitjes së drejtuesve sindikalë lokalë dhe qendrorë. Nga përvoja disavjeçare me punëtorët, kemi vënë re se në mjaft raste niveli i përgatitjes së drejtuesve sindikalë lë mjaft për të dëshiruar.

---

<sup>9</sup> Te minatorët të intervistuar në Bulqizë na deklaruan se prej vitesh sindikata është fiktive dhe krerët e saj lokalë dhe qendrorë janë marrë vesh për interesa personale me pronarin dhe qeveritarët.

Ndërkohë, ata që janë përgjigjur që sindikata i ka ndihmuar vijnë të gjithë nga sektori i industrisë nxjerrëse/përpunuese, pra janë punëtorët e Bulqizës, Ballshit, Vlorës, Elbasanit. Është pikërisht në këtë sektor që sindikata ka pasur një farë suksese dhe ka korrur disa fitore për sa i përket të drejtave të punëtorëve, ndonëse, siç u analizua më sipër, ka kjo nuk do të thotë se punëtorët nuk kanë pakënaqësi serioze. Mirëpo këto të fundit mund të vijnë nga pritshmëritë e tyre më të larta, që ngrihen mbi fitoret e pjesshme të së shkuarës.

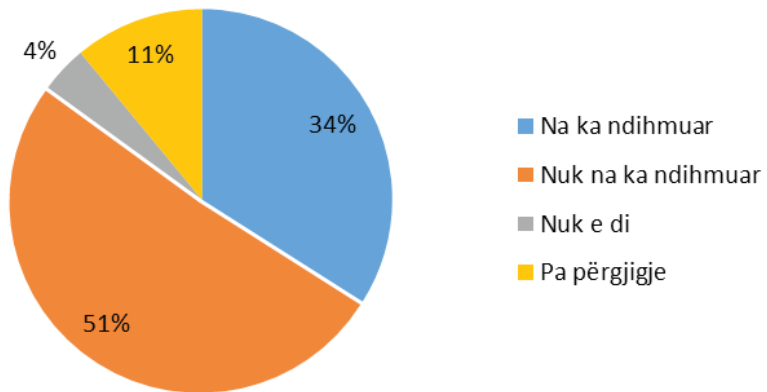


Figura 32: Nëse ka sindikatë, a ju ka ndihmuar?

## 10. A ushtron presion përgjegjësi/mbikëqyrësi?

Pyetja a ushtron përgjegjësi/mbikëqyrësi presion gjatë orarit të punës na ndihmon të kuptojmë shkallën e shfrytëzimit dhe tëhuajësimit të punëtorit gjatë procesit të punës. Pyetja nuk ka pasur për synim parësor të kuptojë se a ushtrohet presion në vendin e punës, sepse logjika e marrëdhënieve kapitaliste të punës dhe përvoja e gjatë në vende të ndryshme dhe Shqipëri tregon se presioni është i pashmangshëm. Nëpërmjet pyetjes kemi synuar parësisht të kuptojmë nëse punëtorëve u ushtrohet aq presion sa të mos pranojnë nga frika se ky presion ushtrohet – pak a shumë siç ka pasë ndodhur në sistemet politike totalitare ku nënshtetasit jo vetëm dhunoheshin, por edhe u ndalohej të tregonin se dhunoheshin. Jo më kot herë pas here vendet e punës në kapitalizëm, sidomos aty ku punëtorët nuk kanë të drejta në punë, konsiderohen si despotizëm fabrike.

Shumica e punëtorëve të intervistuar, 52%, shprehen se pronari/mbikëqyrësi nuk ushtron presion në vendin e punës. Siç e vërejtëm më sipër, të tilla përgjigje duhet t'i marrim me rezerva për shkak të frikës që kemi vërejtur te punëtorët kur i përgjigjen pyetjeve mbi marrëdhëniet e punës, sidomos mbi pronarin.

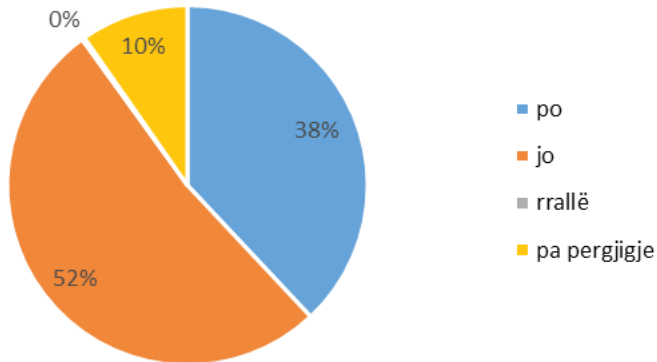


Figura 33: A ushtron presion përgjegjësi/mbikëqyrësi? Në total

Jo më kot sektori ku pranohet më hapur presioni i pronarit/mbikëqyrësit është ai i industrisë nxjerrëse/përpunuese, në të cilin organizimi sindikal dhe ndërgjegjja politiko-shoqërore e punëtorëve janë më të larta. Vetëm në këtë sektor përqindja e atyre që përgjigjen se ushrohet presion gjatë punës është më e lartë se e atyre që japin përgjigjen e kundërt: 49% përkundër 48 %. Prej atyre që përgjigjen që ushrohet presion gjatë punës, rreth 76 % e tyre janë punëtorë të minierave të Bulqizës, ku organizimi dhe veprimtaria sindikaliste ka qenë më e spikatur, ndërsa pjesa tjetër janë të rafinerisë së Ballshit.

Për shkak të specifikave të punës, me interes të veçantë është trajtimi i presionit në punë të punëtorëve të call center-ave. Për shkak të pritshmërive më të mëdha, statusit më të ngritur social, arsimimit dhe faktit që puna kryhet në qytete të mëdha ku pronari/mbikëqyrësi e ka më të vështirë të diktojë ankesat ndaj punës, përgjigjet e sektorit të call center-ave mund të merren si tregues më të afërt të së vërtetës së presionit krahasuar me sektorët e tjerë: 43% pranojnë se ushrohet presion përkundër 52% që e mohon. Te ky 52% mund të futen punëtorë puna e të cilëve nuk ka të njëjtën rreptësi mbikëqyrjeje. Për shembull një nga ndarjet më të rëndësishme të punës në call center-a është ajo midis atyre që bëjnë punë *inbound* (ku punëtorët presin telefonatat e klientëve që kërkojnë ndihmë) dhe punëtorëve *outbound* (që u telefonojnë qytetarëve me shpresën për t'u shitur një produkt a shërbim). Presioni mbi punëtorët *inbound* priret të jetë më i ulët dhe më shumë vjen nga padurimi i klientëve dhe vetëm tërthorazi nga mbikëqyrësi. Kurse presioni

mbi punëtorët *outbound* është mjaft më i madh – siç tregohet edhe nga një pjesë e dëshmimeve – për shkak se puna e tyre është më e matshme dhe ka të bëjë në mënyrë më të drejtpërdrejtë me fitimet e kompanisë. Jo më kot një pjesë e mirë e pagës lidhet me numrin e kontratave që realizon punëtori (të cilat duhet të plotësojnë normën), puna e të cilit mbikëqyret më rreptësisht dhe mbi të cilin ushtrohet presion më i madh.

Sipas rrëfimeve të punëtorëve në shumë raste përdoret kërcënimi. Nëse operatori nuk bën normën ditore të kontratave ai rrezikon të dërgohet në shtëpi, e nëse gjendja e mosplotësimit të normës ditore vazhdon për shumë kohë, atëherë kërcënohet me largim nga puna. Ka dëshmi që punëtorët kërcënohen edhe me vënie gjobe nëse nuk realizohet norma e paravendosur.

Nga dëshmitë cilësore e atyre pohojnë se ushtrohet presion kemi kuptuar se në sektorin e fasonerisë intensiteti i presionit është më i larti, ndonëse, për arsyt që trajtuam në fillim të kësaj çështjeje, numri i punëtorëve që pranojnë se ushtrohet presion nuk e kalon 40%. Prej disa dëshmimeve kemi kuptuar se norma e punës është shpesh herë e lartë, ashtu si presioni për ta realizuar atë. Punëtorët kërcënohen me mosmarrje rroge – jo thjesht me shkurtim të saj – për mosrealizim norme, ashtu sikundër në mjaft raste detyrohen të punojnë jashtë orarit pa pagesë shtesë. Kualifikimi më i pakët i punëtorëve të fasonerisë dhe papunësia e lartë e këtij krahu pune – shoqëruar me mungesën e organizimit sindikal – i vendos pronarët në pozita autoriteti despotik.

Ndërtimit është sektori që ka numrin më të lartë të atyre që përgjigjen se nuk ka presion gjatë orarit të punës, me 68% të të intervistuarve që deklarojnë kësaj. Frika në dhënien e përgjigjeve dhe natyra e punës në ndërtim – ku pronari nuk mund t’u rrijë punëtorëve mbi kokë aq kollaj sa në fasoneri për shembull – mund të hamendësohen si faktorë të këtij niveli përgjigjesh.

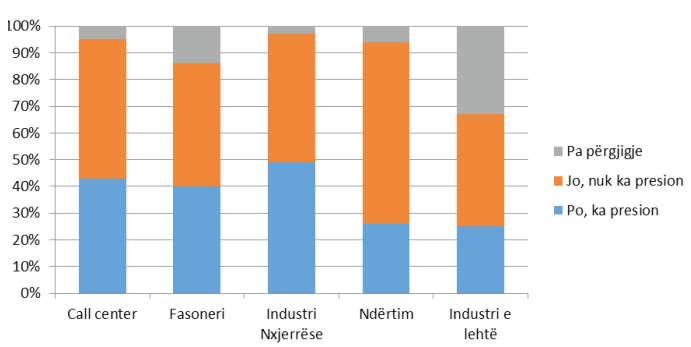


Figura 34: A ushtron presion përgjegjësi/mbikëqyrtësi? Sipas sektorëve









#### IV. GJENDJA EKONOMIKE

Punëtori nuk i përket vetëm sferës së prodhimit, por edhe asaj të riprodhimit, atyre aktiviteteve që ai kryen për të rigjeneruar veten si fuqi punëtore jashtë vendit të punës. Zhvillimi i marrëdhënieve kapitaliste bën që të ardhurat e familjes punëtore të përbëhet gjithnjë e më shumë nga paga, pas shpronësimit të tyre edhe nga mjetet e riprodhimit. Kështu niveli i pagës do të shpjegojë edhe nivelin e konsumit, plotësimin e nevojave dhe cilësinë e jetesës, karakteristika këto të asaj që e kemi quajtur gjendje ekonomike e punëtorisë.

Marrëdhënia me pagën mund të cilësohet si raporti më i rëndësishëm midis punëtorit dhe pronarit. Më poshtë do të merren në analizë rezultatet e pyetësorit që kanë të bëjnë me gjendjen ekonomike të punëtorëve të intervistuar si në tërësi, ashtu edhe në ndarjen sektoriale dhe aspektet gjinore. Në pjesën e pyetësorit që trajton kushtet ekonomike janë shtruar pyetjet e mëposhtme ndaj punëtorëve:

##### **11. Sa paguheni në muaj?**

**12. Si i vlerësoni të ardhurat personale? (me përgjigje në katër kategori: të pamjaftueshme, të mjaftueshme, të mira dhe shumë të mira);**

##### **13. Sa janë afërsisht të ardhurat tuaja familjare? (vlera në Lekë)**

Ndryshe nga intervistat e vitit 2015, ku për arsye subjektive punëtorët nuk u pyetën direkt për pagën e tyre, në intervistat e vitit 2016, përveç përgjigjeve cilësore, kemi një të dhënë direkte sasiore të rëndësishme, siç është paga mujore. Kështu, nga gjithsej 298 intervista të kryera në vitin 2016 vetëm 293 prej tyre kanë dhënë një përgjigje sasiore për pagën mujore, e cila e shprehur në vlerë mesatare është 33,400 Lekë në muaj, me 22% të punëtorëve që paguhen më pak se paga minimale prej 22,000 Lekësh. Në figurën e mëposhtme tregohet shpërndarja në përqindje e pagave të grupuara në nivele (ndarje për çdo 10,000 Lekë).

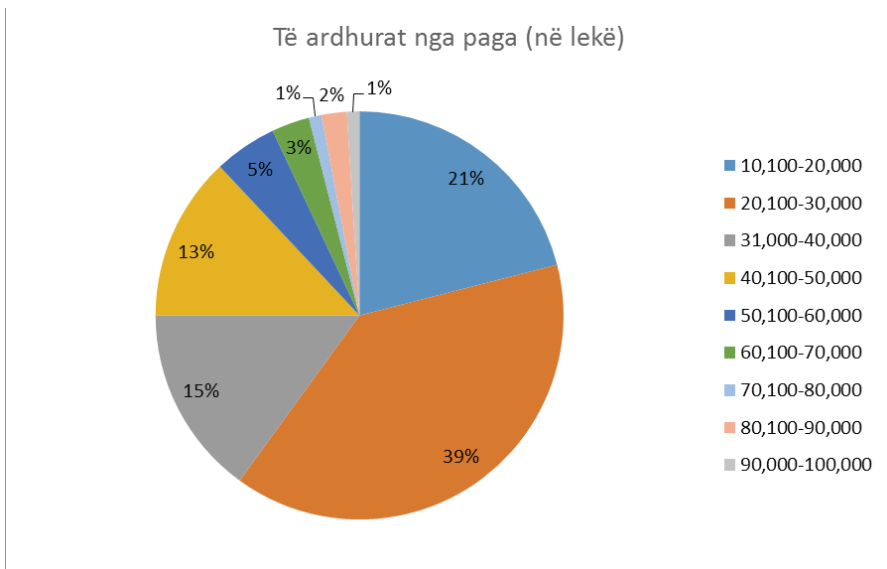


Figura 35: Nivelet e pagave për çdo 10,000 Lekë të ardhura (rezultatet mbështeten në 293 intervista)

Në grafik bie lehtësisht në sy që pagat e ulëta të nivelit nga 20,000-30,000 Lekë zënë vendin më të madh, 39%. Një fakt tjetër domethënës është se 22% e punëtorëve të intervistuar marrin një pagë më të vogël se **paga minimale** e detyrueshme. Pa dashur të japim gjykim subjektiv në interpretimin e nivelit të pagave, si duke iu referuar pagës minimale apo minimumit jetik (studimi më i fundit nga Avokati i Popullit dhe Albanian Center for Economic Research jep si referencë pagën 16,000 lekë për frymë: 7,089 lekë në muaj për shpenzimet ushqimore dhe 8,913 lekë në muaj për shpenzimet jo-ushqimore)<sup>10</sup> një ballafaqim i niveleve të pagave me bllokun e dytë të pyetjeve (Si i vlerësoni të ardhurat personale?), jep të dhëna të rëndësishme e të drejtpërdrejta për të kuptuar më tepër rreth mjaftueshmërisë së pagave (Fig. 36).

10 Shih: Minimumit%20Jetik.pdf

<http://www.avokatipopullit.gov.al/sites/default/files/RaportMonitorimi/Raporti%20i%20>

## Si i vlerësoni të ardhurat personale?

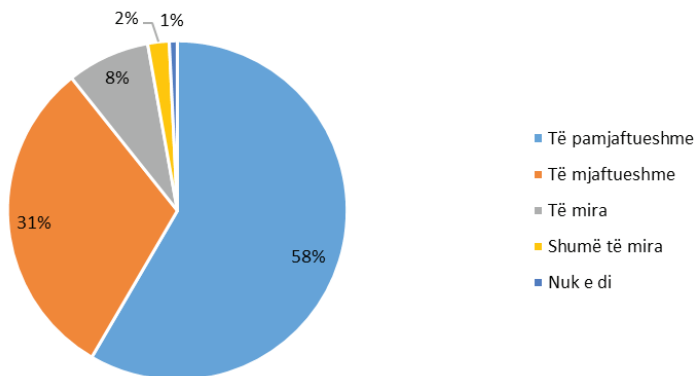


Figura 36: Vlerësimi i të ardhurave personale nga punëtorët. Në total

Në figurën e mësipërme bie në sy që 58% e punëtorëve i konsiderojnë të pamjaftueshme të ardhurat që marrin nga paga, dhe kjo përqindje në pamje të parë përputhet me përqindjen e pagave nën 30,000 Lekë (Fig. 35). Por një vëzhgim më i hollësishëm i të dhënave (Fig. 36) na nxjerr në përfundimin se pamjaftueshmëria e pagave nuk është e lidhur vetëm me nivelin e pagës, por edhe me faktorë të tjerë (ashtu siç edhe pritet), siç mund të jenë të ardhurat familjare, përbërja familjare, niveli i arsimimit, mbështetja e studimeve të larta të fëmijëve, lloji i punës, standardi i jetesës, shfrytëzimi në punë etj. Kështu, nga ndarja e pagës në tre nivele vërehet se për nivelin më të ulët, atë 6000-30000 Lekë, rreth 72% e të intervistuarve shprehen se paga është e pamjaftueshme. Ky është një rezultat i rëndësishëm duke pasur në mendje se paga minimale është 22000 Lekë dhe se, siç u përmend më sipër, 22% e punëtorëve paguhen më pak se minimumi ligjor. Ndjenja e pamjaftueshmërisë vjen duke u ulur me rritjen e pagës. Fakti që te niveli i tretë (ai më i larti) i pagave, përqindja e të intervistuarve që shprehet se paga është e pamjaftueshme rezulton të jetë më e lartë se në nivelin e dytë, duhet parë me rezerva pasi numri i të intervistuarve te niveli i tretë (16 punëtorë) ishte shumë më i vogël se niveli i parë dhe i dytë (përkatësisht 178 dhe 99 të intervistuar).

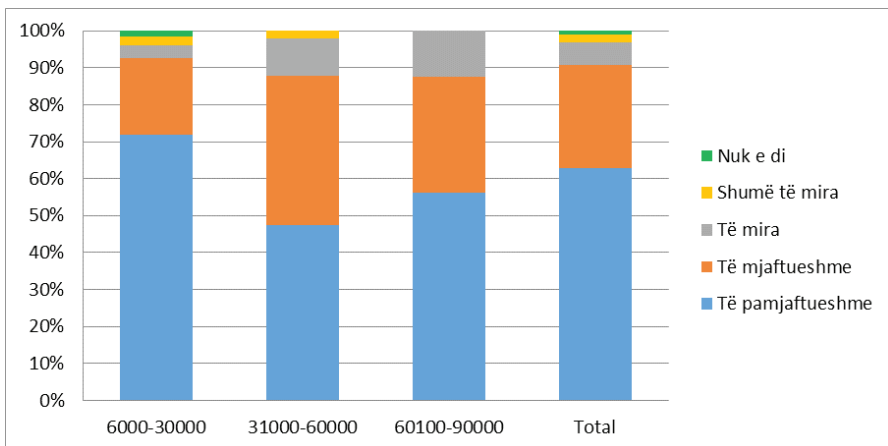


Figura 37: Shprehja e pamjaftueshmërisë së pagës në tre nivele të ardhurash personale

Sa i përket të ardhurave familjare dhe cilësimit të pagës nga punëtorët (Fig. 38) gjendja paraqitet e ngjashme. Megjithatë këto të dhëna dëshmojnë për ndikimin e të ardhurave familjare në cilësimin e pagës personale nga punëtorët.

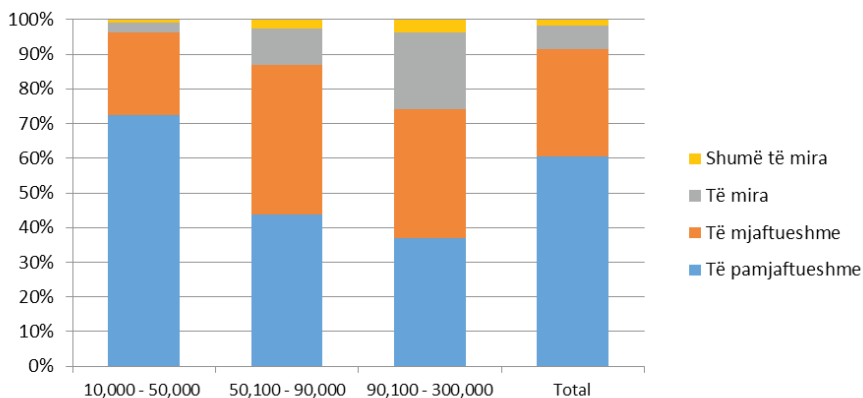


Figura 38: Shprehja e pamjaftueshmërisë së pagës në tre nivele të ardhurash familjare

Nga komentet e punëtorëve gjatë përgjigjes së pyetjes “A po shfrytëzoheni në punë?”, bie në sy fakti se në pjesën më të madhe të përgjigjeve niveli i pagesës përbën shqetësimin kryesor të punëtorëve. Shpesh perceptimi i shfrytëzimit të ta

lidhet me dallimin mes pagës dhe fitimit të pronarit: “Besoj se po, se në vende të tjera paguhet 3 herë, ose më shumë sesa paguhemi ne”, “po na ikën zëri për një pagesë qesharake”, “fitimi i tyre është shumë i lartë, unë marr lëmoshë”, “në raport me lodhjen time dhe fitimet e tyre jam i nënpaguar”, “trajtohemi si qen, familja nuk mbahet me 13 mijë Lekë”, “patjetër, duhet të kisha 5 vila në Tiranë me punën që bëj”.

Kontrasti midis tyre dhe pronarëve tregon jo vetëm mllefin punëtor, por edhe një shkallë jo të vogël ndërgjegjësimi klasor. Ndryshe nga ç’pretendon ideologjia sunduese – se interesat e pronarëve dhe të punëtorëve janë komplementare, se po fitoi shumë pronari do të ketë punë e paga të mira edhe për punëtorët etj. – vetëdija e një pjese të punëtorëve shpërfaq antagonizmin klasor në vendin e punës, papajtueshmërinë e interesave dhe, siç u cek më lart, edhe mllefin ndaj pronarëve.

### A. Gjendja ekonomike sipas sektorëve të punësimit

Në figurën 39 jepet paga mesatare mujore sipas pesë sektorëve të punësimit. Siç vihet re sektorët më pak të paguar, dhe pranë nivelit të pagës minimale, janë sektori fason dhe industria e lehtë (por në rastin e industrisë së lehtë janë kryer vetëm 12 intervista, kështu që e kemi të pamundur analizën). Në figurën 40 jepet një pasqyrë më e qartë për përqindjen e pagave nën pagën minimale sipas sektorëve të veçantë të punësimit.

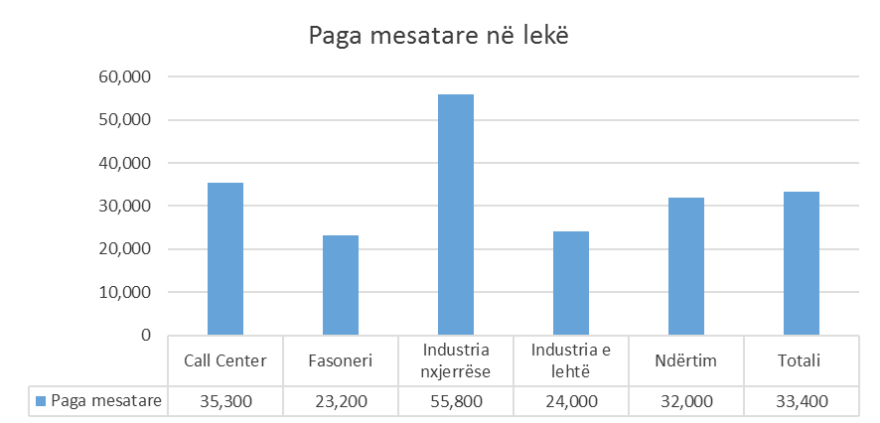


Figura 39: Paga mesatare sipas sektorëve



Vihet re se sektorët ku kufiri i pagës minimale respektohet më shumë janë industria nxjerrëse/përpunuese dhe call-center-at, përkatësisht në masën 100% dhe 95%. Sa i përket sektorit të industrisë nxjerrëse/përpunuese, respektimi i të drejtave ku përfshihet edhe paga minimale, siç do evidentohet edhe më tej, lidhet me një traditë organizimi kolektiv. Sektori i call center-ave përbëhet kryesisht nga punëtorë që ndjekin ose kanë mbaruar arsimin e lartë, çka e bën më të vështirë mosrespektimin e minimumit ligjor të pagës nga ana e pronarit. Po ashtu puna e tyre kërkon kualifikim në përdorimin e shkathët të gjuhëve të huaja, sidomos italishtes, çka e kufizon ofertën për punë dhe i vendos punëtorët në një pozitë më të fortë sesa, bie fjala, punëtorët e fasonerisë.

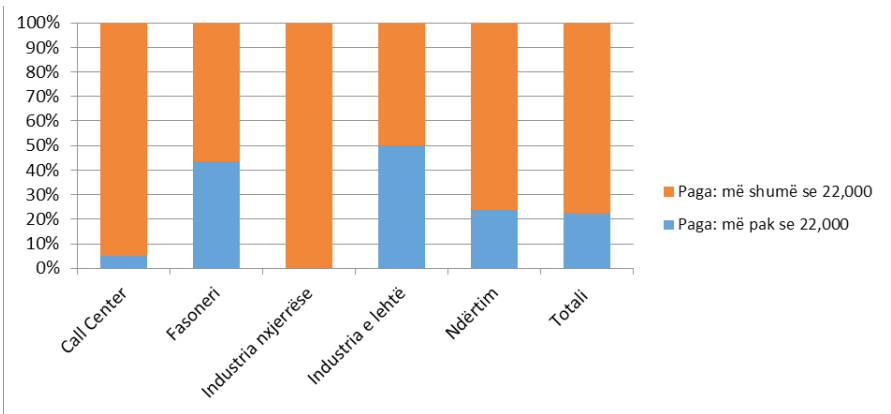


Figura 40: Raporti i pagës minimale sipas sektorëve

Interes ngjall krahasimi mes sektorit fason dhe atij të ndërtimit, ku respektimi i pagës minimale ndodh përkatësisht në masën 57% dhe 76%. Ky ndryshim mund të lidhet me disa faktorë. Në radhë të parë, puna në ndërtim është e një vështirësie të lartë dhe mbart edhe rreziqe për shëndetin dhe jetën e punëtorëve (siç tregohet më tej), çka bën që ky rrezik të justifikohet të paktën me një pagë që arrin mbi minimumin jetik. Së dyti, një pjesë e mirë e punëve në ndërtim kërkon kualifikim më të lartë – ustallëk – çka i bën punëtorët e ndërtimit më pak të konkurrueshëm se ata të fasonerisë. Së treti, mosrespektimi i pagës minimale në sektorin fason mund të lidhet me faktin se 85% e punëtorëve në këtë sektor janë gra. Kërkesa nga ana e tyre për respektimin e kësaj të drejte mund të artikulohet më pak se te punëtorët burra, për vetë faktin se ndoshta në perceptimin dhe mentalitetin kolektiv rural (por jo vetëm) paga e gruas është më e vogël se ajo e burrit, apo thënë ndryshe, pritshmëria për sigurimin e të ardhurave në familje për gratë është më e vogël se te burrat. Dallimi në pagat mes grave dhe burrave evidentohet edhe në fig.41.

Sidoqoftë, nga të dhënat e grumbulluara, nëpër aspekte të tjera që lidhen me respektimin e kontratës si pagesa e sigurimeve shoqërore, pajisja me një kopje kontrate etj. nuk vërehen dallime thelbësore mes punëtorëve gra dhe atyre burra.

Nga ana tjetër, edhe pse në dy grafikët e mësipërm duket qartë që paga mesatare për sektorin e industrisë nxjerrëse/përpunuese është relativisht e lartë, kjo nuk do të thotë që ajo i plotëson nevojat e punëtorëve apo është e justifikuar me llojin e punës dhe rreziqeve që ajo mbart. Më konkretisht, në figurën 41 vihet re se 65% e punëtorëve të industrisë nxjerrëse/përpunuese e konsiderojnë të pamjaftueshme pagën që marrin, përqindje kjo lehtësisht më e lartë edhe se sektori fason që shquhet për paga nën nivelin e pagës minimale. Siç e thamë më sipër diferencat në vlerësimin e pagës nuk kanë të bëjnë vetëm me masën e tyre objektive, por edhe me pritshmëritë subjektive të punëtorëve të degëve të ndryshme, të cilat lidhen me rreziqet në punë, vetëpërfytyrimin e domosdoshmërisë së atij lloji pune, nivelin e organizimit sindikal dhe ndërgjegjes politiko-shoqërore etj.

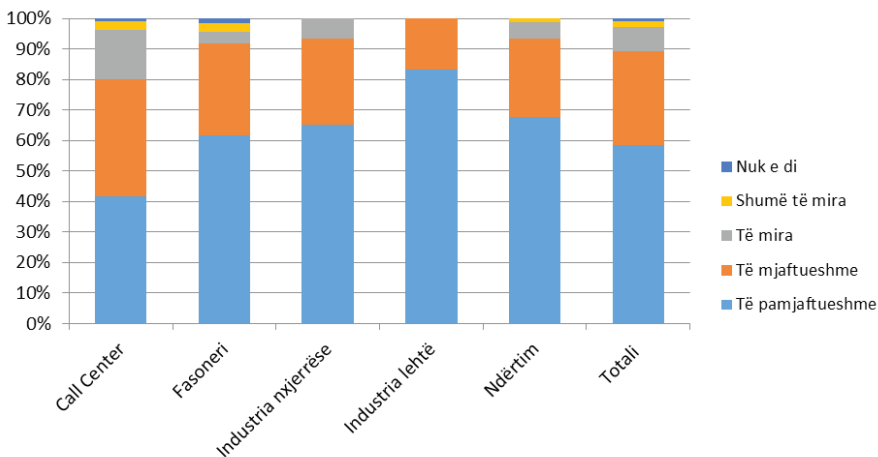


Figura 41: Shprehja e pamjaftueshmërisë së pagës sipas sektorëve

## B. Gjendja ekonomike: të dhëna gjinore.

Në figurën 42 vihet re një dallim i fortë në nivelin e pagës midis burrave dhe grave, ku në krahasimet me pagën mesatare në tërësi burrat paguhën 6,000 Lekë më tepër, ndërsa gratë 5,100 Lekë më pak.

## Paga mesatare në Lekë

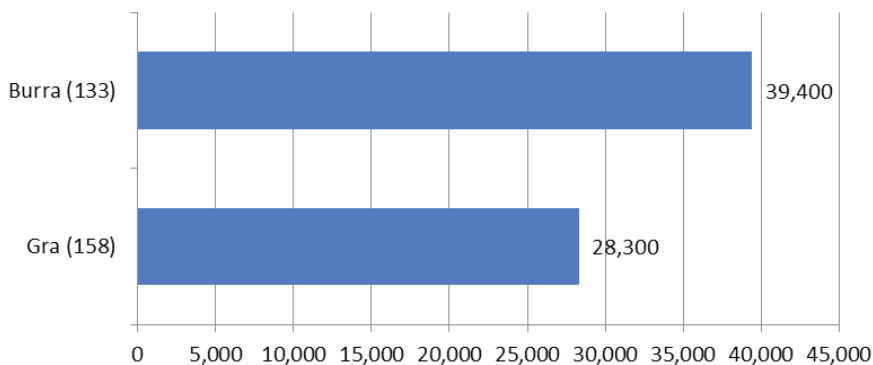


Figura 42: Diferencat në pagën mesatare midis grave dhe burrave

Nga një vëzhgim më i hollësishëm duket se ky hendek i madh në pagat mesatare përcakton edhe sektorët më të keqpaguar (Tab. 1). Më konkretisht, sektori fasoner dhe industria e lehtë.

Sidoqoftë të dhënat e mëposhtme nuk tregojnë nëse është lloji i punës apo përkatësia gjinore që përcaktojnë pagat më të ulëta për gratë. Pra gratë paguhen më pak si gra apo sepse punojnë në fasoneri, sektor i cili tërheq punë më pak të kualifikuar? Sigurisht që implikimi gjinor është i rëndësishëm edhe në rastin e përparësisë së sektorit sepse nuk është rastësi që gratë punojnë aty ku kërkohet punë më pak e kualifikuar, ngaqë zakonisht diskriminohen edhe në çështje të kualifikimit. Pyetjes së mësipërme nuk jemi në gjendje t'i japim një përgjigje të drejtpërdrejtë dhe shteruese. Mirëpo në mënyrë të tërthortë mund të kuptojmë se ku përkatësia gjinore luan rol diskriminues të dorës së parë. Kështu brenda për brenda sektorëve të fasonerisë dhe call center-ave, paga mesatare e burrave është më e lartë sesa ajo e grave. Devijon nga ky përfundim sektori i industrisë nxjerrëse/përpunuese, mirëpo këtu numri i grave të intervistuar është shumë i vogël (5) dhe të gjitha vijnë nga filiali i kompanisë së naftës ARMO në Vlorë, të punësuar kryesisht në sektorin administrativ.

**Tabela 1 Të dhëna për pagën mesatare të ndarë sipas gjinisë dhe sektorit përkatës**

	Call Center	Fasoneri	Industria nxjerrëse	Industria e lehtë	Ndërtim
Gra	54	88	5	11	0
Paga mesatare gra (lekë)	35,200	23,000	62,400	24,200	0
Burra	26	16	44	1	46
Paga mesatare burra (lekë)	36,900	25,200	55,200	22,000	31,100

Bie në sy fakti se me gjithë hendekun në pagën mesatare mes gjinive, perceptimi i grave dhe i burrave lidhur me pamjaftueshmërinë e pagës është i ngjashëm.

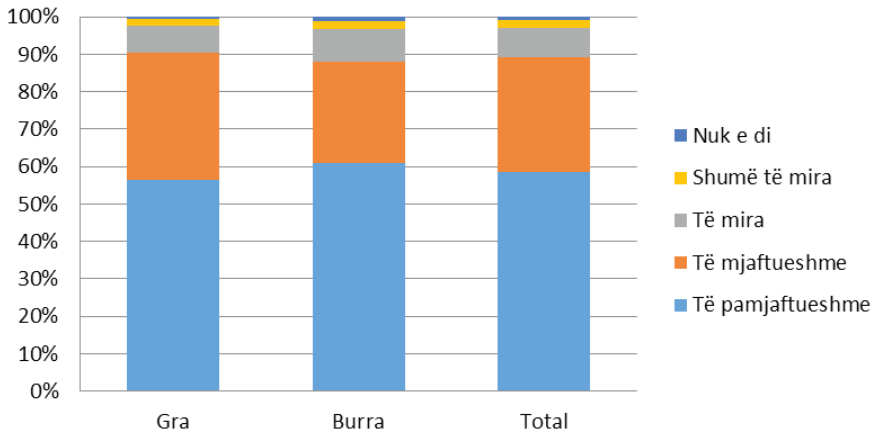


Figura 43: Diferencat në perceptim midis grave dhe burrave







## V. NDËRGJEGJJA POLITIKO-SHOQËRORE E KLASËS PUNËTORE

Ndërgjegjja politiko-shoqërore e klasës punëtore është posaçërisht e rëndësishme. Pavarësisht skematizmit të vjetër të marksizmit ortodoks që e vendoste ndërgjegjen në superstrukturë, e cila ngrihej përmbi bazën ekonomike, teoritë kritike (edhe marksiste) kërkojnë të zbulojnë lidhjet më të imëta midis forcave të prodhimit, marrëdhënieve të prodhimit dhe marrëdhënieve shoqërore në përgjithësi, pjesë e të cilave është edhe mënyra se si punëtorët e shohin veten e tyre në shoqëri, si raportohen me klasat e tjera dhe shtetin, në ç'vlera besojnë dhe si e shohin mundësinë e transformimit të së ardhmes së tyre dhe të mbarë shoqërisë.

### 14. A jeni të kënaqur me punën që bëni?

*“Na e marrin shpirtin”*

*“Punoj 12 orë si shkërdhatë”*

Për të rrokur ndërgjegjen politike të klasës punëtore në Shqipëri, kemi hartuar një sërë pyetjesh, e para prej të cilave kërkon të kuptojë nëse punëtorët janë ose jo të kënaqur me punën që bëjnë dhe, më thellë akoma, se cilët janë faktorët e mundshëm të kënaqësisë/pakënaqësisë së tyre. Nga përgjigjet e analizuar në kapitujt e tjerë nuk përbën çudi që rreth 58% e punëtorëve të intervistuar thonë se nuk janë të kënaqur me punën që bëjnë, përkundrajt rreth 40% që shprehen të kënaqur.

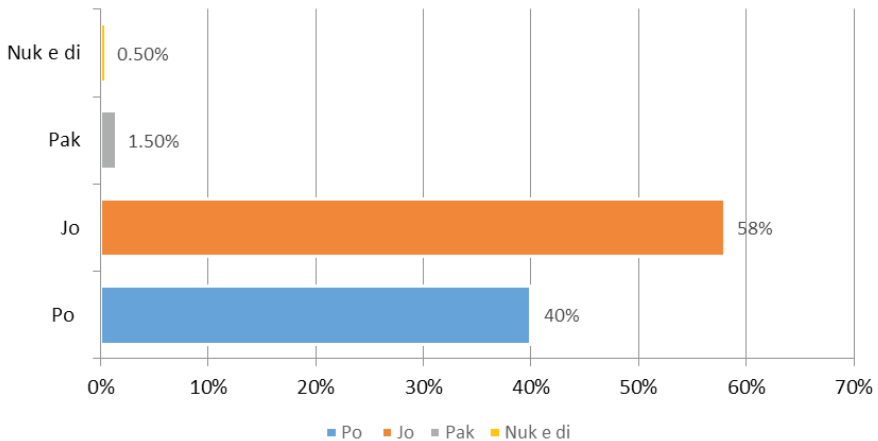


Figura 44: A jeni të kënaqur me punën që bëni? Në total

Nëse i ndajmë intervistat sipas sektorëve të punësimit do të vëmë re se përqindjet nga call center-at, industria nxjerrëse/përpunuese dhe ndërtimi janë shumë të



afërta, rreth 63-64%. Mjaft më poshtë tyre në pakënaqësi renditen punëtorët e fasonerive, ku vetëm 49% e të intervistuarve shprehen të pakënaqur me punën. Si shpjegohet një dallim i tillë, ku nga të dhënat e sipëranalizuara del se punëtorët e fasonerive paguhen mesatarisht më pak se punëtorët e tri sektorëve të tjerë? Disa prej përgjigjeve cilësore të mbledhura gjatë intervistave mund të hedhin dritë. Pyetja mbi kënaqësinë në punë është shoqëruar edhe me një nënpyetje mbi mundësinë e gjetjes së një pune tjetër, më të mirë. Ajo që vihet re te punëtorët e fasonerisë është pesimizmi i tyre rreth mundësisë së gjetjes së një pune më të mirë. “Vendet e punës janë të pakta dhe s’kemi mundësi tjetër.” – thotë një punëtorë 19-vjeçare në fasoneri. Një tjetër, 38-vjeçare, deklaron se “duhet të kënaqemi me pak.” Kontrasti më i fortë del në pah me punëtorët e call center-ave, shumica syresh studentë ose të diplomuar universitarë, te të cilët ndjenja e pakënaqësisë në punë lidhet me shpresën se mund të gjejnë një punë më të mirë. Kështu, një punëtor 22-vjeçar shprehet se ajo që bën “është punë momentale dhe shpresoj që së shpejti të nis një punë.”

Një nga përfundimet paraprake që mund të nxirren së këndejmi është se niveli i pakënaqësisë në punë nuk lidhet thjesht me vështirësitë objektive në punë (paga, intensiteti etj.), por mbi të gjitha me shpresën subjektive që ka dikush për të gjetur një punë më të mirë. Tipar dallues i punëtorëve të fasonerisë është fakti se, ndryshe nga minatorët, naftëtarët dhe muratorët, ata përbëjnë fuqi punëtore më pak të kualifikuar e, për pasojë, me vështirësi më të mëdha për të gjetur punë. Po ashtu, në dallim nga punëtorët e call center-ave, ato nuk kanë shpresë mobiliteti klasor pasi u mungon arsimimi i lartë.

Një tjetër faktor që ka ndikim në nivelin e pakënaqësisë në punë duket se është edhe përkatësia gjinore. Përqindja më e ulët e pakënaqësisë në punë në fasoneri riprodhohet edhe te gratë krahasuar me burrat. Jo më kot shumica e punëtorëve në fasoneri janë gra. Sidomos kur bëhet fjalë për gra me arsim parauniversitar<sup>11</sup>, në moshë jo të re dhe që bëjnë punë jo edhe aq të kualifikuar, ndjenja e nënshtrimit ndaj kushteve të këqija të punës është edhe më e dukshme, siç tregon ajo që thotë një punëtorë fasonerie 48-vjeçare kur e pyesim nëse ka shpresë të gjejë një punë më të mirë: “Kush na merr ne në këtë moshë?!”

Nëse e lidhim nivelin e pakënaqësisë në punë me pagën, dallimi gjinor bëhet edhe më i dukshëm. Për momentin po e konsiderojmë 35.000 lekëshin në muaj si një pagë mesatare punëtorësh. Dallimi gjinor është i konsiderueshëm përderisa vetëm 32 gra janë shprehur se paguhen 35.000 lekë e sipër (shumica dërmuese syresh punojnë në call center-a) përkundrajt 76 burrave. Edhe midis tyre, ka njëfarë dallimi, pasi 53% të këtyre grave shprehen të pakënaqura me punën që bëjnë krahasuar me 58% të burrave. Duhet pasur parasysh se përgjigjet e grave janë marrë nga punëtorët me arsim të lartë të call center-ave (15 nga 17 që janë deklaruar si të pakënaqura), kurse midis burrave vetëm 6 prej 43 të tillëve janë me arsim të lartë.

Pra burrat duket të kenë pritshmëri më të larta e, për pasojë, janë më të pakënaqur nga kushtet e punës, çka tregon se midis tyre ka një potencial më të madh reagimi

11 Një punëtorë fasonerie 35-vjeçare, me shkollim tetëvjeçar dhe që paguhet vetëm 23.000 lekë në muaj thotë: “Për aq nivel sa kam, mirë është.”

klasor. Mirëpo ky përfundim ka vlerë të pjesshme pasi e sheh ndërgjegjen klasore të rrënjosur ngushtë në marrëdhëniet e drejtpërdrejta të punës, duke lënë mënjanë faktin se marrëdhëniet klasore përthyhen në raporte gjinore brenda për brenda familjes. Në shoqëri ku gratë e varfra janë të shtypura edhe brenda mureve të shtëpisë, dalja në punë mund të shihet pjesërisht edhe si njëfarë çlirimi nga nënshtrimi familjar. Gruaja që punon është qenie që i përket më shumë publikes sesa shtëpiakja, puna e të cilës nuk është më e fshehur në “natyralitetin” e punëve shtëpiake, por fiton njohje përmes pagës. Po ashtu, ajo ka një mundësi më tepër për t’u ballafaquar me burrin në shtëpi si fituese page. Këto arsye, jo më pak se të sipëranalizuara, shërbejnë për të kuptuar dallimin midis burrave dhe grave në nivelin e pakënaqësisë në punë.

Faktorë të tjerë që ndikojnë në nivelin e pakënaqësive në punë janë arsimimi dhe barra e punës. Kështu, rreth 62% e të arsimuarve universitarë (shumica dërrmuese syresh punëtore call center-i) shprehen të pakënaqur me punën që bëjnë, ndonëse paguhen mbi mesataren e punëtorëve të sektorëve të tjerë. Niveli i pakënaqësisë te punëtorët me arsim parauniversitar është më i ulët, 57%. Diçka e tillë tregon disnivelin e pritshmërive, të cilat i bëjnë punëtorët me arsim të lartë me potencial më të lartë rezistence. Gjithsesi ky përfundim duhet marrë me doreza, pasi, duke ditur se shumica dërrmuese e tyre punojnë në call center-a dhe kanë ende shpresë për të gjetur një punë më të mirë, punëtorët e arsimuar e kanë më të lehtë ta imagjinojnë të ardhmen e tyre një shkallë më lartë në hierarkinë klasore – drejt klasës së mesme profesionale.

Nga ana tjetër, 53% e atyre që janë të pakënaqur me punën e konsiderojnë barrën e ditës së punës të lodhshme, të rëndë ose të papërballueshme (midis tyre 79 burra dhe 43 gra), ku midis grave dominojnë punëtorët e fasonerive, kurse te burrat ata të ndërtimit.

## **15. A mendoni se po shfrytëzoheni në punë?**

*“Punojmë 12 orë për 12 mijë lekë në ditë”*

*“Shfrytëzohemi si në rendin skllavopronar”*

Për të kuptuar më thellësisht ndërgjegjen klasore të punëtorëve, sidomos në evidencimin e potencialit të rezistencës, u pa me vend që të intervistuarve t’u shtrohet një pyetje rreth faktit nëse mendojnë se janë të shfrytëzuar në punë. Ndryshe nga pakënaqësia në punë, ideja e shfrytëzimit kërkon të rrokë më imtësisht përfytyrimin e punëtorit për marrëdhëniet klasore në vendin e punës. Sigurisht që ideja e shfrytëzimit do të përdoret në kuptimin subjektiv që i japin punëtorët e intervistuar, jo në atë të kritikës së ekonomisë politike që e sheh të lidhur me vjeljen e mbivlerës së prodhuar nga klasa punëtore.

Ajo që bie në sy është se numri i atyre që deklarojnë që shfrytëzohen në punë është më i madh jo vetëm se i atyre që nuk ndihen të shfrytëzuar (63% përkundër 27%), por edhe se numri i atyre që ndihen të pakënaqur në punë (58%). Domethënë ka punëtorë që ndihen të shfrytëzuar, e prapësepapë nuk shprehen të pakënaqur me punën. Kjo dëfton se kushtet e jetesës së punëtorëve janë aq të rënda, sa që një pjesë syresh, megjithëse e kupton se shfrytëzohet, ndihet e kënaqur se të paktën e ka një vend pune.

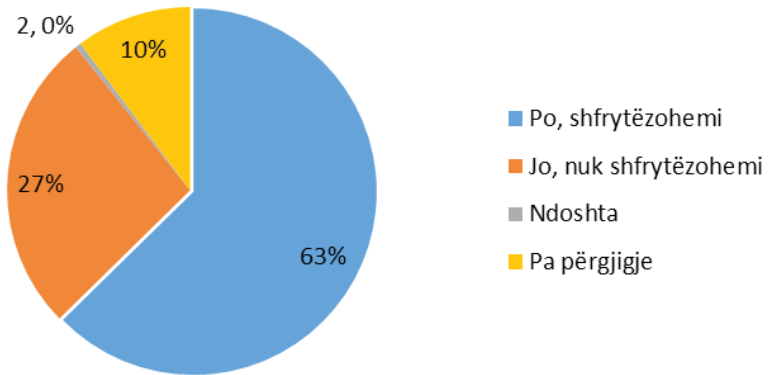


Figura 45: A mendoni se po shfrytëzoheni në punë? Në total

Faktorët që ndikojnë në ndjenjën e shfrytëzimit të të gjithë punëtorët e intervistuar, pavarësisht ndarjeve midis tyre, janë të pritsëm. Për shembull, nëse shtrojmë pyetjen se a iu duken të mjaftueshme paga dhe të ardhurat familjare, vihet re se nga punëtorët që ndihen të shfrytëzuar 64% deklarojnë se të ardhurat i kanë të pamjaftueshme. Po ashtu nëse e lidhim ndjenjën e shfrytëzimit me barrën e punës, 57% e atyre që ndihen të shfrytëzuar e konsiderojnë barrën e punës të rëndë, shumë të lodhshme ose të papërballueshme. Sigurisht që lidhja bëhet edhe me ditët e pushimit në një javë, ku 74% deklarojnë se bëjnë maksimumi një ditë pushimi në javë.

Me interes të veçantë në trajtimin në tërësi të punëtorëve është raporti i ndjenjës së shfrytëzimit me presionin që punëtorët ndjejnë nga pronari dhe/ose mbikëqyrësi gjatë kryerjes së punës. 51% e atyre që ndihen të shfrytëzuar deklarojnë se pronari dhe/ose mbikëqyrësi ushtrojnë presion gjatë punës. Ndërkohë që nga ata që nuk ndihen të shfrytëzuar vetëm 13% deklarojnë se ndiejnë presion nga pronari dhe/ose mbikëqyrësi. Duke e ditur se në marrëdhëniet kapitaliste të prodhimit – ku punëtorët as i kanë në pronësi dhe as i zotërojnë mjetet e prodhimit dhe mënyrën

e të punuarit – presioni i pronarit dhe/ose i mbikëqyrësit është i pashmangshëm, përgjigjet e punëtorëve duhen parë në nuancat e tyre. Kësisoj ata që deklarojnë se u bëhet presion me gjasë i referohen formave jonormale të presionit, pra atyre formave që nuk janë përbrendësuar akoma ideologjikisht nga punëtorët. Për shembull, një punëtorë 21-vjeçare call centeri thotë se “mbikëqyrësi i bën për të qarë”. Një punëtorë fasonerie 35-vjeçare nga Berati thotë: “Na tregohet dera në çdo çast.” “Të shtypin dhe marrin dyfishin tonë.” – shprehet një punëtorë fasonerie 48-vjeçare për mbikëqyrësin e saj.

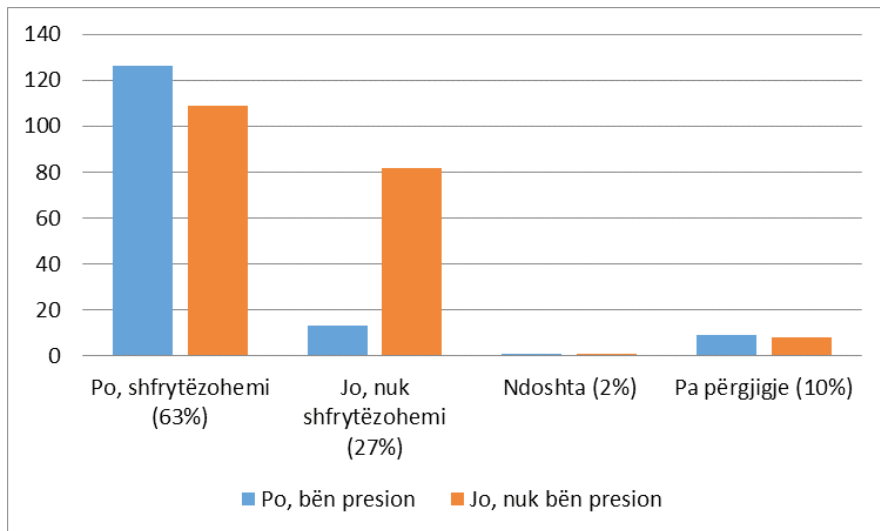


Figura 46: Shfrytëzimi në punë në raport me presionin e mbikëqyrësit/pronarit

Nga analiza e të dhënave sektor pas sektori bie në sy se niveli më i ulët i ndjenjës së shfrytëzimit del në call center-a (53%), ndërsa më i larti në industrinë nxjerrëse/përpunuese (80%). Kurse fasoneria dhe sektori i ndërtimit kanë rezultate të përafërta (66% dhe 62%). Arsyeja kryesore e ndjenjës së lartë të vetëdijes mbi të qenit i shfrytëzuar në industrinë nxjerrëse/përpunuese duket se ka të bëjë fillimisht me nivelin e lartë të organizimit sindikal të minatorëve të Bulqizës dhe naftëtarëve të Ballshit. 21 nga 47 të intervistuarit pranojnë se në vendin e tyre të punës ka sindikatë. Sakaq vetëm 9 nga 89 prej atyre që ndihen të shfrytëzuar në fasoneri deklarojnë se në vendin e tyre të punës ka sindikatë. Për sektorin e ndërtimit dhe të call center-it, asnjëri prej atyre që është intervistuar nuk ka thënë se në vendin e tyre të punës ka sindikatë. Si rezultat i organizimit më të lartë sindikal, në sektorin e industrisë nxjerrëse/përpunuese edhe protestat dhe konfrontimet e punëtorëve me pronarët dhe organet shtetërore kanë qenë më të shpeshta, çka tregon për një nivel më të lartë ndërgjegjeje klasore në këtë sektor.

Faktori specifik i industrisë nxjerrëse/përpunuese që tregon shfrytëzimin punëtor është numri i lartë i aksidenteve në punë. Në këtë sektor 67% e atyre që mendojnë se janë të shfrytëzuar në punë thonë edhe se kanë pësuar aksident gjatë punës. Diçka e tillë tregohet edhe nga dëshmia e një minatori 58-vjeçar të aksidentuar në minierën e Bulqizës: “Shfrytëzohem barbarisht.”

Aksidentet në punë duket se ndikojnë ndjeshëm edhe te punëtorët e ndërtimit, ku 41% e atyre që janë shprehur se ndihen të shfrytëzuar janë aksidentuar në punë.

Ajo që bie në sy, nga ana tjetër, është disbalanca në raportin midis pakënaqësisë në punë dhe ndjenjës së shfrytëzimit në sektorin e fasonerisë. Më sipër rezultoi se vetëm 49% e të punësuarve në fasoneri ishin të pakënaqur me punën, ndërkohë që tanimë del se 66% e tyre ndihen të shfrytëzuar në punë. Këtu duhet të përmendim sërish specifikat e punëtorëve të fasonerisë: puna më pak e kualifikuar, pagat më të ulëta dhe përkatësia femërore e shumicës së tyre. Ndjenja e shfrytëzimit te ta është e lartë – e kuptojnë se dikush fiton shumë në kurriz të tyre – mirëpo një pjesë jo të papërfillshme prej tyre diçka e tillë nuk i dikton pakënaqësinë nga puna për arsyet e trajtuara gjatë pyetjes së mëparshme. Kuptimi i shfrytëzimit dhe dorëzimi ndaj tij del simptomatikisht në sipërfaqe në fjalët e një punëtoreje fasonerie nga Shkodra e cila, ndonëse paguhet pak dhe e konsideron barrën e punës të papërbalueshme, thotë: “Privati gjithmonë të shfrytëzon.”

Sektori i call center-it, sakaq, ndonëse ka një nivel më të ulët ndjenje shfrytëzimi, ndryshon nga sektorët e tjerë për sa i përket faktorëve që ndikojnë në të. Kështu, ndryshe nga industria nxjerrëse/përpunuese, ndërtimi ose fasoneria, ku numri i të aksidentuarve është i lartë, në call center-a vetëm një punëtor nga 58 që ndihen të shfrytëzuar pohon se është aksidentuar në punë. Mirëpo te këta punëtorë efektet shkatërrimtare të punës ndihen jo edhe aq në dhimbjet e zakonshme të punës fizike, por në nivelin e lartë të stresit ose të dëmtimit të kordave vokale. Për shembull, një punëtore call center-i shprehet: “Po na ikën zëri për një pagesë qesharake” – nga ku efekti në shëndet vihet përballë pakënaqësisë që buron nga paga e ulët. Një ndjeshmëri të tillë në raport me fitimin e pronarëve e shpreh edhe një punëtore tjetër e cila thotë se “fitimi i tyre është shumë i lartë, kurse unë marr lëmoshë”. Po ashtu, niveli më i lartë i arsimimit te ta dhe shtrirja e punës në call center-a anëmbanë botës, sidomos në vendet e origjinës së kompanive (Itali) që operojnë në Shqipëri, bën që midis tyre të ndërtohen raporte krahasimore me kushtet e punës dhe pagën e punëtorëve në vende të tjera, çka shpjegon pakënaqësitë e tyre. “Në vende të tjera paguhen 3 herë më shumë se ne.” apo “Në Itali paguhet 8 euro ora” – janë dy prej ankesave më simptomatike të punëtorëve të fasonerive.

Faktori madhor që i dallon call center-at nga sektorët e tjerë dhe që evidentohet me shqetësim nga punëtorët është numri i orëve mbi normën, të cilat bëhen edhe më të padurueshme kur merret parasysh shterimin i zërit dhe i nervave të njeriut të cilit i duhet të flasë pa pushim. Kështu 68% e punëtorëve të call center-ave, që janë përgjigjur se ndihen të shfrytëzuar, deklarojnë se punojnë orë jashtë orarit (ndonëse pothuajse të gjithë ata pranojnë se këto orë paguhen.)

Interesant është edhe dallimi gjinor midis atyre që e ndjejnë veten të shfrytëzuar. Ndërsa 57% e grave e deklarojnë veten të tillë, te burrat niveli arrin deri në 70%. Arsyet e renditura në pyetjen mbi pakënaqësinë në punë vlejnë pjesërisht edhe te ndjenja e shfrytëzimit në punë. Kështu ndonëse shumica e grave të intervistuar i përkasin sektorit të fasonerisë – që dallohet për punën e rëndë – vetëm 45% e atyre që ndihen të shfrytëzuara thonë se puna u duket e rëndë, shumë e lodhshme ose e papërbalueshme. Përqindja e burrave që përgjigjen kështu është 67. Pra gratë janë mësuar të durojnë më shumë në vendin e punës, ndonëse ndihen të shfrytëzuara në të.

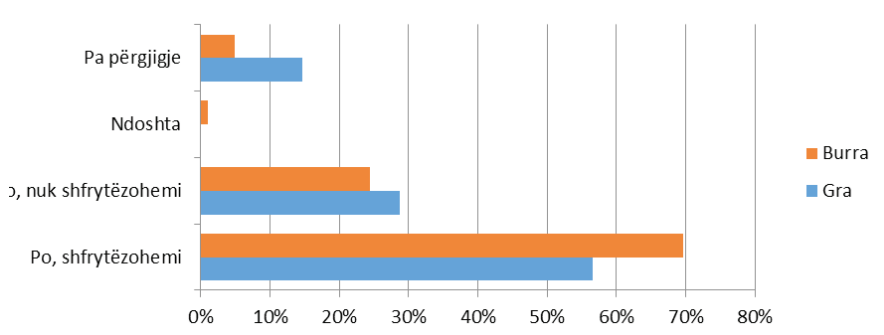


Figura 47: Shfrytëzimi në punë sipas gjinive

Një prej faktorëve më të rëndësishëm që shpjegon ndjenjën e shfrytëzimit të gratë është ai i ditëve të pushimit në javë. 87% e grave që ndihen të shfrytëzuara bëjnë maksimumi një ditë pushimi në javë, ndërkohë që te burrat kjo shifër arrin në 72%. Nëse marrim në konsideratë faktin se shumica e grave të intervistuar janë nga industria fasonë – ku spikasin gratë me arsim parauniversitar dhe botëkuptim shoqëror më tradicional – atëherë mund të dalim në idenë se mungesa e një dite më shumë pushimi në javë për to konsiderohet si problem i madh sepse u pamundëson të kryejnë detyrimet shtëpiake, aq të domosdoshme për ekonominë psikike të grave në pjesët tradicionale të shoqërisë.

## 16. Çfarë do të doje të ndryshoje në punën që bën?

*“Të isha me rrogë bazë”*

*“Do doja të organizoheshim pa pasur frikë”*

E lidhur ngushtë me pakënaqësitë në punë dhe ndjenjën e shfrytëzimit është edhe dëshira e punëtorëve për ndryshime në punën që bënin. Pyetja ka qenë e hapur e, për pasojë, ka pasur nevojë që përgjigjet të klasifikohen pasi janë dhënë. Mirëpo, siç do ta shohim, dominimi i dëshirës për të pasur pagë më të lartë ka bërë që kjo e fundit të shërbejë si kategori më vete. Kurse të tjerat, si për shembull orari, norma, intensiteti i punës, presioni nga pronari dhe/ose mbikëqyrësi apo mundësia e organizimit sindikal të përmbliidhen në kategorinë e kushteve të punës.

Përpara se të nisim analizën e përgjigjeve mbi kushtet e punës dhe pagën, duhet të vëmë në dukje se 15% e punëtorëve të intervistuar nuk kanë dhënë përgjigje, 11% kanë deklaruar se nuk duan të ndryshojë asgjë. Mbresëlënës është fakti që midis atyre që janë përgjigjur se nuk duan që të ndryshojë asgjë jo të gjithë janë shprehur se janë të kënaqur me punën që bëjnë apo se nuk ndihen të shfrytëzuar nga ajo. Kështu 7 nga 43 punëtorët (16%) që janë shprehur se nuk duan të ndryshojë asgjë në punën e tyre thonë gjithashtu se nuk janë të kënaqur me punën. Të shtatë këta shprehen edhe se ndihen të shfrytëzuar në punë. Këtyre të fundit u shtohen edhe 4 të tjerë që përgjigjen se ndihen të shfrytëzuar, por edhe të kënaqur me punën që bëjnë.

Si mund të shpjegohet kjo kontradiktë përgjigjesh? Ndoshta duke rishtruar tezën se ndërgjegjja politiko-shoqërore punëtorë nuk është unitare, por e çarë edhe brenda për brenda secilit punëtor. Përveç kësaj, dëshpërimi social, që vjen prej frikës së të mbeturit pa punë dhe pritshmërisë se nuk mund të gjejnë punë më të mirë, bën që një pjesë e punëtorëve – të cilët janë të pakënaqur dhe që ndihen të shfrytëzuar në punë – të mos kërkojnë të ndryshojë gjë në punën e tyre. U mjafton fakti që e kanë atë.

Kthehemi te përgjigjet relativisht maxhoritare, duke e nisur me pagën. 47% e punëtorëve të intervistuar dëshirojnë që paga e tyre të ishte më e lartë. Po t'i gjurmojmë përgjigjet sipas sektorëve, do të vëmë re se përqindja më e lartë që kërkojnë ndryshime në pagë janë punëtorët e fasonerive për shkak të pagave më të ulëta që ka ky sektor krahasuar me të tjerët. Jo më kot 52 nga 75 (69%) punëtorët fasonë që duan ndryshim page paguhen 30.000 lekë ose më pak në muaj. Vendin e dytë e zënë punëtorët e ndërtimit, 49% e të cilëve do të dëshironin parësisht rritje page. Nga 36 që kanë shprehur dëshirën për rritje page në ndërtim, 15 (ose 42%) paguhen 35.000 lekë ose më pak në muaj.

Anomali në raportin midis pagës së ulët dhe dëshirës për rritje page shfaqet në rastin e industrisë nxjerrëse/përpunuese, 42% e të cilëve kërkojnë parësisht rritje page. Këtu të 25 të intervistuarit e industrive nxjerrëse/përpunuese që duan të ndryshojë paga deklarojnë se paguhen 40.000 lekë e sipër në muaj. Duke qenë punëtorë të kualifikuar (kryesisht minatorë dhe naftëtarë) dhe të ekspozuar ndaj

rrezikut të jetës dhe shëndetit, punëtorët e këtij sektori janë më të ndjeshëm ndaj pagave të larta. Sidomos ngaqë rrezikojnë përditë për fitimet shumë të mëdha të pronarëve, ata duan paga më të larta.

Sakaq sektori i call center-ave e ka përparësi rritjen e pagës në masën 40%. Përqindja e lartë nuk lidhet me pagën e ulët absolute (nën 35.000 në muaj që po e marrim si pagë mesatare), por me pritshmëritë më të larta të punëtorëve me arsim të lartë të call center-ave. Kështu 53% e atyre që duan parësisht rritje page marrin më shumë se 35.000 lekë në muaj.<sup>12</sup> Ajo çka e ndikon dëshirën më të lartë të punëtorëve të call center-ave për ndryshimin e pagës ka të bëjë sa me pritshmëritë e tyre më të larta si punëtorë me arsim të lartë, ashtu edhe me faktin se pagat e tyre, sado të larta qofshin, janë të pastabilizuara pasi zakonisht varen nga performanca në shitje. Këtë e tregojnë edhe dëshmitë e shumta të punëtoreve të call center-ave si për shembull ajo në thonjëza në krye të nënkapitullit që po analizojmë.

Nga ana tjetër burrat dhe gratë janë të ndarë pothuajse në mënyrë të barabartë për sa i përket dëshirës për të ndryshuar pagën (49% me 51%). Mirëpo diferencat gjinore vërehen po të shkojmë një nivel më thellë në analizë. Kështu nga burrat që duan ndryshim page 41% paguhen 35.000 e sipër në muaj. Një pagë të tillë e marrin vetëm 6% e grave që duan ndryshim page (4 prej të cilave janë punëtore call center-i me arsim të lartë). Përsëri vihet re ndikimi i botëkuptimit tradicional, që kësaj here i prek të dyja gjinitë. Jo vetëm që gratë kanë pritshmëri më të ulëta, por pritshmëria më e lartë e burrave për pagë lidhet me rolin e tyre më të madh si “mbajtësi i shtëpisë” që u jep botëkuptimi tradicional.

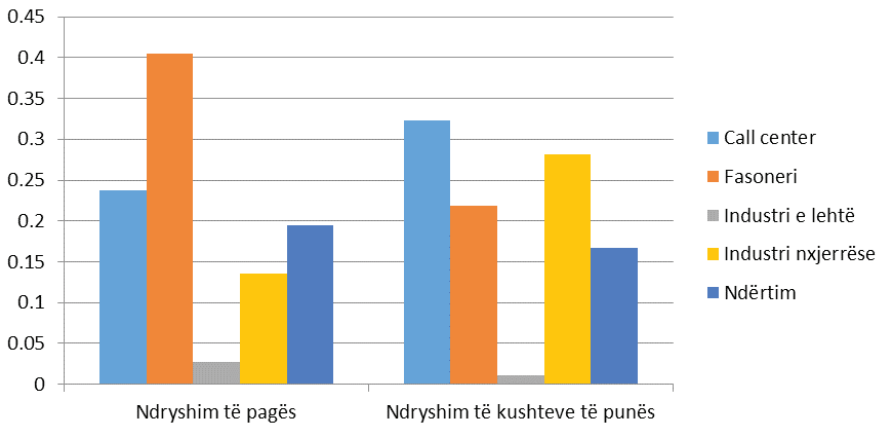


Figura 48: Çfarë do të doje të ndryshoje në punën që bën? Sipas sektorëve

Shkojmë tani te kushtet e punës. 24% e të punëtorëve të intervistuar deklarojnë



se kanë përparësi ndryshimin e kushteve të punës. Të dhënat sipas sektorëve ndryshojnë në varësi të rrezikut fizik ose psikologjik në punë, raportit me pagën apo ndërgjegjen politiko-shoqërore të punëtorëve. Kështu 45% e punëtorëve të industrisë nxjerrëse/përpunuese shprehen se duan përmirësim të kushteve të punës, të lidhura kryesisht me sigurinë në punë. Kjo shpjegohet prej frekuencës së lartë të aksidenteve në këtë sektor, ku 60% e atyre që kanë kërkuar përmirësim të kushteve thonë se kanë pësuar aksident në punë ose kanë parë shokët e tyre të pësojnë aksidente. Në vend të dytë, sipas të njëjtës logjike, qëndrojnë punëtorët e ndërtimit 22% e të cilëve kërkojnë me përparësi përmirësim të kushteve të punës. Ndër ta gjysma thotë se ka pësuar aksident ose ka parë të tjerë të aksidentohen në punë. Po të marrim në konsideratë edhe përgjigjet cilësore të punëtorëve të ndërtimit do të vëmë re se për ta, përveç sigurisë fizike në punë, problem i madh është edhe mosvazhdimësia e punës (të qenit një lloj prekariati). Jo më kot dy muratorë nga 44 dhe 45 vjeç dëshirojnë që “të kem një punë normale dhe të qëndrueshme” dhe “të kem punë stabil dhe të garantuar”.

Sakaq arsyet e dëshirimit të përmirësimit të kushteve në punë në fasoneri dhe në call center janë të ndryshme nga rreziku fizik në punë. Në call center-a 28% e të intervistuarve kërkojnë ndryshim të kushteve të punës, ndonëse vetëm 6% e këtyre të fundit kanë parë apo pësuar aksident. Nga përgjigjet cilësore të punëtorëve të call center-ave kuptohet se arsyeja kryesore e kërkimit të ndryshimit të kushteve të punës ka të bëjë me presionin e lartë (dhunën psikologjike) që mbikëqyrësit bëjnë mbi punëtorët për të arritur normën, madje ka syresh që për të shmangur këtë e vënë theksin edhe te domosdoshmëria e organizimit sindikal.

Në fasoneri 15% kërkon ndryshim të kushteve, por asnjëri prej tyre nuk deklaron se ka pësuar apo parë të ndodhë aksidente në punë. Arsyet e kërkimit të ndryshimit të kushteve në punë dalin në sipërfaqe duke marrë në konsideratë përgjigjet cilësore të punëtorëve të fasonerisë. Këtu shfrytëzimi është më i vrazhdë e, për pasojë, edhe dëshirat për ndryshim të kushteve të punës së punëtorëve të fasonerive janë më bazike. Për shembull, një punëtorë 35-vjeçare fasonerie thotë se dëshironte që “të ndryshonte orari që të kishim më shumë kohë për familjen”, kurse një tjetër punëtorë fasoneri 24-vjeçare ankohet se “nuk na japin leje as kur jemi sëmurë”.

Dallimi gjinor në këtë rast është më drejtpërdrejt domethënës se në rastin e pagës. Kështu për të ndryshuar kushtet e punës shprehen 56% e burrave dhe 44% e grave.

## 17. A mendoni se punëtorët duhet të kenë zë në drejtimin e punës?

*“Jam anarko-sindikalist”*

*“Një njeri që i bëhet zot punës, nuk ka nevojë t’i rrijë njeri në kokë”*

Një nga çështjet që tregojnë më drejtpërdrejt nivelin e ndërgjegjes politiko-shoqërore të punëtorëve ka të bëjë me vetëpërfytyrimin e tyre si subjekte që kanë zë në drejtimin e vendit të punës. Me një fjalë, me vetëpërfytyrimin si subjekte aktive, të cilave u takon të ndikojnë në mënyrën se si punojnë, për çfarë punojnë dhe në ç’funksion duhet të ketë vendi i punës – kundruall konceptit të gjithëpërhapur ideologjik që i sheh punëtorët si kafshë pune, pra pasivë.

Ndryshe nga ç’mund të pritej prej paragjyimit për punëtorët si qenie pasive, 72% e të gjithë të intervistuarve janë shprehur se punëtorët duhet të kenë zë në drejtimin e punës. Vetëm 18% shprehen kundër.<sup>13</sup> Arsytet e këtij mendimi dalin në pah nga përgjigjet cilësore të punëtorëve, shumë prej të cilëve e lidhin domosdoshmërinë e të pasurit zë me faktin që ata e njohin mjaft mirë procesin e punës. “Punëtorët duhet të jenë ata që marrin vendimet mbi procesin e punës, pasi janë ata që bëjnë gjithë punën” – thotë një punëtor call center-i. Kurse një punëtor 22-vjeçar fasonerie jep këtë arsye: “Ne jemi ata që përballemi me punën.”

Nëse bëjmë një ndarje sektoriale, do të vëmë re se në sektorin e ndërtimit dhe atë të industrisë nxjerrëse/përpunuese përqindja e punëtorëve që janë shprehur pozitivisht shkon në 80% dhe 78%, kurse në sektorin e fasonerisë dhe të call center-ave përgjigjet pozitive janë përkatësisht 68% dhe 67%. I vetmi faktor i dëftueshëm nga pikëpamja sasiore që shpjegon përparësinë e punëtorëve të industrisë nxjerrëse/përpunuese ka të bëjë me nivelin mjaft më të lartë të organizimit sindikal te ta. Kështu 55% e punëtorëve të industrisë nxjerrëse/përpunuese që janë përgjigjur pozitivisht deklarojnë se janë të organizuar sindikalisht. E dyta, por me distancë të madhe, vjen sektori i fasonerisë ku vetëm 11% e atyre që mendojnë se punëtorët duhet të kenë zë në drejtimin e vendit të punës janë të organizuar sindikalisht. Në call center-a pyetjes se a janë të organizuar sindikalisht i përgjigjet vetëm një punëtor nga 74 që kanë pohuar se duan të kenë më shumë zë. Kurse në sektorin e ndërtimit nga 59 punëtorët që janë përgjigjur pozitivisht, asnjëri nuk është i organizuar sindikalisht.

Nga ana tjetër arsyeja e përqindjes mjaft të lartë të punëtorëve të ndërtimit të cilët mendojnë se punëtorët duhet të kenë zë në drejtimin e vendit të punës veç mund të hamendësohet duke u bazuar te karakteri më artizanal i punës së tyre. Pra, ndryshe nga punëtorët e call center-ave, fasonerive dhe industrisë nxjerrëse/përpunuese, puna e të cilëve ka më shumë karakter të organizuar dhe/ose lyp nevojën e mbikëqyrjes dhe koordinimit, puna e muratorit duket më e shkëputur nga e të tjerëve – së paku në kuptimin se pas ndarjes së detyrave secili murator duket se është zot i punës së vet dhe jo i lidhur drejtpërdrejt me zinxhirin prodhues.

<sup>13</sup> “Nuk e pretendojmë dot të kemi zë se ka pronar.” — thotë një punëtor 35-vjeçar fasonerie. Kurse një punëtor 30-vjeçar ndërtimi shton se “për nivelin që kemi, nuk mund të kemi zë.”

Ndarja gjinore në këtë aspekt nuk prodhon diferenca botëkuptimore pasi përgjigjet pozitive midis burrave dhe grave ndahen pothuajse barabar.

Për sa i përket ndarjes arsimore, ndryshe nga paragjykimi se më të arsimuarit kanë në çdo aspekt ndërgjegje më të lartë politiko shoqërore, nga intervistat rezultoi se 65% e punëtorëve me arsim të lartë i janë përgjigjur pozitivisht pyetjes mbi pasjen zë në drejtimin e vendit të punës, kurse nga punëtorët me arsim parauniversitar përqindja është 74. Sidoqoftë ky dallim duket se ndikohet nga bashkëvendosja universitar me punëtorët e call center-ave dhe e atij parauniversitar me punëtorët e fasonerisë, ndërtimit dhe industrisë nxjerrëse/përpunuese – ku, siç u pa nga analiza krahasimore sektoriale, në dy të fundit përqindja e punëtorëve që mendonin se duhet të kishin zë në drejtimin e vendit të punës që dukshëm më e madhe.

### **18. A mendoni se punëtorët mund ta marrin vetë drejtimin e punës?**

*“Gjithë punën e bëjmë ne, pronari veç merr lekët”*

*“Shqiptari e do një kokë, ndryshe i bën bisht punës”*

Për të kuptuar se sa radikale mund të jetë ndërgjegjja politiko-shoqërore e punëtorëve, e shtuam intensitetin politik të pyetjes mbi drejtimin e vendit të punës, duke u kërkuar punëtorëve mendim mbi mundësinë që ata vetë, pa pronarin, të merrnin drejtimin e vendit të punës. Në këtë rast, dallimi me pyetjen e mësipërme të të pasurit zë (pra bashkëdrejtimin në rastin më të mirë ose njëfarë ndikimi në vendin e punës) është i madh: nga 72% të të pasurit zë në 31% të marrja në kontroll vetëm e drejtimin të punës. Gjithsesi një shifër e tillë nuk është e papërfillshme, pasi tregon se ndërgjegje politiko-shoqërore radikale ka rreth një e treta e punëtorëve të intervistuar, prej të cilëve mund të pritet që të marrin rolin e organizatorëve të të tjerëve si në themelimin e sindikatave, ashtu edhe në rezistencën aktive ndaj pronarëve.

Nëse i shohim përgjigjet sipas sektorëve del se call center-at kanë shifrën më të ulët të përgjigjeve pozitive: 17%. Diçka e tillë nuk ndikohet as nga arsimi i tyre më i lartë. (Jo më kot ata me arsim universitar – shumica dërrmuese punëtorë call center-ash – mendojnë më pak se punëtorët me arsim parauniversitar se mund të drejtojnë vendin e punës: 20% përkundër 35%). As mund të shërbejë si faktor shpjegues besimi në vlera si barazia, ku nga përgjigjet e mëposhtme rezultoi se besimi të barazia është më i lartë mes punëtorëve të call center-ave sesa ai i punëtorëve të sektorëve të tjerë: 64% përkundër 51% të punëtorëve të fasonerisë, 47% të atyre të ndërtimit dhe të industrisë nxjerrëse/përpunuese. Kështu që na mbetet t'i kërkojmë faktorët e kompleksiteti organizativ i punës në call center-a dhe te fakti që, ndryshe nga ç'ndodh në sektorët e tjerë, pronari në call center-a zakonisht nuk është i pranishëm në vendin e punës, madje shpesh herë jeton jashtë Shqipërisë. Call center-at zakonisht janë nëndegë të firmave me qendër në

Itali. Ky pasivitet ndërgjegjeje për të marrë në dorë frenat e punës simbolizohet edhe nga fjalia e një punëtoreje 23-vjeçare call center-i: “Gjithmonë duhet një lider për t’i udhëhequr.”

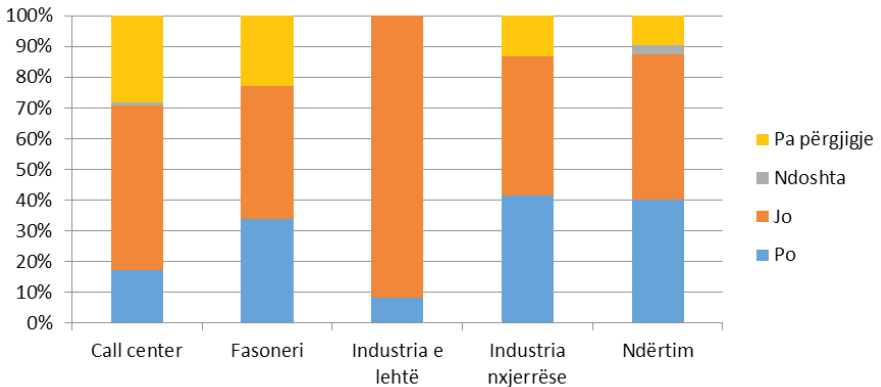


Figura 49: A mendoni se punëtorët mund ta marrin vetë drejtimin e punës? Sipas sektorëve

Në mes të përgjigjeve pozitive mbi mundësinë për të drejtuar vetë vendin e punës renditen ato të punëtorëve të fasonerisë dhe ndërtimit, përkatësisht 34% dhe 39%. Vlen të veçohet këtu përgjigjja me konotacion radikal klasor e një punëtoreje 34-vjeçare fasonere, që kërkon të shkojë në rrënjë të parimit të barazisë shoqërore: “Ne kemi eksperiencë. Ata që janë sipër nuk janë më të mirë se ne.” Kurse një punëtor 53-vjeçar ndërtimi e lidh pamundësinë aktuale të drejtimit të vendit të punës nga punëtorët me mungesën e sindikatave që do të shërbenin si instrumente të ushtrimit të pushtetit punëtor brenda mureve të vendit të punës: “Po të kishte sindikata të pakorruptueshme, punëtorët do ta merrnin vetë në kontroll vendin e punës.”

Sektori me ndërgjegje më radikale politiko-shoqërore është ai i industrisë nxjerrëse/përpunuese, 42%. Siç e kemi dëshmuar nga intervistat dhe nga hulumtimi i ngjarjeve historike, minatorët dhe naftëtarët kanë nivelin më të lartë të organizimit sindikal dhe numrin më të madh të protestave, grevave dhe akteve të tjera të rezistencës. Meqenëse një pjesë e konsiderueshme e tyre janë punëtorë të vjetër, që kanë punuar që në kohën e socializmit, në përgjigjet cilësore ndeshen fjalë karakteristike për atë kohë, si për shembull kjo e një punëtori 60-vjeçar nga rafineria e naftës në Ballsh: “Drejtuuesi duhet të zgjidhet nga kolektivi.”

Një vetëdije e tillë mund të përcaktohet edhe nga vetëpërfytyrimi i punës së tyre si një aktivitet me dobishmëri të lartë shoqërore (si për shembull nxjerrja e mineraleve të vlefshme ose e naftës), çka ndikon në një vetërespekt të lartë për veten si punëtorë të dobishëm shoqërisht. E kundërta ndodh për shembull me

punëtorët e call center-ave, shumë prej të cilëve kur e përshkruajnë punën e tyre thonë se, ndonëse e bëjnë se u siguron rrogën, u duhet të gënjejnë duke bërë reklamë ose të japin informacione të padobishme as për të telefonuarin, as për shoqërinë në tërësi.

Duke marrë parasysh përqindjen më të lartë të përgjigjeve pozitive në sektorin e industrisë nxjerrëse/përpunuese dhe faktin se minatorët dhe naftëtarët kanë një moshë mesatare më të madhe se punëtorët e sektorëve të tjerë, mund të kuptojmë se pse përqindja e përgjigjeve pozitive për drejtimin e vendit të punës është dukshëm më e madhe te punëtorët e vjetër (mbi 50 vjeç) sesa te më të rinjtë (nën 50 vjeç): 40% përkundër 27%.

Nga ana tjetër, diferencat gjinore, të cilat nuk viheshin re në pyetjen nëse punëtorët duhet të kishin zë në drejtimin e vendit të punës, dalin në pah tanimë që pyetja kërkon përgjigje mbi drejtimin e vetëm të punëtorëve: 39% e burrave dhe 23% e grave. Arsyet e këtij dallimi janë shprehje e dallimeve të tjera në marrëdhëniet e punës dhe ato shoqërore midis burrave dhe grave, të cilat i kemi trajtuar më sipër.

Ka vend për të thënë pak fjalë edhe për shumicën e të intervistuarve (46%) që janë të mendimit se punëtorët nuk duhet ta marrin në dorë vendin e punës. Ia vlen të sjellim në vëmendje përgjigjet e tyre cilësore përmes të cilave shpjegojnë se pse nuk ka vend për autonomi punëtorë në vendin e punës. Kështu një punëtorë 22-vjeçare call center-i përdor proverba popullore për të shpjeguar se pse ka gjithmonë nevojë për pronar dhe mbikëqyrës: “Vreshtin e ruan frika.” Një punëtorë 16-vjeçare fasonerie, duke mos e menduar dot vetadministrimin punëtor, thotë se “përndryshe punëtorët nuk do të punonin”. Një tjetër punëtorë fasonerie, 35-vjeçare, e vë theksin te mosmarrëveshjet mes punëtorëve, çka kërkon një kokë drejtuese te pronari: “Nuk merresh vesh me punëtorët. Ia lënë punët njëra-tjetrës.” Kurse një minator 54-vjeçar evokon parimin hierarkik tradicional kur thotë se “shqiptari e do një kokë, ndryshe i bën bisht punës.” Nga ana tjetër, një punëtor 39-vjeçar ndërtimi e vë theksin te ndarja hierarkike e punës, ku ca janë prerë për të drejtuar e të tjerët për të punuar: “I kemi prirjet e ndara.”

## **19. A besoni në vlera si barazia?**

*“Në kapitalizëm nuk ka barazi”*

*“Barazia është një nga vlerat më të rëndësishme”*

Një nga kriteret më të rëndësishme për kuptuar ndërgjegjen politiko-shoqërore të punëtorëve është raporti i tyre me konceptin e barazisë. Pyetja ka qenë qëllimisht e hapur: “A besoni te barazia?” – pa e përcaktuar nëse bëhet fjalë për barazi në vendin e punës apo barazi më gjerësisht në shoqëri. 53% e punëtorëve të intervistuar shprehen se besojnë te barazia, kurse 32% mendojnë të kundërtën. Ndarja gjinore është e vogël: 55% e grave besojnë te barazia përkundër 50% të burrave.

Nga përgjigjet cilësore të burrave mund të shkëpusim atë negative të një punëtori 52-vjeçar ndërtimi, i cili duket se mendon për barazinë si raport midis vetë punëtorëve dhe jo si raport midis punëtorëve dhe pronarit, kur thotë se “kush punon më shumë, merr më shumë”. Nga ana tjetër një punëtor 20-vjeçar call center-i shprehet fort pro pabarazive në kuptimin më të gjerë të fjalës: “Absolutisht jo. Barazia nuk ekziston as si term.” Kurse një punëtorë 26-vjeçare call center-i e lidh barazinë në punë me motivimin dhe vetëvlerësimin e punëtorit: “Nëse ekziston barazia në punë, punëtori ndihet më i motivuar për të punuar dhe ndihet më i vlerësuar.” “Do të doja barazi – thotë një punëtorë fasonerie –, por nuk do të ketë asnjëherë.” Këtu shprehet çarja e ndërgjegjes punëtorë midis asaj që vlerëson (barazisë) dhe asaj që konsideron të mundshme (pabarazisë).

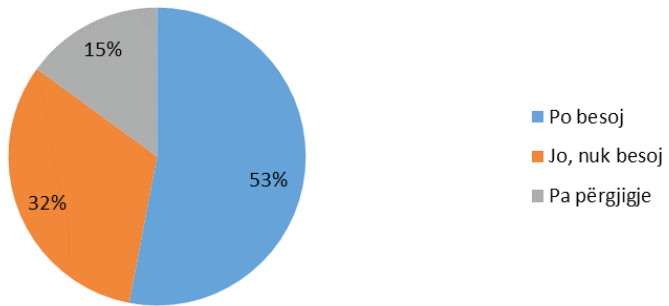


Figura 50: A besoni në vlera si barazia? Në total

Kjo çarje shprehet edhe në pohimin e një punëtorë ndërtimi 58-vjeçar i cili, pasi thotë se beson te barazia, shprehet edhe se “në kapitalizëm nuk ka barazi.” – duke lënë të hapur kështu dy mënyra interpretimi: ose se jetojmë në kapitalizëm, kështu që s’kemi ç’bëjmë, do t’i përshtatemi, pavarësisht vlerave në të cilat besojmë; ose se do të këmbëngulim te vlerat tona e, për pasojë, do të kapërcejmë kapitalizmin si rend shoqëror. Nga shqyrtimi i përgjigjeve të tjera duket sikur ky punëtor anon nga interpretimi i dytë. Kështu ai është i pakënaqur me punën, mendon se shfrytëzohet, barrën e punës e konsideron të rëndë, kërkon rritje page, mendon se punëtorët mund ta marrin vetë drejtimin e vendit të punës dhe kur pyetet ta krahasojë punën e tanishme me atë të kohës së socializmit vlerëson se asokohe ishte më mirë për sa i përket kushteve të punës, sigurisë në punë, intensiteti të saj, kurse pagën e atëhershme e konsideron të mjaftueshme për nevojat bazë.

Nëse marrim në konsideratë ndarjen moshore midis punëtorëve më të vjetër (mbi 50 vjeç) dhe atyre më të rinj (nën 50 vjeç) do të vëmë re se të dytët besojnë më shumë në vlera si barazia: përkatësisht 54% përkundër 40% të punëtorëve më të vjetër. Ky dallim shkon bashkë me faktin se punëtorët e industrisë së ndërtimit (më shumë prej të cilëve i përkasin brezit të vjetër) e kanë përqindjen e besimit te barazia më të ulët (më pak se 50%, pra poshtë mesatares punëtorë) se punëtorët

e sektorëve të tjerë. Ky vlerësim më i pakët për barazinë mund të vijë edhe nga vetëpërfytyrimi i tyre si punëtorë më të kualifikuar, të cilët nuk bën të vihen në një nivel me punëtorët e pakualifikuar, ose edhe në faktin se si burra tradicionalë e shohin me skepticizëm konceptin e barazisë të shtrirë në të gjitha marrëdhëniet shoqërore.

## 20. A ka dallim midis PD, PS dhe LSI?

*“Asnjë parti nuk mbron interesat e punëtorëve, por të pronarëve”*

Në fund të grupit të pyetjeve rreth ndërgjegjes politiko-shoqërore vendosëm të kuptonim se si e mendonin punëtorët sistemin politik shqiptar, më konkretisht se si i përfytyronin partitë kryesore politike (PS, PD dhe LSI). Pyetjes nëse shohin dallime midis partive kryesore politike, 74% e të intervistuarve u janë përgjigjur jo. Përgjigjet reflektojnë edhe përkatësinë e tyre klasore – pra raportin e partive me ta si punëtorë -, edhe statusin e tyre si qytetarë të thjeshtë, që e shohin veten të tëhuajësuar e të papërfaqësuar politikisht. Anësinë klasore të shtetit dhe partive politike që e përfaqësojnë i shpreh më së miri një punëtorë call center-i, kur thotë se “asnjë parti nuk mbron interesat e punëtorëve, por të pronarëve.” Kurse mllëfin e tyre si pjesë e vegjëlisë e shpreh një tjetër punëtorë call center-i, 24 vjeç: “Të gjitha forcat politike kanë të njëjtat interesa shfrytëzuese”.

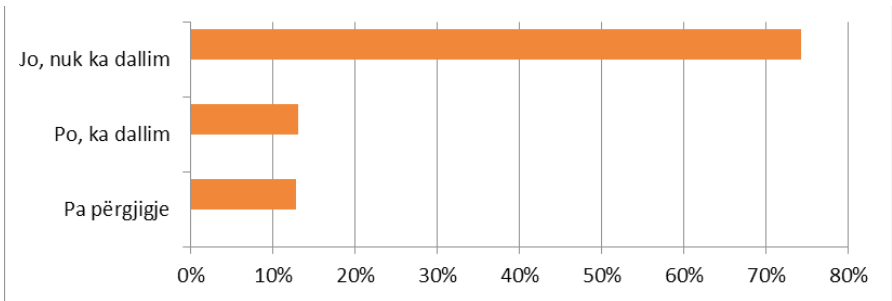


Figura 51: A ka dallim midis PD, PS dhe LSI?

Duket edhe nga pesha, edhe nga cilësia e përgjigjeve se punëtorët në masën e tyre më të madhe e kanë humbur besimin te shteti dhe te partitë politike sistemore që ndërrojnë radhën për të qeverisur. Nga bisedat me ta del se nuk janë të zhgënjyer për pak dhe as nuk ushqejnë shpresa te këto parti. Po ashtu, ndryshe nga ligjërimi populist që haset herë pas here mediatikisht – për të cilin të gjithë qytetarët janë njëlloj viktime të partive sunduese – te punëtorët ka vend një nuancë klasore, ku shteti nuk është kundër të gjithëve, por mbi të gjitha kundër punëtorëve. Dhe i tillë është se mbështetet dhe mbështet një klasë antagonistë me interesat e tyre: pronarët e mëdhenj.

Nga ana tjetër, te punëtorët që shprehen se partitë politike nuk kanë dallime mes tyre mbizotëron një besim më i madh te barazia sesa tek ata që bëjnë dallime mes tyre, duke shprehur simpatinë për njëjër parti apo tjetrën. Kështu tek ata që nuk shohin dallime, 62% besojnë te barazia. Kurse midis atyre që thonë se ka dallime midis partive, numri i atyre që besojnë te barazia arrin deri në 47%. Këto të dhëna krahasimore tregojnë se potencialin më të madh subversiv antiestablishment politik e kanë punëtorët me ndërgjegje më të lartë klasore.









## VI. PËRFUNDIME

Synim i këtij studimi nuk ka qenë vetëm studimi i gjendjes së klasës punëtore, por edhe dhënia zë punëtorëve, nxjerrja e dëshmimeve të tyre nga fshehtësia e privates së vendit të punës drejt sferës së diskutimit dhe vëmendjes publike. Për ta arritur këtë na është dashur t'i marrim punëtorët ashtu siç janë në të vërtetë, ndryshe nga si i katandis ideologjia sunduese: jo vetëm si objekte apo faktorë prodhimi, por edhe si subjekte shoqërore. Nëse si objekte dhe faktorë prodhimi ata janë të individualizuar deri në atomizëm, si subjekte ata shpërfaqin kolektivitetin e tyre. Ky kolektivitet, qoftë edhe potencial, nuk shfaqet vetëm në bashkëpunimin e domosdoshëm gjatë procesit të punës, por edhe në bashkëvuajtjet dhe bashkërezistencën e tyre. Nuk ka pushtet pa rezistencë ndaj tij, njëlloj sikur nuk ka shfrytëzim pa subversion dhe kundërvënien.

Ndaj punëtorët e intervistuar i kemi vendosur përpara një kushti informativ: si ta kishim intervistuar dhe do të intervistonim qindra të tjerë dhe jo vetëm brenda vendit të tyre të punës. Jo vetëm kaq: rezultatet e studimit do t'i paraqisnim përpara publikut punëtor, sado i pakët dhe ngurrues të ishte ai. Ka edhe më. Rezultatet dhe infrastruktura e studimit do të kishin për synim të mbramë sa intensifikimin e ndërgjegjes së rezistencës të punëtorët, aq edhe aktualizimin sado të brishtë të potencialitetit të tyre për organizim dhe rezistencë.

Sidoqoftë, punëtorët e manufakturave, prodhimin industrial apo shërbimeve nuk janë të vetmet subjekte shoqërore që janë të përjashtuar nga gëzimi i të mirave të bashkëprodhuara apo respektimi i të drejtave shoqërore. Ndanë tyre gëlojnë klasa dhe grupe shoqërore me fat të përafërt. Nga të papunët të të papunësueshmit, nga prekariati si gjendje e përhershme të vetëpunësimi si vetëshfrytëzim etj. Po ashtu efektet e kapitalizmit neoliberal prekin edhe shanset jetësore të atyre që deri vonë janë trajtuar si pjesë e të mikroprivilegjuarve: klasës së mesme. Ristrukturimi neoliberal i arsimit, shëndetësisë, burimeve natyrore dhe të përbashkëtave të tjera prodhon pareshtur parehati shoqërore, përjashtim dhe mllef. Detyrë e studimeve të mëvonshme në këtë fushë – tonave dhe të të tjerëve – nuk mund të mos jetë evidentimi i lidhjeve midis klasës punëtore dhe këtyre klasave dhe grupeve shoqërore të ndajvendosura.

Po ashtu, duhet vënë në dukje fort se studimi ynë e ka kufizuar fushën e vet të punës urbane: pra ajo e prodhimin industrial, manufakturave, shërbimeve etj. Jashtë këtij studimi është lënë fshatarësi, aty ku punon ende shumica relative e fuqisë punëtore në Shqipëri. Ajo është e ndarë në fshatarë të vetëpunësuar të ekonomive të vogla dhe fshatarë të proletarizuar të fermave të reja kapitaliste që kanë lindur dhe po zhvillohen në zonat me produktivitet më të lartë bujqësor. Jo më kot, studimi i ardhshëm i Institutit për Kritikë dhe Emancipim Shoqëror do të jetë mbi “Proletarizimin e fshatarësisë shqiptare”, një lloj vazhdimi në hulumtimin mbi gjendjen e klasës punëtore, tashmë rurale.



## Introduction

This study is the result of a two-year-long attempt by the Institute for Critique and Social Emancipation to paint a broad picture of the conditions of what one might still call the working class of Albania. This proved to be a rather more arduous task than what was anticipated at the beginning, all the more valuable for this reason, nonetheless.

The analysis is based upon interviews and (few) focus groups with workers from various sectors of the industry in Albania. The questions posed have been of a quantitative as well as a qualitative nature, aiming to obtain both data regarding the working and living conditions and at the same time the workers' ideological understanding and worldview. Hence, the interconnection between the questions and their backing with testimonies from the workers themselves was a crucial aspect of the study in terms of providing a more detailed picture of the situation and allowing for a more critical in-depth analysis.

At the base of our concept of class rests the distinction characterized by classic Marxism in the relation in production: those who own the means of production and those who don't. Nevertheless, considering the contemporary debates on class, we have broadened the definition, including the positions workers have in the political and ideological sphere. Henceforth, the working class in a capitalist society is characterized not only by the lack of ownership of the means of production, but also by an inferior position of exercising its political will and ideological influence. Almost half of Albania's population lives and works in the countryside, where class contradictions in most cases dissipate in family-owned agricultural businesses of a small scale. Therefore, we chose to conduct interviews only in those (urban) sectors that in the Albanian economy would be considered as large enterprises, and where the hierarchical and antagonistic relation between owners and workers is stark.

A total of 46 questions were divided into five main categories, aiming at understanding the working conditions, the degree to which workers' rights are respected, class relations in the workplace, economic conditions of the households and the political-social conscience of the interviewees – the answers to which, helped us paint a broad picture of the conditions of the working class in general. 392 interviews were distributed among five sectors referring to the weight of each sector in the Albanian economy and the number of employees. Thus 136 interviews were conducted with workers from the footwear and garment industry (in Albania we call it *fason* industry), 110 workers from call centre sector, 74 from construction, 60 from mining and oil industry and only 12 interviews from food manufacturing sector (in Albania we refer to it as light industry). In the latter case, specific

difficulties related to pressure imposed on the workers by their supervisors made it impossible to obtain a significant number of interviews for purposes of the study. There were various cases when workers would refuse to answer questions about their relation to the owner or supervisor and would abruptly end the interview and walk away. In one or two cases the interviewers were openly threatened by supervisors the minute they approached the workers.

In total, 206 women and 186 men workers were interviewed, aiming at getting more interviews from those who we assumed to be the more abused subjects at the workplace – women workers. Furthermore, we categorised our subjects according to their age (257 interviews with workers below 40 years of age and 124 interviews with above 40), education (112 of higher education, 160 of medium and 114 of lower education). A geographical distribution of the interviews shows the following: fason industry interviews were conducted in Tiranë, Berat, Durrës, Fier and Shkodër; call centre interviews in Tiranë and Durrës; construction industry interviews in Tiranë, Durrës, Elbasan and Fier; mining and oil industry interviews in Bulqizë (chromite mine), Patos-Marinzë (petroleum resource), Ballsh (oil refinery plant), Vlorë (oil export unit) and Elbasan (steel production factory), and finally light industry interviews in Tiranë, Elbasan and Shkodër.

### **The working conditions**

In order to create a picture of the working conditions, we looked at some specifics such as working hours, overtime work, paid holidays and injuries suffered in the workplace. The number of working hours at first glance appears to be abiding to the Labour Code with an average of 8 working hours a day. From testimonies, however, it becomes evident that various procedures are performed formally while the work continues. Such is the case in the fason industry in Berat, where the personnel's' cards showing working hours are swiped in the devices connected online while the workers carry on with the work. In some cases, the women take the work home with them, delegating it to the other members of the family, including their children. 72% of the workers say that they work overtime, 15% of which work 15 extra hours a week, as opposed to 10 hours/week required by the Labour Code. The sectors with the highest rate of overtime work are the construction and fason industry, with 86% and 79%, respectively. These figures may relate to the fact that 67% of construction workers considered their wages to be insufficient for their needs, as well as 62% of the fason workers. 84% of the workers said they were being paid for the extra hours, although on average these hours were being paid no more than 20% above the normal wage, as opposed to the 25% margin required by the Labour Code.

The overall percentage of workers who said they have only one day or no holidays during the week is a whopping 81%, with the largest percentage in the fason sector with 94%. Another 73% answered that they have some holidays during the

year, and only 63.5% of them claim that they receive payment during this time. The sector with the highest percentage of paid yearly holidays is the mining/oil industry with 93% of the workers.

The mining/oil industry together with the construction industry are the two sectors where the workers attest to cases that have resulted to the death of at least one of their co-workers. The former is also the sector with the highest number of reported injuries, 67%, with 62% having witnessed fatal accidents. If, however, we consider the mining industry separately, the figures rise to 86% injuries and 77% fatal accidents. In the construction sector and the fason sector injuries reported are at 38%, whereas fatalities in the construction sector reach the level of 15%. Some of the testimonies from workers in the construction sector show cases when costs of medical treatment from injuries were covered by the employer on condition that the accident would go unreported by the worker who worked without a legal contract.

## **Workers' rights**

The degree to which workers are aware of their legal rights in the workplace, such as possessing a legal contract, or maintaining a collective/individual or a part-time/full-time contract, and the extent to which they are being respected by the employer, is a crucial element for the aim of our study. By trying to correlate the answers to the above questions with certain data from the workers, such as their age, gender and education, as well as previous history of trade union organization, enabled us to better understand factors affecting the conditions of work. Thus, a quarter of the interviewees claim to be working without a legal contract, i.e. "in the black" as it is commonly referred to by the workers. The sector with the worst record based on the interviews is the construction industry with 42% of the workers working illegally. From those who have a contract, only 23% declare to be holders of a physical copy of the contract and only 38% of them declare that the contract is being respected by the employer. The two sectors with the lowest level of informality are the call centre and mining/oil industry, with 91% and 88% of the workers, respectively, holding a legal contract. Comparing the mining/oil industry to the construction industry, one may come across some striking differences. Firstly, the former sector workers have had a long history of general strikes and demonstrations since the fall of the dictatorship in the 1991. This has led to the acquisition of certain basic rights at the workplace, such as for example collective contracts, where, based on the interviews, this industry scores higher than other sectors with 53% of the workers. Furthermore, the mining/oil industry is allocated in specific localities and hence the contingent of workers coming from there is relatively homogenous. In construction, however, workers mainly concentrate from the peripheries in the metropolis where major construction projects have been taking place in recent decades. This of course contributes to a higher demand



for work in the market from a larger unemployed workforce, which makes it easier for the employers to take advantage and skip the legal terms. The call centre sector, on the other hand, is composed of middle class aspiring labourers, most of whom hold a university degree.

The highest percentage of individual contracts is in the call centre sector with 94%. Furthermore, 61% of the contracts in this sector are part-time, the highest of all other sectors. A major role in these results plays the fact that 91% of the people working in call centres are below 30-years-old and 87% are either studying or already holding a university degree. Thus, based also on testimonies, it appears that most of the workers there aspire to climb the social ladder by finding a better job in the future related to their profession, being part of what has been referred to as salaried bourgeoisie. It is easier for this contingent of middle class aspirants to cling to the ideology of individual meritocracy, thus ignoring the importance of a collective contract.

In terms of a gender analysis we see that 33% of women work part-time as opposed to only 23% of men, and 12% of women have collective contracts as opposed to 23% of men. Considering the high percentage of individual contracts in the fason sector, 82%, and the fact that 85% of the workers there are women, it could be speculated that the collective bargaining power of women workers is smaller than their male counterparts. Social stigmatisation of the role of women in society and family in Albanian society, in this case, certainly plays a part.

There appears to be a direct and striking correlation between the level of education of workers and basic rights in the workplace. Thus, workers were divided in three categories of higher, secondary and lower education. The higher the level of education, the lower the percentage of informal workers, the higher the percentage of workers holding a physical copy of their contract, the higher the percentage claiming that their contract is respected by the employer, the lower the number of workers who reply “don’t know” to the question whether their contract is collective/individual or part-time/full-time. On the other hand, individual and part-time contracts are more common among people with higher education, as mentioned earlier in the argument regarding the call centre sector.

One quarter of the workers interviewed is unaware of the fact that there exists a set of laws regulating the relationship in the workplace with the employer, called the Code of Labour. The most informed workers appear to be those of the call centre sector with 90%, whereas the sector with the lowest number of workers ‘in the know’ appear to be in the fason sector with only 63%. A common answer between interviewed workers is that they are aware of the existence of the Labour Code, but it is not being respected by their employer, especially in the cases when the worker does not hold a legal contract.

## **Class relations in the workplace**

The study has tried to quantify these relations by evaluating questions linked to workers' degree of involvement and organization in trade unions. The first question attempted to understand the level of political-social consciousness of the workers at a basic level: "Do you know what a trade union is?" Roughly 69% of them answered "yes" to the question and 25% said "no". On a more comprehensive level we got answers such as "the trade union deals with injustices" or "it is a watch-dog for workers' rights". On an overall perspective, there seems to be a clear connection between the workers who replied "yes" and the level of education as well as previous experience in organizing. Thus, the call centre and oil/mining sectors gave the most positive answers to the question, 91% and 87%, respectively. Meanwhile the lowest number of workers answering "yes" were obtained from the fason sector, only 38%.

The next question asked whether some kind of trade union organization existed in the workplace. The answers were quite interesting; a whopping 68% denied the existence of any such organization. Divided in sectors, the highest percentage of trade unionist organization exists in the mining/oil industry, with 29%. In second in line is the fason industry with only 8%, whereas the call centre and construction sector replied positively only to 1% and 0% of the cases, respectively.

There is a clear pattern of trade unionism and previous experience in organization. Thus, the mining/oil industry shows a considerable percentage of organizing, as expected. Furthermore, theirs is a highly skilled profession, which makes their job less competitive in the market and thus more secure. The opposite is true for the construction sector with the no trace of trade union organization. Regarding the call centre sector, the same analysis as before, regarding the high number of part-time contracts in this sector, applies here too.

Testimonies from the workers paint a near-dystopian picture; in one fason factory in Berat the workers attested to the fact that the head of the trade union is their work manager, since the formal existence of a trade union is a requirement in the contract. Furthermore, in localities near mines where workers already have a level of organizing experience, testimonies show existing conflicts between trade union representatives and workers. Thus, from those who replied that there is a trade union in their workplace, only 34% of them said that it has been helpful in some case. Meanwhile, those who reply that the syndicate has proven to be helpful, all come from the mining sector.

During the interviews the workers showed considerable discomfort in answering questions regarding their relation to the employer or manager. Although 52% of the interviewees replied that they experience pressure by the employer/manager during working hours, many of the answers appear contradictory. Thus, from those answering that there is no syndicate in their workplace, only 5% admit to

being pressured during working hours, whereas 86% deny such a claim. Inversely, in the cases when the workers have a syndicate in their workplace, 59% of them admit they are under pressure during work and 35% deny it. From these results, it might be concluded that unionized workers, not only are bolder in speaking the truth about abuses in the workplace, but are possibly more acutely aware of such cases than those workers who do not have such an organization. One of the sectors where it could be alluded that the pressure by the employer is relatively high, is the fason sector, where based on testimonies, workers are threatened with not being paid at all if they fail to complete the norm of production. Nevertheless, the percentage admitting to being under pressure does not exceed 40%. Their precarious condition is determined by the unskilled work they perform.

### **Economic conditions of the workers**

The development of capitalist relations in production make wages the most essential constituent in the income that secures the livelihood of a worker's household, after he/she has been stripped off the means of production. Thus, the level of the wage determines the level of consumption, basic needs and standard of living, what we have referred to as economic conditions of the workers. The relation to wage may be considered the most important rapport between worker and employer.

Firstly the exchange rate: 1 Euro is converted to approximately 135 Lek. The results show that based on personal income, the largest category of wage is the one from 20,000 to 30,000 Lek, in 39% of the case. An important fact is that 22% of the workers interviewed said that they receive a wage lower than the minimum wage of 22,000 Lek. Meanwhile, 58% of the workers in total said that they considered their wages to be inadequate for a decent living, where for the lowest category of income, from 6000 to 30,000 Lek, 72% expressed the same view. Household incomes paint a very similar picture.

From comments related to the question "Do you feel exploited at work?" it becomes evident that, to the most part, the wage level constitutes the highest worry for the workers, and the notion of being exploited relates more often than not to the gap between the perceived profit of the employer and the wage of the worker: "I believe we are being exploited since in other countries workers are being paid three times what we get", or "their profit is very high, we are being paid peanuts".

From the interviews, it becomes evident that the sectors where the minimum wage limit is mostly respected are the mining/oil sector and the call centre sector, 100% and 95%, respectively. What was mentioned earlier, must again relate to the level of union organization in the former case, and the level of education in the

latter. Although the average wage in the mining/oil sector is higher compared to other sectors, this does not mean that it accommodates the needs of workers in this industry, considering the higher risk involved at work.

There is a significant gender-related gap in average wages of 11,100 Lek between men and women, based on the interviews. In relation to the general average wage this translates to 5,100 Lek less for women and 6,000 Lek more for men. What is surprising, however, is the fact that when asked whether this wage is adequate, 56% of women said no as opposed to 61% of men. This again proves how wage-earning by women in rural Albania is considered an unusual phenomenon, which makes women workers' demands regarding wage and working conditions ever weaker, whereas unionizing is almost impossible.

### **The political-social consciousness of the working class**

In spite of the old schematization of orthodox Marxism which allocated class consciousness to the superstructure, built on top of the economic basis, critical theories (also Marxian) try to uncover the more subtle connecting points between powers of production, relations in production and social relations in general, part of which is the way the workers project themselves in society, in relation to other classes and the state, what values they believe in, and under what prism they view the possibility of transforming their future and that of the whole society.

The first question in this attempt was a most basic one: "Are you satisfied with your work?", to which 58% replied 'no' as opposed to 40% who said 'yes'. Dissatisfaction was more acutely expressed in mining/oil industry and call centre sector, around 63-64% in both cases, followed by the fason sector with 49%. The question about the level of satisfaction was followed by a subtler one, regarding the possibility of finding a better job. Thus, for the fason sector, the fact that the work requires a lower set of skills in comparison to miners, oil-workers and construction workers, makes it harder for fason workers to find a more qualified job. For call centre workers, for example, class mobility is a much more tangible possibility. 62% of the workers with higher education, the vast majority of which work in call centres, express dissatisfaction to their work even though their average salary is above that of other sectors. This could raise an important question regarding the potential for resistance among better educated workers. Another important factor is age, with a 48-year-old worker in fason sector saying "Who else is going to hire me now?!" Furthermore, 53% of those who expressed dissatisfaction consider their daily workload as very tiring and unbearable.

The next question tries to delve into the class consciousness of the workers: "Do you think you are being exploited?" In contrast to the level of satisfaction at work, the idea of exploitation attempts to intimately grasp the perception of the workers regarding class relations in the workplace. The question is left on purpose up to

the interpretation of the interviewee, not necessarily understood in the traditional way of political economy as the acquisition of surplus value. An interesting result relates to the fact that the percentage of those claiming to be exploited at work, 63%, is higher even than the percentage of the workers dissatisfied with their work, 58%. This could be interpreted in terms of the perception that even though a worker considers his/her work relation to the employer as exploitative, he/she is still content with the fact that he/she is not unemployed. From those feeling exploited, 64% say that their income is inadequate, 57% of them consider the workload as very tiring or unbearable, whereas 51% of them declare that the employer or manager exerts pressure during working hours. The lowest percentage of those who feel they are being exploited appears among call centre workers (53%), whereas the highest among mining/oil industry workers (80%). Fason and construction sector show similar results (66% and 62%). A specific factor among mining/oil industry workers, besides the trade unionist organizing that was mentioned above, is the high number of accidents at work. 67% of those who think that they are being exploited at work attest to having had at least one accident at work. This percentage in the construction industry reaches 41%. A different factor is discernible in call centres, where the number of accidents is low but the workers attest to high stress levels at work. Thus, 68% of those who feel exploited in this sector say that they are forced to work overtime and that the manager exerts pressure on them. Another important factor in this industry is the huge gap between the profits the company makes and the wage received by the worker, as well as the comparison of the wage with their counterparts in countries like Italy.

Juxtaposed to the two questions above was the one “what would you change about your work?”, in the attempt to grasp from the workers what they perceived as the main problem. A somewhat surprisingly big percentage of 47% of the answers expressed the need of increasing wages. To a large majority these were fason workers, whose wages are lower (69% of the fason workers wanting a wage increase are paid less than 30,000 Lek a month) compared to other sectors. 42% of mining/oil industry workers also expressed the same demand, although their wages are substantially higher. Arguably, it is the high risk involved in their work that is accompanied by the demand for changing the working conditions, mainly related to safety, for 45% of the workers in this sector. In the sector with the second highest rate of accidents, the construction sector, 22% of workers demand the same thing. The call centre workers identify as a major problem that they would want to change, the psychological pressure they receive by the manager. Fason workers who seem to work under the worst possible conditions, articulate demands such as: “I would want the work schedule to change so that we would have more time to spend with our families” or “we do not receive a day off even when we are sick”.

A question that tries to understand the level of political and social consciousness of the workers is the one that assesses their self-perception as subjects with a significant voice in the workplace. 72% of all the interviewees answered that the workers should have a say in the production process. The comments by the

workers were very telling: “The workers should be the ones to take important decisions in the workplace because they are the ones who do all the work” – says a call centre worker. The construction and mining/oil sector workers have answered positively to the question in 80% and 78% of the cases, whereas fason and call centre workers 68% and 67%, respectively.

An important difference arises when workers are asked whether they think they are capable of managing the production process without the intervention of the owners or managers. From 72% that answered positively to the question of whether workers’ voice needs to be heard, only 31% answered positively to the above question. Nonetheless this number is significant, because it would indicate that roughly 1/3 of the workers have a radical socio-political consciousness, and that they could possibly play the role of organizers that would lead to the formation of functional trade unions. Call centre workers provided the lowest positive responses with 17%. Fason and construction workers in 34% and 39% of the time, respectively. In these sectors, some workers came up with the comments: “we have all the experience, they are no better than us” or “if incorruptible trade unions were in place, the workers would take control of the workplace”. Mining/oil industry workers answered positively 42% of the time, with a 60-year-old worker from oil refinery saying “the manager should be elected by the collective of workers”. Such an awareness could come as a result of the self-realization of these workers that the product of their labour has a high social benefit (such as extraction of precious minerals and oil), which induces a self-respect and pride as workers. The opposite would be true for call centre workers, many of which describe their job as practically lying by advertising unnecessary products or services, be it for the costumers, as well as society as a whole.

The next question tried to look into the concept of equality and workers’ perception of it. Thus 53% of the workers answered that they believe in the notion of equality, whereas 32% of them said the opposite. Some of the comments were as follows: “who works more, should get more” – posing the contradiction within the workers rather than between workers and the owner of mean of production; “if equality exists in the workplace, the worker feels more motivated to his work and more appreciated” – says another; “there is no equality in capitalism” – answers a 58-year-old working in construction.

The last question tried to look into the workers’ perception on the main political parties. Thus, to the question “Is there any difference between Democratic Party, Socialist Party and Socialist Movement for Integration?” 74% of interviewees answered “no”. A call centre worker says that “no party is fighting for the interests of the workers, but for those of the owners” or “all political forces have the same interests.” From discussions with them can be concluded that the mass of workers holds no hope of any of the political parties. Furthermore, in contrast to the populist discourse that dominates the media – for which all citizens are victims of the ruling parties – in the workers’ articulation could be discerned a class nuance in the argument, where the state is not against everyone, but foremost against workers’ interests. This is the case because the state is supported on and supports a class which antagonises them: the oligarchs.

## **In conclusion**

The purpose of this study was not only to study the conditions of the working class, but also to give voice to the workers, to bring out testimonies from the seclusion of the private of the workplace into the sphere of discourse and public attention. In order to achieve this, we had to consider the workers in their true state, unlike the way they are being portrayed by the dominant ideology: not only as objects or production units, but also as social subjects. If in the former case they are individualised and atomized, as subjects they manifest their collectiveness. This collectiveness, even if considered as a potentiality, manifests itself not only during the work process, but also in the mutual suffering and mutual resistance. There exists no power without resistance to it, just like there is no exploitation without struggle.

Therefore, the interviewed workers were considered as subjects not isolated inside the wall of the workplace; the results of the study we would present before the workers' collective, regardless of how small or hesitant it would be; the results and infrastructure of the study would aim at intensifying the consciousness of workers' resistance, as well as the realisation of their fragile potential for organizing.

Nonetheless, the workers of the manufacturing sector, industrial production or service sector are not the only social subjects who are excluded from the collectively produced wealth or social rights. Alongside them are found other social groups who share the same fate. From the unemployed to the unemployable, from the precariat as permanent condition to the self-employment as self-exploitation etc. Furthermore, the effects of neoliberal capitalism touch upon the living opportunities of those who until recently are treated as part of the slightly privileged: the middle class. The neoliberal restructuring of education, healthcare, natural resources and other common goods, constantly causes social agitation, marginalization and contempt. The upcoming studies in this field – ours as well as others – cannot ignore the connection between the working class and these other juxtaposed social formations.

Moreover, we must point out that our study has limited its field to the urban workers: thus, to the field of industrial production, manufacturing, services etc. Outside this spectre lays the peasantry, making up the majority of the labour force in Albania. It is divided in self-employed peasants of small scale economies and proletarianized peasants of the newest capitalist farms which are developing in zones of highest agricultural productivity. This is why the next study from the Institute for Critique and Social Emancipation will delve upon the “Proletarianization of the Albanian peasantry”, as a continuation of the investigation on the condition of the working class in Albania.







