

PUNA DHE DREJTËSIA SOCIALE

TELEPUNA SI PRODUKT I DIGJITALIZIMIT

Sfidat, përfitimet dhe të drejtat social-ekonomike të punonjësve në Shqipëri

Prof. Asoc. Dr. Adriatik Kotorri
Tetor 2022



Telepuna ofron efikasitet për punonjësit dhe organizatat ku ata punojnë si dhe krijojnë premisa për përfitime për mjedisin dhe shoqërinë në tërësi.



Telepuna nuk pakëson të ardhurat e punonjësve, por përkundrazi krijon premisa për rritjen e tyre.



E drejta për t'u shkëputur nga puna është një çështje, që nuk mund të neglizhohet. Ajo duhet të njihet me ligj si një e drejtë e punonjësit për të ndarë kohën e punës nga jeta personale.

PUNA DHE DREJTËSIA SOCIALE

TELEPUNA SI PRODUKT I DIGJITALIZIMIT

Sfidat, përfitimet dhe të drejtat social-ekonomike të punonjësve në Shqipëri

Përmbajtja

	Përmbledhje	6
	Abstrakt	7
1.	HYRJE	8
2.	ÇFARË ËSHTË PUNA NGA SHTËPIA?	9
3.	ÇFARË ËSHTË TELEPUNA?	10
4.	KATEGORITË E TELEPUNËS	11
5.	KARAKTERISTIKAT E TELEPUNËS	12
	Efiçenca	12
	Fleksibiliteti dhe kontrolli	13
	Risku i ndërprerjes së punës	13
6.	PUNA NGA SHTËPIA DHE TELEPUNA NË KODIN E PUNËS	14
	Përkufizimi ligjor i punës nga shtëpia dhe telepunës në Shqipëri	14
	Të drejtat e punonjësit që punon nga shtëpia	14
	E drejta për t'u shkëputur	15
7.	TELEPUNA PËRPARA, GJATË DHE PAS PANDEMISË	16
	Telepuna përpara dhe gjatë Pandemisë	16
	Telepuna pas Pandemisë	16
	Fenomeni i takimeve dhe mbledhjeve të shpeshta	16
8.	NDIKIMI I TELEPUNËS NË EKONOMI	18
9.	TELEPUNA DHE MJEDISI	19
	Redukton ndotjen e ajrit	19
	Mbron hapësirat e gjelbra	19

10.	RISQET E TELEPUNËS	20
	Shkëputja e lidhjes me kolegët	20
	Dobësimi i lidhjes sindikaliste	20
	Vështirësia për promovim.....	20
	Shpërqëndrimi	20
	Vështirësitë teknologjike	21
	Risqet kibernetike	21
11.	STATISTIKAT E TREGUT TË PUNËS DHE E PROFESIONEVE NË SHQIPËRI	22
	Forca e punës në Shqipëri 2020-2021.....	22
	Profesionet dhe mundësia e telepunës për to	22
	Niveli i përdorimit të TIK në Shqipëri	24
12.	PERCEPTIMI PUBLIK PËR TELEPUNËN	25
	A- Intervistat e strukturuarra - pyetësi.....	25
	B - Intervistat e pastrukturuarra.....	25
13.	REZULTATET E KËRKIMIT	27
	Struktura e të anketuarve	27
	Ndikimi i telepunës në jetën sociale	30
	Telepuna dhe mjedisi	32
14.	KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME	36
	Konkluzione.....	36
	Rekomandime	38
	Referencat	40

LISTA E FIGURAVE

Figura nr. 1:	Aksesi në internet në Shqipëri (viti 2021)	23
Figura nr. 2:	Mosha e të anketuarve	27
Figura nr. 3:	Arsimi	27
Figura nr. 4:	Pozicioni hierarkik në organizatë	28
Figura nr. 5:	Te ardhurat neto nga puna	28
Figura nr. 6:	A mund të zhvillohet online (nga shtëpia) puna juaj?	29
Figura nr. 7:	A jeni duke punuar online aktualisht?	29
Figura nr. 8:	A mendoni se një pjesë e punës suaj është e mundur të kryhet online?	29
Figura nr. 9:	A ndryshuan të ardhurat tuaja kur punuat online gjatë Pandemisë?	30
Figura nr. 10:	Cilën pjesë të punës do të donit të kryenit online (nga shtëpia) në të ardhmen?	30
Figura nr. 11:	Sa e lehtë është të gjendet një ekuilibër mes punës me jetën personale gjatë punës nga shtëpia?	31
Figura nr. 12:	Kur punoni nga shtëpia si ndryshojnë raportet me kolegët?	31
Figura nr. 13:	Kur punoni nga shtëpia si ndryshojnë raportet me familjen dhe ambientin rreth saj?	31
Figura nr. 14:	Më çfarë shkoni në punë?	32
Figura nr. 15:	Sa km rrugë përshkruani çdo ditë për të shkuar në punë?	32
Figura nr. 16:	Kur ka qenë më i lartë aktiviteti fizik?	33
Figura nr. 17:	Pesha e komunikimeve elektronike gjatë proceseve të punës... ..	33
Figura nr. 18:	Niveli i komunikimeve elektronike pas largimit nga puna	33
Figura nr. 19:	Natyra e komunikimeve elektronike pas largimit nga puna	34
Figura nr. 20:	Ndikimi në jetën familjare i komunikimeve elektronike pas largimit nga puna	34
Figura nr. 21:	Tendenca e komunikimeve elektronike pas largimit nga puna	35
Figura nr. 22:	Shpërblimi i punës jashtë orarit	35
Figura nr. 23:	A duhen kufizuar me ligj komunikimet elektronike pas largimit nga puna?	35

PËRMBLEDHJE

Zhvillimi i mjeteve të teknologjisë së informacionit ka zhvilluar një metodë të re të kryerjes së proceseve të punës: telepunën. Pandemia e Covid-19 i dha një mundësi kësaj forme të re që të testonte potencialet e saja, përfitimet, kostot dhe risqet që paraqiste. Mësimet që u nxorrën nga ky testim masiv i detyruar po shfrytëzohen nga kompanitë dhe entet publike për të vlerësuar sfidat e së ardhmes. Shumë shtete europiane dhe më gjerë po bëjnë përmirësime me ritme të shpejta në legjislacion për të rregulluar këtë formë punësimi dhe në të njëjtën kohë në drejtim të nxitjes për një përdorim gjithnjë e më të gjerë të punës nga shtëpia dhe specifikisht të telepunës.

Në Shqipëri disa institucione, kryesisht financiare, kanë parë përfitimet nga telepuna dhe po zgjerojnë përdorimin

e kësaj praktike të kryerjes së proceseve të punës. Ky fenomen, ende nuk po shoqërohet me ndërhyrje shtetërore në legjislacion në mënyrë që të rregullojë këtë marrëdhënie të re pune, gjithnjë, në drejtim të lehtësimit dhe nxitjes së shtrirjes së saj në sa më shumë profesione dhe institucione, ku sjell përfitime.

Ky studim ka mbledhur vlerësime dhe qëndrime në lidhje me telepunën në punonjës të organizatave publike dhe private të cilët punojnë kryesisht në Tiranë. Qëndrimet dhe vlerësimet e mbledhura, gërshetuar me situatën aktuale në Shqipëri dhe me atë që po ndodh në vendet e Bashkimit Europian e ShBA, janë përdorur për të prodhuar rekomandime të dobishme dhe të mundshme në të ardhmen e afërt.

ABSTRAKT

Fundi i shekullit të 20-të e futi botën në një etapë të re të zhvillimit industrial, atë të digjitalizimit të prodhimit, e njohur ndryshe si Industria 4.0. Avancimet teknologjike kanë mundësuar që makineritë e automatizuara dhe robotët të mund të komandohen në distancë dhe në të njëjtën kohë të sinkronizohen me procese pune që ndodhin në vende të ndryshme dhe shpesh mijëra kilometra larg njëri-tjetrit.

Por shumë procese pune kryhen ende nga individët dhe duhet të kryhen prej tyre pasi janë të pazëvendësueshme nga makineritë sado të sofistikuara që janë ato në stadin aktual të zhvillimit. Përmirësimi dhe rritja e komunikimeve elektronike në formë dhe sasi në 2 dekadat e para të shekullit të 21-të ka mundësuar që të shihen përfitime nga përdorimi i këtyre komunikimeve në proceset e punës. Përdorimi masiv i kompjuterëve, sistemeve "cloud" të ruajtjes së të dhënave, komunikimeve me email, telefon, platforma takimi masiv si google, microsoft teams, zoom, etj kanë mundësuar që një gamë gjithnjë e më madhe profesionale, të mos e kenë të domosdoshme praninë në ambientet e punës përgjatë gjithë kohës.

Kryerja e punës nga shtëpia duke përdorur mjete komunikimi elektronik ka më shumë se një dekadë që përdoret dhe po vjen në rritje. Përfitimet që vijnë prej

saj për kompanitë, punonjësit, ambientin, etj po bëhen gjithnjë e më të dukshme dhe më të kërkuara nga të gjitha palët. Ulja në të njëjtë kohë e kostove të përdorimit të teknologjisë dhe avancimi i vazhduar i saj, po e bëjnë këtë të fundit të aksesueshme nga një masë në rritje individësh dhe institucionesh.

Pandemia e Covid-19 ndodhur në fillim të vitit 2020 detyroi izolimin e plotë dhe të pjesshëm të popullatës në mbarë globin çka i bëri kompanitë dhe entet publike të hedhin sytë nga përdorimi i teknologjisë në realizimin e proceseve të punës në distancë. Testi masiv i telepunës, që detyroi Pandemia nxori në pah, se për një gamë të gjerë profesionale ishte e mundur telepuna, pjesërisht apo dhe plotësisht.

Në të njëjtën kohë, punonjësit dhe institucionet publike dhe private panë përfitimet, që vinin nga kjo formë e kryerjes së proceseve të punës në drejtim të rritjes së efikasitetit dhe të rritjes së kënaqësisë së punonjësve. Ndërsa një pjesë pararojë e kompanive e kishin testuar telepunën vite më parë, Pandemia u dha mundësinë që një kategori e madhe institucionesh publike dhe private të thyenin pengesat psikologjike dhe të krijonin përvojë për të vazhduar të merrnin përfitimet, që sjell kjo formë e kryerjes së proceseve të punës.

1.

HYRJE

Më 11 Mars të vitit 2020, Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSH) shpalli Pandeminë si pasojë e shpërthimit mbarëbotëror të virusit Covid-19. Ajo që në të vërtetë do të ishte faktori me ndikim më të fortë në jetën social - ekonomike në të gjithë botën do të ishte bllokimi i lëvizjes dhe kufizimi i aktiviteteve social- ekonomike për një periudhë pothuajse 2 vjeçare. Shpejtësia me të cilën u shpërnda virusi i Covid-19 i gjeti të papërgatitura pjesën dërrmuese të vendeve të botës përfshirë dhe Shqipërinë. Masa ekstreme që kërkonte reagim për t'u mbrojtur nga përhapja e virusit ishte bllokimi total i të gjithë aktiviteteve të jetës dhe natyrisht dhe të proceseve të punës në kompani dhe ente publike. Vetëm aktivitetet të cilat ishin të domosdoshme u lejuan të zhvilloheshin me fasha orare të kufizuara. Në tërësi, puna nga shtëpia u pa si e vetmja alternativë për të realizuar sa më shumë të ishte e mundur proceset e punës. E pamenduar dhe provuar më parë në një shkallë kaq të gjerë, puna nga shtëpia sidomos telepuna u shtri gjerësisht në ofrimin e të gjithë atyre shërbimeve, të cilat mund të ofroheshin nëpërmjet mjeteve teknologjike të komunikimit duke filluar nga televizori, i cili u përdor gjerësisht në arsim dhe më tej te mjetet dhe platformat e teknologjisë së informacionit si kompjuteri, telefoni, platformat e ndryshme të dërgimit të mesazheve dhe ruajtjes së të dhënave nëpërmjet sistemeve "cloud", etj.

Përpos vështirësive që solli kjo formë masive dhe e sforcuar e punës nga shtëpia, ajo evidentoi përfitime dhe sfida për të ardhmen. Në të vërtetë puna nga shtëpia dhe veçanërisht telepuna kanë qenë praktikë që po vinte në rritje gjithnjë e më shumë në vitet para Pandemisë. Kompani të njohura ndërkombëtare si Dell, Aetna, Xerox, etj kanë aplikuar telepunë dhe kanë parë se ajo sillte përfitime për kompanitë dhe punonjësit, por sillte përfitime të dukshme dhe për mjedisin duke

ulur ndotjen dhe dendësinë e qarkullimit. Vetëm në një vit këto tre kompani i kursyen ambientit një ndotje prej 95,294 tonë metrikë të emetimeve të gazeve serrë në atmosferë, që është e barabartë me heqjen e 20,000 automjeteve nga qarkullimi. Nëse llogaritjet do të bëheshin për të gjitha kompanitë atëherë përfitimet në mjedis do të rezultonin shumë më të larta. Përpos kësaj është vërtetuar se telepuna sjell rritje të rendimentit në punë për shkak të rritjes së kënaqësisë së punonjësve dhe në të njëjtën kohë ul ndjeshëm riskun e ndërprerjes së punës për shkak të forcave madhore siç ishte Pandemia.

Në kushtet e një procesi pune, që sjell përfitime për të gjitha palët dhe në kushtet e një testimi të detyruar ardhur nga kufizimet e Pandemisë, telepuna nxori në pah jo vetëm përfitimet, por dhe problematikat dhe sfidat që duhen përballuar në mënyrë që shtrirja e kësaj forme pune të zgjerohet dhe përfitimet jo vetëm ekonomike, por edhe ato sociale e mjedisore të ishin sa më të prekshme dhe maksimale.

Shumë shtete europiane dhe më gjerë po bëjnë përmirësime me ritme të shpejta në legjislacion për të rregulluar këtë formë punësimi dhe në të njëjtën kohë në drejtim të nxitjes për një përdorim gjithnjë e më të gjerë të punës nga shtëpia dhe specifikisht të telepunës.

Në Shqipëri disa institucione, kryesisht financiare, kanë parë përfitimet nga telepuna dhe po zgjerojnë përdorimin e kësaj praktike të kryerjes së proceseve të punës. Ky fenomen, ende nuk po shoqërohet me ndërhyrje shtetërore në legjislacion në mënyrë që të rregullojë këtë marrëdhënie të re pune, gjithnjë, në drejtim të lehtësimit dhe nxitjes së shtrirjes së saj në sa më shumë profesione dhe institucione, ku sjell përfitime.

2.

ÇFARË ËSHTË PUNA NGA SHTËPIA?

Puna nga shtëpia është një fenomen që ka ekzistuar edhe përpara zhvillimeve teknologjike në fushën e komunikimit. Kjo formë e organizimit të punës zakonisht i referohet një sipërmarrjeje nga një individ, i cili **krijon një produkt apo ofron një shërbim duke punuar nga shtëpia në mënyrë të pavarur**. Fillimisht puna nga shtëpia lidhej me të vetëpunësuarit, të cilët ofronin produkte të prodhuara në mënyrë artizanale siç janë artizanët, rrobaqepësit, piktorët, etj, apo ofronin shërbime të ndryshme siç janë konsulentët e biznesit. Në parim i vetëpunësuarit dorëzon te porositi produktin përfundimtar të punës së tij ose në fund të procesit ose pjesë-pjesë gjatë realizimit të tij.

Me tej, gjatë dekadave të zhvillimit të mjeteve të komunikimeve elektronike, në gamën e punëve që kryhen nga shtëpia u futën dhe punët që më parë nuk mund të realizoheshin pjesërisht apo tërësisht nga shtëpia. Kjo bëri që nga shtëpia të kryhen dhe procese pune, të cilat kërkojnë një shërbim të vazhduar siç është p.sh. mirëmbajtja e sistemit informatik në distancë. Me tej me krijimin dhe masivizimin e formave audiovizive të komunikimit dhe të sistemeve “cloud” të ruajtjes së të dhënave, proceset e punës së vazhduar mund të kryhen për një gamë dhe më të gjerë profesione të tillë si konsulencë, kontabilitet, marketing, sisteme sigurie, etj.

Bazuar në të gjithë gamën e punëve që kryhen aktualisht nga shtëpia, mund të identifikojmë dy kategori:

- a) Puna që kryhet nga ambienti i ofruesit të shërbimit, zakonisht shtëpia ose zyra e profesionistit të pavarur, i cili **nuk është punonjës i përfituesit të shërbimit të tij (organizatës)**. Ai ofron shërbime me orë ose me sasi shërbimi dhe mund të jetë duke e ofruar të njëjtin shërbim në më shumë se një organizatë. Pra në këtë rast puna nga shtëpia i referohet ofrimit të një shërbimi në distancë nga dikush që jo domosdoshmërisht është punonjës i kompanisë. Në thelb fjala është për profesionistë, që punojnë nga shtëpia dhe nuk janë punonjës të asnjë organizate. Ata paguhet me honorare ose lëshojnë faturë për shërbimin që ofrojnë.
- b) Punonjës të organizatave të ndryshme që zgjedhin pjesërisht apo plotësisht të kryejnë zakonisht (por jo domosdoshmërisht) proceset e punës nga shtëpia, duke përdorur mjetet e teknologjisë së informacionit.

Puna nga shtëpia përfshin shumë profesione, ajo ka ekzistuar dhe më parë dhe teknologjia e ka bërë më të lehtë dhe e ka masivizuar për një gamë gjithnjë e më të gjerë profesione.

3.

ÇFARË ËSHTË TELEPUNA?

Në thelb telepuna është një formë e punës nga shtëpia. Por, në ndryshim nga puna, që kryhet nga shtëpia, e cila është një koncept më i gjerë, telepuna i referohet një koncepti të ri të zhvillimit të punës në shtëpi **duke përdorur instrumentet e teknologjisë së informacionit për kryerjen e proceseve të punës** çka po e shtyn në një dimension të ri etapën e katërt të zhvillimit industrial e quajtur ndryshe "Industria 4.0 – digjitalizimi". Ekzistojnë shumë përcaktime lidhur me telepunën (ang. "Telework") të cilat në thelb kanë pak ndryshime nga njëra - tjetra. Më poshtë janë paraqitur disa prej tyre.

Sipas Konfederatës Ndërkombëtare të Sindikatave (ITUC)¹ "Telepuna është punë e kryer me Teknologjinë e Informacionit dhe Komunikimit (TIK) nga jashtë ambienteve të punëdhënësit. Kjo mund të përfshijë forma tradicionale, të tilla si puna nga shtëpia, ose puna nga vende të ndryshme alternative jashtë zyrës qendrore të punëdhënësit". Sipas ITUC një element thelbësor për ta klasifikuar një proces pune si telepunë është përdorimi i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (TIK). Kjo do të thotë që nuk do të klasifikohet si telepunë një proces pune i kryer nga shtëpia nën udhëzimin e një punëdhënësi ose ndërmjetësuesi pa përdorimin e TIK-ut.

Sipas Konfederatës së Sindikatave Europiane (ETUC)² "Telepuna përkufizohet si një formë e organizimit dhe/ose kryerjes së punës, duke përdorur teknologjinë e informacionit, në kontekstin e një kontrate/marrëdhënieje pune, ku puna që mund të kryhej edhe në ambienteve të punëdhënësit, kryhet jashtë atyre ambienteve në mënyrë të rregullt."

Sipas Federatës Evropiane të Sindikatave të Shërbimit Publik (EPSU)³ tipari karakteristik i telepunës është përdorimi i kompjuterëve dhe telekomunikacionit çka mundëson ndryshimin e vendndodhjes së zakonshme të punës.

Sipas Eurofound⁴ dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), telepuna përcaktohet si një marrëveshje pune e karakterizuar nga puna nga më shumë se një vend, e mundësuar nga teknologjia e informacionit.

Neni 2 i Marrëveshjes Kuadër Evropiane për Telepunën⁵ e vitit 2002 përcakton se : "Telepuna është një formë e organizimit dhe/ose kryerjes së punës, duke përdorur teknologjinë e informacionit, në kuadër të një kontrate/ marrëdhënieje pune, ku puna, e cila mund të kryhej edhe në ambienteve të punëdhënësit, kryhet rregullisht larg atyre ambienteve"

Sipas studiuësve të ndryshëm përkufizimi mbi telepunën është pothuaj i njëjtë. Kështu puna në distancë i referohet situatës, kur punonjësit kryejnë procese pune të cilat më parë kryheshin në organizatë duke përdorur teknologjinë e informacionit dhe komunikimit (TIK) (Gajendran, R., Harrison, D, 2007)⁶. Pra në thelb, përkufizimet e studiuësve dhe institucioneve i bashkon fakti se ajo, që e identifikon telepunën është **përdorimi i mjeteve të teknologjisë së informacionit dhe komunikimit** për të kryer një proces pune në distancë nga përfituesi i shërbimit pavarësisht nëse ky përfitues është organizata ku punonjësi është i punësuar apo një porositës i shërbimit.

1 Ang - "International Trade Union Confederation" www.ituc-csi.org/?lang=en

2 Ang – "European Trade Union Confederation" www.etuc.org

3 Ang - "European Federation of Public Service Unions" www.epsu.org

4 Eurofund (Ang. "European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions") është Agjencia e BE-së për përmirësimin e kushteve të jetesës dhe punës. Roli i saj është të sigurojë njohuri për të ndihmuar në zhvillimin e politikave më të mira sociale, të punësimit dhe të punës. Eurofound u krijua në 1975 për të kontribuar në planifikimin dhe projektimin e kushteve më të mira të jetesës dhe punës në Evropë. <https://www.eurofound.europa.eu/>

5 Christian Welz , Felix Wolf (Eurofound), 10 January 2010, "Telework in the European Union" https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf

6 Gajendran, R., Harrison, D., 'The good, the bad and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences', Journal of Applied Psychology, Vol. 92, No. 6, 2007, pp. 1524-1541

4.

KATEGORITË E TELEPUNËS

Puna nga shtëpia dhe specifikiisht telepuna si forma më tipike e punës nga shtëpia mund të kategorizohet sipas nivelit të përdorimit të teknologjisë dhe nivelit të përdorimit të ambienteve të shtëpisë për të realizuar proceset e punës. Ekzistojnë përcaktime të ngjashme lidhur me kategoritë e punës nga shtëpia bazuar në kriteret e mësipërme (Eurofound and the International Labour Office (2017)⁷, (Eurofound (2020)⁸, etj.). Bazuar në këto përcaktime dhe në gjykime lidhur me situatat që ndeshen në praktikë mund të dallojmë tre kategori të telepunës:

1. **Telepuna me kohë të plotë**, ku punonjësi të gjithë punën e realizon në distancë jashtë ambienteve të organizatës. Të gjitha proceset dhe komunikimet zakonisht realizohen duke përdorur teknologjinë e informacionit. Digjitalizimi në rritje i mjeteve të komunikimit dhe formave të ruajtjes së të dhënave ka lehtësuar këtë mënyrë të punuari për shumë profesione.
2. **Telepuna me kohë të pjesshme**, ku punonjësi realizon një pjesë të punës jashtë ambienteve të organizatës (nga shtëpia) dhe për një pjesë të punës është e nevojshme prezenca e tij në ambientet e organizatës. Ky kombinim i telepunës me punën tradicionale në ambientet e organizatës mundëson që një gamë më e gjerë procesesh pune dhe profesioneve të shfrytëzojnë teknologjinë digjitale të komunikimit dhe të ruajtjes së të dhënave për të realizuar proceset e tyre të punës. Në këtë rast punonjësi duhet të ketë një distancë të afërt mes zyrës dhe shtëpisë në mënyrë që të lëvizë lehtësisht nga një ambient në tjetrin kur të jetë e nevojshme.
3. **Të vetëpunësuar**, të cilët ofrojnë shërbimet dhe i krijojnë produktet e tyre nga ambientet e shtëpisë. Këtu zakonisht bëhet fjalë për të vetëpunësuarit, të cilët përdorin ambientet e shtëpisë si ambiente pune. Një pjesë e profesioneve përdorin gjerësisht mjetet e teknologjisë së informacionit për të ofruar shërbimet e tyre siç janë konsulentët, kontabilistët, juristët, etj. Por duhet përmendur, se gjithnjë ekziston një kategori tjetër e profesioneve të lira të cilët përdorin teknologjinë së informacionit nuk e kanë primar gjatë punës nga shtëpia siç janë piktorët, rrobaqepësit e vetëpunësuar në ambientet e shtëpisë, artizanët, etj.

Natyrisht që ndërkohë që një pjesë e punonjësve të secilës kategori kanë përdorur punën nga shtëpia edhe përpara zhvillimeve të teknologjisë digjitale, kjo e fundit e ka kthyer telepunën (me kohë të plotë dhe të pjesshme) në një alternative gjithnjë e më konkurruese ndaj formës tradicionale të kryerjes së proceseve të punës.

7 Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

8 Eurofound (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

5.

KARAKTERISTIKAT E TELEPUNËS

Puna nga shtëpia dhe telepuna si një formë në ekspansion kanë ardhur në rritje përgjatë viteve për shkak se kanë ofruar avantazhe për të gjitha palët: rritje efijence për organizatat dhe avantazhe ekonomike dhe sociale për punonjësit. Ndër karakteristikat të cilat spikasin për telepunën mund të përmendet:

EFIÇENCA

Telepuna ofron efijencë më të lartë si për punonjësit dhe për organizatat, ku ata punojnë. Përfitimet e **organizatave** shihen në drejtim të rritjes së efijencës. Studime të ndryshme, siç është studimi i Stanford University realizuar në vitin 2015 të kompania "Ctrip", kanë identifikuar rritje të performancës së punonjësve nga telepuna çka rrit të ardhurat e kompanisë pa rritur kostot. Përveç rritjes së të ardhurave, është e lehtë të identifikohet një përfitim direkt i organizatave nga telepuna: ulja e kostove në dy drejtime:

- a) *Ulja e kostove të qirave të ambienteve.* Organizatat nuk kanë më nevojë të mbajnë të njëjtat ambiente për një numër më të vogël punonjësish në kohën kur një pjesë e punonjësve punojnë pjesërisht apo plotësisht nga shtëpia.
- b) *Ulja e kostove të energjisë dhe burimeve të tjera.* Organizatat shpenzojnë pak energji elektrike dhe burime të tjera (shërbime për punonjësit) çka jo vetëm ul kostot për to por u krijon mundësinë që me këto kursime organizatat jo thjesht të rrisin fitimet, por të ofrojnë shërbime, që nuk kanë ekzistuar më parë për punonjësit duke kontribuar në rritjen e kënaqësisë në punë dhe përmirësimin e raporteve mes punonjësve dhe organizatës.

Telepuna nga ambientet e shtëpisë ofron efijencë dhe për **punonjësit** e organizatës, të cilët nuk përfitojnë thjesht komoditetin e kësaj forme të kryerjes së proceseve të punës por sigurojnë përfitime të matshme ekonomike-financiare në dy drejtime:

- a) *Uljen e kostove të banimit.* Deri më tani puna tradicionale e kryer në ambientet e organizatës i detyron punonjësit të kenë një vendbanim sa më pranë ambienteve të organizatës. Duke pasur në konsideratë që

një pjesë e mirë e organizatave publike dhe organizatave të biznesit ushtrojnë aktivitetet në zona me nivel të mesëm dhe të lartë të përqëndrimit të popullsisë, kostot e blerjes së shtëpive apo dhe qiramarrjes së tyre janë relativisht të larta. Ndryshimi i vendit të punës shpesh detyron dhe zhvendosjen e vendbanimit, proces ky që shoqërohet me kosto. Ndërkohë, telepuna i lejon punonjësit të kryejnë proceset e punës në një ambient banimi të përshtatshëm nga pikëpamja e komoditetit dhe kostove pa qenë të detyruar që ky ambient të ndodhet domosdoshmërisht pranë ambienteve të organizatës. Gjithashtu, ndryshimi i vendit të punës nuk detyron ndryshimin e ambienteve të banimit çka eviton kostot me të cilat shoqërohet ky proces.

- b) *Ulje të kostove të transportit.* Kostot e transportit nga ambientet e banimit në ambientet e organizatës shfaqen si *kosto financiare* (karburant, bileta, amortizim mjeti transporti, etj). Sipas një studimi të Census Bureau⁹ kryer në vitin 2019, një amerikan me të ardhura mesatare harxhon 2,134 dollarë në vit për karburant për të shkuar dhe kthyer nga puna. Përveç këtyre kostove forma tradicionale e punës shoqërohet dhe me *kosto kohore*. Nëse një ditë pune zgjat 8 orë, nuk zgjat 8 orë koha nga çasti që del nga shtëpia deri në çastin, kur punonjësi kthehet në shtëpi. Sipas po të njëjtin studim të Census Bureau, një amerikan me të ardhura mesatare harxhon mesatarisht 27.6 minuta për të shkuar në punë ose rreth 55 minuta çdo ditë për të shkuar dhe kthyer nga puna. E thënë ndryshe, nëse viti ka 250 ditë pune një amerikan harxhon mesatarisht 230 orë në vit ose 28.78 ditë pune për të lëvizur drejt ambienteve të kompanisë, çka rrit "De facto" kohën e punës. Tashmë, telepuna minimizon ose eliminon tërësisht këto kosto financiare dhe kohore, që lidhen me transportin fizik të punonjësve drejt dhe nga ambientet e organizatës.

Ulja e kostove të banimit dhe të transportit i dha shenjat e para të reagimit të punonjësve që në fillimet e Pandemisë, çast, kur dhe u kuptua që rrugëtimi i luftës kundër koronavirusit nuk do të ishte i shkurtër dhe së bashku me të do të zgjaste dhe periudha e distancimit social dhe

⁹ Chad Brooks, Mars 2022, "How Much Does It Cost You to Go to Work?", Business News Daily, <https://www.businessnewsdaily.com/9160-cost-of-work.html>

punës në distancë. Sipas një studimi të Adam Ozimek i platformës së pavarur UpWork¹⁰, i publikuar nga "The Economist" (Dhjetor 2021)¹¹, është vlerësuar se "rreth 14 deri në 23 milionë amerikanë mund të zhvendosen për shkak të rritjes së punës në distancë, e cila arrin në mes 9% dhe 13% të fuqisë punëtore të sotme". Këto shifra në nivele të tilla për një periudhë vetëm 1 vjeçare mund të rezultojnë në nivele edhe më të mëdha në një të ardhme të afërt duke parë vazhdimësinë e punës hibride të aplikuara nga gjithnjë e më shumë organizata.

FLEKSIBILITETI DHE KONTROLLI

Telepuna i ofron më shumë fleksibilitet punonjësve lidhur me vendin e tyre të punës për shkak se u mundëson ta kryejnë punë nga shtëpia apo dhe në një ambient tjetër që në çdo rast është më i përshtatshëm për shumicën e tyre, sesa ambienti i punës. Në të njëjtën kohë, ekzistenca e platformave të komunikimit masiv dhe atyre të personalizuar për organizata të caktuara, bën të mundur që kontrolli i punonjësve nga ana e organizatave të realizohet me efikasitet të lartë njësoj si në rastin e punës tradicionale në zyrë. E thënë më përmbledhur, telepuna rrit fleksibilitetin dhe mundësitë e kontrollit të punonjësve në aspekte të tilla si koha e punës dhe vendi i punës, duke krijuar në këtë mënyrë punonjës më produktivë dhe me kënaqësi më të lartë në punë (Golden, 2009)¹².

RISKU I NDËRPRERJES SË PUNËS

Është e zakonshme që për shkak të rrethanave të ndryshme që prekin një masë apo të gjithë punonjësit e organizatës të ndërpritet puna për shkak të pamundësisë së lëvizjes së punonjësve drejt ambienteve të organizatës. Tërmetet, përmytjet, bllokimi i rrugëve nga trafiku, nga aksidentet, nga bora, etj. kanë qenë shkaktarë të bllokimit, të përkohshëm të procesit të punës në organizata, bllokime që kanë variuar nga disa orë deri në disa ditë dhe në raste të veçanta, siç ishte Pandemia, në disa javë dhe muaj. Puna nga shtëpia sidomos tani që mund të përdoren gjithnjë e më shumë instrumentet e teknologjisë së informacionit, i shpëton organizatat nga risku i bllokimit të proceseve jetike të punës për to.

Pandemia e Covid-19 provoi se shumë organizata patën të mundur të vijonin një pjesë të punës edhe pse punonjësve të tyre u ndalohej të dilnin nga shtëpia dhe të shkonin në punë për shkak të masave kufizuese. Vite më parë, në situata të tjera të ngjashme të pamundësisë së punonjësve për të shkuar në punë dhe në kushtet e mungesës së instrumenteve të teknologjisë së informacionit, puna nga shtëpia ka qenë e mundur vetëm për një gamë relativisht më të ngushtë profesionesh dhe për një numër më të kufizuar procesesh pune.

10 Upwork është një platformë e themeluar më shumë se dy dekada më parë me qëllim për të ndihmuar bizneset dhe punonjësit për të pasur sa më shumë mundësi zgjedhjeje.

11 The Economist, 16 Dhjetor 2021, "Why Americans are rethinking where they want to live. And what the social and political consequences could be", <https://www.economist.com/united-states/why-americans-are-rethinking-where-they-want-to-live/21806771>

12 Golden T.D., "Applying technology to work: toward a better understanding of telework", Organization Management Journal, Vol. 6, No. 4, 2009, pp. 241-250

6.

PUNA NGA SHTËPIA DHE TELEPUNA NË KODIN E PUNËS

PËRKUFIZIMI LIGJOR I PUNËS NGA SHTËPIA DHE TELEPUNËS NË SHQIPËRI

Sipas legjislacionit shqiptar përkufizimi i punës në shtëpi dhe telepunës është pothuaj identik. Të dyja punët kryhen nga shtëpia me ndryshimin që telepuna kryhet duke përdorur teknologjinë e informacionit. Pra edhe ligji shqiptar, ashtu si përkufizimet e organizatave ndërkombëtare dhe studiuesve të ndryshëm, dallimin e bën te përdorimi i instrumenteve të teknologjisë së informacionit dhe komunikimit. Konkretisht në Kodin e Punës¹³, në nenin 15 “Puna në shtëpi dhe telepuna”, në pikën 1 përcaktohet puna nga shtëpia si në rastin kur “...punëmarrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në ndonjë vend tjetër të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës”. Më tej në pikën 2 përcaktohet telepuna si në rastin kur “... punëmarrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në një vend tjetër, të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, duke përdorur teknologjinë e informacionit, brenda kohës së punës, të përcaktuar nga punëmarrësi, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës”. Më tej Kodi i Punës saktëson se nuk do të konsiderohet se punëmarrësi kryen “punë në shtëpi” ose “telepunë” nëse ai punon në një vend tjetër pune të ndryshëm nga ai i rënë dakord në marrëveshjen me punëdhënësin ose, në rrethana të veçanta, me pëlqimin e tij, ose sipas një marrëveshjeje me të, kryen një lloj tjetër pune, të parashikuar në kontratë.

Në thelb, nëse përmbledhen përkufizimet e çështjeve të mësipërme dhe përcaktimet e legjislacionit shqiptar mund të thuhet se **telepuna është punë e kryer jashtë ambienteve të organizatës duke përdorur teknologjinë e informacionit. Puna nga shtëpia** është një koncept më i gjerë pasi përfshin edhe lloje punësh që mund të kryhen nga shtëpia jo duke përdorur teknologjinë e informacionit por duke përdorur pajisjet e punës që punëmarrësi i

zotëron vetë apo ia vë në dispozicion në ambientet e shtëpisë organizata për të cilën ai punon.

TË DREJTAT E PUNONJËSIT QË PUNON NGA SHTËPIA

Punonjësit, kur punojnë nga shtëpia, natyrisht që duhet të përdorin instrumente pune dhe të kryejnë shpenzimet e nevojshme për realizimin e procesit të punës. Kështu nevojiten kompjuterët, ambient pune, tavolina dhe mjete të tjera kancelarie, kur bëhet fjalë për ofrim të shërbimeve, apo vegla të punës, kur bëhet fjalë për prodhimin e produkteve. Gjithashtu, nevojitet të kryhen shpenzime për energjinë elektrike, internetin, mirëmbajtjen e ambienteve, etj. Në rastin, kur punonjësi, që punon nga shtëpia është i **vetëpunësuar** ai i siguron vetë të gjitha mjetet e nevojshme dhe përballon shpenzimet, që i duhen për të realizuar procesin e punës. Në rastin kur ky punonjës është i kontraktuar si **punonjës i një organizate**, logjikisht duhet të jetë organizata ajo, që duhet t’i ofrojë instrumentet me të cilat të realizojë procesin e punës dhe t’i mbulojë shpenzimet, që nevojiten të kryhen për realizimin e procesit të punës. Sipas Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë përcaktohet se (Neni 15 pika 4)¹⁴ “kushtet e punës për punonjësit që punojnë në shtëpi ose në telepunë nuk mund të jenë më pak të favorshme, në krahasim me punëmarrësit e tjerë, të cilët kryejnë punë të njëjtë ose të krahasueshme”. Për këtë arsye, Kodi detyron që punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion dhe të mirëmbajë pajisjet e nevojshme kompjuterike për kryerjen e procesit të punëve. Kjo natyrisht vlen vetëm për rastet kur punonjësi nuk i zotëron vetë pajisjet e punës. Në rast se punonjësi i zotëron vetë pajisjet e punës atëherë me marrëveshje apo kundrejt një kompensimi nga organizata punonjësi e realizon procesin e punës me pajisjet e tij.

Të gjitha këto nuk do të përbënin një kosto shtesë për organizatën, pasi janë po të njëjtat shpenzime që

13 Ligj nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i punës i Republikës së Shqipërisë” (Ndryshuar me ligjet: nr. 8085, datë 13.3.1996; nr.9125, datë 29.7.2003; nr. 10 053, datë 29.12.2008; nr. 136/2015, datë 5.12.2015) <https://qbz.gov.al/preview/c1c18a6c-5f3e-457d-b931-de505b3c7ed0>
Shënim: Sa herë që në vijim të këtij materiali përmenden fjalët “Kodi” dhe “Kodi i punës” bëhet fjalë për këtë ligj.

14 Ligj nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i punës i Republikës së Shqipërisë” (Ndryshuar me ligjet: nr. 8085, datë 13.3.1996; nr.9125, datë 29.7.2003; nr. 10 053, datë 29.12.2008; nr. 136/2015, datë 5.12.2015) <https://qbz.gov.al/preview/c1c18a6c-5f3e-457d-b931-de505b3c7ed0>

organizata i kryen edhe, kur punonjësi e realizon punën nga ambientet e organizatës. Për organizatat të cilat lejojnë që punonjësi pjesërisht e realizon punën nga shtëpia dhe pjesërisht nga ambientet e organizatës kjo natyrisht që mund të sillte dhe një dublim të kostove. Në raste të tilla do të duhej të bëhej një analizë e kosto-përfitimeve, që ka organizata nga realizimi i disa proceseve të punës nga shtëpia.

Ligji shqiptar (Kodi), gjithashtu, parashikon dhe kujdesin që organizata duhet të ketë për jetë sociale të punonjësit¹⁵. Organizata është e detyruar të marrë masa dhe të angazhohet “për të parandaluar izolimin e punëmarrësit, duke i krijuar kushte për t’u takuar me punëmarrësit e tjerë.”, çka nënkupton organizime të cilat synojnë të ruajnë dhe rrisin kënaqësinë në punë të punonjësit, si dhe të ruajnë lidhjet e tij me kolegët.

E DREJTA PËR T’U SHKËPUTUR

Zhvillimi i mjeteve të komunikimit gjatë shekullit të XX, fillimisht telefoni e më tej përsosja e tyre në dy dekadat e para të shekullit XXI nëpërmjet mjeteve elektronike të komunikimit, krijuan një fenomen të ri pak të panjohur më parë. Më parë, përpara se të shpikë interneti dhe telefoni punonjësi, kur dilte nga ambientet e organizatës, shkëputej plotësisht nga puna dhe vazhdonte lirshëm jetën e tij personale. Vetëm nëse do të kishte ndonjë nevojë emergjente për të nga organizata do të duhej të shkohej fizikisht për ta gjetur dhe për t’i kërkuar të kryente procesin që nevojitej. Por natyrisht kjo formë ishte e vështirë dhe e kushtueshme dhe mund të ndodhte vetëm për raste emergjente të pashmangshme. Pjesa dërrmuese e punonjësve shkëputeshin plotësisht nga puna në momentin e largimit nga organizata. Shpikja fillimisht e telefonit dhe më tej telefonave inteligjentë të pajisur me shumë aplikacione komunikimi audio dhe video të lidhur pothuaj në mënyrë të vazhduar me internetin, ka bërë që për një pjesë, gjithnjë, në rritje të profesioneve dhe punonjësve kërkesat nga ana e organizatës të vazhdojnë edhe pasi ai është larguar nga ambientet e organizatës, pas orarit të punës apo dhe në ditë festash dhe pushimesh zyrtare. Përveçse kërkesat për kryerjen e proceseve që lidhen me punën po vijnë në rritje ato nuk njihen dhe nuk paguhen gjithnjë si kohë punë. Kjo ka bërë që vitet e fundit, sidomos gjatë Pandemisë, të formulohet një e

drejtë e re e punonjësve e cilësuar si **e drejta për t’u shkëputur**. Kjo e drejtë i referohet të drejtës që punonjësi të zgjedhë të shkëputet plotësisht nga puna në çastin që mbyllet dita e tij e punës në organizatë. Sipas Eurofund¹⁶ e drejta për t’u shkëputur i referohet “të drejtës së një punonjësi për të qenë në gjendje të shkëputet nga puna dhe të mos përfshihet në komunikimet elektronike të lidhura me punën, siç janë emaillet ose mesazhet e tjera, jashtë orarit të punës”. Kjo e drejtë në thelb **synon të vendosë kufijtë midis punës dhe jetës së një personi** dhe ka lindur nevoja e rregullimeve ligjore, të cilat duhet të mbrojnë punonjësit kundër çdo pasoje negative që mund t’i vijë nga ushtrimi i kësaj të drejte.

Aktualisht nuk ka një kuadër ligjor në Bashkimin Europian, që përcakton dhe rregullon drejtpërdrejt të drejtën e shkëputjes. Franca ka qenë vendi i parë, i cili ka njohur ligjërisht të drejtën e punonjësit për t’u shkëputur që në vitin 2017. Kjo është pasuar nga Italia po atë vit, me tej Spanja dhe Belgjika¹⁷ në vitin 2018. Intensifikimi i komunikimeve jashtë orarit të punës gjatë Pandemisë nxiti Parlamentin Europian i cili në 21 janar 2021 miratoi një rezolutë në favor të së drejtës për t’u shkëputur, duke i bërë thirrje Komisionit të përgatisë një direktivë “që u mundëson atyre që punojnë në mënyrë digjitale të shkëputen jashtë orarit të tyre të punës”. Pas kësaj rezolute është shtuar numri i vendeve të BE-së me Irlandën dhe Portugalinë në vitin 2021 të cilët kanë bërë rregullimet ligjore për të njohur këtë të drejtë dhe mbrojtur punonjësit në ushtrimin e kësaj të drejte.

Në Shqipëri kjo e drejtë nuk njihet as mbrohet ligjërisht. Nuk ka ndonjë nen apo pikë specifike në Kodin e Punës që përmend të drejtën e punonjësit për t’u shkëputur. Madje Kodi i Punës indirekt e përjashton njohjen e këtyre komunikimeve si kohë pune edhe në rastet e punës nga shtëpia dhe telepunës. Kështu në Nenin 15 ku përcaktohet puna në shtëpi dhe telepuna, në pikën 3 përcaktohet se dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për kontratat e punës nga shtëpia dhe telepunës “me përjashtim të dispozitave për rregullimin e kohës javore të punës dhe të pushimit”. E thënë ndryshe, në rastin e punës nga shtëpia dhe telepunës lihet të kuptohet se java e punës dhe koha e pushimit nuk rregullohen nga ligji por nga marrëveshja mes palëve.

16 EurWORK, 01 December 2021, “Right to disconnect”, Eurofund - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur-work/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

17 Në fakt Belgjika e nisi procesin si një e drejtë për diskutim mes punonjësve dhe kompanive në 2018 dhe e sanksionoi ligjërisht në vitin 2022 si një të drejtë ligjore e punonjësit.

15 Kodi i punës i Republikës së Shqipërisë, Neni 15, pika 4, shkronja b.

7.

TELEPUNA PËRPARA, GJATË DHE PAS PANDEMISË

TELEPUNA PËRPARA DHE GJATË PANDEMISË

Masat kufizuese që detyroi Pandemia e Covid-19, bëri që, për shkak të nevojës së distancimit social, shumë punë të ishin të detyruara të zhvilloheshin aty sa të mundeshin nga shtëpia. Por në fakt kjo nuk solli një formë të re të kryerjes së proceseve të punës por thjesht sa i dha një shtytë atij fenomeni që kishte vite që vinte në ekspansion. Telepuna ka qenë në nivele të dukshme dhe po vinin në rritje përpara se të vinin detyrimet që solli Pandemia në vitin 2020 dhe më tej në vitin 2021. Sipas Eurostat¹⁸, përpara Pandemisë, në vitin 2019 përqindja e punonjësve, që punonin pjesërisht dhe plotësisht nga shtëpia, ishte 9% në BE-27 një shifër kjo, që kishte ardhur në rritje përgjatë viteve. Telepuna nga shtëpia ka qenë dukshëm më e zakonshme te të vetëpunësuarit sesa punonjësit e organizatave, megjithëse u rrit për të dyja kategoritë gjatë dekadës së fundit. Në vitin 2019, pothuajse 36% e të vetëpunësuarve punonin pjesërisht ose plotësisht nga shtëpia në BE-27, nga 30% që ishte kjo shifër një dekadë më parë në vitin 2009.

Telepuna kapi nivelin e 13.4% në vitin 2021 në BE-27, ku kryesonin vende si Irlanda me 32%, Luksemburgu me 28%, Suedia me 27%, Belgjika me 26%¹⁹, etj.

TELEPUNA PAS PANDEMISË

Aktualisht, gjatë viti 2022, kur dhe masat kufizuese ndaj Pandemisë pothuajse janë eliminuar në shumë vende të botës, përvoja e nxjerrë gjatë Pandemisë ka vënë në lëvizje shumë kompani në botë që të përfitojnë nga telepuna në drejtim të uljes së kostove dhe rritjes së efektivitetit. Një shembull ilustrues vjen nga Italia, vendi me masat kufizuese më ekstreme në Europë për shkak dhe të goditjes që pësoi nga Pandemia. Agjencia e marketingut në Trevizo të Italisë "Velvet Media" po teston mundësinë që gjatë verës së vitit 2022 punonjësit e saj të jenë të lirë të punojnë nga shtëpia gjatë gjithë kohës

18 <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

19 Eurostat 2021, "Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)" (online data code: LFSA_EHOMP)

dhe në rastet kur e shohin të nevojshme të mund të vijnë për të punuar te zyrat²⁰. Madje kompania ka shpërndarë çelësat e kompanisë për të 150 punonjësit që të mund të vijnë në ambientet e kompanisë për të punuar në çfarëdo orari, qoftë dhe jashtë orarit normal të punës, herët në mëngjes, apo në darkë vonë. Kjo lirisht synon të rrisë cilësinë e punës. "Ne jemi të bindur se nëse një person është i qetë, ai do të jetë në gjendje të performojë më mirë edhe para kompjuterit. Përmirësimi i cilësisë së jetës gjeneron mundësinë për të punuar më mirë" shpjegon Bassel Bakdounes, pronar i kompanisë Velvet Media.

Edhe në Shqipëri telepuna po vazhdon të përdoret në drejtim të shtimit të volumit të saj. Kompani të mëdha si Raiffeisen Bank, Deloitte Albania, Intesa San Paolo Bank Albania, kompani "call center", etj. vazhdojnë të aplikojnë punën hibride, ku për një pjesë të stafit, kryesisht zyrat qendrore, ekziston mundësia që pjesërisht apo dhe plotësisht të punojnë jashtë zyrave të kompanisë, gjithnjë, duke shfrytëzuar platformat online të komunikimit që këto kompani kanë zhvilluar. Gjithnjë zgjedhja për të punuar nga shtëpia ose në zyrat e kompanisë mbetet në dorë të punonjësit²¹.

FENOMENI I TAKIMEVE DHE MBLEDHJEVE TË SHPESHTA

Një ndër fenomenet më të shpeshta që u vu re gjatë masivizimit të telepunës ardhur nga masat shtrënguese të Pandemisë ishte dhe organizimi i takimeve dhe komunikimeve në platforma komunikimi në grup si "Microsoft teams", "google meeting", "zoom", "skype", etj, si dhe shumë platforma të tjera të personalizuara të krijuara nga vetë organizatat. Mbledhjet, që dikur organizoheshin në ambientet e organizatës, tani mund të zhvilloheshin lehtësisht nëpërmjet këtyre platformave

20 Valentina Iorio, 23 Maj 2022; "Corriere della Sera", "Lavoro, la Velvet Media di Treviso elimina l'orario fisso: le ferie saranno libere" https://www.corriere.it/economia/aziende/22_maggio_23/lavoro-velvet-media-treviso-elimina-l-orario-fisso-ferie-saranno-libere-a45c51a0-da94-11ec-85d9-79001994e61c.shtml

21 Dorina Azo, 25 dhjetor 2021, "Të punosh nga shtëpia, tendenca që ka mbërritur tashmë edhe në Shqipëri", Monitor, <https://www.monitor.al/tëpunosh-nga-shtëpia-tendencë-që-ka-mbërritur-tashmë-edhe-në-shqipëri/>

duke përdorur laptop ose celular. Gradualisht u vu re se numri i mbledhjeve dhe takimeve duke përdorur këto platforma komunikimi, u rrit gjatë periudhës së masivizimit të telepunës.



Ilustrimi: Alison Seiffer, (Wall Street Journal, 6 Maj 2022)²²

Sipas analizës së të dhënave të një ankete zhvilluar nga Reclaim²³ me 15,000 profesionistë²⁴ rezultoi se nga muaji shkurt 2020, pak para se të fillonte Pandemia, deri në muajin tetor të vitit 2021, takimet dhe komunikimet mes profesioneve u rritën me rreth 70%. Nga 15.1 takime në javë që zhvilloheshin në shkurt të vitit 2020 numri i takimeve u rrit në 25.6 takimeve në javë në muajin tetor të vitit 2021. Kjo ka bërë që nga 14.2 orë takime që zhvillonin në javë përpara Pandemisë koha e takimeve të rritet në 21.5 orë takime në javë. E thënë ndryshe, *më shumë se gjysmën e kohës normale të punës javore prej 40 orë punonjësit tani po e kalonin nëpër takime dhe mbledhje online*. Kjo natyrisht ka ardhur për shkak se gjatë Pandemisë takimet ose mbledhjet janë thirrur më shpesh për të kompensuar ato takime që zhvilloheshin pa planifikim gjatë ditës së punës në ambientet e organizatës.

Pavarësisht se ngurrimi dhe vështirësitë e fillimit u kaluan, një pjesë e punonjësve filluan të mos jenë komod me një rritje të dendësisë së takimeve online dhe kohës së gjatë të shpenzuar në to.

²² https://www.wsj.com/articles/how-to-avoid-getting-dragged-in-to-meetings-11651829400?mod=e2fb&fbclid=IwAR0iC-GL64mc9E6s0Pja3l4ZN3w3ZXnlAWYhbzl-6Fy6Yxbam_gUFrHjBu2M

²³ Reclaim është një kompani që ndihmon abonentët e saj të planifikojnë më mirë detyrat dhe të sinkronizojnë aktivitetet e tyre. <https://reclaim.ai/blog/productivity-report-one-on-one-meetings>

²⁴ <https://reclaim.ai/blog/productivity-report-one-on-one-meetings> (referuar nga WSJ)

8.

NDIKIMI I TELEPUNËS NË EKONOMI

Telepuna ka qenë implementuar në mënyrë vullnetare edhe përpara Pandemisë për profesione të caktuara si p.sh kontabilistë, programues, dizajner, punonjës marketing, agjentë “call center”, etj. Efektiviteti dhe rritja e rendimentit të punës nga shtëpia dhe specifikisht telepunës është provuar gjatë dekadës së fundit dhe po vjen në rritje gjatë shtimit dhe përsosjes së teknologjisë së informacionit dhe komunikimit. Kështu, në Mars të 2015 pas një studimi të kryer nga Stanford University²⁵, janë publikuar gjetjet e studimit kryer te punonjësit e një agjencie kineze udhëtimi Ctrip me 16,000 punonjës të cilët kishin zgjedhur të punonin nga shtëpia. Punonjësit e kompanisë që dolën vullnetarë u caktuan rastësisht ose për të punuar nga shtëpia ose në zyrë për një periudhë prej 9 muaj. Pra, studimi u realizua mbi dy grupe punonjësish: njëri grup i cili punonte 4 ditë nga shtëpia dhe 1 ditë nga zyra dhe grupi tjetër i cili punonte të pesë ditët nga zyra. Sipas rezultateve të studimit puna nga shtëpia (telepuna) çoi në një rritje të performancës prej 13%, nga të cilat:

- 9% ishte rritje e performancës nga rritja e minutave të punës në çdo turn për shkak se shtëpia ofron një mjedis pune më të qetë dhe më të përshtatshëm;
- dhe 4% u rrit performanca nga rritja e numrit të telefonatave në minuta për shkak se, kur punojnë nga shtëpia punonjësit kanë nevojë për më pak pushime dhe rezultojnë me më pak ditë pushimi për shkak të sëmundjeve.

Sipas të njëjtit raport, punonjësit që punuan nga shtëpia “raportuan, gjithashtu, përmirësim të kënaqësisë në punë dhe shkalla e tyre e konsumimit u përgjysmua”. Ajo që rezultoi si shqetësim në atë kohë ishte fakti se, kur punohej nga shtëpia ra shkalla e promovimit të punonjësve e bazuar mbi performancë. Pasi ky eksperiment u konsiderua i suksesshëm kompania kineze Ctrip e lejoi për të gjithë punonjësit e kompanisë të zgjedhin nëse do të punonin nga shtëpia apo nga zyra. Kjo gjë çoi në **dyfishimin e fitimeve të kompanisë** në 22% ardhur pikërisht nga puna nga shtëpia.

Duhet të mos harrojmë se konteksti i realizimit të këtij studimi ka qenë për të parë mundësitë dhe përfitimet e mundshme nga puna nga shtëpia. Ky kontekst është i ndryshëm nga puna nga shtëpia e detyruar për pjesën dërrmuese të profesioneve, e cila u realizua për shkak të Pandemisë në vitin 2020 dhe në një pjesë të vitit 2021 dhe 2022.

Nëse përpara Pandemisë realizoheshin eksperimente për të parë ndryshimin në efektivitetet dhe fitime, testimi masiv dhe i detyruar i punës nga shtëpia gjatë Pandemisë zbuloi shumë më tepër të dhëna lidhur me një gamë të gjerë profesioneve çka ka lënë pasojat e saj pozitive në një pjesë të kompanive dhe profesioneve të cilët vazhdojnë të ndjekin pjesërisht punën nga shtëpia ndonëse detyrimi që impononte Pandemia aktualisht nuk ekziston më.

25 Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, Zhichun Jenny Ying (Stanford University). March 3, 2015, “Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment” The Quarterly Journal of Economics (2015), 165–218. <http://qje.oxfordjournals.org/>

9.

TELEPUNA DHE MJEDISI

Puna nga shtëpia dhe veçanërisht forma më e përhapur e saj telepuna përpos avantazheve në rendiment, fleksibilitet, uljen e riskut të ndërprerjes së punës, etj sjell një ndikim të rëndësishëm në mjedis. Ndikimi i telepunës në mjedis shihet veçanërisht dhe lehtësisht në tre drejtime: (a) ndikimi në ajër, (b) në dendësinë e qarkullimit të njerëzve dhe (c) në ruajtjen dhe shtimin e hapësirave të gjelbra.

REDUKTON NDOTJEN E AJRIT

Telepuna nga shtëpia përveçse kursente kohë dhe kosto për punonjësit nga reduktimi i nevojës për të lëvizur, në të njëjtën kohë ul numrin dhe kohën e lëvizjes së mjeteve motorikë e sidomos nëpër qendrat e qyteteve. Kjo ndikon në uljen e ndotjes së ajrit që vjen nga smogu i makinave, autobusëve dhe mjeteve të tjera të transportit që djegin karburante fosile. Kështu në vitin 2015 u krye një studim në tre kompani Dell, Aetna dhe Xerox (Onley,2015),²⁶ të cilat lejonin telepunën për rreth 49,000 punonjës, nga të cilët 20,000 punonjës të kompanisë Dell, 21,000 punonjës nga Aetna dhe 8.000 punonjës të Xeros. Nga kjo formë pune vetëm në një vit (viti 2014) u vlerësua se u bënë *214 milion kilometra rrugë më pak duke kursyer 95,294 tonë metrikë të emetimeve të gazeve serrë në atmosferë*, që është e barabartë me heqjen e 20,000 automjeteve nga qarkullimi (FlexJobs)²⁷.

Redukton dendësinë e qarkullimit të mjeteve dhe njerëzve Përveçse ul ndotjen e ajrit telepuna bën që *numri i mjeteve dhe njerëzve që qarkullojnë të jetë më i ulët*. Ky efekt është

më i dukshëm në qendrat e mëdha urbane. Duke marrë në konsideratë që një pjesë e mirë e njerëzve dhe makinave lëvizin për të transportuar punonjësit për në ambientet e punës apo/dhe çështje pune, telepuna mundëson që proceset e punës, takimet, mbledhjet, diskutimet, etj të realizohen në të njëjtin efektivitet pa lëvizur nga shtëpia duke përdorur për komunikim instrumentet e teknologjisë se informacionit si emaile, sistemet “cloud”, telefonatat, platformat e komunikimeve online në grup (teams, google meet, zoom, wapp, etj). Në Tiranë p.sh. është lehtësisht e identifikueshme që akset kryesore të hyrjes dhe daljes nga Tirana dhe akset kryesore të qarkullimit brenda Tiranës mbingarkohen në oraret kur punonjësit lëvizin për të shkuar dhe për t’u kthyer nga puna, respektivisht oraret 7:30-09:30 në mëngjes dhe 16:00-18:00 pasdite. Telepuna e kryer nga shtëpia do të lehtësonte qarkullimin dhe do të çlironte qytetet nga mbingarkesa duke i bërë ambiente më të mira për të jetuar.

MBRON HAPËSIRAT E GJELBRA

Rritja e përdorimit të formave elektronike të komunikimit, të transferimit të urdhërësive, dokumenteve, të mbajtjes dhe ruajtjes së të dhënave, etj ka një ndikim të rëndësishëm në *reduktimin e përdorimit të letrës dhe mjeteve të tjera me prejardhje nga druri, plastika, etj*. Kjo përveçse ul mbetjet plastike por në të njëjtën kohë ndihmon në reduktimin e prerjes së drurëve për përdorim si letër çka rrit mundësinë që hapësirat e gjelbra të paktën për këtë shkak të mos reduktohen dhe më tej të shpresohet për zqjerimin e tyre.

26 Dawn S. Onley, April 29, 2015, “How Telecommuting Helps the Environment!”, Society for Human Resource Management, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/how-telecommuting-helps-the-environment.aspx#:~:text=Annually%2C%20Xerox%20teleworkers%20drive%2092,and%20saving%20over%20%2410%20million>

27 FlexJobs është një shërbim online për profesionistët që kërkojnë punë në telekomunikacion, punë të pavarur dhe punë të tjera fleksibël.

10.

RISQET E TELEPUNËS

Telepuna përpos përfitimeve, vështirësive dhe sfidave që paraqet shoqërohet dhe me risqe që lidhen me vetë natyrën e kryerjes së proceseve të punës dhe instrumentet që përdoren për t'i kryer këto procese. Punonjësit që punojnë nga shtëpia përdorin një ambient të ndryshëm nga ai i punës, çka i privon ata nga avantazhet që ai ambient mbart. Natyrisht që shtëpia rrit kënaqësinë në punë por ajo nuk i ofron të gjitha komoditetet dhe oportunitetet që ofron puna nga ambientet e organizatës. Gjithashtu, përdorimi i mjeteve të teknologjisë së informacionit rrit pasigurinë lidhur me sigurinë e të dhënave dhe sigurinë e transmetimit të saktë të tyre. Në vijim janë paraqitur risqet kryesore të punës nga shtëpia të cilat më së shumti aktualisht identifikohen dhe lidhen me telepunën.

SHKËPUTJA E LIDHJES ME KOLEGËT

Natyrisht që puna nga shtëpia bën që lidhja me kolegët e punës të dobësohet. Ndonëse janë shtuar dhe lehtësuar format e komunikimit dhe takimeve në platforma të ndryshme online përsëri ndërveprimi nuk është i njëjtë si në rastin e punës nga ambientet e organizatës. Sipas studimeve të ndryshme, ndër të cilët mund të përmendet studimi i Harvard Business Review²⁸, punonjësit në distancë kanë raportuar se ndihen të shkëputur nga kolegët e tyre për shkak të mungesës së ndërveprimit fizik me ta. Kjo dobëson lidhjet dhe ul besimin mes kolegëve, duke e bërë të vështirë bashkëpunimin.

Natyrisht që organizata mund ta zbusë këtë risk duke krijuar sa më shumë mundësi që punonjësit të takohen dhe komunikojnë jo vetëm duke përdorur platformat online, por dhe nëpërmjet aktiviteteve të organizuara në mënyrë periodike për grupe të ndryshme punonjësish në forma dhe vende të tilla që rrisin lidhjet dhe besimin mes kolegëve. Kjo përveçse është një nevojë që ndikon në kënaqësinë e punonjësit dhe rendimentin e tij në punë, por është dhe një detyrim ligjor në Shqipëri (Kodi i Punës, neni 15).

28 Joseph Grenny and David Maxfield, Nëntor 2017, "A Study of 1,100 Employees Found That Remote Workers Feel Shunned and Left Out", Harvard Business Review, <https://hbr.org/2017/11/a-study-of-1100-employees-found-that-remote-workers-feel-shunned-and-left-out>

DOBËSIMI I LËVIZJES SINDIKALISTE

Kryerja e proceseve të punës nëpërmjet telepunës do të ndikonte në dobësimin e lëvizjes sindikaliste. Siç dhe u theksua në paragrafin e mësipërm, ndarja e punonjësve nga njëri-tjetri dobëson lidhjet mes tyre dhe rrjedhimisht dobëson frymën e organizimit të punonjësve në mbrojtje të të drejtave të tyre në raport me organizatat punëdhënëse dhe organet publike. Gjithësesi e ardhmja mund të ofrojë mënyra komunikimi dhe organizimi të tilla që të zgjidhë këtë problem të mundshëm. Është pikërisht ritmi i shpejtë i zhvillimit të TIK, ai i cili mund të zbusë pikërisht këtë risk që po vetë e shkakton.

VËSHTIRËSIA PËR PROMOVIM

Kur punojnë nga shtëpia punonjësit, sidomos ata të rinj, e kanë të vështirë të njohin jo vetëm kolegët por dhe organizatën në tërësi. Është rationale që një punonjës të synojë promovimin në një rol me më tepër përgjegjësi dhe motivim. Kur punojnë nga shtëpia punonjësit e kanë të vështirë të identifikojnë rolet e punës në të cilat do të donin të promovoheshin dhe aq më pak të marrin informacionin e mjaftueshëm për rrugët për të arritur këtë promovim. Qëndrimi në ambientet e organizatës, ndryshe nga puna nga shtëpia, e bën të lehtë marrjen e informacionit të plotë dhe në kohë reale.

SHPËRQËNDRIMI

Shumë punonjës në bisedat e tyre informale bashkohen në një pikë: "kur punon nga shtëpia ka shumë elementë dhe komoditetet që krijojnë shkëputje apo ndërprerjet e përkohshme të procesit të punës". Puna në kushtet e familjarëve prezent apo dhe komoditetit të ambienteve të shtëpisë është e ndryshme nga puna në ambientet e organizatës, një mjedis ky i vazhdueshëm dhe i pandryshueshëm, ku orientimi i vetëm është drejt realizimit të proceseve të punës. Kompanitë e kanë zbutur në një masë të kënaqshme këtë risk duke e vlerësuar punën jo nga koha që shpenzon punonjësi, por nga kryerja në kohë e detyrave dhe arritja e objektivave që atij i janë caktuar. Kjo kërkon që objektivat të jenë të studiuar, të qartë dhe të testuar në mënyrë që punonjësi të ketë se paku të njëjtin rendiment që do të kishte po ta kryente punën nga ambientet e organizatës.

VËSHTIRËSITË TEKNOLOGJIKE

Telepuna është bërë forma më e përhapur e punës nga shtëpia. Mjetet e teknologjisë së informacionit dhe komunikimit janë zgjeruar në llojin, sasinë dhe cilësinë e shërbimeve që ofrojnë. Por paralelisht është rritur dhe kompleksiteti në përdorimin e tyre. Kjo kërkon që një punonjës jo vetëm të jetë i pajisur *me mjetet e duhura* për të aksesur lirshëm këto mjete të komunikimit por duhet të ketë dhe *trajnimin e duhur* për t'i përdorur këto mjete. Jo të gjithë punonjësit zotërojnë teknologjinë e avancuar që kërkojnë instrumentet që duhet të përdorin për të realizuar punën online. Kështu gjatë Pandemisë në Shqipëri gjatë vitit 2020 shumë punonjës në arsim dhe fusha të tjera kuptuan se kompiuterët dhe laptopët e tyre nuk mund të suportonin me efikasitet platforma të tilla komunikimi siç ishte Microsoft Teams për shkak të kapaciteteve të caktuara që nevojiten. Në fakt, deri përpara nevojës së punës online këto pajisje ishin të përshtatshme për punën që u nevojiteshin. Kjo solli nevojën për shpenzime nga punonjësit ose organizatat për pajisjen me mjetet e duhura për të suportuar sa më mirë teknologjinë e cila është në zhvillim të vazhdueshëm.

RISQET KIBERNETIKE

Telepuna bazohet në komunikimin dhe ruajtjen e të dhënave në servera dhe platforma që ofrohen lirshëm në web apo në mënyrë të personalizuar nga vetë organizatat. Risqet kibernetike, gjithashtu, janë në një masë të shtuar sa më shumë që organizatat përdorin instrumentet etik për proceset e tyre të punës. Nga ana tjetër punonjësit dhe organizata duhet të ruhen nga risqe që vijnë nga pakujdesia. Organizatat duhet të kujdesen që të ruajnë në një masë të lartë siguri të dhënave që ato kanë grumbulluar për punonjësit e tyre. Punonjësit nga ana e tyre janë të riskuar nga *emaillet "Phishing"*, të cilët mund të dëmtojnë pajisjet e tyre. Gjithashtu, problem paraqesin *rritja e numrit të faqeve dhe fjalëkalimeve që një individ zotëron* çka rrit riskun e vendosjes së fjalëkalimeve të dobëta apo përdorimin e rrjeteve të hapur Wifi për të kryer proceset e punës, gjë që rrit riskun e depërtimit në të dhënave të organizatës së atyre që kontrollojnë këto rrjete. Risqet kibernetike janë të shumëllojshme por në thelb ata të gjithë synojnë të dëmtojnë mjetet dhe të dhënave të organizatave dhe të punonjësve kryesisht për qëllime fitimi (zhvatje).

11.

STATISTIKAT E TREGUT TË PUNËS DHE TË PROFESIONEVE NË SHQIPËRI

Për të pasur një ide më të qartë sesa është potenciali i telepunës duhet të shohim të dhënat mbi tregun e punës në Shqipëri dhe llojet e profesioneve, të cilët potencialisht e kanë të mundur të shfrytëzojnë mjetet e TIK për të punuar pjesërisht apo plotësisht larg ambienteve të organizatës, kryesisht nga shtëpia.

FORCA E PUNËS NË SHQIPËRI 2020-2021

Sipas INSTAT, popullsia e Shqipërisë më 1 janar të vitit 2022 rezultoi 2.793.592 banorë. Bazuar në vlerësimet e Anketës së Forcave të Punës për vitin 2020-2021 (INSTAT)²⁹, gjatë vitit 2021 numri i personave në forcën e punës 15-64 vjeç ishte 1,411,308 persona me një rritje të lehtë krahasuar me vitin 2020 kur numri i personave në forcën e punës ishte 1,407,959 persona. Numri i të punësuarve në vitin 2021 ishte 1,248,749 persona dhe numri i të papunëve vlerësohet të ketë qenë 162,560 persona.

Tabela 1: Të punësuar gjithsej sipas sektorëve

Viti	2020	2021
Forca e punës	1,407,959	1,411,308
Të punësuar	1,243,345	1,248,749
Të papunë	164,614	162,560

Burimi: INSTAT

Analiza e punësimit sipas grup-profesioneve reflekton strukturën e punësimit sipas sektorëve. Në vitin 2021, punonjësit e kualifikuar të bujqësisë dhe të lidhur me tregtinë, përbëjnë 43,9 % të të punësuarve. Ndërkohë për grupet e të punësuarve "menaxherë, profesionistë dhe teknikë" dhe "nëpunës dhe punonjës të shitjeve dhe shërbimeve" pesha e të punësuarve është respektivisht 18,9 % dhe 18,7 % të të punësuarve totalë (INSTAT Maj 2022).

29 Instat, 23 Maj 2022, "Tregu i Punës 2021", <http://www.instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/pun%C3%ABsi-mi-dhe-papun%C3%ABsia/publikimet/2022/njoftim-p%C3%ABr-media-tregu-i-pun%C3%ABs-2021/>

E thënë ndryshe, rreth 38% e të punësuarve janë në profesione dhe sektorë me përdorim të pjesshëm ose të plotë të mjeteve të komunikimit duke përdorur teknologjinë e informacionit. Kjo nuk përjashton mundësinë që nga pjesa tjetër e të punësuarve të mos përdoren këto mjete komunikimi në punë çka do të thotë se bëhet fjalë për një masë më të madhe të të punësuarve të cilët përdorin mjetet e TIK në proceset e tyre të punës dhe rrjedhimisht e kanë potencialisht të mundur telepunën, qoftë pjesërisht apo dhe plotësisht.

PROFESIONET DHE MUNDËSIA E TELEPUNËS PËR TO

Një pjesë e profesioneve e kanë të mundur të kryejnë një pjesë ose të gjitha aktivitetet në distancë nga vendi i punës dhe një pjesë, nga natyra e vetë punës, e kanë të pamundur një gjë të tillë. Profesionet të tilla si punëtor, agronom, menaxher dyqanesh, manovrator, marangoz, mbikëqyrës i proceseve të punës, minator, montues, murator, rrobaqepës në fasoneri, mjek dhe ndihmësmjek, oficer policie, peshkatar, riparues makinerish dhe pajisjesh të ndryshme, roje, saldator, shitës, shef kuzhine, specialistë dhe teknikë të ndryshëm, etj, nga vetë natyra e punës duhet të jenë pranë vendit të punës, ku duhet të këqyrin dhe realizojnë fizikisht procesin e tyre të punës me njerëz apo pajisje, të cilat nuk mund të merren me vete në shtëpi.

Ndërkohë, ekziston një gamë e gjerë profesioneve të cilët mund të realizojnë pjesërisht ose plotësisht procesionin e tyre të punës në distancë, nga shtëpia ose diku tjetër, gjithnjë jashtë ambienteve të organizatës. Profesionet të tilla e bazojnë një pjesë të punës së tyre nëpërmjet përdorimit të mjeteve të komunikimit si telefon, kompjuter, etj, të cilat janë lehtësisht të transportueshme jashtë ambienteve të organizatës dhe mundësojnë realizimin e procesit të punës me po të njëjtën efikasitet. Profesionet të tilla në Shqipëri mund të identifikohen: administrator baze të dhënash, agjentë të ndryshëm, analistë të ndryshëm, artistë, asistentë të ndryshëm ligjorë, financiarë, fiskalë, etj., financiarë, kontabilistë dhe auditues; inxhinier projektues dhe arkitekt; disenjatorë, drejtorë, inspektorë të ndryshëm, këshilltarë, konsulentë

Tabela 2: **Profesionet sipas mundësisë së kryerjes**

Mundësia për të punuar jashtë ambienteve të punës	Numri	Përqindje
Profesione që mund të kryhen vetëm në ambientet e organizatës	359,531	56%
Profesione që potencialisht mund të kryejnë pjesërisht ose plotësisht proceset e punës jashtë ambienteve të organizatës	277,494	44%
Total	637,025	100%

Burimi: Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, 2021*

të ndryshëm, mësues dhe pedagogë, mjekë (për punë që lidhen me intervistimet dhe këshillimet e pacientëve, si dhe çështje administrative), nëpunës të ndryshëm në organizata publike dhe private; sekretarë, punonjës të medias, etj³⁰.

Këto profesione edhe më parë e kanë realizuar një pjesë të procesit në mënyra të tilla (telefon dhe kompjuter), të cilat nuk kërkonin praninë e domosdoshme të punonjësit në ambientet e organizatës gjatë gjithë kohës. Kufizimet që imponoi Pandemia e Covid-19 mundësuan dhe provuan se për një pjesë të mirë të këtyre profesioneve procesi i punës mund të realizohet nga shtëpia me efikasitet të kënaqshme dhe për një pjesë tjetër u pa se domosdoshmëria e pranisë në ambientet e organizatës nuk ishte për të gjithë ditët e javës. Pra, një pjesë mund ta kryenin me efikasitet punën tërësisht nga shtëpia dhe një pjesë tjetër e kishin të nevojshme nga natyra e punës, që një pjesë të punës ta realizonin nga ambientet e organizatës.

Nga një këqyrje e profesioneve dhe numrit përkatës të punonjësve në Shqipëri të cilët punojnë në mënyrë të formalizuar (duke përjashtuar punën informale dhe të vetëpunësuarit në bujqësi) mund të bëhet një ndarje mes profesioneve, sipas mundësisë për të kryer një pjesë apo të gjithë procesin e punës nga shtëpia.

Nga vlerësimi i profesioneve u pa që një pjesë e konsiderueshme prej të paktën 44% e tyre e kanë

potencialisht të mundur të kryejnë proceset e punës pjesërisht ose plotësisht jashtë ambienteve të organizatës. Pjesa tjetër prej 56% ishin profesione të cilët aktualisht e kanë të nevojshme praninë në ambientet e organizatës. Por dhe për këtë kategori përdorimi i mjeteve të TIK është pjesë e punës çka do të thotë që edhe për këtë kategori ka gjasa që një pjesë të punës, sado e vogël, e kanë të mundur ta kryejnë në distancë.

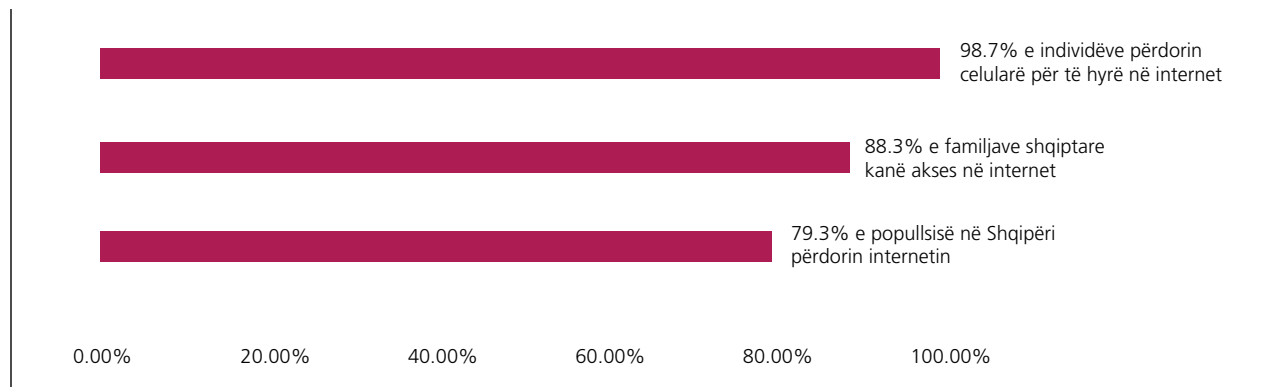
NIVELI I PËRDORIMIT TË TIK NË SHQIPËRI

Bazuar në anketën “Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Familje, 2021” publikuar nga INSTAT³¹ Shqipëria karakterizohet nga nivele të kënaqshme dhe në rritje të përdorimit të mjeteve të teknologjisë së informacionit dhe komunikimit. Anketa, e cila u realizua në grupmoshat 16-74 vjeç, konkludoi se në vitin 2021 rreth 79.3% e popullsisë në Shqipëri përdorin internetin duke përdorur të paktën një nga mjetet elektronike të komunikimit: celular, Laptop, tablet apo pajisje të tjera elektronike. Aksesit në internet i familjeve shqiptare është 88.3% një nivel i rritur krahasuar me 83,3 % që ishte aksesit në internet i familjeve shqiptare në vitin 2020.

Gjithsesi duhet nënvizuar se 98,7 % e individëve kanë përdorur aparat celularë / telefona inteligjent (smart) për të hyrë në internet çka dëshmon se përdorimi i internetit në një masë të konsiderueshme të tij kryhet për komunikim dhe kryesisht për çështje personale.

30 Shënim: Lista e profesioneve është marrë nga database i pagave të muajit Janar 2021. Pavarësisht se këto të dhëna janë publikuar në mënyrë të paligjshme, nga ky database janë fshirë të gjitha kolonat dhe është shfrytëzuar vetëm kolona që liston profesionet pavarësisht personit apo pagës respektive. Informacioni i kësaj kolone nuk përmban të dhëna dhënat personale të individit dhe nuk cenon privatësinë e tij.

31 INSTAT, 3 Dhjetor 2021, “Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Familje, 2021”, <http://www.instat.gov.al/temat/kushtet-sociale/teknologjis%C3%AB-s%C3%AB-informacionit-dhe-komunikimit-TIK-n%C3%AB-familje-dhe-nga-individ%C3%AB/#tab3>

Figura 1: **Aksesi në internet në Shqipëri (viti 2021)**

12.

PERCEPTIMI PUBLIK PËR TELEPUNËN

Pas një përvoje prej pothuaj 2 vjeçare, punonjësit në Shqipëri provuan sa dhe si mund të realizohet online nga shtëpia puna e tyre. Natyrisht që për një pjesë të mirë të profesioneve telepuna nuk mund të funksiononte por për shumë profesione të tjera u pa se proceset e punës mund të realizoheshin pjesërisht apo dhe plotësisht duke përdorur teknologjinë e informacionit. Madje disa profesione dhe organizata vazhduan të lejojnë punonjësit të kryejnë online një pjesë të punës së tyre edhe tani që mbrojtja ndaj virusit Covid-19 është rritur dhe rreziku ndaj tij ka rënë.

Përpos mundësive që periudha pandemike u dha shumë organizatave dhe punonjësve për të parë mundësitë që vijnë nga përdorimi i teknologjisë së informacionit, në të njëjtën kohë ata u njohën me pasojat që ka kryerja e pjesshme apo e plotë e punës online nga shtëpia në jetën e tyre sociale, në mjedis, cilësinë e punës dhe aspekte të tjera të jetës social-ekonomike.

Në funksion të njohjes së opinioneve, qëndrimeve dhe vlerësimeve të specialistëve dhe menaxherëve në lidhje me mundësitë dhe pasojat që jep telepuna u krye një proces mbledhjes opinionesh me dy etapa: (a) intervistat e strukturuar dhe (b) intervistat e pastrukturuar.

A- INTERVISTAT E STRUKTURUARA - PYETËSORI

Në funksion të mbledhjes së informacioneve nga specialistët dhe menaxherët në lidhje me telepunën u ndërtua dhe u shpërnda një pyetësor. Pyetësori u ndërtua i tillë që të mblidhte mendimet dhe gjykimet e atyre që kryejnë një punë e cila lejon që një pjesë e saj të kryhet jashtë ambienteve të organizatës të cilat janë kryesisht punë në zyrë, shërbime të ndryshme të cilat transmetohen me mjete elektronike të tillë si specialist finance, jurist, menaxher i niveleve të ndryshme, etj. Ky pyetësor nuk i është shpërndarë atyre personave të cilët kryejnë profesione të tilla, ku puna duhet të ofrohet 100% në ambientet e organizatës siç janë punonjësit e linjave të prodhimit, supervizorët e tyre, ofruesit e shërbimeve fizike si kamerier, kuzhinier, punonjës ndërtimi, punonjës rendi, drejtues mjeti, etj.

Pyetësori përmban 25 pyetje të grupuara në pesë seksione si më poshtë:

- Seksioni i parë: Të dhëna të përgjithshme (7 pyetje);
- Seksioni i dytë: Telepuna, mundësitë dhe përfitimet (5 pyetje);
- Seksioni i tretë: Ndikimi i telepunës në jetën sociale (3 pyetje);
- Seksioni i katërt: Telepuna dhe mjedisi (3 pyetje);
- Seksioni i pestë: Puna me komunikime elektronike (email, telefon, meeting) jashtë orarit të punës (7 pyetje).

Pyetësori është shpërndarë në "google forms" dhe të anketuarit janë përzgjedhur nga institucionet financiare, arsimore, institucione publike, të vetëpunësuar, etj të cilët ushtrojnë aktivitetin e tyre në qytetin e Tiranës. Procesi i mbledhjes së të dhënave u krye gjatë periudhës Mars-Qershor 2022 dhe janë mbledhur përgjigje nga 107 specialistë dhe menaxherë të organizatave publike dhe private.

B - INTERVISTAT E PASTRUKTURUARA

Në mënyrë që të kuptohen më mirë rezultatet e pyetësorit, si dhe të merren në mënyrë të pastrukturuar informacione të detajuara, janë organizuar intervista direkte me 12 punonjës kryesisht të nivelit menaxherial nga institucione të ngjashme me ato nga janë përzgjedhur të anketuarit. Në këto intervista janë marrë informacione mbi praktikat konkrete, që përdorin organizatat e tyre në lidhje me shfrytëzimin e TIK për të punuar nga shtëpia. Gjithashtu, është synuar të kuptohet dhe të krijohet një gjykim më i saktë lidhur me fenomenet që shoqërojnë telepunë të tilla si:

- Përqindjen e punonjësve që punojnë aktualisht nga shtëpia;
- Gatishmërinë e organizatave për të aplikuar telepunën;
- Cilësinë e telepunës;
- Kostot e qirave për ambientet e organizatës;
- Kostot e energjisë;
- Kostot e menaxhimit;
- Kostot e pajisjeve kompjuterike;
- Gatishmërinë për pagesën e internetit;
- Ndikimi në vendbanimet e punonjësve, etj.

Përpos pikave të mësipërme janë mbledhur gjykime në lidhje me të drejtën e punonjësve për t'u shkëputur. Në lidhje me këtë, janë mbledhur vlerësime mbi

domosdoshmërinë e angazhimit të punonjësit në punë pasi ai është larguar jashtë ambienteve të organizatës; kostot sociale dhe ekonomike që shkakton kjo gjë, si dhe mundësinë dhe ndikimin e mundshëm që do të kishte rregullimi me ligj i kësaj të drejte të punonjësve.

Pyetjet që i janë drejtuar kësaj kategorie të anketuarish përbëheshin nga disa pyetje bazë, të cilat ishin të njëjta për të gjithë dhe nga disa pyetje të personalizuar, që lidheshin me veçorinë e rastit konkret. Pyetjet bazë që i janë drejtuar të gjithë të anketuarve të kësaj kategorie janë:

- *Pyetja 1.* A e ka marrë në konsideratë organizata juaj mundësinë e telepunës, plotësisht apo pjesërisht?
- *Pyetja 2:* A u gjetën përfitime në uljen e kostos dhe/ose në rendiment nga testimi i detyruar i telepunës gjatë Pandemisë?

- *Pyetja 3:* A vazhdon telepuna në pjesë të caktuara në organizatës? Nëse po a keni një rregullore në lidhje me të?
- *Pyetja 4:* A është bërë ndonjë studim nga organizata juaj për kostot dhe përfitimet e telepunës me qëllim identifikimin e mundësisë së implementimit të pjesësisht të saj?
- *Pyetja 5:* A mendoni se do të sillte ndryshim pozitiv qoftë në efikasitetin e organizatës dhe në jetën sociale, mjedis etj. diversifikimi me ligj i javës dhe/ ose ditës së punës pjesërisht në ambientet e punës dhe pjesërisht në shtëpi (puna hibride)?

Rezultatet e këtyre pyetjeve bazë së bashku me pyetjet e personalizuar ndihmuan për të kuptuar më mirë realitetin në organizatat e tyre në lidhje me mundësitë, sfidat dhe të ardhmen e punës nga shtëpia dhe specifikisht telepunës.

13.

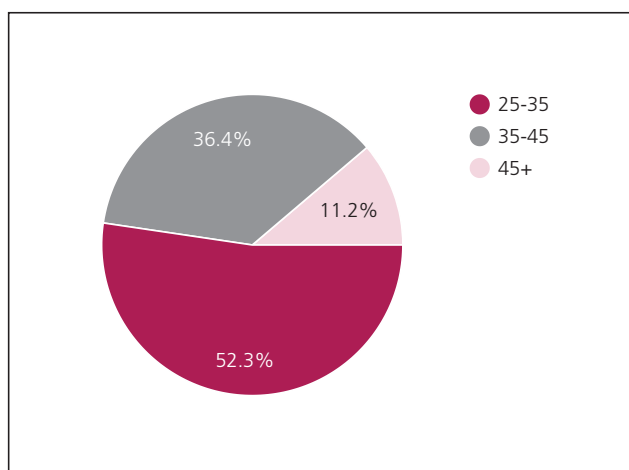
REZULTATET E KËRKIMIT

Të dhënat e grumbulluara nga intervistat e strukturuar janë përpunuar dhe interpretohen në paragrafët në vijim. Ky interpretim i të dhënave sasiore të intervistave të strukturuar në kombinim me gjykimet dhe korrektimet e mbledhura nga intervistat e pastrukturuara, ka ndihmuar në arritjen e konkluzioneve dhe ofrimin e rekomandimeve të dobishme dhe të realizueshme në lidhje me sfidat e tashmë dhe të ardhme të telepunës si për organizatat, ashtu edhe për punonjësit e tyre.

STRUKTURA E TË ANKETUARVE

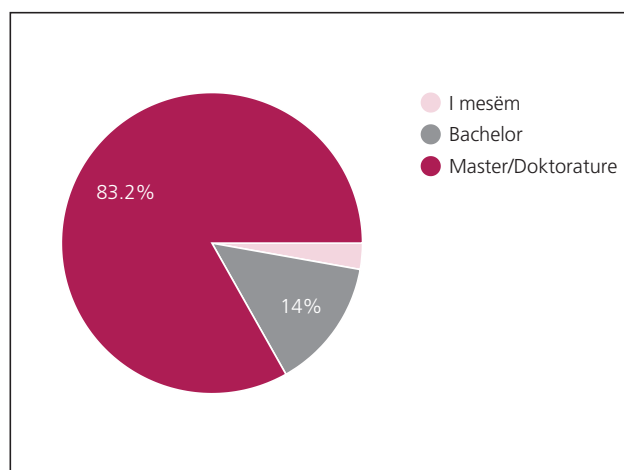
Në total për këtë studim janë mbledhur vlerësime dhe qëndrime nga 119 specialistë dhe menaxherë me të dyja format e intervistimit. Nga këta, 107 janë pyetur nëpërmjet një pyetësi me 25 pyetje të strukturuar në 5 seksione. Në 107 të anketuarit, pjesa dërrmuese e tyre prej 95 të anketuarish ose 88.7% ishin të moshës nga 25 deri në 45 vjeç nga të cilët pjesa më e madhe prej 56 të anketuarish i përkasin moshës nga 25-35 vjeç.

Figura nr. 2: **Mosha e të anketuarve**



Kjo strukturë moshe i përputhet në një masë të kënaqshme dhe strukturës së moshës në shumë institucione financiare dhe organizata të ndryshme biznesi dhe publike që veprojnë në Tiranë. Pjesa më e madhe e të anketuarve prej 60.7% ishin të gjinisë femërore dhe pjesa dërrmuese prej 97.2% me arsim bachelor, master ose doktoraturë.

Figura nr. 3: **Arsimi**



Kjo strukturë e të punësuarve mbështetet dhe nga të dhënat e INSTAT në lidhje me numrin e të diplomuarve sipas niveleve. Nga një vështrim i të diplomuarve në 5 vitet e fundit vërejmë se nga 94,462 të diplomuar për 5 vjet në nivelin Bachelor, pjesa dërrmuese e tyre rreth 74.3% i vazhdojnë studimet dhe arrijnë të diplomohen në nivelin master³². Prej të diplomuarve me Master një pjesë e vogël prej rreth 2,010 studentë, ose 2.9% prej tyre, i vazhdojnë studimet më tej dhe arrijnë të diplomohen në ciklin e tretë të studimeve (doktoraturë).

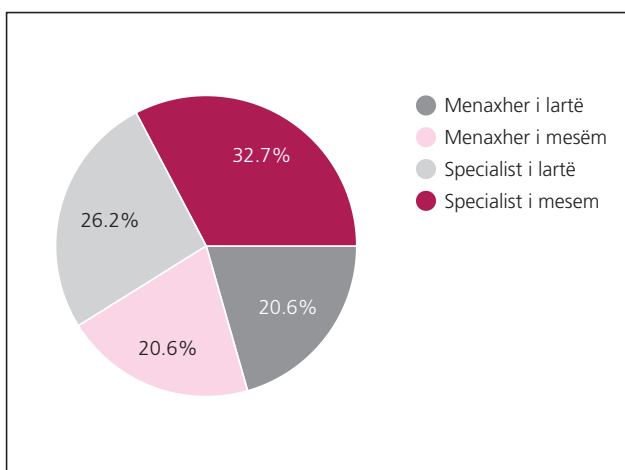
32 Në fakt të diplomuarit e një viti në bachelor diplomohen në nivelin master të paktën 2 vite më vonë. Pra të diplomuarit në Bachelor të vitit 2021 nuk ndikojnë në numrin e të diplomuarve në master në vitin 2021 por të paktën në vitin 2023 e më pas.

Tabela nr. 3: **Studentë të diplomuar në arsimin e lartë sipas programeve të studimit 2017-2021**

Niveli i studimit/Viti	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Bachelor ose ekuivalent	20,423	20,108	18,696	17,585	17,650	94,462
Master ose ekuivalent	13,860	13,634	15,481	13,937	13,325	70,237
Doktoraturë ose ekuivalent	890	204	229	294	393	2,010

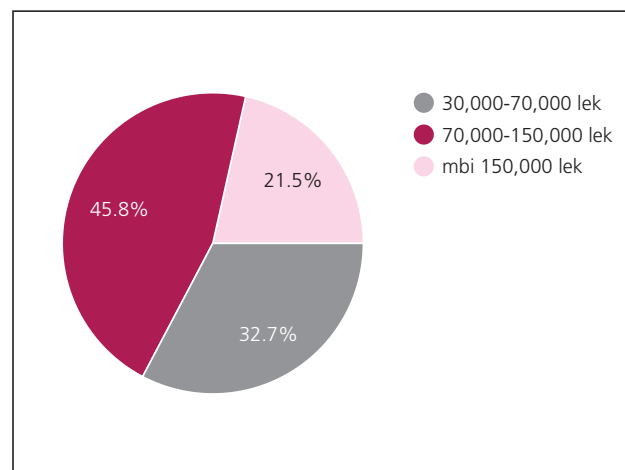
Burimi: INSTAT

Pra në tërësi, nga 107 specialistë dhe menaxherë që janë intervistuar vetëm 3 (2.8%) e tyre janë me arsim të mesëm dhe vetëm 12 të anketuar (11.2%) janë të moshës mbi 45 vjeç. Kjo strukturë moshe, gjinie dhe niveli arsimor mund të thuhet se përputhet me strukturën e specialistëve dhe menaxherëve, që punojnë në institucionet financiare, arsimore, organizata publike, etj, të cilat veprojnë në Tiranë. Këto rezultate janë konfirmuar dhe gjatë intervistave direkte me menaxherë të këtyre organizatave. Të anketuarit janë punonjës të një diapazoni relativisht të gjerë organizatash, respektivisht institucione financiare (37.4%), kompani prodhimi dhe shërbimi (20.6%), institucione arsimore (10.3%), institucione publike (9.3%), sistemin e drejtësisë (1.9%) dhe pjesa tjetër prej 20.6% në institucione të tjera. Rreth 61% e punonjësve të anketuar vijnë nga organizata me mbi 100 punonjës, e ndjekur nga 21% e të anketuarve të cilët punojnë në organizata me 31-100 punonjës dhe pjesa tjetër prej 18.7% punojnë në organizata me 1-30 punonjës.

Figura nr. 4: **Pozicioni hierarkik në organizatë**

Shpërndarja e të anketuarve sipas përgjegjësi në organizatë është relativisht e barabartë ku 58.9% e tyre janë specialistë të mesëm dhe të lartë dhe pjesa tjetër prej 41.1% janë menaxherë të mesëm dhe të lartë. Në tërësi, 67.4% e të anketuarve janë specialistë të lartë dhe menaxherë (të mesëm dhe të lartë). Kjo shifër përputhet dhe me strukturën e pagave. Pothuaj në një nivel të njëjtë me nivelin e specialistëve të lartë dhe menaxherëve,

67.3% e të anketuarve përfitojnë paga mbi 70,000 lekë në muaj që është një pagë mbi pagën mesatare në Shqipëri e cila për vitin 2021 sipas INSTAT ishte 68,508 lekë në muaj në sektorin shtetëror dhe 51,858 lekë në muaj në sektorin privat³³.

Figura nr. 5: **Të ardhurat neto nga puna**

Bie në sy që një pjesë jo e vogël e të anketuarve, respektivisht 21.5% e tyre përfitojnë paga mbi 150,000 lekë në muaj, një pagë kjo mbi pagën maksimale për efekt të llogaritjes së kontributeve në Shqipëri³⁴. Sipas INSTAT paga më e lartë e raportuar është paga e "drejtuesve administrativë dhe komercialë", e cila për vitin 2021 ishte 161,478 lekë në muaj. Natyrisht që këto nivele pagash vlejnë për qytetin e Tiranës, ku kosto e jetesës dhe niveli i pagave janë më të lartat në Shqipëri.

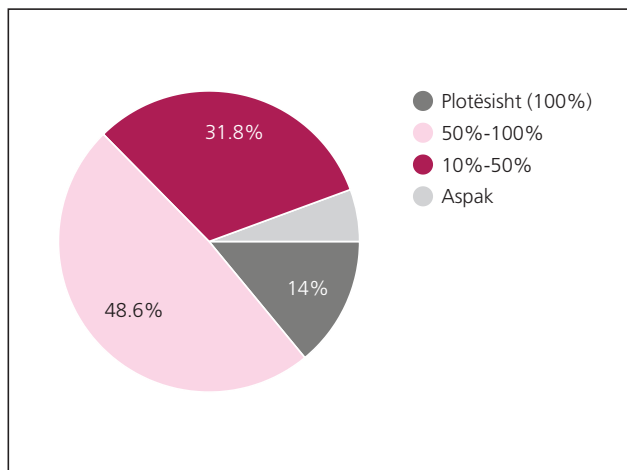
Telepuna, mundësitë dhe përfitimet që vijnë prej saj bazuar në analizën e profesioneve që zhvillohen në Shqipëri (përveç bujqësisë) u konstatua se të paktën 44% e profesioneve e kanë të mundur të zhvillojnë

³³ Paga mesatare në sektorin privat mund të jetë më e lartë nëse marrim në konsideratë fenomenin e informalitetit në deklarimin e pagave reale që ndodh në sektorin privat.

³⁴ Më e lartë se sa paga maksimale për efekt të llogaritjes së kontributeve dhe relativisht në kufijtë e sipërm të pagave të organizatave publike dhe atyre private.

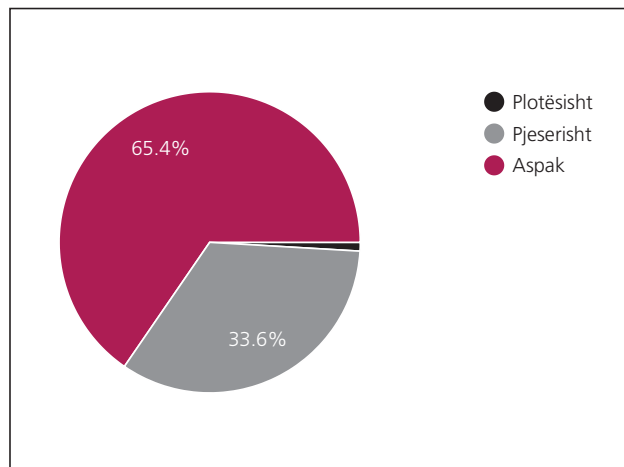
pjesërisht apo plotësisht punën online nga shtëpia çka jo vetëm sillte përfitime sociale por dhe ekonomike si për organizatën dhe për punonjës. Ndërkohë nga përgjigjet që janë mbledhur nga pyetësi pjesa dërrmuese prej 94.4% e të anketuarve vlerësojnë se puna e tyre mund të kryhet online, pjesërisht për 74.8% të të anketuarve dhe plotësisht për 14% të tyre. Ky nivel i lartë i mundësisë së zhvillimit online të punës lidhet me faktin se profesionet e anketuara janë përzgjedhur paraprakisht të tilla që kryejnë një punë, e cila lejon që një pjesë e saj të kryhet jashtë ambienteve të organizatës dhe janë punë që kryesisht përdorin kompjuterin, laptopin dhe komunikimet me telefon dhe platforma për të realizuar pjesën më të madhe të proceseve të punës. Ky rezultat i lartë i mundësisë së kryerjes online të proceseve të punës për profesionet e intervistuar konfirmohet dhe nga diskutimet me specialistë të lartë dhe menaxherë të këtyre organizatave.

Figura nr. 6: **A mund të zhvillohet online (nga shtëpia) puna juaj?**



Ndërkohë që pas heqjes se kufizimeve që imponoi Pandemia një pjesë e organizatave i rikthyen punonjës nëpër zyra çka bëri që shumë profesione të cilat mund të kryheshin nga shtëpia t'i riktheheshin formës tradicionale të kryerjes së proceseve të punës. Ndonëse 94.4% e profesioneve të anketuara mund të zhvillohen pjesërisht apo plotësisht online vetëm 1 i anketuar nga 107 gjithsej punonte plotësisht nga shtëpia dhe 36 të tjerë ose 33.6% e të anketuarve punonin në një formë *hibride*, ku mund të zgjidhnin të punonin ose nga shtëpia (online) ose në ambientet e organizatës. Natyrisht që ky nivel i atyre që punojnë nga shtëpia lidhet me organizata specifike si banka, shoqëri auditimi, kompani sigurimi, etj. të cilat kanë aplikuar punën hibride që përpara kufizimeve që solli Pandemia.

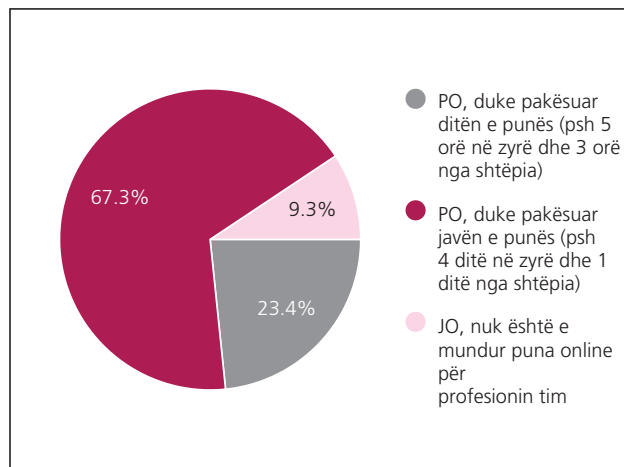
Figura nr. 7: **A jeni duke punuar online aktualisht?**



Për shumë profesione dhe organizata të tjera telepuna nuk është akoma në fokus për shkak të paqartësive të përfitimeve që ajo sjell; pamundësisë për të krijuar infrastrukturën e nevojshme për realizimin e saj dhe sidomos nga pamundësia dhe frika për të menaxhuar njësoj organizatën në një situatë të tillë.

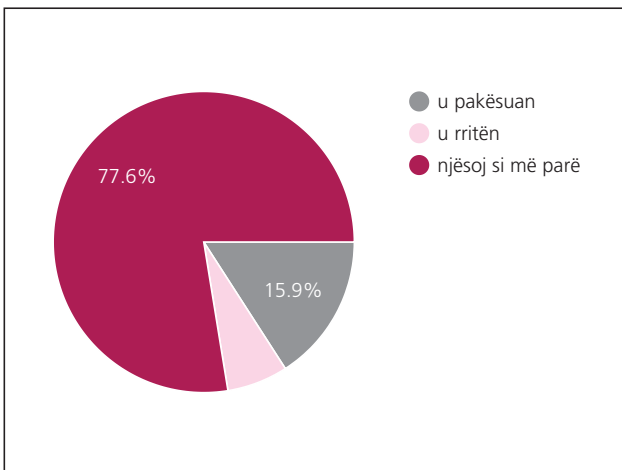
E rëndësishme është që ekziston një perceptim pozitiv nga ana e punonjësve për përdorimin e punës hibride, e cila do të reduktonte kohën që punonjësi do të kalonte në ambientet e organizatës dhe do të rriste kohën në ambientet e shtëpisë. Pjesa më e madhe e të anketuarve (90.7%) do të preferonin që legjislacioni shqiptar, konkretisht Kodi i Punës, të reduktonte orët e javës së punës në ambientet e organizatës. Për këtë ekzistojnë dy alternativa: (a) reduktimi i orëve të ditës së punës p.sh. nga 8 orë në 6 orë dhe (b) reduktimi i ditëve të javës së punës p.sh. nga 5 ditë në 4 ditë. Pjesa më e madhe e punonjësve (67.3% e të anketuarve) kërkojnë që ky reduktim i kohës javore të punës në ambientet e organizatës të realizohet jo duke reduktuar orët e ditës së punës, por duke reduktuar ditët e punës në një javë.

Figura nr. 8: **A mendoni se një pjesë e punës suaj është e mundur të kryhet online?**



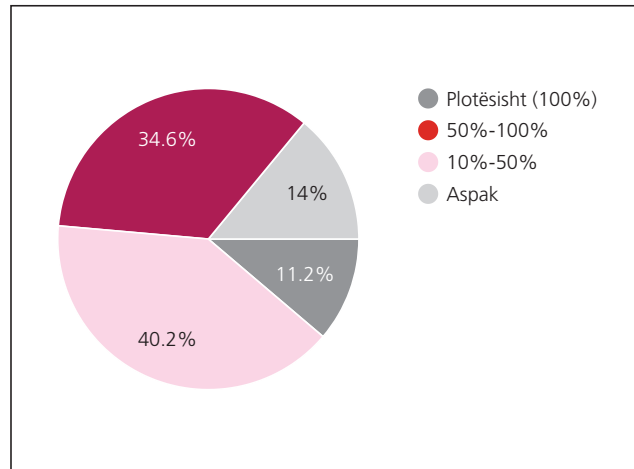
Një ndër shqetësimet e telepunës është ndikimi në të ardhurat e organizatës dhe të punonjësve. Telepuna e aplikuar në mënyrë të detyruar gjatë Pandemisë uli të ardhurat për 15.9% të të anketuarve dhe i rriti për 6.5% të tyre. Ndërkohë pjesa më e madhe e të anketuarve prej 77.6% nuk patën ndryshim në të ardhurat. Kjo përfshin më së shumti punonjësit e organizatave publike dhe punonjësit e institucioneve që ofrojnë kryesisht shërbime si banka, kompani sigurimi, institucione arsimore, etj. Natyrisht që është e vështirë të lidhet rënia e të ardhurave apo dhe rritje e tyre me telepunën në vetvete. Më së shumti këto ndryshime lidhen me faktin që shumë organizata patën bllokim apo ngadalësim të aktivitetit gjatë muajve të parë të Pandemisë çka shkaktoi kostot të cilat disa organizata ia transmetuan pjesërisht punonjësve të tyre.

Figura nr. 9: **A ndryshuan të ardhurat tuaja kur punuat online gjatë Pandemisë?**



Përfitimet sociale të telepunës dhe uljen e disa kostove që ajo mundëson mund të thuhet se janë faktorë që ndikojnë në dëshirën e lartë për të kryer punën e tyre online. Njësoj si rezultatet e anketave të zhvilluara në vende të tjera dhe në anketën e zhvilluar për këtë studim 86% e të anketuarve do të donin ta kryenin online punën e tyre, ku pjesa më e madhe prej 74.8% do të donin ta kryenin punën pjesërisht online ose ndryshe të aplikojë "puna hibride" dhe një pjesë prej 11.2% do të donin ta kryenin të gjithë punën online.

Figura nr. 10: **Cilën pjesë të punës do të donit të kryenit online (nga shtëpia) në të ardhmen?**



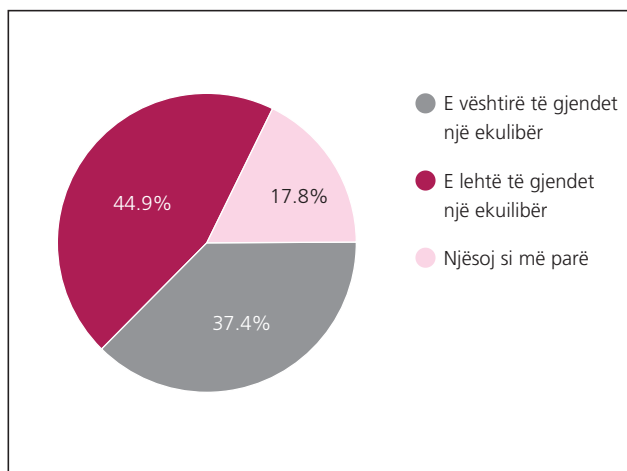
Duhet nënvizuar se pavarësisht përfitimeve me natyrë sociale që telepuna sjell për punonjësit gjithsesi ekziston një kategori jo e vogël prej 14% e të anketuarve të cilët nuk do të donin të punonin nga shtëpia. Kjo lidhet më së shumti me faktin se nga prova e detyruar që u bë gjatë muajve të parë të Pandemisë një pjesë e punonjësve konstatuan pasojat negative të kësaj forme pune që kryesisht lidhen me dobësimin e lidhjeve me kolegët, pamundësinë për të menaxhuar veten, vështirësitë për të gjetur ekuilibrin e duhur mes punës dhe jetës personale, ndikimi negativ në marrëdhëniet familjare dhe sidomos vështirësia për t'u promovuar.

NDIKIMI I TELEPUNËS NË JETËN SOCIALE

Një çështje me rëndësi e cila ka qenë ndër fenomenet e para të vërejtura si sfidë nga punonjësit ishte *gjetja e një ekuilibri mes jetës personale dhe punës*. Në kushtet e punës tradicionale nga ambientet e organizatës, puna dhe jeta personale janë qartësisht të ndara për shkak të zhvillimit të tyre në ambiente të ndryshme. Në parim, puna fillon kur punonjësi është në ambientet e organizatës dhe mbaron kur del nga ambientet e organizatës pas së cilës fillon jeta personale. Kur puna kryhet nga shtëpia punonjësi duhet të kryejë proceset e punës në të njëjtin ambient, ku zhvillohet dhe jeta e tij personale dhe, dashur pa dashur, gjatë ditës *ndodh që jeta e tij personale të gërshetohet me proceset e punës*. Natyrisht që pjesa dërrmuese e punonjësve e shohin me pozitivitet ndikimin e punës nga shtëpia në jetën e tyre personale për shkak se është fleksibël dhe ndihmon në lehtësimin e disa problemeve që shkakton largimi nga shtëpia (p.sh nënat me fëmijë). Ky rezultat u vu re edhe nga përgjigjet e pyetësorit, ku 62.7% e të anketuarve mendojnë se, kur punojnë nga shtëpia ekuilibri mes jetës personale dhe punës është i lehtë të gjendet (44.9%) ose është njësoj si më parë kur puna kryhet nga ambientet e organizatës (17.8%). Por është një përqindje jo e vogël prej 37.4% (40 të anketuar), **të cilët e kanë pasur të vështirë të gjejnë një ekuilibër mes punës dhe jetës personale**

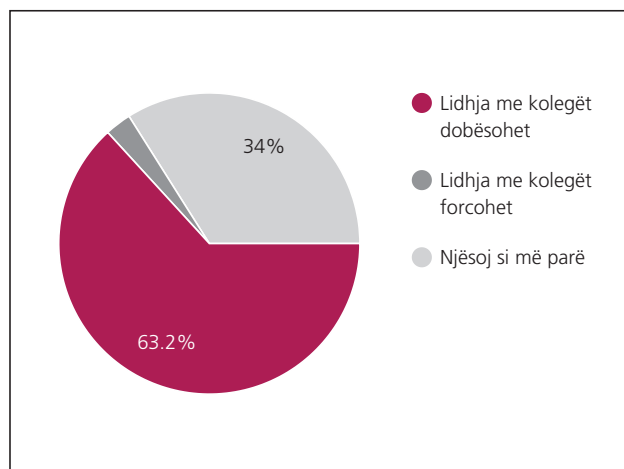
kur punojnë nga shtëpia. Nga këta 40 të anketuar që e kanë pasur të vështirë të gjejnë një ekuilibër mes punës dhe jetës personale, 30 të anketuar, ose 75% e tyre, nuk do të donin të kryenin nga shtëpia më shumë se 50% të proceseve të punës prej të cilëve 14 të anketuar ose më shumë se një e treta *nuk do të donin ta kryenin nga shtëpia asnjë nga proceset e punës.*

Figura nr. 11: Sa e lehtë është të gjendet një ekuilibër mes punës me jetën personale gjatë punës nga shtëpia?



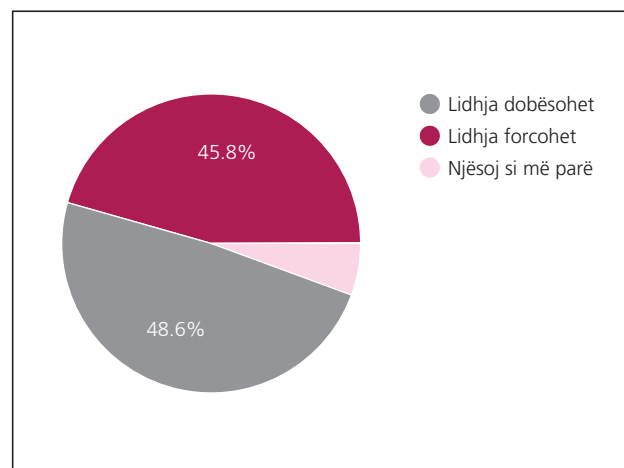
Një çështje tjetër lidhet me raportet që punonjësi ka me kolegët dhe familjarët. Në parim, telepuna nga shtëpia forcon raportet me familjarët duke dobësuar ato me kolegët. Kjo është e natyrshme për shkak se, kur punonjësi punon nga shtëpia komunikimi me kolegët kryhet me platforma të dirigjuara nga organizata çka bën që ky komunikim të formatizohet dhe kryhet për çështje specifike. Në ndryshim nga kjo, puna në ambientet e organizatës, ku të gjithë punonjësit takohen në të njëjtin ambient, bën që të krijohen me dhjetëra komunikime informale gjatë ditës të cilat jo vetëm *krijojnë një ambient më miqësor pune por janë të dobishme edhe për cilësinë e punës për shkak se nëpërmjet këtyre komunikimeve punonjësit informohen më mirë dhe në kohë reale lidhur me proceset e punës.* Format e zhvilluara të komunikimit elektronik natyrisht ndihmojnë në realizimin e komunikimeve me kolegët në një masë të tillë që mund edhe të arrijë sasinë dhe cilësinë e komunikimit që kryhet në ambientet e organizatës. Kjo pasqyrohet dhe në rezultatet e pyetësorit ku 63.2% e të anketuarve mendojnë, se kur punohet nga shtëpia lidhja me kolegët dobësohet. Gjithsesi është për t'u përmendur që për një masë jo të vogël prej 34% lidhja me kolegët nuk ndryshon për shkak të mundësive për të komunikuar me një gamë të gjerë platformash.

Figura nr. 12: Kur punoni nga shtëpia si ndryshojnë raportet me kolegët?



Në të kundërt, lidhja me familjarët bëhet më e fortë për shkak të prezencës së punonjësve në shtëpi **për një kohë shumë më të gjatë. Pothuaj gjysma e të anketuarve (48.6%) mendojnë se puna nga shtëpia ka ndikuar pozitivisht duke forcuar raportet me familjarët.** Por është një kategori pak më shumë se gjysma (51.4%), e cila nuk ka parë ndonjë ndryshim pozitiv në këto marrëdhënie, apo mund të ketë kaluar dhe në përkeqësim të raporteve me familjarët. Kështu, 45.8% e të anketuarve nuk kanë parë një ndryshim në raportet mes tyre dhe familjes dhe për një përqindje tjetër, ndonëse të vogël prej 4.6% (6 të anketuar), lidhja me familjarët është dobësuar. Kjo ka ndodhur për shkak se jo të gjithë punonjësit kanë mundësi të kryejnë lirshëm në hapësirat e shtëpisë punën pa penguar dhe pa qenë të penguar nga aktiviteti i familjarëve të tjerë. Në shumë raste, gjatë Pandemisë, u vu re që nga shtëpia punonin më shumë se 1 anëtar familjeje çka e bënte të vështirë koordinimin dhe gjetjen e harmonisë mes tyre dhe anëtarëve të tjerë të familjes.

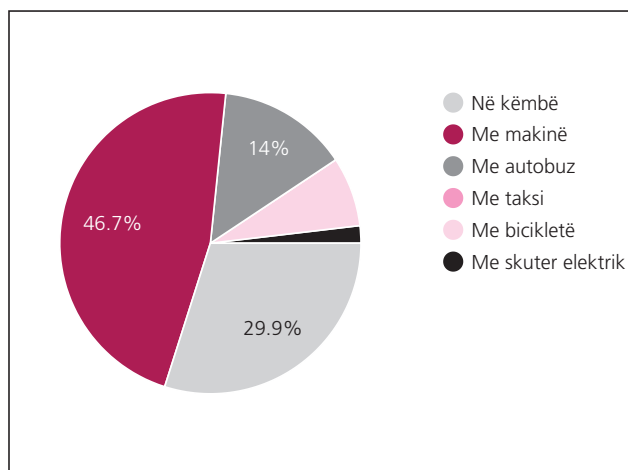
Figura nr. 13: Kur punoni nga shtëpia si ndryshojnë raportet me familjen dhe ambientin rreth saj?



TELEPUNA DHE MJEDISI

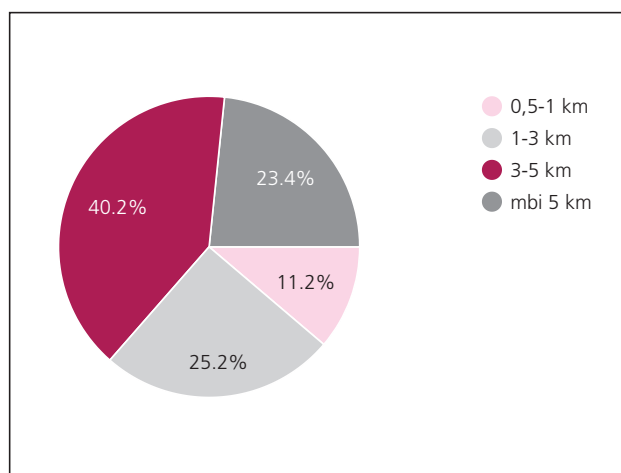
Sensibilizimi mbarë botëror për mbrojtjen e mjedisit ka bërë që gjatë studimit të një fenomeni ndikimi në mjedis të shndërrohet në një faktor me ndikim gjithnjë e më të madh. politikat e një zhvillimi të qëndrueshëm janë shndërruar në orientimet më të përgjithshme në shumë drejtime të zhvillimit të jetës ekonomike dhe asaj sociale. Ndër faktorët me ndikim në ndotjen e mjedisit është dhe niveli i qarkullimit të mjeteve motorike. Nën këtë fokus, të anketuarit janë pyetur për llojet e mjeteve që përdorin për të shkuar në punë. Aktualisht ndër format e transportit, që përdoret përgjithësisht nga punonjësit për të shkuar dhe kthyer nga puna, mund të identifikohen lehtësisht 6 forma lëvizjeje: (1) në këmbë, (2) me makinë, (3) me autobus, (4) me taksì, (5) me biçikletë dhe (6) me skuter elektrik. Në Shqipëri dhe specifikisht në Tiranë është gjerësisht i diskutuar fenomeni i përdorimit të lartë dhe ndonjëherë të tepërt (për distanca të vogla) të makinës, autobusit apo taksisë. Ky fenomen vërtetohet dhe nga përgjigjet e pyetësorit. Më shumë se gjysma e të anketuarve, 60.7% e tyre, përdorin mjetet motorike, makinë dhe autobus, për të shkuar dhe kthyer nga puna, ku mbizotërojnë ata që shkojnë në punë me makinë në masën 46.7%. Asnjë nga të anketuarit nuk është përgjigjur se shkon në punë me taksì. Kjo nuk përjashton përdorimin e taksisë për raste specifike por është tregues se *taksia nuk është mjet i përditshëm për të lëvizur nga shtëpia dhe nga puna*. Kjo për shkak të distancave relativisht të ulëta në qytetin e Tiranës për të cilat nuk shihet e arsyeshme të paguhet një kosto relativisht e lartë që tarifojnë taksitë në Tiranë. Shkak tjetër është dhe trafiku në oraret, kur lëvizet për në punë. Është për t'u vlerësuar se në Tiranë ka filluar të përdoren mjete ekologjike të lëvizjes së njerëzve të tilla si biçikleta, skuteri elektrik apo dhe lëvizja në këmbë. Janë 10 të anketuar, ose 9.4% e tyre, të cilët përdorin biçikletën ose skuterin elektrik për të shkuar në punë dhe një masë e konsiderueshme prej 29.9% e tyre që lëvizin për në punë në këmbë.

Figura nr. 14: Me çfarë shkonit në punë?



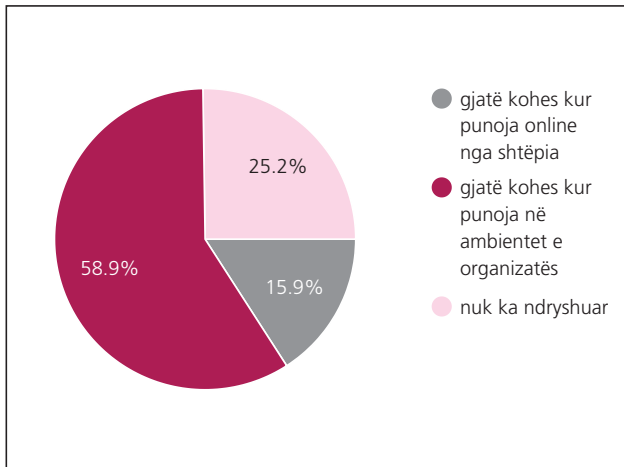
Shtimi i trotuarëve, korsive të biçikletave nga njëra anë dhe përdorimi i telepunës nga ana tjetër krijojnë premisa të mira që numri i lëvizjeve me makinë për në punë të bjerë. Përveç rënies së numrit kjo do të ulte dhe sasinë e kilometrave që do të bëheshin në rrugë me mjete motorike dhe rrjedhimisht dhe nivelin e ndotjes së mjedisit. Pjesa dërrmuese e të anketuarve, 76.6% e tyre, përshkruan më pak se 5 kilometra rrugë për të shkuar në punë dhe një pjesë e mirë e tyre prej 36.4% përshkruan më pak se 3 km rrugë. Këto rezultate përputhen me distancat e qytetit të Tiranës dhe vendeve, ku janë përqëndruar punëdhënësit më të mëdhenj.

Figura nr. 15: Sa km rrugë përshkruani çdo ditë për të shkuar në punë?



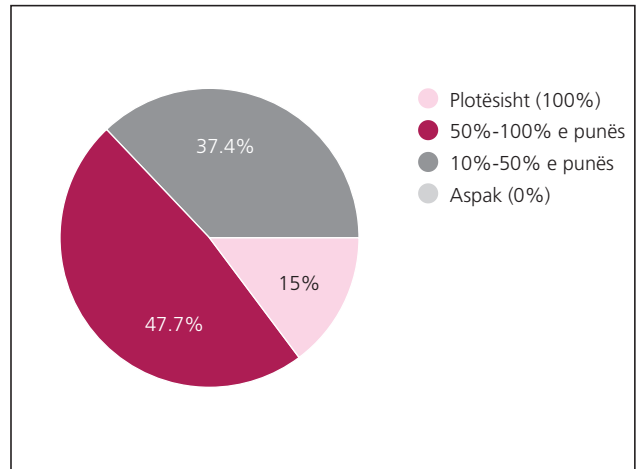
Vlen për t'u nënvizuar se puna nga shtëpia e detyruar gjatë Pandemisë ka sjellë rënie të aktivitetit fizik për një pjesë të madhe prej 58.9% të anketuarve, por është gjithnjë një pjesë jo e vogël e tyre të cilët nuk i vë në lëvizje detyrimi për të shkuar në punë. Kështu 25.2% e të anketuarve nuk kanë pasur ndryshim të aktivitetit fizik, kur punonin nga shtëpia për shkak se kanë gjetur mënyra alternative për të kompensuar reduktimin e lëvizjes për shkak të mos pasjes nevojë për të lëvizur drejt dhe nga puna. Gjithashtu, për një pjesë të konsiderueshme të cilët shkonin në punë me makinë kryerja e punës nga shtëpia nuk ka se si të sjellë reduktim të aktivitetit fizik. Madje janë një pjesë e vogël, por që nuk mund të neglizhohet, prej 15.9% të cilët kanë shtuar aktivitetin fizik, kur punonin nga shtëpia kryesisht duke shfrytëzuar kohën më të madhe që kanë në dispozicion për t'i shërbyer vetes.

Figura nr. 16: Kur ka qenë më i lartë aktiviteti fizik?



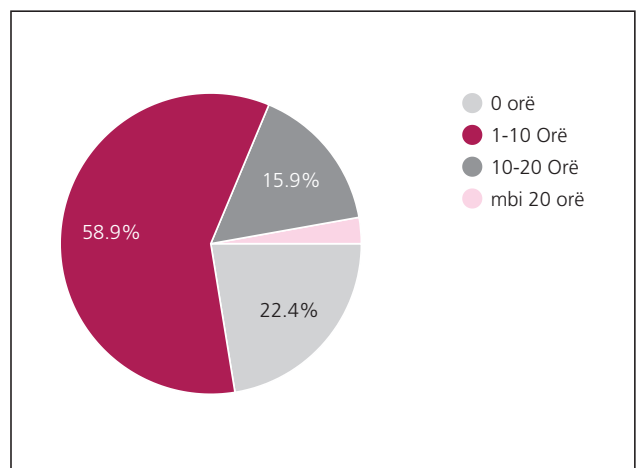
Komunikimet elektronike dhe e drejta për t'u shkëputur Komunikimet elektronike nëpërmjet telefonatave, mesazheve nëpërmjet sms-ve dhe atyre nëpërmjet platformave të ndryshme (whatsapp, Viber, etj, të cilat mundësojnë jo vetëm shkëmbimin e mesazheve por dhe të fotove e dokumenteve, kanë bërë të mundur që punonjësit të mund të kryejnë deri në përmbyllje një proces pune, pavarësisht se ku ndodhet, mjafton të jetë i lidhur me internetin. Paralelisht me shtimin dhe përsosjen e këtyre formave të komunikimit dhe shkëmbimit të të dhënave, është rritur dhe shtimi i përdorimit të tyre për proceset e punës. Tashmë është e lehtë që punonjësi të kryejë një gamë gjithnjë e më të madhe procesesh pune edhe pasi të jetë larguar nga organizata, çka ka rritur dhe komunikimet edhe kërkesat nga ana e organizatës. Të gjithë të 107 të anketuarit për këtë studim i përdorin pjesërisht ose plotësisht këto komunikime elektronike për kryerjen e proceseve të punës. Pak më pak se gjysma e tyre, 47.7%, i përdorin këto komunikime për të kryer më tepër se gjysmën e proceseve të punës dhe për një pjesë prej 15% e gjithë puna e tyre realizohet nëpërmjet këtyre komunikimeve. Përdorimi në nivele të larta i komunikimeve elektronike është më tipike për punonjësit e "call center", punonjësit që ofrojnë shërbime marketingu, konsulence dhe punonjës të tjerë të cilëve organizata u ka vënë në dispozicion shërbimin "cloud" për ruajtjen e të dhënave çka u mundëson aksesimin në të dhënat që u nevojiten për procesin e punës nga çdo cep i globit. Madje mund të thuhet se zgjerimi i këtyre komunikimeve jo vetëm ka transformuar një pjesë të profesioneve ekzistuese por ka krijuar dhe profesione të reja.

Figura nr. 17: Përdorimi i komunikimeve elektronike gjatë proceseve të punës



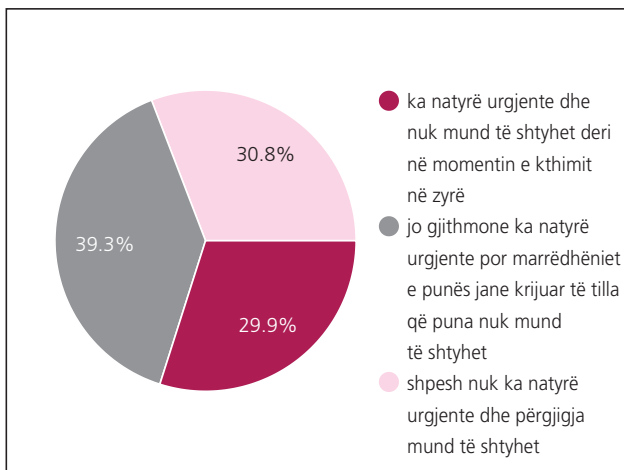
Kjo mundësi që japin komunikimet elektronike ka bërë që puna të shtrihet dhe pasi punonjësi është larguar nga ambientet e organizatës. Kërkesat për plotësimin e proceseve të punës apo realizimin e një procesi në kushtet e emergjencës janë shndërruar në një faktor, i cili "de facto" e shtrin kohën e punës edhe gjatë periudhës kohore që punonjësi është larguar nga organizata për të filluar jetën e tij personale. Ky është një fenomen i njohur në Shqipëri dhe tipikisht në Tiranë, ku është përqëndruar pjesa më e rëndësishme e organizatave të biznesit dhe atyre publike. Nga 107 të anketuar vetëm 24 prej tyre, ose 22.4%, nuk i kërkohej të kryenin punë nëpërmjet këtyre komunikimeve pas largimit nga ambientet e organizatës. Për 58.9% të të anketuarve kjo formë pune merrte nga 1-10 orë në javë dhe për 18.7% të tyre kjo formë pune shkonte mbi 10 orë në javë. E thënë ndryshe, java efektive e punës për 58.9% të të anketuarve mund të rezultojë me 6 ditë dhe për 18.7% të tjerë të rezultojë me më shumë se 6 ditë pune.

Figura nr. 18: Niveli i komunikimeve elektronike pas largimit nga puna



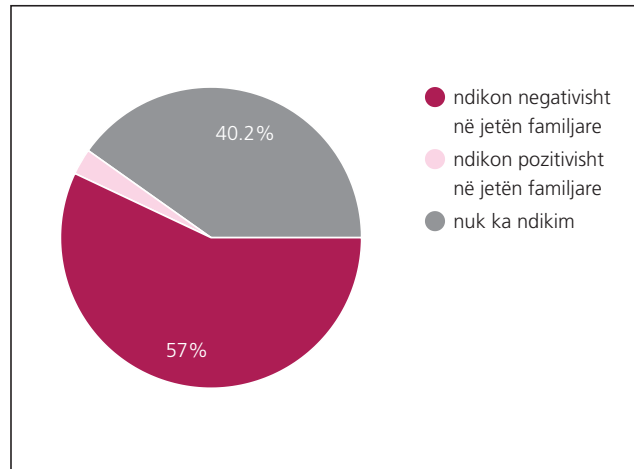
Në kohën kur komunikimi kufizohej deri te përdorimi i telefonit ky i fundit përdorej nga organizata për të kontaktuar punonjësit jashtë orarit të punës, rrallë dhe në raste emergjencash. Kjo është e natyrshme pasi ky mjet shërbente vetëm për komunikim dhe informim dhe jo për të kryer procese pune të tillë si përgatitje dhe transferim dokumentesh, etj. Tashmë që komunikimet elektronike i kanë vënë në dispozicion këto mundësi ndodh që të përdoren jo gjithmonë në situata emergjencash, por dhe në rrethana shpesh të padomosdoshme. Vetëm në 29.9% të rasteve komunikimi elektronik pas largimit të punonjësit nga puna ka pasur natyrë urgjente dhe nuk mund të shtyhej deri në momentin e kthimit të punonjësit në ambientet e organizatës (zyrë). Për pjesën tjetër të të anketuarve, 70.1%, komunikimet elektronike pas largimit nga puna nuk kanë gjithnjë natyrë urgjente dhe puna mund të shtyhet 30.8% të rasteve, ose puna nuk mund të shtyhet jo prej natyrës se saj por se *marrëdhëniet e punës janë krijuar të tilla që ajo të kryhet në çast pavarësisht urgjencës se saj.*

Figura nr. 19: **Natyra e komunikimeve elektronike pas largimit nga puna**



Është e natyrshme që angazhimi i herëpashershëm me punë gjatë kohës, kur punonjësi është larguar nga puna dhe ka nisur jetën e tij personale, do të ketë ndikim pikërisht në këtë të fundit dhe sidomos në jetën familjare. Pjesa më e madhe e të anketuarve prej 57% ka deklaruar ndikim negativ në jetën familjare të komunikimeve elektronike për arsye pune, përkundrajt vetëm 2.8% që deklarojnë se ndikimi është pozitiv.

Figura nr. 20: **Ndikimi në jetën familjare i komunikimeve elektronike pas largimit nga puna**



Sipas gjyqimeve, ndikimi negativ në jetën familjare në masë të konsiderueshme vjen për shkak të:

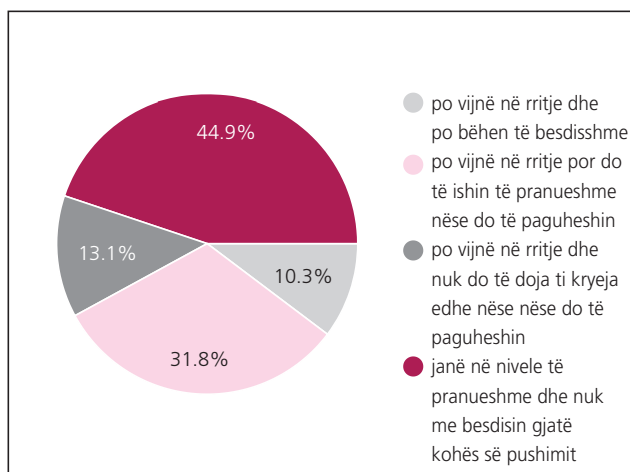
- kohës që kërkon realizimi i një komunikimi apo procesi pune duke hequr kohë nga jeta familjare. Ka raste kur këto komunikime janë të rralla dhe kërkojnë pak angazhim dhe kohë, por ka dhe raste që këto komunikime janë të shpeshta dhe ndonjëherë janë kthyer në periode duke kërkuar kohë dhe duke shkaktuar ndërprerje të herëpashershme të jetës familjare. Këto të fundit vlerësohet se po vijnë në rritje nga 55.1% e të anketuarve, çka rrit ndikimin negativ në jetën familjare të tyre.*
- perceptimit i të qenurit në dispozicion të organizatës përgjatë gjithë kohës që është krijuar për një pjesë të profesioneve qoftë specialistë apo dhe menaxherë. Kërkesat e ndryshme që vijnë nga organizata gjatë kohës kur punonjësi ka mbyllur orarin e punës apo është në ditë pushimi janë të tilla që nuk kanë një moment të paracaktuar. Të qenit në dispozicion të organizatës përgjatë gjithë kohës është një gjendje që ul cilësinë e jetës familjare edhe në rastet kur ndodh që nuk vjen asnjë kërkesë nga organizata.*

Janë së paku arsyet e mësipërme që nevojitet që në Shqipëri, ashtu si në shumë vende të Bashkimit Europian, të përcaktohet e drejta e punonjësit për t'u shkëputur në mënyrë që të kontribuojë në rritjen e cilësisë së jetës dhe të marrëdhënieve familjare.

Ndonëse një pjesë e madhe e të anketuarve e pranojnë se komunikimet elektronike pas largimit nga puna u ndodhin të gjithëve, për një pjesë prej 44.9% këto komunikime janë në nivele të pranueshme dhe nuk i bezdisin. Këtë përgjigje e kanë dhënë 48 të anketuar nga të cilët 19 prej tyre (17.8%) nuk harxhonin asnjë orë pune në javë me këto komunikime dhe 29 të anketuar (27.1%) harxhojnë nga 1-10 orë punë në javë. E thënë ndryshe, përgjigjet e tyre lidhen dhe është e natyrshme që, kur komunikimet janë në nivele të ulëta, pranueshmëria e tyre është më e

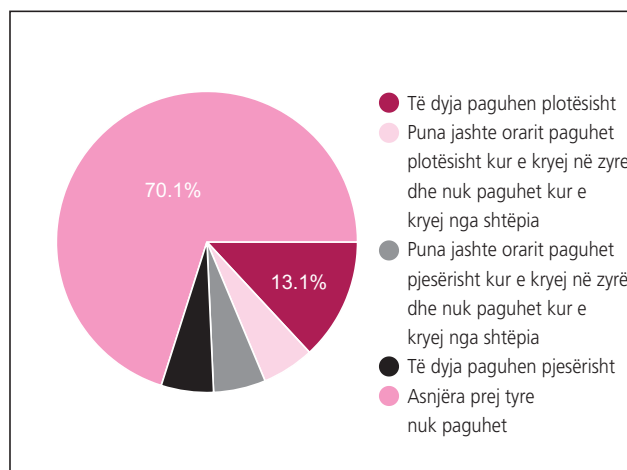
lartë dhe ndikimi në jetën familjare është i papërfillshëm siç janë përgjigjur 40.2% e të anketuarve. Gjithsesi është një masë e konsiderueshme që këto komunikime i sheh në rritje dhe të bezdisshme. Janë 59 të anketuar ose 55.1% e tyre të cilët i konsiderojnë në rritje dhe të bezdisshme këto komunikime nga të cilët 31.8% do t'i pranonin nëse do të njihen si kohë pune dhe paguhen dhe 13.1% nuk do të donin që këto komunikime të ndodhnin as kundrejt pagesës.

Figura nr. 21: **Tendenca e komunikimeve elektronike pas largimit nga puna**



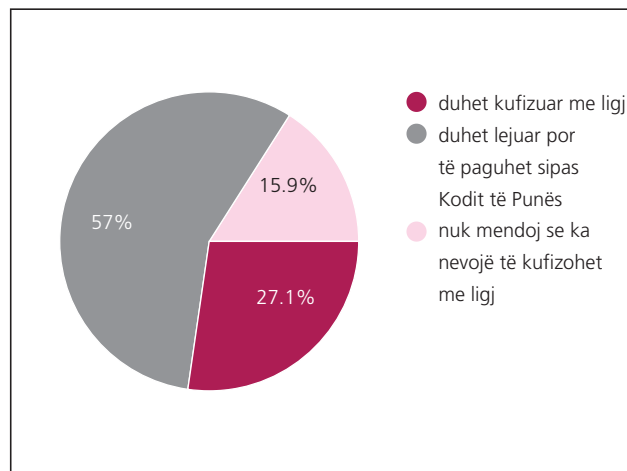
Është fakt jo vetëm që del nga ky pyetësor por dhe nga burime brenda organizatave, si dhe burime zyrtare që puna e papaguar ekziston në Shqipëri. Pjesa dërrmuese e të anketuarve prej 81.3% deklarojnë se në asnjë rast puna e kryer nga shtëpia nëpërmjet komunikimeve elektronike nuk paguhet. Këtu nuk është fjala për ato raste dhe organizata të cilat kanë implementuar punën hibride. Është fjala për atë që kemi përmendur në këtë paragraf, pra punën e kryer nga shtëpia pas orarit të punës apo gjatë ditëve të pushimit. Për një pjesë të madhe prej 70.1% të të anketuarve jo vetëm puna jashtë orarit që kryhet nga shtëpia por dhe, kur punojnë në ambientet e organizatës, jashtë orarit të punës, nuk paguhen për orët e punës së kryer. Vetëm 24.3% e të anketuarve deklarojnë se puna jashtë orarit, kur kryhet nga ambientet e organizatës paguhet, plotësisht (18.7%) ose pjesërisht (5.6%).

Figura nr. 22: **Shpërblimi i punës jashtë orarit**



Ndonëse komunikimet elektronike pas largimit nga puna vlerësohen në rritje dhe me ndikim në jetën familjare, pjesa dërrmuese e të anketuarve nuk mendojnë se këto komunikime duhen kufizuar me ligj. Janë 72.9% e të anketuarve të cilët mendojnë se këto komunikime duhen lejuar, por të paguhen sipas Kodit të Punës (57%), ose nuk kanë nevojë të kufizohen me ligj (15.9%)

Figura nr. 23: **A duhen kufizuar me ligj komunikimet elektronike pas largimit nga puna?**



Vlen të nënvizojmë se pjesa dërrmuese prej 84.1% e të anketuarve mendojnë se këto komunikime duhen rregulluar me ligj, qoftë lejimin e tyre 57%, qoftë ndalimin e tyre me ligj 27.1%, çka përbën një sinjal të mirë për të parë drejt rregullimit ligjor të këtij fenomeni.

14.

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Në përmbyllje të këtij studimi lidhur me punën nga shtëpia dhe specifikisht për telepunën, si forma më tipike e punës në distancë, mund të konkludojmë në disa pika dhe të ofrojmë disa rekomandime të dobishme dhe të mundshme për t'u realizuar. Në tërësi, këto konkluzione dhe rekomandime janë produkt i gërshetimit të vlerësimeve dhe përkufizimeve dhënë nga studiues dhe organizata të rëndësishme të kësaj fushe të paraqitura në studim, me rezultatet e gjykimeve dhe vlerësimeve të mbledhura në dy format e intervistimit të specialistëve dhe menaxherëve të organizatave publike dhe private në Shqipëri, kryesisht në Tiranë.

KONKLUZIONE

Së pari, puna nga shtëpia duke përdorur instrumentet e TIK ka filluar aplikimin në Shqipëri që përpara kufizimeve që solli Pandemia. Forma më tipike e aplikuar nga disa banka dhe kompani auditimi ka qenë "**puna hibride**", ku punonjësve, pasi u është krijuar gjithë infrastruktura e nevojshme teknologjike, mund të **zgjedhin nëse do të punojnë nga shtëpia apo nëse do të paraqiten në ambientet e organizatës për të kryer punën**. Kjo formë e punës hibride e aplikuar fillimisht për menaxherët e lartë në vitet e para u shtri me tej dhe për specialistët e organizatës. Kjo mënyrë ka nxituar organizatat të **vlerësojnë punën e punonjësve jo më me orë pune por me arritjen e objektivave**. Natyrisht që dhe me punën online zbatohen rregullat disiplinore të paraqitjes në punë dhe të kohës që duhet të jesh në dispozicion të organizatës, gjë, që e mundësojnë shumë programe dhe aplikacione të ndryshme apo dhe programe dhe aplikacione specifike që kanë krijuar organizatat që e aplikojnë në Shqipëri.

Së dyti, mund të thuhet se tashmë është krijuar një traditë pune e re e ndihmuar nga mundësitë që japin komunikimet elektronikë. Është fakt i provuar se komunikimet elektronikë pas largimit nga puna nuk kanë gjithnjë natyrë urgjente dhe si të tilla mund të shtyhen në kohë deri sa punonjësi të kthehet në punë. Por, ajo që është duke ndodhur është e kundërta. Kërkesat e shpeshta dhe ndonjëherë periodike për të kryer punë jashtë orarit të punës nëpërmjet komunikimeve elektronike po krijojnë një traditë negative, e cila është e prekshme për një masë jo të vogël të punonjësve. Në thelb, tradita konsiston në

faktin se meqë mundësia ekziston, punonjësit e kryejnë një shërbim apo proces pune për organizatën pas largimit nga puna apo dhe në ditët e pushimit **ndonëse natyra e punës nuk është gjithnjë urgjente**. Kjo ka shfaqur dhe fenomenin e pajisjes me mjete pune (laptop) në shtëpi apo marrjes me vete të mjeteve të punës nga organizata në shtëpi për t'iu përgjigjur ndonjë kërkesë specifike, që mund të vijë gjatë kohës që punonjësi nuk është në ambientet e organizatës. *Kjo traditë nuk ka lidhje me punë nga shtëpia*, por lidhet me shkeljen e një të drejte që duhet të kenë punonjësit për t'u shkëputur nga puna pas orarit të punës dhe në ditët e pushimit. Kjo e drejtë për t'u shkëputur ekziston njësoj dhe në rastin, kur punonjësi zgjedh vetë të punojë nga shtëpia.

Së treti, e drejta për t'u shkëputur nga puna është një çështje që nuk mund të neglizhohet. Pak dekada më parë, përpara se mjetet e teknologjisë së informacionit të bëheshin pjesë e punës, kryerja e punës në shtëpi ka qenë në fakt fenomen i njohur. Por kjo ka ndodhur për një kategori të kufizuar profesioneesh si jurist, ekonomist, studiues, konsulent, etj. Ishte gjithnjë punonjësi ai që e zgjidhte nëse do të punonte nga shtëpia ose jo dhe zakonisht ndodhte për emergjencë, që lidheshin me përfundimin në kohë të një procesi pune. Me futjen e teknologjisë së informacionit si instrument pune situata ndryshoi. Tashmë mund të zgjedhësh të marrësh laptopin e punës për të mbyllur një proces pune nga shtëpia. Ashtu si më parë këtë e zgjedh vetë punonjësi, por në ndryshim nga më parë, tani ndodh që kolegët e punës apo drejtuesit të kërkojnë të kryesh një proces pune pasi je larguar nga ambientet e punës. Telefonatat, emaillet, mesazhet për çështje pune pas orarit të punës janë një fenomen që po vijnë në rritje. Kjo ka bërë që për shumë profesione dita e punës të jetë më shumë se 8 orë dhe java e punës më shumë se 5 ditë (40 orë). Një pjesë e konsiderueshme e punonjësve punojnë të paktën 6 ditë në javë dhe për një pjesë java e punës është edhe më e gjatë.

Së katërti, në Shqipëri dhe sidomos në Tiranë mbizotëron dhe është në rritje numri i specialistëve dhe menaxherëve me një diplomë master. Pjesa dërrmuese e të anketuarve, (84.8%) qoftë me intervistat e strukturuar dhe me intervistat e pastrukturuar, ishin të diplomuar të paktën në nivelin master. Kjo përputhet dhe me të dhënat e INSTAT, ku rreth 89.1% e të diplomuarve në

nivelin bachelor nuk i lënë studimet me kaq por arrijnë të diplomohen në nivelin master. Në fakt anketa nuk u zhvillua në intervistime rastësore por u orientua në një popullatë të caktuar që ishin ata që përdorin mjetet e TIK gjatë punës së tyre. Gjatë kryerjes së këtij procesi u pa e vështirë të gjeje punonjës me arsim të mesëm dhe bachelor që përdor mjetet e TIK në punë. Nga 119 të anketuar gjithsej, vetëm 3 punonjës me arsim të mesëm dhe 15 me punonjës me diplomë bachelor u gjetën që përdornin mjetet e TIK në punën e tyre. Besojmë se kjo është një pasqyrë relativisht e saktë e realitetit sidomos në qytetin e Tiranës nga ku dhe u mblodhën të dhënat.

Së pesti, nga përvoja e krijuar deri më tani nga menaxherët e organizatave të ndryshme, qoftë ata që e kanë aplikuar me iniciativën e tyre telepunën dhe qoftë ata që e aplikuan të detyruar gjatë Pandemisë, u identifikuan disa **pengesa të një shtrirjeje më të gjerë të telepunës**. Më konkretisht pengesat e identifikuar janë:

a) Cilësia e punonjësve është paraqitur si një pengesë për implementimin e punës hibride nëpërmjet telepunës nga organizatat. Kjo ndodh për shkak se është e vështirë të menaxhohet një staf me punonjës të rinj dhe specialistë të mesëm nëse do të punonin nga shtëpia. Sipas gjyqimeve të menaxherëve zhvillimi i telepunës nga shtëpia kërkon që punonjësi të zotërojë disa aftësi:

- i. *Pavarësi profesionale*. Punonjësi duhet të arrijë të punojë në mënyrë të pavarur, çka kërkon që ai të njohë mirë proceset e punës. Kjo aftësi nuk është e sigurtë te punonjësit e rij dhe specialistët e nivelit të ulët.
- ii. *Përgjegjshmëri*. Një ndër problemet që bën organizatat të ngurojnë për fillimin dhe shtrirjen e telepunës aty, ku është e mundur, është dhe frika nga një pamundësi për të kontrolluar punonjësit dhe abuzimet e mundshme prej tyre. Në momentin që punonjësit i lihet e lirë të zgjedhë të punojë nga shtëpia ose nga ambientet e organizatës nevojitet që kjo zgjedhje të bazohet mbi shkaqe, që lidhen me procesin e punës. Pra, *punonjësi duhet të zgjedhë atë vend, ku ndjehet më mirë dhe rrjedhimisht mund ta realizojë procesin e punës më mirë*. Por kjo zgjedhje mund të kthehet në një mundësi për punonjësit neglizhentë dhe abuzues për ta shfrytëzuar atë për qëllime të tjera nga ato që lidhen me interesin e organizatës.

b) Cilësia e menaxhimit është një pengesë e dytë çka lidhet me frikën e pronarëve dhe menaxherëve të organizatave se puna nga shtëpia mund ta ulë cilësinë e menaxhimit të punonjësve dhe të proceseve të punës. Këtu ndërthuren shkaqe që lidhen me menaxhimin tradicional dhe shkaqe që lidhen me nevojën për investime të reja në teknologji dhe me dëshirën e menaxherëve që kjo praktikë të vijë si një mënyrë e mirëorganizuar (siç ndodh në disa banka dhe kompani auditimi).

Së gjashti, telepunë nuk pakëson të ardhurat e punonjësve, por përkundrazi krijon premisa për rritjen e tyre. Natyrisht që ndikimi i telepunës në të ardhurat e punonjësve është një çështje me interes. Gjatë telepunës së detyruar prej Pandemisë, sidomos në muajin Mars-Prill-Maj të vitit 2020, shumë organizata biznesi nuk ishin të përgatitura për këtë situatë të re. Për një pjesë të tyre proceset e punës ndaluan dhe për një pjesë u ngadalësuan. Ndërkohë që punonjësit e sektorit publik vazhduan të kishin të njëjtat paga edhe pse puna kishte ndaluar ose ishte ngadalësuar. Për disa organizata të sektorit privat zgjatja e ditëve të bllokimit të punës krijoi vështirësi ekonomike dhe financiare çka u përkthye në vështirësi për të siguruar të ardhura. Kjo bëri që shumë organizata biznesi të kishin vështirësi për të paguar shpenzimet e biznesit dhe pagat e punonjësve. Ndonëse një pjesë e punonjësve përfituan kompensim nga programi i qeverisë përsëri një pjesë jo e vogël u prekën ekonomikisht nga bllokimi i punës prej Pandemisë. Këtu duhet nënvizuar, se *nuk ishte puna online në vetvete, që solli rënie të të ardhurave për punonjësit, por ishte forma e detyruar e saj dhe humbjet që pësuan organizatat e biznesit çka bëri që një pjesë e këtyre humbjeve të transmetohej te punonjësit*. Në kushtet e përgatitjes së duhur për realizimin e telepunës organizata e biznesit siguron përfitime çka rrjedhimisht herët e vonë mund dhe duhet të transmetohen pjesërisht te pagat e punonjësve.

Së shtati, ekziston një kategori punonjësish që nuk duan të punojnë nga shtëpia edhe pse kjo gjë është lehtësisht e mundshme për procesin e tyre të punës. Nga 107 të anketuar 15 prej tyre ose 14% nuk do të donin të punonin nga shtëpia por vetëm nga ambientet e organizatës. Për këtë kategori përfitimet sociale të punës nga shtëpia konsiderohen më të vogla se sa kostot që ajo shkakton. Për këtë pjesë të punonjësve puna nga shtëpia ndikon negativisht në një nga drejtimet e mëposhtme:

- a) *dobëson lidhjet me kolegët* dhe rrjedhimisht mundësinë për të siguruar qoftë një jetë sociale, qoftë dhe informacionet e duhura të nevojshme për të kryer më mirë proceset e punës;
- b) *kërkon nivel të lartë vetëkontrolli dhe vetëmenaxhimi*. Kryerja e proceseve të punës nga shtëpia, larg ndikimit të ambientit të organizatës dhe syve vëzhgues të menaxherëve, kërkon një vetëdisiplinim më të fortë krahasuar me rastin, kur punohet nga ambientet e organizatës;
- c) *mund të ndikojë negativisht në marrëdhëniet me familjarët* për shkak se puna nga shtëpia duhet të kryhet në kushtet, kur në shtëpi gjenden familjarë të tjerë të cilët do të duhet të përshtaten me këtë rrethanë të re;
- d) *bën të vështirë gjetjen e një ekuilibri mes punës dhe jetës personale* pasi e bën me të vështirë shkëputjen nga puna dhe fillimin e jetës personale.

e) *vështirëson promovimin*. Një pjesë e punonjësve janë në kërkim të gjetjes së rrugëve për t'u promovuar. Puna nga shtëpia e largon nga menaxherët dhe ambienti i organizatës në të cilët marrin informacione të nevojshme në rrugën e promovimit.

Së teti, një ndër faktorët që ndikon në nivelin e pranueshmërisë nga ana e punonjësve të telepunës është dhe ndikimi i saj në jetën e tyre sociale. Mënyra sesi telepuna e kryer nga shtëpia do t'i bëjë punonjësit të ndjehen do të ketë një ndikim të rëndësishëm në të ardhmen e kësaj forme të kryerjes së proceseve të punës, qoftë në gjerësinë e shtrirjes së saj dhe qoftë në shpejtësinë me të cilën kjo shtrirje do të zhvillohet. Pavarësisht se puna nga shtëpia është një formë, që ka pasur rritje të shpejtë gjatë dekadës së fundit, ishin masat shtrënguese, që diktoi Pandemia e Covid-19 ata, që testuan gjerësisht këtë formë të kryerjes se proceseve të punës, çka shërbeu dhe si një test i rëndësishëm për të kuptuar më mirë fenomenet dhe për t'i përballuar më mirë sfidat që ato pritet të sjellin. Në parim pranohet gjerësisht se puna nga shtëpia i bën punonjësit të ndjehen më mirë, sidomos, kur kjo nuk është e detyruar por në zgjedhjen e punonjësit, siç është rasti i punës hibride. Por, në praktikë nuk ka një qëndrim absolut lidhur me këtë fenomen.

REKOMANDIME

Mbështetur në qëndrimet dhe vlerësimet e studiuesve të ndryshëm, të organizatave të mirënjohura të fushës së punësimit, institucioneve të Bashkimit Europian, ku Shqipëria aspiron të integrohet, në analizën e rezultateve të këtij studimi dhe sidomos në konkluzionet e renditura më sipër po ofrohen disa rekomandime për organizatat dhe politikëbërësit në Shqipëri.

Së pari, në Kodin e Punës duhet t'i kushtohet një seksion i veçantë me disa nene të punës nga shtëpia dhe telepunës. Kjo formë e kryerjes se proceseve të punës është një realitet në zgjerim. Marrëdhëniet e reja që krijohen dhe sfidat që ata bartin duhen rregulluar me ligj për të mbrojtur të drejtat e punonjësve, në radhë të parë, dhe për të qenë sa më eficient në rritjen e rendimentit të punës, nga ana tjetër. Ky proces duhet të marrë në konsideratë së paku çështjet e mëposhtme:

- duhet shfrytëzuar **përvoja** që solli testi i detyruar i telepunës në kohën Pandemisë, duke analizuar me kujdes rezultatet dhe shkaqet që i sollën.
- të **studiohen fenomenet** e telepunës mbi baza vullnetare para dhe pas Pandemisë me qëllim që të mblidhen të dhënat e nevojshme për gjetjen e atyre normave ligjore që maksimizojnë dobinë publike për punonjësit, organizatën, mjedisin, etj.
- Natyrisht që ky proces duhet të shfrytëzojë **përvojën më të mirë** të vendeve Europiane dhe SHBA dhe të jetë në harmoni me to.

Së dyti, cilado rrugë që të zgjidhet për të shfrytëzuar **përfitimet që vijnë nga telepuna, ajo duhet të mbetet në bazë të zgjedhjes së punonjësve dhe jo mbi baza detyrimi**. Kjo është e nevojshme për shkak se ndikimi i telepunës në jetën sociale të punonjësve dhe sidomos raportet e tyre me kolegët dhe familjarët nuk janë gjithnjë pozitive. Ekziston një kategori jo e vogël punonjësish të cilët për arsye ekonomike dhe sociale pësojnë një përkeqësim të raporteve me kolegët dhe familjarët, kur punojnë nga shtëpia. Kjo nuk ndikon vetëm në kënaqësinë që merr punonjësi nga kjo formë e kryerjes se proceseve të punës, por ndikon dhe në rendimentin e punës së tij dhe efikasitetin e organizatës në tërësi.

Së treti, **të njihet e drejta për t'u shkëputur** si një e drejtë e punonjësit për të ndarë kohën e punës nga jeta personale. Ashtu si vendet e BE-së janë duke e rregulluar me ligj këtë çështje dhe nën frymën e Rezolutës së Parlamentin Europian (2021) duhet që së paku në Kodin e Punës t'i dedikohet së paku një nen të drejtës për t'u shkëputur si një e drejtë themelore e punonjësit dhe të mbrohet ai nga çdo pasojë që do të vinte nga ushtrimi i kësaj të drejte, si dhe të ndërtohen më tej instrumentet për të parandaluar praktikën që mund ta cenojnë direkt apo indirekt këtë të drejtë. Formulimi i kësaj të drejte duhet të ketë në konsideratë se:

- Komunikimet elektronike pas orarit të punës janë një realitet në rritje dhe po bëhen të bezdisshme për një masë të konsiderueshme të punonjësve (55.1% e të anketuarve)
- Komunikimet pas orarit të punës duhen rregulluar dhe jo ndaluar. Një pjesë e konsiderueshme e punonjësve (31.8% sipas anketës) do t'i pranonin këto komunikime nëse do të njihen si kohë pune dhe paguhen. Si rrjedhojë i duhet dhënë e drejta punonjësit të zgjedhë nëse do të donte të kishte komunikime të tilla gjatë kohës, kur është shkëputur nga puna. Kjo jo vetëm është nën shembullin e vendeve të BE por dhe vendos drejtësi për punonjësit dhe në të njëjtën kohë krijon një alternativë për rritjen e të ardhurave të tyre brenda organizatës.

Së katërti, **të rriten investimet në teknologji** qoftë nga organizatat publike dhe ata private në drejtim të mundësisimit të telepunës për ata profesione dhe procese pune, ku kjo është e mundur dhe sjell përfitime ekonomike, sociale, mjedisore, etj. Ndonëse kjo mund të rezultojë paraprakisht me kosto të shtuar, organizatat duhet të studiojnë përfitimet ekonomike që vijnë prej telepunës për vetë organizatën, për punonjësit dhe për mjedisin. Një analizë e kosto - përfitimeve do të ndihmojë në heqjen e barrierave të deritanishme që i bën shumë menaxherë dhe pronarë të organizatave private të ngurojnë për të hedhur këtë hap.

Së pesti, **të ndërmerren studime dhe mbi bazën e tyre iniciativa ligjore për të reduktuar javën e punës në më pak se 5 ditë**. Këtu është fjala për shkurtrimin e kohës që punonjësi punon në organizatë duke aplikuar

punën hibride. Në fakt pakësimi i javës së punës mund të realizohet dhe me *shkurtimin e orëve të punës për çdo ditë në më pak se 8 orë, por kjo nuk do të rezultonte efektive për shkaqet e mëposhtme:*

a) Nuk respektohet koha ditore e punës. Aktualisht dita e punës është 8 orë por për një masë të konsiderueshme të punonjësve puna nuk mbyllet pas 8 orarëshit. Një pjesë vazhdojnë punën në ambientet e organizatës më shumë se 8 orë dhe një pjesë madje vazhdojnë të jenë të lidhur me punën nëpërmjet komunikimeve elektronike edhe pasi janë larguar nga ambientet e punës. Kjo do të thotë se, *nëse dita e punës do të reduktohej p.sh. në 6 orë, ka shumë gjasa që mos të sillte ndryshim domethënës.* Kjo do të ndodhte për shkak se duke ditur që puna jashtë orarit, nuk njihet dhe paguhet për një masë të madhe punonjësish, ata do të mbaheshin njësoj në punë pas

orarit, çka do të rezultonte në një ditë pune njësoj të gjatë me 8 orë ose dhe më shumë se kaq.

b) Nuk do të sillte ndryshim në jetën familjare dhe në mjedis. Nëse reduktimi i kohës javore të punës do të bëhej duke reduktuar orët e ditës së punës në më pak se 8 orë atëherë kjo nuk do të sillte ndryshimin pozitiv të pritur në jetën familjare dhe në mjedis. Punonjësit njësoj do të duhet të dalin dhe të kthehen nga puna 5 ditë në javë siç bëjnë dhe tani. Mjetet e transportit do të përdroreshin në të njëjtën masë, çka nuk do sillte asnjë efekt pozitiv të pritur në uljen e ndotjes së mjedisit, trafikun dhe sidomos në përmirësim të cilësisë së ajrit në qytete. Përfitimet në jetën familjare do të ishin të vogla. Janë vetë punonjësit që e shohin më të preferuar shkurtimin e javës dhe jo ditën e punës, zgjedhje të cilën ata natyrisht e mbështesin mbi arsye objektive.

REFERENCAT

- Arianna Marcolin, Stefano Gasparri**, September 2021 "TOOLKIT ON TELEWORK: New Realities of Labour in the Pan-European Region" (*Friedrich-Ebert-Stiftung & ITUC-PERC FES & ITUC-PERC two-day conference entitled "New realities of labor in the Pan-European region: remote work challenge and its regulations"*)
- International Labour Organization** 2020, "Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond- A Practical Guide", (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf)
- Kim Parker, Juliana Menasce Horowitz, Rachel Minkin**; PEW research center, February 16, 2022, "COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America", <https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>
- Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, Zhichun Jenny Ying** (Stanford University). March 3, 2015, "Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment" *The Quarterly Journal of Economics* (2015), 165–218. <http://qje.oxfordjournals.org/>
- Ligj nr. 7961**, datë 12.7.1995 "Kodi i punës i Republikës së Shqipërisë" (Ndryshuar meligjet: nr.8085, datë 13.3.1996; nr.9125, datë 29.7.2003; nr.10053, datë 29.12.2008; nr.136/2015, datë 5.12.2015) <https://qzbz.gov.al/preview/c1c18a6c-5f3e-457d-b931-de505b3c7ed0>
- Gajendran, R., Harrison, D.**, 'The good, the bad and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 6, 2007, pp. 1524-1541
- Christian Welz , Felix Wolf (Eurofound)**, 10 January 2010, "Telework in the European Union" https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- "Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)" (online data code: LFSA_EHOMP)
Source of data: **Eurostat**
- Golden T.D.**, 'Applying technology to work: toward a better understanding of telework', *Organization Management Journal*, Vol. 6, No. 4, 2009, pp. 241-250
- Eurofound and the International Labour Office** (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Valentina Iorio**, 23 Maj 2022; "Corriere della Sera", "Lavoro, la Velvet Media di Treviso elimina l'orario fisso: le ferie saranno libere" https://www.corriere.it/economia/aziende/22_maggio_23/lavoro-velvet-media-treviso-elimina-l-orario-fisso-ferie-saranno-libere-a45c51a0-da94-11ec-85d9-79001994e61c.shtml
- Santo Milas González-Vázquez, and Enrique Fernández-Macías**, 2020, "Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to" *Science for policy brief*, European Union, 2020 – JRC120945
- The Economist**, 16 Dhjetor 2021, "Why Americans are rethinking where they want to live. And what the social and political consequences could be", <https://www.economist.com/united-states/why-americans-are-rethinking-where-they-want-to-live/21806771>
- EurWORK**, 01 December 2021, "Right to disconnect", Eurofund - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>
- INSTAT**, 23 Maj 2022, "Tregu i Punës 2021", <http://www.instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/pun%C3%ABsimi-dhe-papun%C3%ABsia/publikimet/2022/njofim-p%C3%ABr-media-tregu-i-pun%C3%ABs-2021/>
- INSTAT**, 3 Dhjetor 2021, "Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Familje, 2021", <http://www.instat.gov.al/al/temat/kushtet-sociale/teknologjis%C3%AB-s%C3%AB-informacionit-dhe-komunikimit-TIK-n%C3%AB-familje-dhe-nga-individ%C3%ABt/#tab3>
- Eurofound** (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Matt Payton**, 20 April 2016, *Independent* "People aged over 40 perform best with a three-day working week, study finds" <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/workers-over-40-perform-best-with-threeday-week-25-hours-melbourne-institute-study-a6988921.html>
- Eurofund** - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions <https://www.eurofound.europa.eu/>
- Dawn S. Onley**, April 29, 2015, "How Telecommuting Helps the Environment", *Society for Human Resource Management*, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/how-telecommuting-helps-the-environment.aspx#:~:text=Annually%2C%20Xerox%20teleworkers%20drive%2092,and%20saving%20over%20%2410%20million>
- Chad Brooks**, Mars 2022, "How Much Does It Cost You to Go to Work?", *Business News Daily*, <https://www.businessnewsdaily.com/9160-cost-of-work.html>
- Dorina Azo**, 25 dhjetor 2021, "Të punosh nga shtëpia, tendenca që ka mbërritur tashmë edhe në Shqipëri", *Monitor*, <https://www.monitor.al/te-punosh-nga-shtepia-tendenca-qe-ka-mberitur-tashme-edhe-neshqiperi/>
- www.ituc-csi.org/?lang=en
- www.etuc.org
- www.epsu.org
- https://www.wsj.com/articles/how-to-avoid-getting-dragged-into-meetings-11651829400?mod=e2fb&fbclid=IwAR0iCGL64mc9E6s0Pja3l4ZN3w3ZxNAWYhbzl-6Fy6Yxbam_gUFRHjBu2M

MBI AUTORIN

Prof. Asoc. Dr. Adriatik Kotorri është pedagog efektiv pranë Fakultetit të Ekonomisë, Universiteti i Tiranës.

Ka një përvojë pune 20 vjeçare si pedagog dhe kërkues.

Fushat e mësimdhënies dhe ekspertizës kërkimore përfshijnë politikat monetare, drejtimin e veprimtarisë bankare, rregullimin dhe mbikëqyrjen bankare dhe financiare, tregun e punës dhe digjitalizimin.

Ka marrë pjesë në disa projekte kombëtare/ndërkombëtare në mbështetje të të rinjve, sipërmarrjeve e bujqësisë, përmirësimit të marrëdhënieve të punës, etj.

Ka botuar studime të ndryshme në revista shkencore kombëtare dhe ndërkombëtare; ka marrë pjesë në konferenca brenda dhe jashtë vendit, etj.

Aktualisht është lektor i lëndëve Paraja dhe Banka, Drejtimi Bankar dhe Teknika Bankare.

IMPRINT

Fondacioni “Friedrich Ebert” | Rr. “Kajo Karafili” Nd. 14, Hyrja 2 kati i I | Tiranë | Shqipëri

Pergjegjës:

Stine Klapper | Drejtoreshë e Fondacionit “Friedrich Ebert”

Tel: 00355 4 22 509 86

www.tirana.fes.de

Koordinator programi:

Genci Lamllari

Publikimet e fondacionit Friedrich Ebert nuk mund të përdoren për arsye komerciale pa miratimin me shkrim të FES

TELEPUNA SI PRODUKT I DIGJITALIZIMIT – SFIDAT, PËRFITIMET DHE TË DREJTAT SOCIAL-EKONOMIKE TË PUNONJËSVE NË SHQIPËRI



Zhvilimi i mjeteve të teknologjisë së informacionit ka zhvilluar një metodë të re të kryerjes së proceseve të punës: telepunën. Pandemia e Covid 19 i dha një mundësi kësaj forme të re që të testonte potencialet e saja, përfitimet, kostot dhe riqsqtet që paraqiste. Mësimet që u nxorre nga ky testim masiv i detyruar po shfrytëzohen nga kompanitë dhe entet publike për të vlerësuar sfidat e së ardhmes. Shumë shtete europiane dhe më gjerë po bëjnë përmirësime me ritme të shpejta në legjislacion për të rregulluar këtë formë punësimi



dhe në të njëjtën kohë në drejtim të nxitjes për një përdorim gjithnjë e më të gjerë të punës nga shtëpia dhe specifikisht të telepunës.

Në Shqipëri disa institucione, kryesisht financiare, kanë parë përfitimet nga telepuna dhe po zgjerojnë përdorimin e kësaj praktike të kryerjes së proceseve të punës. Ky fenomen, ende nuk po shoqërohet me ndërhyrje shtetërore në legjislacion në mënyrë që të rregullojë këtë marrëdhënie të re pune, gjithnjë, në drejtim të lehtësimit dhe nxitjes së shtrirjes së



saj në sa më shumë profesione dhe institucione, ku sjell përfitime.

Ky studim ka mbledhur vlerësime dhe qëndrime në lidhje me telepunën në punonjës të organizatave publike dhe private të cilët punojnë kryesisht në Tiranë. Qëndrimet dhe vlerësimet e mbledhura, gërshetuar me situatën aktuale në Shqipëri dhe me atë që po ndodh në vendet e Bashkimit Europian e ShBA, janë përdorur për të prodhuar rekomandime të dobishme dhe të mundshme në të ardhmen e afërt.

Për më shumë informacion:
<https://www.tirana.fes.de/al/publikime/>