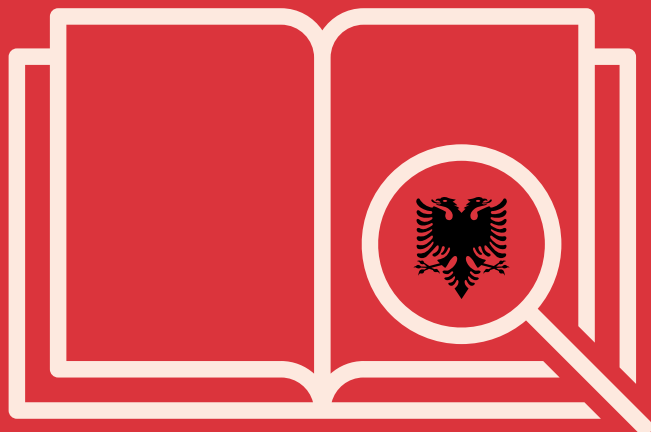


Gertjana Hasalla
Prill 2026

Negocimi i Vendeve të Punës të Digjitalizuara

Të drejtat dhe detyrimet, Shqipëria



Imprint

Botuesi

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
Godesberger Allee 149
53175 Bonn
Germany
info@fes.de

Departamenti i Botimeve

Divizioni për Bashkëpunim Ndërkombëtar |
Politika Globale dhe Evropiane

Përgjegjësia për përmbajtjen dhe redaktimin

Mirko Herberg, Drejtor, Projekti Global i Sindikatave

Kontakti

Blanka Balfer
blanka.balfer@fes.de

Dizajni/Faqosja

pertext | corporate publishing
www.pertext.de

Qëndrimet e shprehura në këtë botim nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht qëndrimin e Friedrich-Ebert Stiftung e.V. (FES). Përdorimi komercial i materialeve të publikuara nga FES nuk lejohet pa pëlqimin me shkrim të FES. Botimet e FES nuk mund të përdoren për qëllime fushate zgjedhore.

Prill 2026

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

ISBN 978-3-98628-875-4

Publikime të mëtejshme të Friedrich-Ebert-Stiftung mund të gjenden këtu:

➤ www.fes.de/publikationen



Gertjana Hasalla
Prill 2026

Negocimi i Vendeve të Punës të Digjitalizuara

Të drejtat dhe detyrimet, Shqipëria

Përmbajtja

Parathënie	3
1. Hyrje – Teknologjia në Punë është një Çështje Pune	4
2. Shembuj të teknologjive digjitale të përdorura në vendet e punës	7
3. Cilat janë të drejtat tuaja – dhe cilat janë detyrimet e menaxhimit?	9
Ligji Nr. 124/2024 “Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale”	10
Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë i vitit 1995 (i ndryshuar në vitet 2003, 2008, 2016, 2024)	11
Ligji Nr. 10 237/2010 “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë” dhe aktet nënligjore	13
Ligji Nr. 10221, datë 4.2.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.	14
Rregullat sektoriale dhe të administratës publike për prokurimin e TIK-ut dhe sistemet digjitale	14
Instrumentet e derivuara nga BE-ja dhe ndikimet ndërkombëtare	15
4. Lista e pyetjeve që punonjësit mund të përdorin	16
5. Shembuj të tematikave për procesin e negocimit	19
6. Refleksione përmbledhëse	21
7. Aneks – Linqe të ligjeve që mbulohen nga ky raport	22
8. Fjalorth	23

Në mbarë botën, menaxhimi në sektorët publikë dhe privatë po përdor teknologji digjitale me qëllim përmirësimin e produktivitetit dhe efikasitetit. Teknologji të tilla kanë një ndikim të drejtpërdrejtë në kushtet e punës dhe të drejtat e punëtorëve. Punët po (gjysmë) automatizohen, kërkojnë kompetenca të reja dhe puna e punëtorët po kthehen në elementë të kuantifikuar ndërsa veprimet dhe mosveprimet e tyre kthehen në pika të dhënash dhe analizohen përmes sistemeve algoritmike. Ndikimi negativ i këtyre sistemeve mbi punëtorët është i dokumentuar mirë.

Megjithatë, dëshmi jozyrtare nga vende të shumta sugjerojnë se përfaqësuesit sindikalë dhe përfaqësuesit e Shëndetit dhe Sigurisë në Punë në një shkallë të gjërë nuk po e diskutojnë përdorimin e teknologjive digjitale me menaxhimin. Përfaqësuesit shprehen se u mungojnë njohuritë rreth specifikave të teknologjive digjitale dhe për çfarë arsye duhet t'u kushtojnë vëmendje të kujdesshme atyre. Shumë raportojnë se menaxhimi nuk i ngre kurrë çështjet e digjitalizimit me ta, as nuk ndejnë se kanë një pasqyrë të qartë sesi ti zbatojnë ligjet dhe marrëveshjet ekzistuese për të nxitur këto diskutime.

Ndonëse disa sindikata po negociojnë me sukses gjuhën e kontratave rreth digjitalizimit të punës siç dëshmohet nga Hub-i i Negocimit Digjital të PSI, shumica dërrmuese ende nuk kanë arritur aty. Për ti mbështetur sindikatat në negociatat e tyre me menaxhimin, kjo seri raportesh nxjerr në dritë se çfarë të drejtash kanë punëtorët kur sistemet digjitale vendosen në punë dhe çfarë detyrimesh ka menaxhimi në raport me punëtorët. Raportet ofrojnë lista kontrolli të gatshme për përdorim me pyetje, dhe sugjerime për negociim kolektiv për të tejkaluar boshllëqet ligjore.

Friedrich-Ebert-Stiftung e kupton se vendosja e teknologjisë pa përfshirjen e punëtorëve jo vetëm që i nënshtron punëtorët ndaj kontrollit, por gjithashtu ndryshon balancën e fuqisë në vendin e punës në favor të punëdhënësve. Punëtorët mund të ndjehen gjithnjë e më shumë të tjetërsuar dhe të objektivuar. Një fuqi punëtoare e pambrojtur dhe e pafuqishme nuk është vetëm më pak produktive, por rrezikon të humbasë besimin tek premtimet dhe institucio-

net që supozohet të garantojnë punë dinjitoze dhe jetë dinjitoze. Prandaj, kontributi në kapacitetin e punëtorëve për të kërkuar të drejtat e tyre dhe për të negociuar kushtet e punës në një vend pune të digjitalizuar është një shërbim ndaj demokracisë dhe drejtësisë. Kjo është ajo që ky projekt synon të arrijë – duke bërë transparente se çfarë fuqie institucionale, pra të drejta, ligje dhe marrëveshje të tregut të punës, kanë punëtorët në dispozicionin e tyre. Shpresojmë që studimet e rasteve të paraqitura do të çojnë në një përgjigje më të qartë dhe më strategjike nga punëtorët në vendet e marra në studim dhe në më shumë vende që nisin rrugën drejt prezantimit dhe përdorimit të negociuar të teknologjive digjitale.

I detyrohem Christina J. Colclough, Drejtore e The Why Not Lab, mirënjohjen tonë për sigurimin e shkëndijës filletare për këtë projekt dhe për faktin se ishte një mentore entuziaste dhe kompetente për autorët e studimit. Përkushtimi i saj i palodhshëm për të sfiduar, motivuar dhe ndërtuar kapacitetet e lëvizjes punëtoare për tu fuqizuar në ekonominë digjitale është i pashoq dhe ka qenë frymëzimi pas shumë ndërmarrjeve bashkëpunuese të FES Global dhe projekteve kombëtare të Sindikatave.

Falënderojmë autorët e studimeve të secilit vend për profesionalizmin dhe entuziazmin e tyre për të eksploruar territor të pazbuluar, për zbulimet e pikave potenciale të levës së ndryshimit dhe për “rrugën përpara” për të ndërmarrë hapat e ardhshëm në ndërtimin e fuqisë së punëtorëve.

Së fundi, Blanka Balfer meriton lëvdata për faktin se është shtylla kurrizore e heshtur e këtij projekti (dhe shumë të tjerëve) që lejojnë FES të përdorë rrjetin e tij global në të mirë të punëtorëve.

Le të shërbejë kjo seri raportesh si një gur themeli për angazhim më të thellë, negociim kolektiv dhe sukses në hartimin dhe zbatimin e politikave në ekonominë digjitale të sotme dhe të nesërme!

Mirko Herberg

Drejtore, Projekti Global i Sindikatave, FES

1. Hyrje – Teknologjia në Punë është një Çështje Pune

Ju mund të jeni duke punuar tashmë me teknologji digjitale pa u pyetur rreth tyre.

Një aplikacion për të regjistruar hyrjen. Program Softuer që vlerëson thirrjet tuaja. Panele kontrolli që matin performancën. Ndjekja GPS në automjete. IA që filtron aplikimet për punë. Kamera në vende të reja.

Këto teknologji shpesh prezantohen si mjete teknike për të përmirësuar efikasitetin ose cilësinë e shërbimit. Por për punëtorët, ato ndryshojnë mënyrën se si puna organizohet, monitorohet, vlerësohet dhe kontrollohet.

Ky raport është projektuar për të ndihmuar punëtorët dhe sindikatat të kuptojnë se cilat ligje janë në zbatim, çfarë pyetjesh kanë të drejtë të bëjnë bazuar në këto ligje, dhe si t'i përdorin këto të drejta kur teknologjitë digjitale prezantohen ose përdoren në punë. Ai gjithashtu tregon se si negociimi kolektiv mund të përdoret për të adresuar bos-hllëqet që ligji ekzistues nuk i rregullon plotësisht.

Teknologjitë digjitale nuk janë më mjete periferike në vendin e punës. Në mbarë botën, ato qëndrojnë gjithnjë e më shumë në qendër të fuqisë menaxheriale, duke formësuar mënyrën se si puna organizohet, vlerësohet dhe kontrollohet. Sistemet biometrike të paraqitjes në punë, ndjekja e GPS, alokimi algoritmik i detyrave, mjetet e rekrutimit të bazuara në IA, panelet e performancës dhe sistemet e vendimmarrjes së automatizuar po përhapen nëpër sektorë me pak paralajmërim dhe, shumë shpesh, pa konsultim domethënës me punëtorët ose sindikatat e tyre.

Për punëtorët dhe përfaqësuesit sindikalë, ky transformim ngre një pyetje themelore: kush e kontrollon teknologjinë në punë, dhe në interes të kujt përdoret ajo? Ndërsa punëdhënësit rregullisht e paraqesin digjitalizimin si neutral, të pashmangshëm ose thjesht teknik, punëtorët e përjetojnë atë si një ristrukturim të marrëdhënieve të fuqisë. Sistemet digjitale shtrijnë mbikëqyrjen menaxheriale në zona të reja të jetës së punëtorëve, intensifikojnë punën, fragmentojnë detyrat, errësojnë vendimmarrjen dhe thellojnë asimetritë e informacionit midis punëdhënësve dhe punëtorëve.

Digjitalizimi gjithashtu përdoret shpesh për të anashkaluar praktikatat e krijuara të marrëdhënieve industriale. Teknologjitë e reja prezantohen si çështje të prerogativës menaxheriale; të dhënat mblidhen pa transparencë; dhe vendimet algoritmike paraqiten si objektive ose të pamohueshme.

Ky raport nis nga një premisë tjetër. Digjitalizimi nuk pezullon ligjin e punës, nuk dobëson të drejtat themelore ose nuk zhvendos negociimin kolektiv. Përkundrazi, ai e bën organizimin sindikal, njohurinë ligjore dhe veprimin kolektiv më të nevojshëm se kurrë. Ligji ekzistues i punës, ligji për mbrojtjen e të dhënave, ligji për barazinë dhe rregulloret e sigurisë dhe shëndetit në punë vazhdojnë të zbatohen në vendet e punës të digjitalizuara, edhe nëse ato tani duhet të zbatohen në kushte të reja.

Për këtë arsye, për sindikatat, qartësia ligjore nuk është një shqetësim abstrakt. Është një burim i fuqisë negociuese. Njohja e të drejtave që ekzistojnë tashmë – dhe ku ato mungojnë – u mundëson sindikatave të sfidojnë ndryshimin teknologjik të njëanshëm, të kërkojnë informacion dhe konsultim, dhe të negociojnë mbrojtje detyruese që i lejon punëtorët të kontrollojnë mënyrën se si teknologjia riformëson punët e tyre.

Si ta përdorni këtë raport kombëtar

Ky raport është shkruar për punëtorët, përfaqësuesit sindikalë dhe sindikatat në Shqipëri, ku teknologjitë digjitale si CCTV, sistemet biometrike të paraqitjes në punë dhe menaxhimi algoritmik i fuqisë punëtore po përhapen me shpejtësi në sektorin publik dhe privat. Në shumë vende pune, digjitalizimi ka tejkaluar dialogun social, duke i lënë punëtorët të painformuar mjaftueshëm për të drejtat e tyre.

Raporti ju ndihmon të kuptoni se si Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, rregulloret e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe legjislacioni i përmirësuar për mbrojtjen e të dhënave zbatohen në vendet e punës të digjitalizuara. Ai mbështet punëtorët dhe sindikatat në kërkesën e llogaridhënies nga punëdhënësve aty ku konsultimi është i dobët, zbatimi është i pabarabartë ose mjetet digjitale prezantohen si fakte të kryera.

Raporti përfshin një listë kontrolli të pyetjeve kryesore bazuar në të drejtat ligjore që punëtorët dhe sindikatat mund të përdorin përpara se të prezantohet një teknologji e re dhe periodikisht ndërsa ajo është duke u përdorur. Këto pyetje synojnë të strukturojnë negociatat, të kërkojnë informacion dhe të parandalojnë që teknologjitë të imponohen në mënyrë të njëanshme ose të zgjerohen pa pëlqim.

Qëllimi i raportit është praktik dhe strategjik: ai synon të mbështesë punëtorët dhe sindikatat që të kuptojnë se çdo

të thotë digjitalizimi për të drejtat e tyre, të forcojë pozicionin e tyre në diskutimet me menaxhimin dhe të ndihmojë në kthimin e mbrojtjeve ligjore abstrakte në standarde konkrete dhe të zbatueshme në vendin e punës.

Asnjë ekosistem ligjor nuk adreson plotësisht rreziqet ndaj të drejtave të punëtorëve, dinjitetit dhe punës dinjitoze. Për ti tejkaluar këto boshllëqe, raporti përfshin gjithashtu një listë të tematikave të mundshme të negociimit kolektiv si burim frymëzimi në negociatat me menaxhimin.

Teknologjitë digjitale shpesh prezantohen nga menaxhimi si përmirësime teknike, mjete efikasiteti ose inovacione të pashmangshme. Në praktikë, megjithatë, ato shpesh riformësojnë kushtet e punës, intensifikojnë monitorimin, rishpërndajnë fuqinë dhe krijojnë rreziqe të reja për dinjitetin, autonominë, shëndetin dhe sigurinë në punë të punëtorëve. Mgjithatë, digjitalizimi nuk është vetëm një çështje teknike. Është një çështje pune dhe për këtë arsye një subjekt legjitim për negociim, konsultim dhe marrëveshje kolektive.

Çfarë mund të bëjë ky raport për ju

Ky raport është projektuar për t'ju ndihmuar:

- **Të identifikoni teknologjitë digjitale** që po përdoren ose propozohen të përdoren në vendin tuaj të punës, edhe kur ato paraqiten me gjuhë të paqartë ose teknike;
- **Të kuptoni të drejtat tuaja ekzistuese** sipas ligjit të punës, ligjeve për mbrojtjen e të dhënave, rregulloretë të sigurisë dhe shëndetit në punë, ligjit kundër diskriminimit dhe marrëveshjeve kolektive;
- **Të mbani menaxhimin** llogaridhënës ndaj detyrimeve të ligjore kur prezanton, përdor ose zgjeron sistemet digjitale;
- **Të përgatiteni për negociatat** duke treguar se si sindikata dhe punëtorë të tjerë kanë adresuar sfida të ngjashme;
- **Të tejkaloni boshllëqet** në ligj përmes negociimit kolektiv aty ku mbrojtjet ligjore janë të dobëta, të paqarta ose të zbatuara keq.

Në vend që të supozohet se digjitalizimi është i pashmangshëm ose i pakontestueshëm, raporti e trajton atë si një proces që mundet – dhe duhet – të formësohet përmes veprimit kolektiv.

Si ta përdorni këtë raport në praktikë

Çdo seksion i këtij raporti shërben për një qëllim specifik dhe mund të përdoret në mënyrë të pavarur, në varësi të nevojave tuaja të menjëhershme.

Seksioni 2: Shembuj të teknologjive digjitale të përdorura në vendet e punës

Ky seksion ofron shembuj të teknologjive digjitale të përdorura në Shqipëri. Ndoshta vendi juaj i punës përdor një teknologji të ngjashme, ndonëse mund të emërtohet ndryshe? Nëse jeni në dyshim se cilat teknologji digjitale përdoren, bëni një “ecje virtuale” të një dite tipike pune. Nga momenti që hyni në vendin e punës – si hyni brenda? A përdorni një kartë elektronikë? Apo një teknologji regjistrtron shenjën tuaj të gishtit ose fytyrën? A ju duhet më pas të identifikoheni në një teknologji kompjuterike, të përdorni një pajisje dore, një telefon celular, një ndjekës GPS, apo diçka tjetër? Të gjitha këto teknologji janë digjitale, dhe të gjitha krijojnë të dhëna. Nëse ecja juaj zbulon përdorimin e teknologjive digjitale në punë, ky raport do të jetë shumë i dobishëm për ju.

Seksioni 3: Cilat janë të drejtat tuaja – dhe cilat janë detyrimet e menaxhimit?

Ky seksion fillon me një paraqitje grafike të kornizave ligjore dhe kolektive që zbatohen tashmë në vendet e punës të digjitalizuara. Ju mund ta përdorni këtë seksion për të identifikuar shpejt cilat ligje, rregullore ose marrëveshje janë relevante për situatën tuaj. Gjeni linqet për ligjet dhe marrëveshjet në Aneksin bashkangjitur. Ai pastaj vazhdon me përshkrimin e kornizat ligjore dhe kolektive që zbatohen tashmë në vendet e punës të digjitalizuara. Ai shpjegon se çfarë u kërkohet punëdhënësve të bëjnë – si p.sh. të konsultojnë punëtorët, të vlerësojnë rreziqet, të kufizojnë mbikëqyrjen ose të sigurojnë drejtësinë – dhe si mund t'i përdorin sindikatat këto detyrime në diskutime, negociatat ose mosmarrëveshje.

Seksioni 4: Listat e kontrollit me pyetje që keni të drejtë të bëni!

Priteni këtë seksion dhe merreni me vete kur përgatiteni për diskutime me menaxhimin rreth zbatimit dhe përdorimit të teknologjive digjitale në vendin tuaj të punës. Pyetjet ndihmojnë për tu siguruar që të drejtat tuaja respektohen dhe që punëdhënësit përmbushin detyrimet e tyre.

Seksioni 5: Mbushja e boshllëqeve – Sugjerime për tematikat e negociimit

Edhe kur menaxhimi ndjek ligjin, ligji shpesh nuk mjafton për të adresuar se si sistemet digjitale ndikojnë në kushtet e përditshme të punës. Shumë nga çështjet e ngritura nga IA, mjetet e monitorimit, panelet e performancës dhe menaxhimi i bazuar në të dhëna janë vetëm pjesërisht të rregulluara ose nuk rregullohen fare nga legjislacioni ekzistues. Këtu merr rëndësi negociimi kolektiv. Ky seksion ofron shembuj të tematikave të negociimit që sindikatat mund të përdorin kur kërkojnë të adresojnë boshllëqet që ligji aktual

i lë të hapura. Për frymëzim të mëtejshëm mbi gjuhën konkrete të kontratave që sindikatat kanë negociuar me sukses, shihni bazën e të dhënave të hapur të Public Service International që përfshin pothuajse 600 klauzola lidhur me digjitalizimin e punës. E gjeni atë këtu: <https://publicservices.international/digital-bargaining-hub>

Kur mund ta përdorni raportin?

Ju mund ta përdorni këtë raport në momente të ndryshme:

- **Përpara se një teknologji të prezantohet**, për të kërkuar informacion, konsultim dhe arsyetim;
- **Pasi një sistem është në përdorim**, për të vlerësuar nëse menaxhimi po pajtohet me detyrimet e tij;
- **Gjatë negocimit kolektiv**, për të propozuar klauzola konkrete që rregullojnë digjitalizimin;
- **Për edukim dhe organizim**, për të ndërtuar kuptim të përbashkët dhe besim kolektiv midis punëtorëve.

Teknologjitë digjitale nuk menaxhojnë veten. Punëdhënësit bëjnë zgjedhje se si ato vendosen, dhe ato zgjedhje mund të vihen në dyshim, të negociohen dhe të riformësohen. Ky raport synon t'ju mbështesë pikërisht në këtë.

2.

Shembuj të teknologjive digjitale të përdorura në vendet e punës

Digjitalizimi po riformëson vendet e punës në të gjithë Shqipërinë, si në institucionet publike, ashtu edhe në ndërmarrjet private. Punëdhënësit mbështeten gjithnjë e më shumë në sisteme të reja për të menaxhuar paraqitjen në punë në orar, për të monitoruar performancën dhe për të koordinuar detyrat. Kjo pasqyron një zhvendosje të shpejtë drejt menaxhimit të bazuar në të dhëna. Këto zhvillime janë të dukshme në sektorë kyç si prodhimi, shërbimet, logjistika dhe administrata publike. Në prodhim, kompanitë përdorin sisteme të automatizuara të paraqitjes në punë dhe monitorimit për të gjurmuar prodhimin dhe efikasitetin. Në qendrat e thirrjeve (call centers), platformat e dërgesave dhe shërbimet logjistike, mjetet e menaxhimit algoritmik dhe aplikacionet celulare caktojnë, mbikëqyrin dhe vlerësojnë detyrat. Institucionet publike përdorin identifikimin biometrik, arkivimin digjital dhe teknologjitë e kontrollit të aksesit për të përmirësuar ofrimin e shërbimeve. Ndonëse këto sisteme mund të përmirësojnë koordinimin dhe sigurinë, ato ngrenë shqetësime për drejtësinë, privatësinë dhe proporcionalitetin në mënyrën se si mbledhen dhe përdoren të dhënat.

Shumica e mjeteve digjitale që përdoren në vendet e punës në Shqipëri përpunojnë informacione personale ose të identifikueshme. Kjo përfshin shenjat e gishtave, imazhet e fytyrës, pamjet video, gjeolokacionin dhe regjistrat e aktivitetit digjital. Përdorimi i tyre kërkon që punëdhënësit të zbatojnë Ligjin për Mbrojtjen e të Dhënave Personale (Ligji Nr. 124/2024), Kodin e Punës dhe Ligjin për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Këto ligje kërkojnë transparencë, proporcionalitet dhe konsultim me punonjësit ose përfaqësuesit e tyre (2024-IDP; 1995-Kodi i Punës; 2010-SSH). Në praktikë, ky konsultim është ende i kufizuar dhe shumë punëtorë mbeten të painformuar se si këto teknologji ndikojnë në të drejtat e tyre.

Më poshtë paraqiten 5 llojet kryesore të teknologjive digjitale që përdoren aktualisht në vendet e punës në Shqipëri:

1. Sistemet CCTV dhe vëzhgimi me video

Punëdhënësit në prodhim, shitje me pakicë, transport dhe administratën publike shpesh përdorin sisteme televizive me qark të mbyllur (CCTV) për sigurinë. Në Shqipëri, autoritetet publike kanë shtrirë rrjetet e CCTV "smart city" në 20 bashki (p.sh., Kamëz, Vlorë,

Lezhë, pjesë të Tiranës). Këto rrjete operojnë 24 orë dhe përdorin kamera me rezolucion të lartë për mbikëqyrje dhe monitorim të trafikut. Çdo përdorim i CCTV duhet të mbetet proporcional dhe i kufizuar në objektivat e deklaruara të sigurisë. Punonjësit duhet të informohen për vendosjen e kamerave, kohën e ruajtjes së të dhënave dhe përdorimin e pamjeve (2024-IDP; 1995-Kodi i Punës).

2. Sistemet elektronike të paraqitjes në punë dhe matjes biometrike të kohës

Pajisjet biometrike janë tashmë të zakonshme në fabrika, zyra dhe institucione publike. Punonjësit regjistrojnë hyrjen duke përdorur karta, shenja gishtash ose skanim të fytyrës. Ndonëse këto sisteme përmirësojnë saktësinë e listëpagesave, ato përfshijnë të dhëna të ndjeshme biometrike. Punëdhënësit duhet të kryejnë një Vlerësim të Ndikimit në Mbrojtjen e të Dhënave (DPIA) dhe të garantojnë se të dhënat nuk përdoren për monitorim disiplinor (2025-KPMG; 2024-IDP).

3. Programet Softuerë për menaxhimin e fuqisë punëtore dhe aplikacionet celulare

Në logjistikë dhe punën e bazuar në platforma, aplikacionet celulare gjurmojnë rrugët dhe vlerësojnë efikasitetin përmes pikëzimit algoritmik. Këto sisteme mbledhin të dhëna të sjelljes në vazhdimësi. Punëdhënësit duhet të informojnë qartë punonjësit dhe të garantojnë mbikëqyrje njerëzore mbi proceset e automatizuara (2024-Udhëzuesi i Mbrojtjes së të Dhënave; 2025-Raportet e Industrisë).

4. Monitorimi i qendrave të thirrjeve dhe mjetet e gjurmimit të desktopit

Sektorët e shërbimit ndaj klientit përdorin programe softuerë për të regjistruar thirrjet dhe matjen e produktivitetit. Monitorimi mund të shtrihet edhe në punën në distancë. Këto praktika mund të çenojnë privatësinë nëse nuk rregullohen siç duhet. Punonjësit duhet të njoftohen paraprakisht për qëllimin e monitorimit (2021-Guardian; 2015-Kodi i Punës).

5. Regjistrat e sigurisë së TI-së dhe sistemet e kontrollit të aksesit

Bankat dhe institucionet e mëdha mbajnë regjistra të detajuar të aksesit për të parandaluar incidentet kibernetike. Këto sisteme regjistrojnë kohën e hyrjes dhe aksesin në dokumente. Mbledhja e të dhënave duhet të kufizohet vetëm për qëllime legjitime (2025-APDP; 2010-SSH).

Në të gjithë sektorët, përdorimi i përgjegjshëm i teknologjisë varet nga komunikimi transparent dhe respekti për dritet e punonjësve. Respektimi i legjislacionit siguron që digjitalizimi të mbështesë vende pune të sigurta dhe të orientuara drejt njeriut.

3.

Cilat janë të drejtat tuaja – dhe cilat janë detyrimet e menaxhimit?

Kuadri ligjor dhe institucional i Shqipërisë që rregullon përdorimin e teknologjive digjitale në punë ka evoluar vitet e fundit. Kjo pasqyron digjitalizimin e shpejtë të ekonomisë dhe përafrimin gradual të vendit me standardet e Bashkimit Evropian. Miratimi i Ligjit të ri për Mbrojtjen e të Dhënave Personale (2024) dhe forcimi i dispozitave për punën dhe sigurinë në punë ofrojnë një bazë koherente për rregullimin e mbikëqyrjes në vendin e punës, menaxhimin algoritmik dhe marrjen e vendimeve të automatizuara.

Megjithatë, zbatimi mbetet i pabarabartë dhe shumë punëdhënës nuk janë në dijeni të detyrimeve të tyre për konsultim. Sindikatat mund t'i përdorin këto ligje në mënyrë strategjike për të mbrojtur punëtorët dhe për të forcuar dialogun social. Së bashku, ato ofrojnë mjetet për të garantuar që digjitalizimi në Shqipëri respekton të drejtat e njeriut, privatësinë dhe parimet e punës dinjitoze.



→ **Ligji Nr. 124/2024 "Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale" dhe udhëzimet e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale;** Ligji i ri hyri në fuqi në Shkurt 2025. Disa dispozita kyçe do të hyjnë në fuqi në Janar 2027, duke përfshirë këtu njoftimin e shkeljeve të të dhënave të personat e prekur, miratimin e kodeve të sjelljes dhe rregullat për përpunimin e të dhënave nga autoritetet publike për qëllime të sigurisë kombëtare dhe ndjekjes penale. Ligji u jep punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre të drejtën për të kërkuar akses në Vlerësimet e Ndikimit në Mbrojtjen e të Dhënave (DPIA) përpara instalimit të sistemeve digjitale me rrezik të lartë. Të drejtat e konsultimit përforcohen përmes nenit 35, paragrafi 9, i cili kërkon që kontrolluesi të marrë mendimin e subjekteve të të dhënave gjatë procesit të DPIA..

→ **Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, datë 12.07.1995 (i ndryshuar në 2003, 2008, 2016, 2024):** Kodi i Punës sanksionon të drejtën për konsultim kur ndryshimet teknologjike ose organizative prekin kushtet e punësimit.

→ **Ligji Nr. 10 237/2010 "Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë"** dhe rregulloret zbatuese:

Ky ligj detyron punëdhënësit të vlerësojnë rreziqet psikosociale që mund të vijnë nga monitorimi i vazhdueshëm ose menaxhimi algoritmik.

→ **Ligji Nr. 10221, datë 4.2.2010, "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar;** Ky ligj transponon direktivat kryesore të BE-së për barazinë, përfshirë Direktivën 2000/43/KE (Barazia Racore) dhe Direktivën 2000/78/KE (Barazia në Punësim).

→ **Rregullat sektoriale dhe të administratës publike për prokurimin e TIK-ut dhe sistemet digjitale;** Rregullat e prokurimit publik sigurojnë llogaridhënie për përpunimin e të dhënave kur sistemet digjitale ofrohen nga kontraktorë të jashtëm.

→ **Instrumentet e derivuara nga BE-ja dhe ndikimet ndërkombëtare;** instrumentet e BE-së dhe ILO-s (Organizata Ndërkombëtare e Punës) ofrojnë standarde për mbikëqyrjen njerëzore, mosdiskriminimin dhe përdorimin etik të sistemeve të Inteligjencës Artificiale (IA)

Ky seksion ofron një përmbledhje të ligjeve dhe marrëveshjeve kryesore që përcaktojnë detyrimet e punëdhënësit dhe të drejtat e punonjësve në lidhje me prezantimin dhe përdorimin e teknologjive digjitale në vendet e

punës në Shqipëri. Çdo përshkrim përmbledh fushën e zbatimit, dispozitat kyçe dhe rëndësinë për digjitalizimin. Gjithashtu, prmban një seksion mbi rëndësinë për sindikatat dhe njohuri praktike.

Ligji Nr. 124/2024 “Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale”

Ligji hyri në fuqi në Shkurt të vitit 2025. Një numër dispozitash nuk do të zbatohen deri në Janar 2027. Këtu përfshihen detyrimet për të njoftuar shkeljet e të dhënave të individët e prekur, krijimi dhe miratimi i kodeve të sjelljes, si dhe udhëzimet që rregullojnë se si autoritetet publike përpunojnë të dhënat personale për çështje që lidhen me sigurinë publike, sigurinë kombëtare ose parandalimin dhe ndjekjen e veprave penale.

Fusha e zbatimit:

Ky ligj zbatohet për të gjitha subjektet, publike dhe private, që mbledhin, përpunojnë ose ruajnë të dhëna personale të individëve në Shqipëri. Ai përaftron kuadrin kombëtar me Rregulloren e Përgjithshme të Mbrojtjes së të Dhënave të Bashkimit Evropian (GDPR). Ky përafrim garanton që përdorimi i teknologjive të bazuara në të dhëna respekton privatësinë, drejtësinë dhe proporcionalitetin.



→ Nenet 5–7

Përcaktojnë parimet bazë të përpunimit të ligjshëm, të drejtë dhe transparent; minimizimin e të dhënave dhe kufizimin e qëllimit të përdorimit.

→ Nenet 12–15

I japin subjekteve të të dhënave të drejtën për akses, korrigjim, fshirje dhe kufizim të përpunimit.

→ Nenet 22–25

Rregullojnë përdorimin e kategorive të veçanta të të dhënave, përfshirë informacionin biometrik dhe atë shëndetësor, duke kërkuar masa mbrojtëse më të rrepta.

→ Nenet 30–35

Përcaktojnë detyrimin për të kryer Vlerësime të Ndikimit në Mbrojtjen e të Dhënave (DPIA)

përpara prezantimit të teknologjive me rrezik të lartë dhe konsultimin me Komisionerin kur rreziqet janë të larta.

→ Neni 35, pika 9

U jep punonjësve dhe përfaqësuesve të tyre mundësinë që mendimet e tyre të merren parasysh gjatë përgatitjes së një DPIA kur përpunimi i prek ato. Ky nen lejon gjithashtu përfaqësuesit të kërkojnë akses në informacionin përkatës të DPIA-së.

→ Nenet 40–45

Përcaktojnë kompetencat e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale për të mbikëqyrur pajtueshmërinë, për të kryer inspektime dhe për të vendosur masa administrative.

Rëndësia për vendet e punës të digjitalizuara:

→ **Përpunimi i ligjshëm, transparent dhe i kufizuar në qëllim (Nenet 5–7):** Punëdhënësit duhet të garantojnë që çdo përpunim i të dhënave të punonjësve (si pamjet e CCTV, identifikuesit biometrikë ose regjistrat digjitalë të paraqitjes në punë) të jetë i ligjshëm, transparent dhe i kufizuar vetëm për qëllimin specifik të deklaruar.

→ **Të drejtat e informimit dhe aksesit (Nenet 12–15):** Punonjësit kanë të drejtë të informohen për kategoritë e të dhënave që mbledhen, qëllimet e përpunimit dhe marrësit e të dhënave. Ata gjithashtu kanë të drejtë të kërkojnë akses, korrigjim ose fshirje të të dhënave të tyre.

→ **Marrja e vendimeve të automatizuara dhe profilizimi (Neni 25):** Marrja e vendimeve të automatizuara, përfshirë profilizimin ose sistemet algoritmike të renditjes, lejohet vetëm nën kushte që mbrojnë dinjitetin njerëzor. Punonjësit gëzojnë të drejtën për të kërkuar ndërhyrje njerëzore dhe për të kontestuar rezultatet e automatizuara.

→ **Vlerësimi i Ndikimit në Mbrojtjen e të Dhënave (DPIA) dhe detyrimi për konsultim (Nenet 30–35):** Punëdhënësit që prezantojnë sisteme digjitale të cilat mund të prekin ndjeshëm privatësinë ose sigurinë e të dhënave, duhet të kryejnë një DPIA paraprakisht. Nëse rreziqet mbeten të larta, ata duhet të konsultohen me Komisionerin për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale (IDP).

Neni 35(9) përcakton se kontrolluesi duhet të kërkojë mendimin e subjekteve të të dhënave ose të përfaqësuesve të tyre për përpunimin e planifikuar. Kjo krijon një bazë të qartë ligjore për konsultimin e sindikatave gjatë rishikimit të DPIA-së.

→ **Të dhënat biometrike dhe kategoritë e veçanta (Nenet 22–24):** Të dhënat biometrike (shenjat e gishtave, imazhet e fytyrës ose modelet e zërit) konsiderohen kategori të veçanta. Ato mund të përpunohen vetëm kur është rreptësisht e nevojshme për qëllime legjitime, me masa mbrojtëse proporcionale dhe periudha të përcaktuara ruajtjeje

Ky ligj u jep punonjësve mjete të forta procedurale për të sfiduar përdorimin e paligjshëm të të dhënave dhe për të kërkuar transparencë për çdo teknologji që mbledh ose analizon informacion personal.

Rëndësia për sindikatat

Sindikatat mund të mbështeten në Nenet 30–35 për të kërkuar pjesëmarrje në proceset e DPIA-së dhe në Nenin 35(9) për të kërkuar zyrtarisht konsultimin e përfaqësuesve të punonjësve përpara se të prezantohen sisteme të reja monitorimi ose al-

goritmike. Ata gjithashtu mund të citojnë Nenet 12–15 për të siguruar akses në të dhënat personale që përdoren në vlerësimet disiplinore ose të performancës.



Përvoja praktike

Disa institucione publike kanë prezantuar sisteme biometrike të prezencës vitet e fundit, çka ka nxitur shqetësime te stafi për privatësinë dhe monitorimin. Në këto situata, përfaqësuesit e punëtorëve mund të bazoheshin te Neni 35 i Ligjit Nr. 124/2024 për të kërkuar konsultim para-

prak dhe akses në Vlerësimin e Ndikimit (DPIA). Paralelisht, Nenet 46–49 dhe neni 200 i Kodit të Punës ofrojnë të drejta konsultimi që detyrojnë punëdhënësit të diskutojnë me punonjësit përpara zbatimit të ndryshimeve teknologjike që prekin kushtet e punës.



Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë i vitit 1995 (i ndryshuar në vitet 2003, 2008, 2016, 2024)

Fusha e zbatimit:

Kodi i Punës rregullon të gjitha marrëdhëniet e punësimit, si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat. Ai përcakton

parimet themelore për praktika të drejta punësimi, mbrojtjen e punonjësve dhe marrëdhëniet në vendin e punës.

→ Neni 32

Mbron dinjitetin, shëndetin dhe integritetin moral të punonjësve; ndalon praktikën që shkelin privatësinë personale.

→ Nenet 46–49

Rregullojnë ndryshimet në kushtet e punës dhe kërkojnë njoftim paraprak dhe konsultim kur teknologjitë e reja ose ndryshimet organizative prekin punonjësit.

→ Nenet 197–202

Përcaktojnë të drejtat e sindikatave dhe detyrimin e punëdhënësve për t'u konsultuar dhe për të negociuar kontratat kolektive.

→ Neni 200

Ofron një bazë ligjore për konsultimin e sindikatave mbi ndryshimet teknologjike që prekin punësimin ose kushtet e punës.

→ Nenet 203–206

Përcaktojnë kuadrin për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, ndërmjetësimin dhe konfliktet kolektive të punës.



Rëndësia për vendet e punës të digjitalizuara:

→ **Mbrojtja e dinjitetit, privatësisë dhe mirëqenies (Neni 32):** Punëdhënësit kërkohet të respektojnë dhe mbrojnë dinjitetin, privatësinë, si dhe integritetin fizik dhe mendor

të punonjësve. Ky detyrim shtrihet në të gjitha format e monitorimit në vendin e punës, mbledhjen e të dhënave dhe menaxhimin digjital të performancës.

→ **Konsultimi mbi ndryshimet në organizimin e punës (Nenet 46–49):** Çdo ndryshim në organizimin, metodat ose teknologjinë e punës që prek kushtet e punës së punonjësve duhet të diskutohet paraprakisht me punëtorët ose përfaqësuesit e tyre në kohë dhe në mënyrë transparente. Këto nene garantojnë që punëtorët të informohen dhe të konsultohen përpara se të prezantohen mjetet digjitale ose të modifikohen procedurat.

→ **Përdorimi i të dhënave të monitorimit në veprimet disiplinore (Nenet 32 dhe 202):** Të dhënat ose regjistrimet e mbledhura përmes sistemeve të monitorimit nuk mund të përdoren për qëllime disiplinore ose vlerësuese, përveçse kur punonjësit janë informuar paraprakisht për ekzistencën, fushën dhe objektivat e monitorimit. Punëdhënësit duhet të vërtetojnë se

mbledhja e të dhënave respekton parimet e drejtësisë dhe proporcionalitetit

→ **Dialogu social dhe ndryshimi teknologjik (Nenet 197–202, veçanërisht Neni 200):** Kodi përcakton bazën ligjore për negociimin kolektiv dhe dialogun social. Neni 200, në veçanti, u jep sindikatave të drejtën të kërkojnë konsultim dhe negociata mbi ndryshimet teknologjike, përdorimin e të dhënave dhe masa të tjera që prekin kushtet e punës. Ky nen u ofron sindikatave një rrugë të qartë procedurale për të marrë pjesë në proceset e transformimit digjital.

Përmes këtyre dispozitave, Kodi i Punës siguron që digjitalizimi të mos cenojë parimet themelore të drejtësisë, transparencës dhe pjesëmarrjes në vendin e punës.

Rëndësia për sindikatat

Sipas Neni 200, sindikatat mund të kërkojnë konsultim përpara zbatimit të çdo sistemi digjital që ndryshon ngarkesën e punës ose vlerësimin e perfor-

mancës. Ky nen ofron bazën ligjore për një qeverisje pjesëmarrëse kur bëhet fjalë për teknologjinë në vendin e punës.



Përvoja praktike

Disa institucione publike kanë prezantuar sisteme biometrike të paraqitjes në punë vitet e fundit, të cilat shpesh kanë nxitur shqetësime te stafi për privatësinë dhe mbikëqyrjen. Në raste të tilla, përfaqësuesit e punonjësve mund të mbështeten tek Neni 35, paragrafi 9 i Ligjit Nr. 124/2024 "Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale" për të kërkuar pjesëmarrje gjatë përgatitjes së Vlerësimit të Ndikimit në Mbro-

jtjen e të Dhënave (DPIA) dhe akses në informacionet përkatëse. Po ashtu, ata mund të bazohen te Nenet 46–49 dhe 200 të Kodit të Punës për të kërkuar konsultim përpara instalimit të sistemit. Të përdorura së bashku, këto dispozita krijojnë një bazë të fortë ligjore për të garantuar që ndryshimet teknologjike të jenë transparente, të nevojshme dhe të rishikuara bashkërisht.



Ligji Nr. 10 237/2010 “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë” dhe aktet nënligjore

Fusha e zbatimit:

Ky legjislacion zbatohet për të gjithë punëdhënësit dhe punonjësit. Ai përcakton detyrime gjithëpërfshirëse për të

identifikuar, vlerësuar dhe zbutur rreziqet që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë (SSH).



→ Nenet 5–8

Kërkojnë nga punëdhënësit të identifikojnë, vlerësojnë dhe parandalojnë rreziqet profesionale në të gjitha proceset e punës, përfshirë ndryshimet teknologjike.

→ Nenet 10–13

Përcaktojnë të drejtat e punonjësve për t'u informuar, trajnuar dhe konsultuar mbi masat e sigurisë dhe shëndetit në punë.

→ Nenet 14–16

Detyrojnë punëdhënësit të konsultohen me punonjësit ose përfaqësuesit e tyre përpara miratimit të

teknologjive të reja që mund të ndikojnë në shëndet ose siguri.

→ Nenet 19–21

Kërkojnë vlerësime periodike të rrezikut dhe përditësime sa herë që ndryshojnë metodat e punës ose pajisjet.

→ Nenet 22–23

Përcaktojnë detyrat e Inspektoriatit të Punës për të monitoruar pajtueshmërinë dhe për të zbatuar detyrimet e sigurisë.

Rëndësia për vendet e punës të digjitalizuara:

→ Vlerësimi i rrezikut të teknologjive të reja

(Nenet 5, 7 dhe 8): Punëdhënësit duhet të identifikojnë dhe vlerësojnë të gjitha rreziqet që rrjedhin nga futja e teknologjive të reja. Kjo përfshin faktorët psikosociale dhe ergonomike që lidhen me monitorimin e vazhdueshëm digjital, punën në distancë ose ndarjen e detyrave përmes algoritmeve. Vlerësimi duhet të dokumentohet dhe të përditësohet sa herë që prezantohen mjetet të reja digjitale ose metoda të reja pune.

→ Konsultimi me punonjësit dhe përfaqësuesit e tyre

(Nenet 14–16): Punonjësit dhe përfaqësuesit e tyre duhet të informohen dhe të konsultohen përpara dhe gjatë prezantimit të teknologjive të reja që mund të ndikojnë në shëndet ose siguri. Këto nene garantojnë një menaxhim risku gjithëpërfshirës dhe kërkojnë që punonjësit të kontribuojnë në hartimin dhe zbatimin e masave parandaluese.

→ Detyrimet për informim dhe trajnim (Nenet 10–13):

Punëdhënësit duhet të ofrojnë informacion dhe trajnim të duhur për përdorimin e sigurt dhe të përshtatshëm të pajisjeve digjitale, programeve softuerë dhe sistemeve të komunikimit. Trajnimi duhet të përfshijë rreziqet e mundshme ergonomike dhe psikosociale dhe duhet të përsëritet kur prezantohen pajisje ose sisteme të reja.

→ Rishikimi i rregullt dhe përditësimi i vlerësimeve të riskut (Nenet 19–21):

Punëdhënësit kërkohet të rishikojnë dhe përditësojnë vlerësimet e tyre të riskut sa herë që ndodhin ndryshime teknologjike ose organizative. Rivlerësimi duhet të përfshijë rreziqet fizike dhe ato psikosociale, si dhe duhet të ndahet me përfaqësuesit e punonjësve ose këshillat e SSH-së.

Ligji inkurajon një menaxhim proaktiv të riskut dhe qasje gjithëpërfshirëse. Ai garanton që mjetet digjitale të rrisin produktivitetin pa cenuar shëndetin, dinjitetin ose autonominë e punëtorëve.

Rëndësia për sindikatat

Nenet 14–16 dhe 19–21 u japin sindikatave një mandat të qartë për të kërkuar pjesëmarrje në vlerësimet e rrezikut që lidhen me teknologjitë e reja ose monitorimin digjital.



Ligji Nr. 10221, datë 4.2.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Fusha e zbatimit:

Ky ligj zbatohet për punësimin, trajnimin dhe kushtet e punës në sektorin publik dhe atë privat. Ai mbron individët kundër diskriminimit bazuar në gjininë, racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet

politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimit, origjinën shoqërore, aftësinë e kufizuar, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, shëndetin, predispozicionin gjenetik ose përkatësinë në një grup të caktuar.



→ Nenet 3–6

Përcaktojnë diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, shqetësimin (ngacmimin), nxitjen për të diskriminuar dhe viktimizimin.

→ Nenet 7–9

Ndalojnë diskriminimin në punësim, përfshirë rekrutimin, ngritjen në detyrë, pagën, trajnimin dhe kushtet e punës.

→ Neni 33 (1)

Përcakton përmbyesjen e barrës së provës: pasi ankuesi paraqet fakte që sugjerojnë diskriminim, barra i kalon të paditurit (punëdhënësit) për të vërtetuar se nuk ka ndodhur asnjë shkelje.

→ Neni 32

Ofron akses te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD), një autoritet i pavarur i autorizuar për të hetuar, ndërmjetësuar dhe nxjerrë rekomandime detyruese ose gjoba.

Rëndësia për vendet e punës të digjitalizuara:

Ky ligj është drejtpërdrejt i dobishëm kur sistemet algoritmike ose monitorimi digjital prodhojnë trajtim të pabarabartë ose profilizim (për shembull, pikëzim i anshëm i produktivitetit ose rezultate të pabarabarta në ngritjen në detyrë). Rregulli i përmbyesjes së barrës së provës u jep punonjësve një avantazh procedural, duke kërkuar që punëdhënësi të vërtetojë se algoritmi ose mjeti i monitorimit nuk diskriminon.

Sindikatat mund të:

- Paraqesin ankesa kolektive ose individuale pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD).
- Përdorin parimin e përmbyesjes së barrës së provës në procese gjyqësore, arbitrazh ose procedura të zgjidhjes së ankesave.
- Kërkojnë bërjen publike të të dhënave sipas Ligjit për Mbrojtjen e të Dhënave (Nenet 34–35) për të vërtetuar pretendimet për anshmëri algoritmike.

Rregullat sektoriale dhe të administratës publike për prokurimin e TIK-ut dhe sistemet digjitale

Fusha e zbatimit:

Institucionet e sektorit publik duhet të ndjekin procedura specifike kur prokurojnë ose instalojnë sisteme digjitale, siç përcaktohet në rregulloret administrative dhe në Ligjin për Prokurimin Publik. Këto dispozita garantojnë pajtueshmërinë me standardet e mbrojtjes së të dhënave, sigurinë kibernetike dhe transparencën në të gjitha kontratat publike.

Rëndësia për vendet e punës të digjitalizuara:

- Kontratat me ofruesit e teknologjisë duhet të përcaktojnë qartë përgjegjësitë për përpunimin, ruajtjen dhe aksesin në të dhëna.
- Organet publike duhet të garantojnë që çdo shitës i palës së tretë respekton standardet kombëtare të

mbrojtjes së të dhënave dhe që të gjitha sistemet përfshijnë masat e duhura të sigurisë.

- Punonjësit, të dhënat e të cilëve përpunohen përmes këtyre sistemeve, kanë të drejtë të kërkojnë informacion mbi qëllimin, fushën dhe funksionimin teknik të mjeteve të përdorura.
- Rregullat e prokurimit nxisin llogaridhënien, duke siguruar që ofruesit e jashtëm të shërbimeve të mos mund të përpunojnë apo transferojnë të dhënat e punonjësve përtej kuadrit kontraktual të rënë dakord.

Këto dispozita janë veçanërisht të rëndësishme në administratën publike, ku sistemet digjitale në shkallë të gjerë trajtojnë të dhëna personale të ndjeshme të punonjësve dhe qytetarëve. (2025–GovDocs)



Rëndësia për sindikatat

Sindikatat mund të përdorin rregullat e transparencës së prokurimit për të kërkuar llogaridhënie nga shitësit dhe për të ndaluar transferimin e paautorizuar të të dhënave të punonjësve.

Instrumentet e derivuara nga BE-ja dhe ndikimet ndërkombëtare

Fusha e zbatimit:

Ndonëse Shqipëria nuk është ende anëtare e Bashkimit Evropian, kuadri i saj ligjor është i ndikuar fuqishëm nga standardet e BE-së dhe instrumentet ndërkombëtare të punës.

Rëndësia për vendet e punës të digjitalizuara:

- Parimet e Rregullores së Përgjithshme të Mbrojtjes së të Dhënave të BE-së (GDPR) mbështesin ligjin e Shqipërisë për mbrojtjen e të dhënave, duke udhëhequr përpunimin e ligjshëm, transparencën dhe kontrollin individual mbi të dhënat personale.
- Akti i ardhshëm i BE-së për Inteligjencën Artificiale prezanton qeverisjen e sistemeve të IA-së bazuar në

risk, duke vendosur detyrime për transparencën, mbikëqyrjen njerëzore dhe parimet e mosdiskriminimit që politikëbërësit dhe punëdhënësit shqiptarë po i adoptojnë gjithnjë e më shumë.

- Instrumentet ndërkombëtare nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) dhe Këshilli i Evropës përforcojnë këto standarde, duke theksuar qeverisjen e ndryshimeve teknologjike me në qendër njeriun.

Këto zhvillime evropiane dhe ndërkombëtare krijojnë një kontekst rregullator dinamik që inkurajon punëdhënësit dhe sindikatat shqiptare të forcojnë negociimin kolektiv, vlerësimet e riskut dhe masat etike mbrojtëse rreth përdorimit të teknologjive digjitale në punë. (2016-GDPR) (2023-EUAI Discourse) (2012-ILO)



Rëndësia për sindikatat

Sindikatat mund t'i përqasin kërkesat e tyre për negociim me standardet e BE-së, duke përforcuar detyrimet për mosdiskriminim dhe transparencë për mjetet algoritmike.

4.

Lista e pyetjeve që punonjësit mund të përdorin

Punonjësit dhe përfaqësuesit e tyre kanë një rol të rëndësishëm në garantimin që teknologjitë digjitale të prezantuara në vendin e punës përputhen me standardet e punës dhe të mbrojtjes së të dhënave. Pyetjet e mëposhtme janë hartuar si mjetet praktike për të udhëhequr dia-

logun me punëdhënësit si përpara se teknologjitë e reja të vendosen, ashtu edhe pasi ato janë në përdorim. Ato ndihmojnë në garantimin që të drejtat për informim, konsultim dhe privatësi respektohen dhe që punëdhënësit përmbushin detyrimet e tyre sipas ligjit shqiptar.

Shënim mbi përdorimin:

Pyetjet më poshtë shërbejnë si një listë kontrolli praktike për përfaqësuesit e sindikatave, këshillat e punës dhe komitetet e shëndetit dhe sigurisë në punë. Ato mund të përdoren gjatë negociatave, dialogut social ose inspektimeve në vendin e punës për të garantuar që digjitalizimi të zbatohet në mënyrë të përgjegjshme.



Përpara prezantimit të teknologjive të reja digjitale

- **A u është konsultuar punëdhënësi me punëtorët ose përfaqësuesit e tyre përpara se të vendoste për prezantimin e teknologjisë së re?**
 - Kodi i Punës Nenet 46–49 dhe Neni 200; Ligji i SSH Nr. 10 237/2010 Nenet 14–16
 - Kërkoni një takim konsultimi dhe informacion me shkrim mbi ndryshimet e pritshme në organizimin e punës ose risqet.
- **Cili është qëllimi specifik i teknologjisë digjitale dhe si i mbështet ajo qëllimet operationale të organizatës?**
 - Ligji Nr. 124/2024 Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, Nenet 5–7
 - Kërkojini menaxhimit të sqarojë synimet dhe arsye-timin operacional..
- **A ka vlerësuar menaxhimi zgjidhje alternative që do të arrinin të njëjtin qëllim me më pak mbledhje të të dhënave personale?**
 - Ligji Nr. 124/2024, Nenet 6–7
 - Kërkoni dokumentacionin e alternativave dhe analizën e minimizimit të të dhënave.
- **A do të përpunojë teknologjia të dhëna personale, biometrike ose të vendndodhjes dhe nëse po, pse është kjo e nevojshme?**
 - Ligji Nr. 124/2024, Nenet 22–24
 - Verifikoni arsyetimin dhe nevojën e mbledhjes së të dhënave të ndjeshme..
- **A është kryer një Vlerësim i Ndikimit në Mbrojtjen e të Dhënave (DPIA) dhe a u konsultuan punëtorët ose përfaqësuesit e tyre?**
 - Ligji Nr. 124/2024 Nenet 30–35, veçanërisht Neni 35 paragrafi nëntë
 - Konfirmoni pjesëmarrjen ose kërkoni përfshirjen në procesin e DPIA.
- **Çfarë llojesh të dhënash do të mblidhen, kush do të ketë akses dhe sa kohë do të ruhen të dhënat?**
 - Ligji Nr. 124/2024, Nenet 12–15 dhe 40–45
 - Kërkoni informacion të detajuar mbi llojet e të dhënave, të drejtat e aksesit dhe ruajtjen.
- **A do të merret ndonjë vendim i automatizuar ose algoritmik që prek turnet, pagën ose vlerësimet e performancës?**
 - Ligji Nr. 124/2024, Neni 25
 - Kërkoni qartësi mbi ndikimin algoritmik dhe proceset e marrjes së vendimeve.
- **Si do të sigurohet mbikëqyrja njerëzore në rastet kur vendimet e automatizuara ndikojnë në kushtet e punësimit?**
 - Ligji Nr. 124/2024, Neni 25(3)
 - Konfirmoni mekanizmat për rishikimin dhe ankimin e vendimeve të automatizuara.
- **A do të përfshijë sistemi një ofrues të palës së tretë dhe a përfshin kontrata klauzola për mbrojtjen e të dhënave?**
 - Ligji Nr. 124/2024, Nenet 27–29; Rregullat e Prokurimit Qeveritar (2025-GovDocs)
 - Rishikoni kontratat ose kërkoni prova të masave të konfidencialitetit.
- **A ka kryer punëdhënësi një vlerësim të riskut të shëndetit dhe sigurisë mbi ndikimet psikologjike dhe fizike?**
 - Ligji Nr. 10 237/2010 Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Nenet 5, 7, 8, 14–16
 - Sigurohuni që vlerësimi të përfshijë rreziqet psikosociale dhe ergonomike.
- **Çfarë trajnimi dhe informacioni do t'u ofrohet punëtorëve përpara se sistemi të bëhet operacional?**
 - Ligji Nr. 10 237/2010, Nenet 10–13; Konventa e ILO-s Nr. 155 (2012-ILO)
 - Kërkoni kalendarët dhe përbajtjen e seancave trajnuese.

Pas vendosjes së teknologjive digjitale

- **A po përdoret ende sistemi për qëllimin e tij original, apo funksioni i tij ka ndryshuar?** → Ligji Nr. 124/2024, Nenet 5–7 → Monitoroni përdorimin aktual dhe raportoni çdo devijim nga qëllimi original.
- **A e ka rishikuar ose përditësuar menaxhimi DPIA-në për të pasqyruar ndryshimet në funksionalitetin e sistemit ose përdorimin e të dhënave?** → Ligji Nr. 124/2024, Nenet 30–35 → Kërkoni DPIA-në e përditësuar dhe përfshirjen në rishikim.
- **A ka pasur ndonjë shkelje të raportuar të të dhënave ose incidente sigurie, dhe a u informuan punëtorët?** → Ligji Nr. 124/2024, Nenet 40–45 → Verifikoni procedurat e raportimit dhe transparencën e komunikimit të incidenteve.
- **A janë punonjësit ende të informuar se kush ka akses në të dhënat e tyre personale dhe nën çfarë kushtesh?** → Ligji Nr. 124/2024, Nenet 12–15 → Siguroni ndërgjegjësim të vazhdueshëm për aksesin dhe përditësimet të rregullta.
- **A vazhdon monitorimi ose mbledhja e të dhënave jashtë orarit të punës, dhe a është kjo e justifikuar?** → Ligji Nr. 124/2024, Nenet 5–7; Raporti i Praktikës së Industrisë (2025-KPMG) → Vlerësoni proporcionalitetin dhe ligjshmërinë e monitorimit jashtë orarit.
- **A janë në fuqi procedura që punëtorët të kontestojnë ose ankimojnë vendimet e automatizuara që prekin punësimin?** → Ligji Nr. 124/2024, Neni 25(3) → Konfirmimi ekzistencën dhe aksesueshmërinë e mekanizmave të ankimit.
- **A kanë identifikuar rishikimet e shëndetit dhe sigurisë rreziqe të reja lidhur me stresin, mbikëqyrjen ose ngarkesën në punë dhe çfarë masash u morën?** → Ligji Nr. 10 237/2010, Nenet 19–21 → Verifikoni hapat e zbatjes së riskut dhe veprimet vijuese.
- **A prodhojnë sistemet algoritmike ose të monitorimit trajtim të pabarabartë midis punëtorëve (p.sh. sipas gjinisë, moshës ose statusit)?** → Ligji Antidiskriminim 2010 Neni 7–9 dhe 33(1) → Nëse shfaqen pabarazi, kërkoni bërjen publike të logjikës së sistemit dhe paraqitni një ankesë te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ose nisni negociimin kolektiv për masa korrigjuese.
- **A ka dhënë punëdhënësi prova që vendimet e automatizuara nuk cojnë në rezultate diskriminuese, siç kërkohet sipas parimit të përmbysjes së barrës së provës?** → Ligji Antidiskriminim 2010 Neni 33(1) → Përdorni klauzolën e përmbysjes së barrës së provës për të kërkuar dokumentacion që tregon se sistemi është neutral dhe në pajtueshmëri.
- **A kryen menaxhimi rishikime të rregullta të përbashkëta me përfaqësuesit e punëtorëve për të vlerësuar ndikimin e mjeteve digjitale?** → Kodi i Punës (1995), Nenet 46–49 dhe 200 → Merrni pjesë në takimet e rishikimit dhe dokumentoni rezultatet.
- **A janë të gjitha të dhënat e mbledhura të ruajtura në mënyrë të sigurt dhe a respektohen periudhat e ruajtjes sipas qëllimeve të deklaruara?** → Ligji Nr. 124/2024, Nenet 12–15 dhe 40–45 → Inspektoni protokollet e ruajtjes dhe pajtueshmërinë me periudhat e ruajtjes.
- **A ka ofruar organizata përditësimi ose trajnime rifreskuese për të siguruar kuptimin e teknologjisë dhe mbrojtjes së të dhënave?** → Ligji Nr. 10 237/2010, Nenet 10–13; Konventa e ILO-s Nr. 155 (2012-ILO) → Konfirmimi programet e vazhdueshme të trajnimit dhe ndërgjegjësimin.

5. Shembuj të tematikave për procesin e negocimit

Më poshtë paraqiten tematika konkrete për procesin e negocimit që punëtorët shqiptarë dhe përfaqësuesit e tyre mund të propozojnë në negocimet kolektive, marrëveshjet në vendin e punës ose protokollet e konsultimit kur teknologjitë digjitale janë të pranishme. Ato lidhen drejtpërdrejt me ligjin ekzistues. Pikat pasqyrojnë detyrimet dhe të drejtat në Ligjin për Mbrojtjen e të Dhënave, Kodin e Punës dhe rregullat e SSH-së, prandaj ato janë të mbrojtshme në negociata dhe në ankesat drejtuar rregullatorëve

(2024-IDP; 1995- Kodi I Punës; 2010-SSH). Ato u përgjigjen rreziqeve reale të vëzhguara në vendet e punës në Ahqipëri, si prezenca biometrike, gjurmimi me GPS në punët e dërgesave, monitorimi i desktopit në shërbimet "outsourcing" dhe algoritmet e kontrolluara nga palët e treta. Ato u japin sindikatave fuqi konkrete vepruese. Në vend të kërkesave abstrakte, ato krijojnë detyra të matshme për punëdhënësin që mund të dokumentohen, auditohen dhe zbatohen.



- Klauzola e shprehjes së qëllimit me Shkrim dhe e Fushës së Veprimit për Sistemet e Monitorimit
- Punëdhënësit duhet të bëjnë një deklaratë me shkrim të paktën 14 ditë përpara instalimit të çdo sistemi monitorimi ose menaxhimi digjital. Deklarata duhet të përcaktojë qëllimin e sistemit, fushën e veprimit, llojet e të dhënave të mbledhura, periudhën e ruajtjes dhe bazën ligjore. Çdo ndryshim në qëllim kërkon njoftim paraprak me shkrim dhe konsultim me përfaqësuesit e punëtorëve. (2024-IDP)
- Vlerësimi i Përbashkët i Ndikimit në Mbrojtjen e të Dhënave (DPIA) dhe Konsultimi mbi Zbutjen e Rreziqeve
- Përpara prokurimit ose prezantimit të teknologjive me risk të lartë, siç janë sistemet biometrike ose algoritmike, punëdhënësit duhet të kryejnë një DPIA bashkërisht me përfaqësuesit e punëtorëve. DPIA duhet të përfshijë identifikimin e rrishtit, masat e dakorduara të zbutjes dhe të ndahet e plotë të paktën shtatë ditë përpara vendosjes. (2024-IDP; 2010-SSH)
- Kufizimet në Gjurmimin e Vendndodhjes dhe Mbledhjen e të Dhënave Jashtë Orarit
- Për rolet që përfshijnë aplikacione celulare ose me bazë sensori, gjurmimi duhet të kufizohet rreptësisht në orarin e punës. Masat mbrojtëse teknike duhet të parandalojnë mbledhjen e të dhënave jashtë këtyre periudhave, me përjashtim të rasteve emergjente ose me pëlqim të qartë dhe të kufizuar në kohë. (2024-IDP)
- Të Drejtat e Aksesit dhe Portabilitetit të të Dhënave në Mosmarrëveshjet në Vendin e Punës
- Punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre të autorizuar kanë të drejtë të marrin çdo të dhënë personale ose që lidhet me performancën, e përdorur në proceset disiplinore ose të vlerësimit. Punëdhënësit duhet të ofrojnë akses brenda pesë ditëve pune nga një kërkesë me shkrim. (1995-Kodi I Punës; 2024-IDP)
- Rishikimi Njerëzor dhe Procedura e Ankimit për Vendimet e Automatizuara
- Asnjë sanksion, rregullim page ose rezultat vlerësimi nuk mund të mbështetet vetëm në marrjen e vendimeve të automatizuara. Punonjësit duhet të kenë të drejtën të kërkojnë një rishikim njerëzor dhe punëdhënësit duhet të ofrojnë arsytim me shkrim brenda dhjetë ditëve pune. (2024-IDP)

- **Transparenca dhe Llogaridhënia e Shitësve të Palëve të Treta**
- **Kontratat me shitësit ose ofruesit e programeve softuerë duhet të përfshijnë klauzola që përcaktojnë përgjegjësitë e përpunimit të të dhënave, kufijtë e ruajtjes dhe standardet e sigurisë. Shitësit duhet të bëjnë publike funksionet algoritmike, regjistrat e auditimit (audit logs) dhe të bien dakord për auditime të pavarura kur kërkohet. Eksportimi ose rishitja e të dhënave të punonjësve është e ndaluar pa pëlqim të qartë dhe masa mbrojtëse. (2025-GovDocs; 2024-IDP)**
- **Kufizimet në Përpunimin Biometrik për Detyrat Rutinë**
- **Identifikuesit biometrikë si gjurmët e gishtave ose skanimet e fytyrës mund të përdoren vetëm aty ku është rreptësisht e nevojshme për sigurinë ose kontrollin e aksesit. Duhet të preferohen alternativat më pak invazive. Ruajtja e të dhënave duhet të jetë e kufizuar në kohë dhe të dhënat biometrike duhet të shkatërrohen në mënyrë të sigurt pas përfundimit të qëllimit. (2025-KPMG; 2024-IDP)**
- **Rishikime të Përbashkëta të Shëndetit Profesional mbi Ndikimet Psikosociale**
- **Punëdhënësit dhe përfaqësuesit e punëtorëve duhet të rishikojnë bashkërisht risqet psikosociale që lindin nga monitorimi i vazhdueshëm, puna në distancë ose menaxhimi algoritmik të paktën një herë në vit. Rishikimi duhet të përfshijë veprime vijuese të matshme për të reduktuar stresin, djegien (burnout) dhe lodhjen digjitale. (2010-SSH; 2012-ILO)**
- **Të Drejtat e Auditimit dhe Rishikimet Periodike të Përbashkëta**
- **Sindikatat ose këshillat e punonjësve kanë të drejtë të kërkojnë auditime të pavarura të sistemeve digjitale çdo dymbëdhjetë muaj, të financuara nga punëdhënësi ose përmes një mekanizmi të rënë dakord bashkërisht. Takimet tremujore duhet të mbahen për të rishikuar rezultatet e auditimit, ndikimet e sistemit dhe pajtueshmërinë me detyrimet e mbrojtjes së të dhënave. (2024-IDP)**
- **Garancitë për Trajnim dhe Ngritje të Aftësive kur Sistemet Ndryshojnë Përmbajtjen e Punës**
- **Kur teknologjitë e reja ndryshojnë rolet e punës ose kërkesat për aftësi, punëdhënësit duhet të ofrojnë trajnim të paguar ose mundësi ripunësimi përpara implementimit. Planet e trajnimit duhet të diskutohen me përfaqësuesit e punëtorëve gjatë prokurimit ose hartimit të sistemit. (1995- Kodi I Punës; 2025-GovDocs)**

Këto tema negociimi janë hartuar për të shkuar përtej pajtueshmërisë minimale ligjore dhe për të ofruar mbrojtje të zbatueshme në vendin e punës që trajtojnë rreziqet e zakonshme nga sistemet digjitale. Marrëveshjet kolektive shqiptare rrallëherë i mbulojnë këto tema. Përfshirja e tyre do të modernizonte praktikën e negociimit dhe do të përfronte marrëdhëniet e punës me standardet digjitale evropiane

6.

Refleksione përmbledhëse

Nëse do të mbani mend diçka nga ky raport, kujtoni këtë: sistemet digjitale nuk ju heqin të drejtat që ju takojnë, ato ju japin arsye të reja përse duhet ti përdorni këto të drejta!

Gjendja aktuale në Shqipëri

Shqipëria së fundmi ka përditësuar kuadrin e saj të mbrojtjes së të dhënave për t'u përafuar me standardet e BE-së, duke forcuar të drejtat individuale dhe duke rritur detyrimet e kontrolluesve të të dhënave si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat. Kodi i Punës dhe rregullat e SSH-së ofrojnë mbrojtje të përgjithshme, por rrallëherë trajtojnë menaxhimin modern algoritmik në terma ekspllicitë. Kjo rezulton në një mjedis ligjor ku ligji për mbrojtjen e të dhënave kufizon fort përpunimin e të dhënave personale, ndërsa dispozitat e ligjit të punës dhe SSH-së ofrojnë mbrojtje shitesë, por herë pas here të nënpërdorura, për dinjitetin dhe riskun psikosocial.

Hendeqet kryesore dhe sfidat për punëtorët dhe sindikatat

- Praktikë e kufizuar e konsultimit të punëtorëve për prokurimet teknologjike, veçanërisht te punëdhënësit privatë më të vegjël. Kjo mungesë krijon rrezikun që të drejtat e përcaktuara në Kodin e Punës dhe të mishëruara në rregullat e mbrojtjes së të dhënave dhe SSH-së të mos operacionalizohen në vendet e punës.
- Zbatimi dhe ndërgjegjësimi mbeten të pabarabarta, duke e bërë të vështirë për punëtorët ushtrimin e të drejtave të lidhura me DPIA, aksesin në të dhënat bruto të përdorura në vendime ose sigurimin e vlerësimeve të përbashkëta të riskut.
- Ekonomia e platformave dhe ndarja algoritmike e detyrave krijojnë mungesa transparence kur shitësit kontrollojnë detajet operacionale dhe ruajtjen e të dhënave. Negocimi kolektiv dhe klauzolat kontraktuale mund t'i adresojnë këto mungesa.

Rruga përpara dhe rekomandime praktike

- Sindikatat dhe federatat mund të organizojnë trajnime mbi mbrojtjen e të dhënave dhe digjitalizimin për të ndërtuar kapacitetet e anëtarëve të tyre.

- Sindikatat duhet të përdorin detyrimet për mbrojtjen e të dhënave për të kërkuar akses në DPIA dhe transparencë nga palët.
- Efektet psikosociale dhe të shëndetit mendor nga monitorimi digjital duhet të njihen si risqe profesionale.
- Të ngrihet një mekanizëm tripartit me qeverinë, sindikatat dhe punëdhënësit për të monitoruar transformimin digjital
- Të përdoret përmbysja e barrës së provës e Ligjit Anti-Diskriminim si një masë mbrojtëse procedurale kur sistemet algoritmike ose ato të bazuara në të dhëna prodhojnë ndikime të pabarabarta. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mund të bëhet një aleat kyç në garantimin e drejtësisë në vendet e punës të digjitalizuara

Përfundime

Kuadri ligjor i Shqipërisë ofron tashmë mjetet për ti mbrojtur punëtorët. Hapi i radhës është që sindikatat t'i përdorin këto mjete në mënyrë proaktive përmes konsultimit, negociimit kolektiv dhe trajnimit. Duke vepruar kështu, sindikatat do të sigurohen që teknologjia ta mbështesë punën dinjitoze në vend që ta vështirësojë atë.

7.

Aneks – Linqe të ligjeve që mbulojnë nga ky raport

→ **Ligji Nr. 124/2024 – “Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale”**
Teksti zyrtar në arkivin ligjor shqiptar (ELI / QBZ): <https://qbz.gov.al/eli/ligj/2024/12/19/124/921d3810-ab2a-4e45-bdca-bef3a84b2721> (Faqja e informacionit të legjislacionit për Ligjin nr. 124/2024, Për mbrojtjen e të dhënave personale)

→ **Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë (1995) – i ndryshuar**
– Listimi zyrtar i referencës (QBZ / Qendra e Botimeve Zyrtare): <https://qbz.gov.al/preview/c1c18a6c-5f3e-457d-b931-de505b3c7edo> (Parapamje e Kodit të Punës)
– Referencë e përmbledhur jozyrtare (WIPO Lex) – përfshin tekstin bazë të vitit 1995 dhe ndryshimet të paktën deri në vitin 2015: <https://www.wipo.int/wipolex/en/legislation/details/20982> (Hyrja në bazën e të dhënave WIPO Lex për Kodin e Punës, Republika e Shqipërisë)

Shënim: Kodi i Punës i Shqipërisë është ndryshuar disa herë (p.sh., 2003, 2008, 2016, dhe me gjasë ndryshimet e vitit 2024). Baza e të dhënave qendrore zyrtare (QBZ) duhet të pasqyrojë përditësimet e përmbledhura; për tekstet e vjetra të përmbledhura, WIPO Lex ofron tekste ligjore të arkivuara.

→ **Ligji Nr. 10 237/2010 – “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë”**
– PDF-ja zyrtare siç është botuar në Fletoren Zyrtare të Shqipërisë (Fletorja Zyrtare, <https://qbz.gov.al/share/pMl14WphTpiuoC3loWQkvg>) (Qendra e Botimeve Zyrtare)
– Indeksi i legjislacionit të Inspektoriatit Shtetëror të Punës (liston Ligjin Nr. 10 237/2010): https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/policy/wcms_187886.pdf (Lista legjislative e Inspektoriatit Shtetëror të Punës që përfshin Ligjin Nr. 10.237, dt. 18.02.2010, Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë)

Kjo faqe është publikuar nga Inspektoriatit Shtetëror i Punës zyrtar, i cili administron zbatimin e ligjit për sigurinë në vendin e punës, dhe lidhet me ligjin dhe aktet nënligjore (rregulloret e miratuara nga Këshilli i Ministrave).

→ **Ligji Nr. 10 221/2010 – “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”**
Unofficial English PDF (original Albanian anti-discrimination law text): <https://rm.coe.int/lmd-updated-version-english-translation/1680a0c1fc> (Council of Europe PDF of Law No. 10 221, dated 4.2.2010)

Kjo PDF përfshin një përkthim në anglisht. Për origjinalin në shqip, publikimi zyrtar është i disponueshëm përmes Fletores Zyrtare dhe QBZ; ju mund të kërkonti sipas numrit të ligjit dhe datës atje: <https://qbz.gov.al/>

→ **Rregullorja e Përgjithshme e BE-së për Mbrojtjen e të Dhënave (GDPR)** Teksti zyrtar legjislativ i BE-së (EUR-Lex): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679> (Rregullorja (BE) 2016/679 – GDPR)

8. Fjalorth

Ky fjalorth shpjegon termat dhe konceptet e përsëritura të përdorura gjatë kapitujve të raportit. Ai synon të mbësh-tesë punëtorët dhe përfaqësuesit sindikalë në kuptimin e shpejtë të gjuhës teknike, ligjore dhe menaxheriale që përdoret zakonisht në diskutimet rreth vendeve të punës të digjitalizuara.

A

Asimetria e fuqisë Një çekuilibër i autoritetit dhe kontrollit midis menaxhimit dhe punëtorëve, i intensifikuar në vendet e punës të digjitalizuara përmes mbikëqyrjes, nxjerrjes së të dhënave dhe kontrollit algoritmik.

Asimetria e informacionit Një çekuilibër fuqie në të cilin punëdhënësit kontrollojnë aksesin në informacion, të dhëna dhe logjikën e sistemit, ndërsa punëtorëve u mungon njohuria mbi mënyrën se si funksionojnë teknologjitë ose si merren vendimet.

B

Boshllëqet në zbatim Shkëputja midis të drejtave ligjore formale dhe zbatimit të tyre në botën reale, shpesh për shkak të mbikëqyrjes së dobët, mjeteve juridike të vonuara, aksesit të kufizuar të rregullatorët ose mbështetjes vetëm të ankesat individuale.

D

Dinjiteti dhe autonomia e punëtorit Parime themelore të punës që i njohin punëtorët si individë mbartës të të drejtave, jo thjesht pika të dhënash ose inpute, duke kërkuar kufizime në monitorimin ndërhyrës dhe kontrollin e automatizuar.

E

E drejta për shpjegim / transparencë Parimi që punëtorët duhet të marrin informacion të qartë dhe të aksesueshëm rreth asaj se çfarë të dhënash mbledhen për ta, si funksionojnë teknologjitë dhe si merren vendimet që i prekin ata.

E drejta për t'u shkëputur E drejta e punëtorëve për të qenë të lirë nga komunikimi digjital i lidhur me punën dhe monitorimi jashtë orarit të punës, duke mbrojtur kohën e pushimit dhe kufijtë midis punës dhe jetës private.

F

Fiduciar i të dhënave / Kontrolluesi Subjekti (zakonisht punëdhënësi) që vendos se si dhe pse përpunohen të dhënat personale dhe mban përgjegjësinë ligjore për mbrojtjen e tyre.

I

Inteligjenca artificiale (IA) Sisteme të bazuara në kompjuter të krijuara për të kryer detyra që zakonisht kërkojnë gjykim njerëzor, si vendimmarrja, njohja e modeleve, parashikimi ose klasifikimi. Në vendet e punës, IA po përdoret gjithnjë e më shumë në rekrutim, menaxhimin e performancës, mbikëqyrje dhe automatizim.

K

Kapitalizmi i mbikëqyrjes / nxjerrja e të dhënave Një model në të cilin vlera gjenerohet duke mbledhur dhe analizuar sasi të mëdha të të dhënave të sjelljes, i zbatuar gjithnjë e më shumë brenda vendeve të punës përmes sistemeve të menaxhimit digjital. **Klasifikimi i punëtorëve të platformës** Përcaktimi ligjor nëse punëtorët e platformës trajtohen si punonjës, të vetëpunësuar ose një kategori e veçantë, gjë që prek aksesin në të drejtat e punës, mbrojtjen sociale dhe negocimin kolektiv.

Konsultimi dhe pjesëmarrja e punëtorëve Procese ligjore ose të dakordësuara kolektivisht që kërkojnë nga punëdhënësit të informojnë dhe përfshijnë punëtorët ose përfaqësuesit e tyre përpara prezantimit të ndryshimeve teknologjike, organizative ose operacionale që prekin kushtet e punës.

Kufizimi i qëllimit Një parim themelor i mbrojtjes së të dhënave që kërkon që të dhënat e mbledhura për një qëllim specifik (p.sh. siguria) të mos ripërdoren për qëllime të papajtueshme (p.sh. disiplina ose pikëzimi i produktivitetit) pa arsyetim dhe konsultim.

M

Mbikëqyrja digjitale / monitorimi i punëtorit Përdorimi i mjetet digjitale për të vëzhguar, regjistruar ose analizuar aktivitetet, lëvizjet, komunikimet ose performancën e punëtorëve, duke përfshirë CCTV, ndjekjen GPS, regjistrimin e goditjeve të tastierës (keystroke logging) dhe monitorimin e ekranit.

Mbikëqyrja njerëzore Kërkesa që sistemet e automatizuara ose ato të drejtuara nga IA të mbeten subjekt i rishikimit, gjykimit dhe llogaridhënies njerëzore kuptimplote, veçanërisht kur vendimet prekin të drejtat ose jetesën e punëtorëve.

Mbrojtja e të dhënave Rregullat dhe parimet që qeverisin mënyrën se si mblidhet, ruhet, përdoret, ndahet dhe mbahet informacioni që lidhet me një person të identifikueshëm. Në vendet e punës, kjo përfshin ndër të tjera të dhënat e paraqitjes në punë, të dhënat e vendndodhjes, metrikat e performancës dhe informacionin biometrik.

Menaxhimi algoritmik Përdorimi i sistemeve softuerike dhe algoritmeve për të alokuar detyrat, vlerësuar performancën, përcaktuar pagën, planifikuar punën ose disiplinuar punëtorët, shpesh me transparencë ose mbikëqyrje njerëzore të kufizuara.

Minimizimi i të dhënave Parimi që duhet të mblidhen dhe përdoren vetëm të dhënat rreptësisht të nevojshme për një qëllim specifik dhe të deklaruar.

N

Negocimi kolektiv Negociatat midis organizatave të punëtorëve dhe punëdhënësve për të përcaktuar kushtet e punës, të drejtat dhe detyrimet. Në kontekstin e digjitalizimit, negocimi kolektiv përdoret për të rregulluar përdorimin e teknologjisë aty ku ligji mungon, është i dobët ose i pamjaftueshëm.

P

Platformat digjitale të punës / puna në platformë Punë e ndërmjetësuar përmes aplikacioneve digjitale ose platformave online që alokojnë detyrat, menaxhojnë performancën dhe procesojnë pagesën, shpesh duke përdorur sisteme algoritmike. Shembujt përfshijnë shërbimet e transportit, dërgesat dhe outsourcing online.

S

Siguria dhe shëndeti në punë (OSH) Detyrimet ligjore dhe organizative për të mbrojtur mirëqenien fizike dhe mendore të punëtorëve në punë, përfshirë rreziqet që rrjedhin nga stresi, intensifikimi i punës, monitorimi i vazhdueshëm ose ndryshimi teknologjik.

Sistemet digjitale Një sistem digjital është një rregullim i teknologjive të shumta digjitale që operojnë së bashku për të mbledhur të dhëna, për t'i përpunuar ato sipas rregullave ose udhëzimeve të përcaktuara dhe për të prodhuar rezultate. Një sistem digjital mund të përfshijë programe harduer, softuer, ruajtje të të dhënave dhe ndërfaqe të përdorura nga menaxherët ose punëtorët. Sistemi i referohet funksionimit të kombinuar të këtyre komponentëve dhe jo ndonjë pajisjeje apo aplikacioni të vetëm. Sistemet digjitale janë kombinime të teknologjive digjitale që punojnë së bashku.

Sistemet e IA (Sistemet e Inteligjencës Artificiale) Një sistem IA është një lloj sistemi digjital që përdor metoda llogaritëse si mësimi robotik, modelet statistikore ose algoritmet e bazuara në rregulla për të gjeneruar rezultate përfshirë parashikime, klasifikime, rekomandime ose vendime bazuar në të dhënat hyrëse. Sistemet e IA përdoren në disa vende pune për detyra të tilla si filtrimi i rekrutimit, pikëzimi i performancës, alokimi i detyrave ose njohja e modeleve. Sistemet e IA janë sisteme digjitale që përdorin modelet algoritmike për të gjeneruar rezultate nga të dhënat.

T

Të dhëna Çdo paraqitje e informacionit, fakteve ose koncepteve në një formë të aftë për t'u përpunuar nga një sistem kompjuterik.

Të dhënat biometrike / sistemet biometrike Të dhëna personale të bazuara në karakteristika fizike ose sjelljeje, si shenjat e gishtave, imazhet e fytyrës, skanimet e bebes së syrit ose modelet e zërit, të përdorura për të identifikuar ose autentifikuar punëtorët, shpesh mbi paraqitjen në punë, kontrollin e aksesit në ndërtesa ose monitorimin.

Teknologjitë digjitale Teknologjitë digjitale janë mjete elektronike, pajisje, softuer dhe aplikacione për përpunimin e të dhënave që krijojnë, mbledhin, ruajnë, transmetojnë ose analizojnë të dhëna digjitale. Në vendet e punës, kjo përfshin artikuj si kompjuterë, pajisje celulare, skanerë biometrikë, kamera, pajisje GPS, aplikacione softuerike, platforma dhe baza të dhënash. Këto teknologji gjenerojnë dhe përpunojnë të dhëna që mund të përdoren në organizimin, monitorimin ose menaxhimin e punës. Teknologjitë digjitale janë mjetet dhe aplikacionet elektronike individuale.

Tjetërsimi i funksionit (Function creep) Zgjerimi gradual i përdorimit të një teknologjie përtej qëllimit të saj fillestar të deklaruar, për shembull kur sistemet e sigurisë ose pjesëmarrjes përdoren më vonë për vlerësimin e performancës ose disiplinën.

V

Vendimmarrja e automatizuar (ADM) Vendimet që prek punëtorët të cilat merren tërësisht ose kryesisht nga sistemet digjitale, me ndërhyrje njerëzore minimale ose pa asnjë ndërhyrje, për shembull në punësim, planifikim, pikëzimin e performancës ose shkarkimin nga puna.

Vlerësimi i Ndikimit në Mbrojtjen e të Dhënave (DPIA) Një vlerësim i strukturuar i kërkuar në shumë jurisdiksione përpara p rezantimit të sistemeve të përpunimit të të dhënave me rrezik të lartë. Ai vlerëson rreziqet për të drejtat dhe liritë e punëtorëve.

Vlerësimi i riskut Një vlerësim i dëmeve potenciale të lidhura me prezantimin e teknologjive të reja, përfshirë ndikimet në privatësi, shëndet, barazi, ngarkesën e punës dhe sigurinë në punë.

Mbi autoren

Gertjana Hasalla, MSc., Qendra Shqiptare për Popullsinë dhe Zhvillimin, ACPD, Qendra për të Drejtat e Punës, CLR

Raporti për Shqipërinë

Kjo seri raportesh mbi vendet - që deri më sot përfshin Shqipërinë, Brazilin, Indinë, Irlandën, Kenian, Korenë e Jugut dhe Uruguain – nxjerr në pah burimet institucionale të fuqisë së punëtorëve për të formësuar digjitalizimin e vendeve të punës. Duke njohur të drejtat, ligjet dhe marrëveshjet e tregut të punës, punëtorët dhe sindikatat tani e tutje mund të kërkojnë qartazi të drejtat e tyre dhe të negociojnë kushtet e punës kur teknologjitë digjitale futen në përdorim.

Më shumë informacion mbi këtë temë mund të gjendet këtu:

➤ fes.de/lnk/negodigirights