



Etika dhe e ardhmja e punës

Nga “a mundemi” tek “si duhet të jemi”

E ardhmja e punës është rezultat i tre dimensioneve të cilat po ndryshojnë në mënyrë të vazhdueshme: **Puna (çfarë), Forca e punës (kush) dhe vendi i punës (ku)** ⁵⁴.

Çfarë: drejtuesit duhet të sigurohen që të përshtatin në çdo kohë kërkesat e punës me nevojat që lindin, duke bërë ndryshimet në përshkrimin e punës, në objektiva dhe duke caktuar prioritetet e reja.

Ku: të gjitha format e të punuarit, në zyrë, në distancë, në shtëpi, punë me rotacion.

Kur: rregullimi i orarit të punës që të sigurojë edhe ruajtjen e balancës punë-jetë.

Si? Përqafimi i teknologjisë për të siguruar vazhdimin e punës apo bashkëpunimin me ekipin.

Si rrjedhojë e këtyre ndryshimeve të cilat i shtyjnë organizatat të integrojnë njerëzit me teknologjinë, të sjellin mënyra të reja të të punuarit, të angazhojnë forca alternative të punës, edhe çështjet e etikës marrin rëndësi të veçantë.

E ardhmja e punës ndikohet nga zhvillimet demografike, nga globalizimi dhe për më tepër nga zhvillimet teknologjike. Sot teknologjia e bën gjithmonë e më të vështirë ruajtjen e ekuilibrit punë-jetë, konfidencialitetin e të dhënave apo ruajtjen e privatësisë. Sa më shumë që teknologjia integrohet në punë, përdorimi dhe zbatimi i saj duhet të vlerësohet lidhur me aspektet e drejtësisë dhe barazisë, çështje këto të rëndësishme etike.

Etika mund të përkufizohet si një bashkësi normash dhe parimesh që rregullojnë marrëdhënien e punës dhe bashkëpunimin ndërmjet njerëzve dhe teknologjisë, marrëdhënie e cila duhet të ketë rol plotësues dhe jo të kundërt. Sipas raportit të Komisionit Evropian mbi etikën në punë, shembuj të nevojës për adresimin e çështjeve të etikës lidhen me përdorimin e avancuar të Inteligjencës Artificiale, në vlerësimin, anketimin, përzgjedhjen dhe monitorimin e punonjësve; në raste studimi ku punonjësve u kërkohet të bëhen pjesë të

HENDEKU RËNDËSI – GATISHMËRI

Rreth 78% e pjesëmarrësve në vrotim pohojnë se trendi “Etika dhe e ardhmja e punës” është i rëndësishëm ose shumë i rëndësishëm në suksesin e kompanisë, por vetëm 57% e tyre shprehen se janë gati për ta adresuar këtë trend.

programeve, të cilat marrin informacion dhe për aspekte të jetës së tyre që më herët konsideroheshin çështje të sferës private ⁵⁵; qasja në forma të ndryshme të komunikimit të cilat mund të çenojnë privatësinë e të dhënave të punonjësve si rrjedhojë e mbledhjes dhe përpunimit të gabuar të informacionit, transparenca në vendimmarrje, etj. ⁵⁶. Bazuar në rezultatet e vrotimit tonë, “Etika dhe e ardhmja e punës” është vlerësuar nga pjesëmarrësit si një trend njëherazi i rëndësishëm dhe urgjent, për adresimin e të cilit janë shprehur me nivel të lartë gatishmërie. Të dhënat tregojnë se etika dhe e ardhmja e punës në rastin e organizatave në vend ka filluar të marrë rëndësi vitet e fundit, ndaj edhe vrotimi ynë ngre tre pyetje kryesore. Pyetja e parë synon të kuptojë se cilat janë shqetësimet kryesore mbi etikën që organizatat janë duke ndeshur dhe sa gati janë për t’i menaxhuar ato. E dyta lidhet me faktorët kryesorë që kanë ndikuar në menaxhimin e çështjeve të etikës dhe e treta na jep një pamje më të qartë nëse kompanitë kanë politikën dhe procedurat e nevojshme për të menaxhuar çështje që lidhen me të.

Për sa i përket shqetësimeve të ndryshme që lidhen me etikën në punë, përqindja më e madhe e pjesëmarrësve në Shqipëri mendojnë se ato janë privatësia dhe kontrolli i të dhënave të punonjësve (për 65.38 %), paga e drejtë (për 46.15 %) dhe përdorimi i IA dhe i të dhënave për të monitoruar individët dhe vendin e punës (për 42.31 %).

FIGURA 42

Shqetësimet kryesore etike në lidhje me të ardhmen e punës në organizatën tuaj

Asnjëra prej këtyre

7.69%

Dizajnimi i punëve që konsiderojnë mjedisin dhe teknologjinë

23.08%

Pagë e drejtë

46.15%

Trajtimi i punonjësve alternativë

11.54%

Përdorimi i algoritmeve për të ndikuar në vendimmarrje

11.54%

Menaxhimi i ndikimit të automatizimit në fuqinë punëtore

30.77%

Përdorimi i IA dhe të dhënave për të monitoruar individët dhe vendin e punës

42.31%

Ruajtja e privatësisë dhe kontrolli i të dhënave

65.38%

Burimi: Vrojtimi Global i Trendeve të Kapitalit Njerëzor, të dhënat për Shqipërinë, 2020

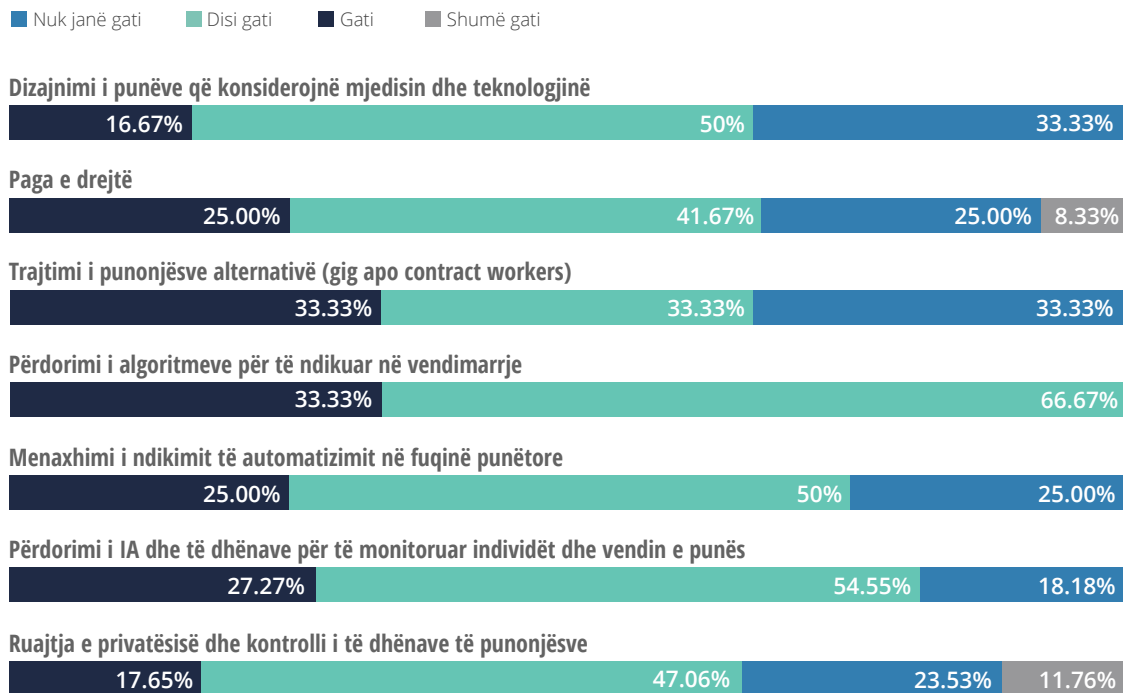
Pjesëmarrësit në vërtetim konsiderojnë ofrimin e pagave të drejta si një ndër shqetësimet etike kryesore në të ardhmen. Ashtu siç e përmendëm edhe tek trendi për zhvillimin e vazhdueshëm të rolit të rolit të Burimeve Njerëzore, qasja në informacioni i shtyn gjithmonë e më shumë punonjësit për të ndryshuar vendin e punës apo të kërkojnë të drejtat e tyre, veçanërisht kur ndjejnë se nuk po vlerësohen në mënyrë të drejtë për punën e tyre. Ndërtimi i modeleve të ndryshme të vlerësimit të performancës, ku praktikatat e kompensimit nuk përfshijnë vetëm pagën bazë, por edhe elementë të tjerë variabël si shpërblime të ndryshme që bazohen në vlerësimin sipas meritës dhe kontributit për projekte apo detyra të një rëndësie të veçantë, janë ndër format më të mira që do të sillnin minimizimin e këtij shqetësimi.

Po ashtu, pjesëmarrësit kanë vlerësuar edhe sesa

gati janë për të adresuar secilin nga këto shqetësimet. Përgjithësisht në të gjithë komponentët e këtij trendi, ata vlerësojnë se janë disi gati për t'i adresuar ato. Komponenti ku kompanitë ndihen më pak gati është "Përdorimi i algoritmeve për të ndikuar në vendimmarrje" dhe "Menaxhimi i forcës alternative të punës" (me 33.33%). Shkalla e automatizimit të proceseve të punës në Shqipëri, nuk është e njëjtë me atë të vendeve të zhvilluara, ku teknologjia nuk ndikon vetëm në procese të ndara të punës por dhe në marrjen e vendimeve bazuar në analiza përmes algoritmeve të sofistikuar. Megjithatë, vihen re disa lëvizje në këtë drejtim edhe në vendin tonë kryesisht në sektorin bankar, në kompanitë e mëdha të cilat operojnë në fushën e telekomunikacionit apo në iniciativat e ndryshme të administratës publike siç janë shërbimet publike të ofruara nëpërmjet platformës digjitale *e-Albania*.

FIGURA 43

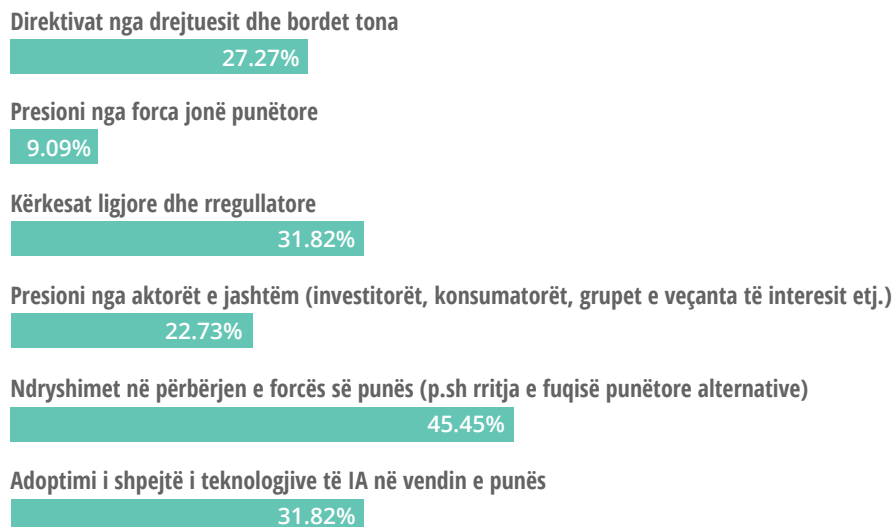
Sa gati është organizata juaj për të menaxhuar këtë shqetësim?



Burimi: Vrojtimi Global i Trendeve të Kapitalit Njerëzor, të dhënat për Shqipërinë, 2020

FIGURA 44

Çfarë e nxit rëndësinë e shtuar të menaxhimit të çështjeve të etikës të lidhur me të ardhmen e punës?



Burimi: Vrojtimi Global i Trendeve të Kapitalit Njerëzor, të dhënat për Shqipërinë, 2020

Nevoja për t'i kushtuar një kujdes të veçantë aspekteve të etikës lidhet me shumë faktorë nxitës si brenda organizatës ashtu edhe jashtë saj. Organizatat pranojnë se për 45.45 % të tyre, ndër

nxitësit kryesorë janë ndryshimet në përbërjen e forcës së punës dhe për 31.82 % janë kërkesat ligjore dhe rregullatore si dhe adoptimi i shpejtë e IA në proceset e punës.

Pavarësisht mungesës së të dhënave të cilat mund të përdoren për të monitoruar numrin në rritje të forcës alternative të punës si *freelancer* apo kontraktorë, studimet e Deloitte tregojnë për një rritje të numrit të këtyre forcave alternative të punës gjithmonë e më shumë. Përjasja e tyre me punën kërkon një ndryshim në mendësinë e kompanive në mënyrën e menaxhimit të tyre, si dhe përshtatje të politikave për mbajtjen e punonjësve që aktualisht kanë të punësuar. Po ashtu, kërkesat ligjore dhe rregullatore të cilat janë identifikuar edhe si një ndër faktorët kryesorë nxitës, sa vijnë dhe forcohen akoma më shumë nga autoritetet përkatëse. Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale i detyron subjektet të marrin masa për të hartuar politika për ruajtjen e privatësisë dhe mbrojtjen e të dhënave, duke forcur edhe rolin e Komisionerit të ngarkuar për këtë çështje⁵⁷.

Ky kuadër ligjor shërben dhe si pikënisje për rregullimin e adaptimit të teknologjive të reja bashkëkohore në përputhje me kodet e etikës të aplikuara në organizatat shqiptare. E gjitha kjo ndihmon në hedhjen e hapave të sigurtë në ndërtimin e një ekonomie dhe tregu pune digjital, të shoqëruar me adoptimin e shpejtë të teknologjive të IA dhe automatizimin e proceseve të punës në tërësi.

Për sa i përket ekzistencës së politikave dhe proceseve për të menaxhuar këtë trend, organizatat pjesëmarrëse në vrojtimit raportojnë se janë duke ndërmarrë hapat e nevojshme në përgatitjen e tyre (rreth 30% e tyre). Përgjithësisht vihet re se organizatat janë në fazat e para të hartimit të tyre dhe vetëm një e treta e tyre pohojnë se i kanë këto politika në zbatim.

FIGURA 45

A ka organizata juaj politika dhe procese për të menaxhuar etikën në kontekstin e së ardhmes së punës

E kemi identifikuar si prioritet por sapo kemi filluar të planifikojmë në lidhje me të

7.41%

Ne kemi udhëheqësit e duhur dhe politika të qarta

33.33%

Nuk kemi politika dhe procese

14.81%

Ne e menaxhojmë në baza nevojë dhe ad-hoc

14.81%

Ne jemi duke zhvilluar politika dhe duke identifikuar udhëheqësit përgjegjës

29.63%

Burimi: Vrojtimi Global i Trendeve të Kapitalit Njerëzor, të dhënat për Shqipërinë, 2020

Të dhënat më lart dëshmojnë edhe njëherë rëndësinë në rritje të këtij trendi, e cila kërkon një vëmendje të shtuar të udhëheqësve të organizatave për këtë çështje, në një kohë kur sfidat e kapitalit njerëzor janë të shumta dhe dinamike. Pjesëmarrësit në vërtetim në vendin tonë, pranojnë se çështjet e etikës në lidhje me të ardhmen e punës, janë ndër sfidat kryesore të tyre. Pjesa më e madhe e tyre (75%) shprehin bindjen se menaxhimi i etikës do të ketë një rëndësi të shtuar në tre vitet e ardhshme.

Me nevojën në rritje për të përfaquar teknologjinë në kryerjen e punës apo të punuarit në distancë, është e pritshme se fokusi i organizatave do të zhvendoset natyrshëm më shumë mbi zhvillimin e qëndrueshëm teknologjik në raport me mjedisin, mbrojtjen e të dhënave personale të punonjësve dhe të klientëve, ruajtjen e privatësisë dhe trajtimin e përmirësuar të forcës alternative të punës. Në tre vite nga sot, mbi 65% e pjesëmarrësve në vërtetim, shprehin se këto problematika do të kenë rolin kryesor në krahasim me sfida të tjera.

Ritmi i shpejtë i automatizimit dhe i zhvillimit teknologjik, pritet të kthejë Etikën në çështjen kryesore në të ardhmen, në ndarjen e punëve dhe mënyrën e ndërveprimit të njerëzve me makineritë dhe teknologjinë, duke qenë plotësues dhe jo zëvendësues të njëra-tjetrës.



FIGURA 46

Si e parashikoni rëndësinë e menaxhimit të çështjeve të etikës lidhur me të ardhmen e punës të ndryshojë në tre vitet e ardhshme?

Do të jetë më pak e rëndësishme

2.11%

Do të mbetet e njëjtë

22.97%

Do të jetë më e rëndësishme

74.93%

Burimi: Vërtetimi Global i Trendeve të Kapitalit Njerëzor, të dhënat për Shqipërinë, 2020

Shënime

54. "Future of work" ["E ardhmja e punës"], Deloitte, 2020
55. European Group on Ethics in Science and New Technologies, "Future of Work Future of Society" [Grupi European i Etikës në Shkencë dhe Teknologji të Reja,"E Ardhmja e Punës, E Ardhmja e Shoqërisë"], faqe 59
56. Ibid.
57. Deloitte Albania sh.p.k, "The International Comparative Legal Guide to: Data Protection" ["Udhëzuesi Ligjor Ndërkombëtar Krahasues për: Mbrojtjen e të Dhënave"] 2016, faqe 3

