

**TENDENCAT E PAGAVE
DHE HENDEKU I TYRE
NË SHQIPËRI**

Qendra Shqiptare për Kërkime Ekonomike
Tiranë, 2013

TENDENCAT E PAGAVE DHE HENDEKU I TYRE NË SHQIPËRI

Studim i kryer nga Qendra Shqiptare për Kërkime Ekonomike - 2013

MIRËNJOHJE

Raporti mbi "Tendencat e pagave dhe hendeku i tyre në Shqipëri" u mundësua me mbështetjen financiare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO).

Qendra Shqiptare për Kërkime Ekonomike (ACER) dëshiron të falënderojë Dr. Zef Preçi, Arben Qesku, Milva Ekonomi, Juna Miluka, dhe Ivis Nocka. Autorët dëshirojnë të shprehin mirënjohjen për ndihmën e Z. Alfred Topi, Koordinatorit Kombëtar në Shqipëri për ILO dhe Sofia Amaral De Oliveira, Specialist Teknik për Kushtet e Punës dhe Punësimit/Barazi Gjinore, në Ekipin e Mbështetjes Teknike për Punën e Denjë dhe Zyrën për Evropën Qendrore dhe Lindore, për ndihmën e tyre në përpilimin e këtij raporti. Autorët dëshirojnë të falënderojnë specialistët e Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë të cilët kontribuan vullnetarisht në këtë proces.

Autorët dëshirojnë të falënderojnë në mënyrë të veçantë ambasadoren, Znj. Filloreta Kodra, ish Zv. Ministre e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, për analizat e saj mbi ndikimin e krizës botërore në ekonominë shqiptare në përgjithësi dhe veçanërisht në punësim, paga, sistemin e pensioneve, etj.

Raporti është shqyrtuar nga disa kolegë të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, zyrat e Gjenevës dhe Budapestit.. Autorët janë veçanërisht mirënjohës për ndihmën, udhëzimet dhe komentet e dhëna nga Daniel Vaughan-Whitehead, Ekspert i Lartë i Pagave, Marrëdhënieve dhe Kushteve të Punës, ILO Gjenevë.

TABELA E PERMBAJTJES

I. PAGA MINIMALE / STANDARDET E JETESËS.....	5
1.1 Përcaktimi i pagës minimale në Shqipëri.....	5
1.2 Trendet e pagës minimale	7
1.3 Paga mesatare dhe paga minimale.....	8
1.4 Faktorët që ndikojnë në përcaktimin e pagës minimale.....	9
1.4.1 Rritja ekonomike dhe punësimi.....	10
1.4.2 Tregu informal i punës	11
1.4.3 Migracioni dhe pagat.....	12
1.4.4 Standardet e jetesës dhe varfëria.....	12
1.5 Paga dhe sistemi tatimor.....	14
1.6 Paga minimale si referencë për bizneset.....	14
Konkluzione.....	15
Rekomandime.....	16
II. MARRËVESHJET KOLEKTIVE/RREGULLIMI I PAGËS	16
2.1 Një vështrim i përgjithshëm mbi marrëdhëniet aktuale industriale	17
2.2 Këshilli Kombëtar i Punës.....	17
2.2.1 Komisioni i pagave dhe pensioneve.....	19
2.2.2 Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë.....	19
2.2.3 Sindikatat	19
2.2.4 Organizatat e punëdhënësve.....	21
2.3 Marrëveshja kolektive - finalizimi i dialogut dypalësh.....	22
2.3.1 Struktura e marrëveshjes kolektive.....	22
2.3.2 Zgjerimi horizontal dhe vertikal i marrëveshjes kolektive	23
2.4 Disa tipare të marrëveshjes kolektive	23
2.5 Probleme lidhur me marrëveshjet kolektive.....	25
2.6 Paga, bisedimet kolektive dhe marrëveshja.....	25
2.7 Paga minimale dhe marrëveshja kolektive.....	26
Konkluzione dhe rekomandime	27
III. STATISTIKAT E PAGAVE.....	29
3.1 Historiku	29
3.2 Rekomandime ndërkombëtare mbi statistikat e pagave dhe çështja shqiptare.....	29
3.3 Programi kombëtar shqiptar i Statistikës mbi pagat.....	33
3.4 Përpjekjet shqiptare për të përmirësuar statistikat mbi pagat.....	35
3.5 Instituti i Sigurime Shoqërore (ISSH)	36
3.6 Rrjedhja e informacionit kombëtar dhe të dhënave mbi statistikat e pagave	37
Konkluzione dhe rekomandime	42
IV. PABARAZITË GJINORE ME NJË FOKUS NË HENDEKUN GJINOR TË PAGËS	43
4.1 Historiku	43
4.2 Burimet e pabarazisë.....	49
4.3 Hendeku i pagës në bazë të gjinisë.....	55
Konkluzione dhe rekomandime	57
V. POLITIKA E QËNDRUESHMËRISË SË PAGAVE DHE TË ARDHURAVE NË SHQIPËRI.....	60
5.1 Përmbledhje e konkluzioneve dhe rekomandimeve.....	60

Lista e figurave

Figura 1: Krahasimi midis ndryshimit në % të CPI-së dhe rritjes në % të pagës minimale (nominale)	8
Figura 2: Paga mesatare mujore dhe paga minimale.....	9
Figura 3: Krahasimi midis rritjes së PBB, ndryshimit në % të pagës minimale reale dhe ndryshim në % në nivelin e punësimit	11
Figura 4: Paga minimale	39
Figura 5: Ndryshimet në pagën mesatare mujore, çmimet konsumatore dhe pagën reale.....	46
Figura 6: Ndryshimet në degët kryesore të ekonomisë	47
Figura 7: Pagat sipas gjinisë	55

Lista e tabelave

Tabela 1: Rritja e pagës minimale dhe reale.....	7
Tabela 2: Paga mesatare mujore në sektorin publik dhe paga minimale zyrtare, 2000-2013.....	9
Tabela 3: Trendi absolut i varfërisë sipas rajoneve: 2002, 2005, 2012	13
Tabela 4: Burimet e mundshme statistikore	33
Tabela 5: Kontribuesit në ISSH	36
Tabela 6: Diferenca ndërmjet të punësuarve dhe kontribuesve.....	36
Tabela 7: Bilanci i forcës së punës.....	37
Tabela 8: Paga mesatare mujore	38
Tabela 9: Shpërndarja e mbrojtjes sociale	39
Tabela 10: Produktiviteti për të gjithë prodhuesit e tregut.....	40
Tabela 11: Rritja e raportit GDP/Punonjës.....	41
Tabela 12: Pagat mesatare mujore për punonjës (sektori privat dhe publik).....	47
Tabela 13: Pagat mesatare mujore sipas profesioneve ne sektorin publik.....	48
Tabela 14: Indikatorët e tregut të punës 2007-2012	49
Tabela 15: Indikatorët e papunësisë 2007-2012	50
Tabela 16: Struktura e popullsisë, ekonomi- joaktive.....	51
Tabela 17: Statusi i punësimit bazuar në moshë dhe gjini	52
Tabela 18: Aktiviteti ekonomik sipas moshës dhe gjinisë.....	53
Tabela 19: Profesionet kryesore dhe pagat në bazë të gjinisë.....	54

I. PAGA MINIMALE / STANDARDET E JETESËS

Paga minimale mund të kuptohet si "shuma minimale që duhet t'i paguhet një punëtori për punën e kryer ose shërbimet e dhëna, brenda një periudhe të caktuar, llogaritur në bazë të kohës ose të prodhimit, e cila nuk mund të reduktohet as nga marrëveshjet individuale dhe as nga ato kolektive. Ajo është e garantuar me ligj dhe mund të vendoset në një mënyrë të tillë që të mbulojë nevojat minimale të punonjësit dhe familjes së tij, në bazë të kushteve kombëtare ekonomike dhe sociale."¹

Standardet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) përcaktojnë se paga minimale duhet të përcaktohet nga autoritetet në marrëveshje, ose pas konsultimit të plotë me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punonjësve në fjalë. Pagat minimale përcaktohen në përputhje me kushtet e disa faktorëve ekonomikë dhe në përputhje me nevojat e punonjësve dhe familjeve të tyre për një jetë të mirë, duke marrë në konsideratë gjithashtu, kontributet e sigurimeve shoqërore, standardet relative të jetesës së grupeve të tjera sociale etj. Gjithashtu, në rastet kur është e nevojshme, autoritetet përgjegjëse për përcaktimin e pagës minimale, duhet të konsultohen me persona të tjerë të cilët përfaqësojnë interesat e përgjithshme të vendit, të emëruar pas konsultimit të plotë me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punonjësve në fjalë. Përfaqësimi i bizneseve dhe punëtorëve është i rëndësishëm, sepse sjell në vëmendjen e autoriteteve përkatëse, gjendjen e tregut të punës dhe nevojat e subjekteve të prekura nga politikat e tregut të punës.

Ky seksion ka për qëllim të paraqesë trendet për pagën minimale dhe mesatare në Shqipëri, varfërinë dhe nivelet e punësimit, si edhe faktorët dhe rezultatet që shoqërojnë përcaktimin e pagës minimale në Shqipëri.

1.1 Përcaktimi i pagës minimale në Shqipëri

Shqipëria filloi të zbatojë një pagë të caktuar minimale, e cila shërbente si një pagë dysheme dhe si pagë referencë për të gjitha pagat në sektorin publik dhe privat, në vitin 1995, rregulluar në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë, Ligji Nr. 7961, datë 13.04.1996². Më saktësisht, Neni 111 i *Kodit të Punës* i cili përmendet në nenin 3 të *Konventës për Përcaktimin e Pagës Minimale, 1970 (Nr. 131)*, tregon se paga minimale përcaktohet në bazë:

- Të faktorëve ekonomikë, duke përfshirë kërkesat e zhvillimit ekonomik, nivelet e produktivitetit dhe dëshirën për arritjen dhe mbajtjen e një niveli të lartë të punësimit.
- Të nevojave të punëtorëve dhe të familjeve të tyre, duke marrë parasysh nivelin e përgjithshëm të pagave në vend, koston e jetesës, përfitimet e sigurimeve sociale, dhe standardet relative të jetesës të grupeve të tjera shoqërore.³

¹ ILO, CEACR, Anketa e përgjithshme për pagat minimale, 1992, para. 42

² Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë,

(http://www.mpcs.gov.al/dpsb/images/stories/files/kodet/3.3.1._Kodi_Punes.pdf)

³ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë dhe Konventa për Rregullimin e Pagës Minimale, 1970 (nr 131),

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO).

Për të siguruar një proces trepalësh konsultimi, në vitin 1997 u themelua *Këshilli Kombëtar i Punës*, si institucioni më i lartë kombëtar për dialogun social trepalësh. Ky këshill përbëhet nga 27 anëtarë, nga të cilët 7 përfaqësues të Qeverisë, 10 përfaqësues të shoqatave të punëdhënësve dhe 10 përfaqësues të shoqatave të punëmarrësve. Ai përfshin "*shoqatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve*", të përcaktuara çdo tre vjet me një vendim të Këshillit të Ministrave⁴.

Këshilli Kombëtar i Punës ka qenë një institucion këshillues për Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe që prej Shtatorit, 2013 për Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, e cila ka marrë përsipër shumicën e përgjegjësive që më parë ishin nën kompetencën e Ministrisë së Punës.

Roli i Këshillit Kombëtar të Punës të mandatit të mëparshëm ka qenë i dobët ose për ta përshkruar më mirë, nuk ka patur impakt në procesin e vendimmarrjes. Mbledhjet e këshillit kanë qenë të parregullta, kryesisht të mbajtura *ad-hoc* dhe nganjëherë mungonte axhenda e duhur ose angazhimi i duhur nga pjesëmarrësit, gjë që ka ndikuar në dobësimin e mëtejshëm të rolit të këtij institucioni. Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta ka qenë pjesëmarrëse në këto takime, por angazhimi i saj është përshkruar si formal dhe sipërfaqësor në disa raste, ndërkohë që duhet të kishte pasur një rol më aktiv në këtë këshill për të siguruar në këtë mënyrë një dialog cilësor trepalësh.

Struktura e veçantë brenda këtij këshilli që organizon negociata trepalëshe për rregullimin e pagës minimale është Komiteti i pagave dhe pensioneve. Përsëri, ky komitet ka një rol formal dhe të dobët në përcaktimin e pagës minimale dhe roli i organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve është shumë i vogël. Për përcaktimin e pagës minimale ka dominuar gjithmonë vendimi i Qeverisë, ndërkohë që fuqia negociuese e partnerëve socialë ka qenë pothuajse joekzistente. Paga minimale e publikuar nga Ministria e Financave, duhet të diskutohet në Komisionin e Pagave, duke siguruar një pjesëmarrje tripalëshe dhe dialog social. Megjithatë, procedurat janë formale dhe vendimet janë zakonisht të para-përcaktuara nga qeveria, për arsyt shpjeguara më lart.

Paga minimale e publikuar nga Ministria e Financave është paga minimale zyrtare dhe vlen si për sektorin publik ashtu edhe privat. Megjithatë, si rezultat i negociatave të niveleve të përgjithshme apo sektoriale mes punëdhënësve dhe shoqatave të punëmarrësve, paga minimale në marrëveshje të tilla është shpesh më e lartë se paga minimale zyrtare.⁵ Paga minimale zyrtare mujore jepet për një total prej 174 orë pune në muaj, dhe në bazë të vlerës së saj, Këshilli i Ministrave përcakton gjithashtu pagën minimale përkatëse për orë.

⁴ Neni 200, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë.
(http://www.mpcs.gov.al/dpshb/images/stories/files/kodet/3.3.1._Kodi_Punes.pdf)

⁵ Kodra F., 2011, Shqipëria: nevojë urgjente për reforma,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_172435.pdf

1.2 Trendet e pagës minimale

Paga minimale nominale, ka pësuar rritje me kalimin e kohës, edhe pse me ritme të ndryshme, duke mbuluar në këtë mënyrë rritje të niveleve të inflacionit (përveç për vitin 2007, shih tabelën 1 si edhe figurën 1). Në vitin 2007 paga nominale nuk ka ndryshuar nga një vit më parë, ndërsa inflacioni është rritur me 0,6%, gjë që çoi në një rënie të rritjes së pagës minimale reale me 3,1% (Figura 1, Tabela 1).

Tabela 1: Rritja e pagës minimale dhe reale

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Paga minimale nominale (në LEK)	7580	9400	10060	10080	11800	14000	14000	17000	18000	19000	20000	21000	22000
Paga minimale Reale	7345	8901	9728	9858	11564	13650	13566	16626	17370	18316	19660	20496	21582
Ndryshimet vjetore në CPI	3,1	5,3	3,3	2,2	2,0	2,5	3,1	2,2	3,5	3,6	1,7	2,4	1,9
Ndryshimi vjetor i pagës minimale nominale (%)	9	26	5	9	9	18	0	24,4	5,9	5,6	5,3	5	4,8
Ndryshimi vjetor i pagës minimale reale (%)	5,9	20,7	1,7	6,8	7	15,5	-3,1	22,2	2,4	2	3,6	2,6	2,9

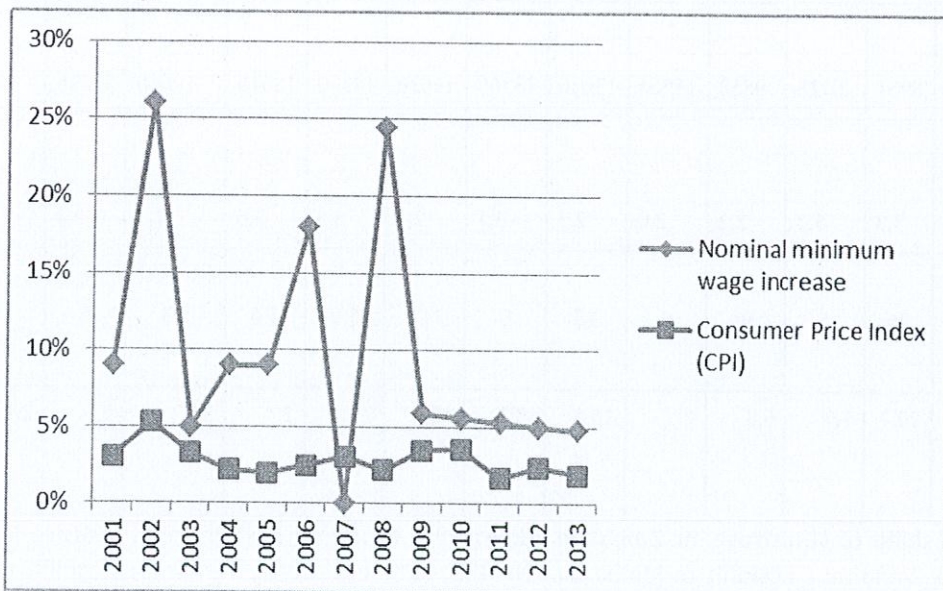
Burimi: Vendimi i Këshillit të Ministrave, nr 203, datë 22.04.1999; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr 374, datë 14.7. 2000; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr 423, date 11.6 2001; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 307, datë 27.6. 2002; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr 588, datë 28.8. 2003; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr 405, datë 25.6.2004; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr 460, datë 23.6. 2005; Vendim i Këshillit të Ministrave nr 245, datë 27.4.2006; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr 235, datë 27.2.2008; Vendim i Këshillit të Ministrave Nr. 995, datë 2.7.2008; Vendim i Këshillit të Ministrave nr 522, datë 13.5. 2009; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 566, dated 14 27.7.2010; Vendim i Këshillit të Ministrave nr 541, datë 27.7.2011; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 414, datë 27.06.2012; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr 573, datë 2013/07/03, INSTAT 2013
(<http://www.instat.gov.al/en/themes/prices.aspx>)

Paga minimale ka mbuluar rritjet në nivelet e CPI-së por rritja e saj nuk ka pasur ndonjë efekt nxitës në inflacion. Figura 1 krahason rritjen në % të pagës nominale me ndryshimin në % të Indeksit të Çmimeve të Konsumit, gjatë periudhës 2001-2013. Mund të shihet qartë nga grafiku që rritjet e mprehta të pagës minimale nuk kanë shkaktuar efekte inflacioniste. Në vitin 2001-2002 kur paga minimale u rrit me 26%, CPI u rrit me 1,7%, ose norma e rritjes së CPI-së, u ul me 0.514%. Përsëri në vitet 2007-2008, ndërsa paga minimale u rrit me 24,4%, rritja vjetore e çmimeve të konsumit ishte 2,2%, ose norma e rritjes CPI ishte -0.409%. Nga njëra anë, kjo do të

thotë se rritjet e mëtejshme të pagës minimale nuk do të kenë një ndikim të mëvonshëm në inflacion, i cili është një tjetër argument pro rritjes së mëtejshme të pagës minimale në Shqipëri me qëllim mbrojtjen e shtresës punëtore dhe për të siguruar që të punësuarit të marrin një pagë aq të madhe sa të mjaftojë për të mbuluar kufirin minimal të jetesës.

Nga ana tjetër, arsyet e një ndikimi të tillë jo të konsiderueshëm të rritjes së pagës minimale mbi inflacionin, mund të rezultojë nga një pjesë e madhe e ekonomisë informale. Në këtë rast, punonjësit do të marrin një pagë më të lartë (të ashtuquajturat "pagat zarf") dhe një rritje e pagës minimale thjeshtë do të ngushtonte hendekun mes pagës aktuale dhe pagës minimale të deklaruar zyrtarisht që punonjësit marrin, por nuk do të sillte para shtesë në ekonomi. Një tjetër arsye mund të jetë se rritjet e pagës minimale në nivelin e përgjithshëm të çmimeve mund të jenë shumë të vogla për të ndikuar në mënyrë të konsiderueshme inflacionin, pra efekti mund të jetë i papërfillshëm.

Figura 1: Krahasimi midis ndryshimit në % të CPI-së dhe rritjes në % të pagës minimale (nominale)



Burimi: INSTAT 2013, Llogaritjet e autorit

Siç mund të shihet nga Figura 1, paga minimale në Shqipëri ka mbuluar rritjet e inflacionit, me përjashtim të vitit 2007, kur rritja e pagës minimale reale ishte negative në 3,1%. Paga minimale reale është e axhustuar me normën e inflacionit dhe përfaqëson fuqinë e vërtetë blerëse të pagës minimale.

1.3 Paga mesatare dhe paga minimale

Raporti i pagës minimale zyrtare mbi pagën mesatare mujore gjatë 13 viteve të fundit ka ndryshuar nga 0,413 në 2003 në 0,486 në vitin 2006. Në periudhat 2002-2004; 2006-2007; 2008-2012 paga mesatare është rritur më shumë se paga minimale, siç është paraqitur në figurën 2, e cila ka çuar në raportet e ulëta pagë minimale / pagë mesatare. Sa më e ulët paga minimale në krahasim me pagën mesatare, aq më të ulëta janë standardet relative të jetesës të përfituesve të pagës minimale në krahasim me grupet e tjera sociale. Një rënie në raportin Pagë Minimale (MW) / Pagë Mesatare (AW) mund të jenë një tregues i rritjes së pabarazisë së të

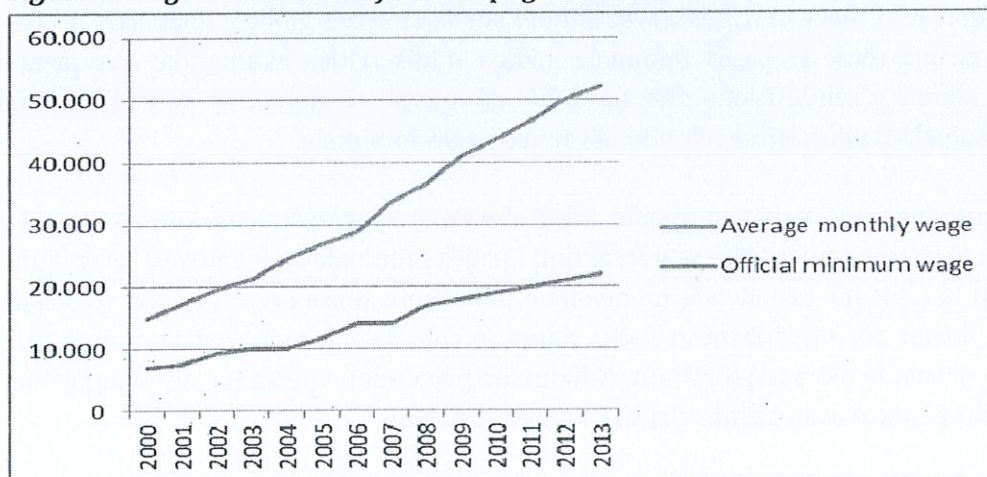
ardhurave. Pagat minimale duhet të përcaktohen në bazë të nivelit të përgjithshëm të pagave dhe standardeve relative të jetesës të grupeve të tjera të krahasueshme shoqërore.

Tabela 2: Paga mesatare mujore në sektorin publik dhe paga minimale zyrtare, 2000-2013, në lekë

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Paga minimale zyrtare (1)	7.000	7.580	9.400	10.060	10.080	11.800	14.000	14.000	17.000	18.000	19.000	20.000	21.000	22.000
Paga mesatare mujore (2)	14.963	17.218	19.659	21.325	24.393	26.808	28.822	33.750	36.537	40.874	43.625	46.665	50.092	52.150
Raporti (1)/(2)	0,46782	0,440237	0,4782	0,4717	0,413	0,4402	0,486	0,4148	0,4653	0,4403777	0,43553	0,42859	0,4192	0,4219

Burimi: INSTAT 2013 të dhënat administrative; Llogaritjet e autorit

Figura 2: Paga mesatare mujore dhe paga minimale



Burimi: INSTAT, 2013

1.4 Faktorët që ndikojnë në përcaktimin e pagës minimale

Ka disa faktorë dhe kushte që duhet të merren në konsideratë kur diskutohet për përcaktimin e pagave minimale. Siç theksohet në pikën 2 të nenit 111 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë: Paga minimale përcaktohet në bazë të:

- Faktorëve ekonomikë dhe kërkesave për zhvillim ekonomik, uljes së papunësisë dhe rritjes së prodhimit;
- Nevojave të punonjësve dhe familjeve të tyre, duke marrë parasysh standardet e tyre të përgjithshme të jetesës, të ardhurat që rrjedhin nga sigurimet shoqërore dhe standardet relative të jetesës të grupeve të tjera shoqërore.

Paragrafët në vijim trajtojnë faktorët e përmendur më lart në mënyrë më të detajuar.

1.4.1 Rritja ekonomike dhe punësimi

Pagat minimale pasqyrojnë zhvillimin ekonomik të një vendi. Për këtë arsye, është e rëndësishme që të merren në konsideratë faktorët dhe kushtet specifike ekonomike kur bëhet rregullimi i pagës minimale.

Treguesi kryesor për rritjen ekonomike të një vendi, është norma e rritjes së PBB-së. Për këtë arsye është e dobishme që të shikohen modelet e trendeve midis normave të rritjes dhe pagave minimale gjatë viteve në Shqipëri. Në vitin 2001-2002 norma e rritjes ekonomike ka qenë negative, por megjithatë paga minimale është rritur ndjeshëm. Prej vitit 2008, ekonomia u përball me një rënie të ritmeve të rritjes, kryesisht për shkak të krizës globale financiare, e cila u reflektua edhe në një rënie të pagës minimale. Lidhja midis rritjes ekonomike dhe pagave minimale është shumë e rëndësishme dhe ajo duhet gjithmonë të merret në konsideratë nga autoritetet dhe subjektet përgjegjëse për përcaktimin e pagës minimale.

Lidhja midis punësimit dhe pagës minimale është debatuar gjerësisht nga kundërshtarët e pagës minimale, të cilët argumentojnë se përcaktimi i pagës minimale sjell ngurtësi në tregun e punës dhe mund të ndikojnë negativisht në nivelet e punësimit, sepse nivelet e larta të pagave minimale rrisin kostot për punëdhënësit e cila mund të çojë në një reduktim të numrit të të punësuarve apo norma të ulëta të punësimit. Ndikimi që paga minimale ka pasur në punësimin në Shqipëri është i paqartë ose e thënë ndryshe, i parëndësishëm.

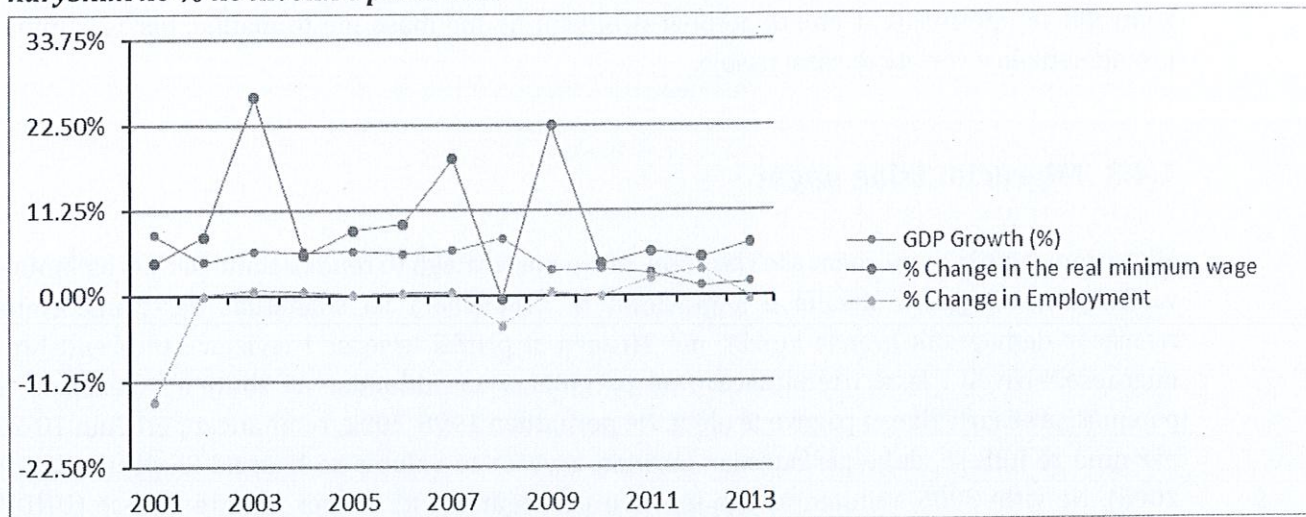
Trendet e ndryshimeve në nivelet e punësimit dhe rritjen e pagave minimale, nuk mendohet të kenë një lidhje të rëndësishme më njëra-tjetrën.

Në anën tjetër, Shqipëria ka një pjesë të madhe të punëtorëve të vetëpunësuar në sektorin informal, në mënyrë specifike përllogariten në 29% të punësimit të përgjithshëm informal. Krahasuar me disa nga vendet tona fqinje, në Mal të Zi 15.8% e të gjithë punëtorëve informal

janë të vetë-punësuar, ndërsa në Moldavi 61.3% e të gjithë punëtorëve informalë konsiderohen të vetëpunësuar⁶.

Këto shifra tregojnë se natyra e punësimit informal mund të variojë në mënyrë të konsiderueshme midis këtyre vendeve. Ndërkohë në Moldavi, një numër i madh i punësimit informal është zhvilluar si vetëpunësim kryesisht në këtë drejtim, në vendet si për shembull Mali i Zi dhe Shqipëri, punësimi informal është shumë më tepër i bazuar në një marrëdhënie aktuale të punësimit, duke përfshirë mbikëqyrjen e një punëmarrësi informal nga punëdhënësi.

Figura 3: Krahasimi midis rritjes së PBB, ndryshimit në % të pagës minimale reale dhe ndryshim në % në nivelin e punësimit



Burimi: INSTAT 2013, llogaritjet e autorit

1.4.2 Tregu informal i punës

Rregulloret e tregut të punës, tatimet dhe politikat e sigurimeve shoqërore mund të ofrojnë stimuj për punonjësit për të kaluar nga tregu informal i punës në atë formal.

Punësimi informal është përcaktuar si "numri i përgjithshëm i vendeve informale të punës, i kryer në sektorin e sipërmarrjes, ndërmarrjeve të sektorit informal apo familjare, gjatë një periudhe të dhënë".⁷

Përveç përkufizimit të mësipërm, të ashtuquajturat "pagat zarf" janë një praktikë e përhapur në kuadër të aktiviteteve të ekonomive informale. Pagat zarf kanë pasoja serioze mbi të ardhurat tatimore të Shqipërisë dhe përfitimet e ardhshme të punonjësve. Punëdhënësit i paguajnë punëmarrësit, zyrtarisht me një pagë më të ulët, zakonisht pagën minimale. Kjo pjesë e pagës

⁶ ILO. Një Vështrim krahasues i Punësimit Informal në Shqipëri, Bosnje dhe Herzegovina, Moldavia dhe Mali i Zi, 2011, f.10.

⁷ ILO. Një Vështrim krahasues i Punësimit Informal në Shqipëri, Bosnje dhe Herzegovina, Moldavia dhe Mali i Zi, 2011, f.5

deklarohet dhe tatóhet, ndërsa pjesa tjetër paguhet me para në dorë. Kjo është ajo që quhet punë e padeklaruar dhe ajo sjell disa implikime ekonomike. Puna e padeklaruar përcaktohet si më poshtë: aktivitetet prodhuese që janë të ligjshme sipas natyrës së tyre, por nuk janë deklaruar tek autoritetet publike, duke marrë parasysh ndryshimet në sistemin rregullator ndërmjet Anëtarëve të Shteteve.⁸ Pagat e sektorit publik janë mesatarisht 25 përqind më të larta se pagat në përgjithësi, duke përfshirë edhe të vetëpunësuarit.⁹ Pagat në sektorin privat janë më të larta se sa evidentohet nga të dhënat zyrtare. Pothuajse 60 përqind e të gjithë të punësuarve të regjistruar, ata që paguajnë kontributet e sigurimeve shoqërore, përfitojnë nga të ardhurat të barabarta me pagën minimale (ETF, 2006). Paga informale është një fenomen e cila është pasojë e shkaqeve të tjera më të mëdha. Për këtë arsye, është sugjeruar që të përmirësohet sistemi i kontrollit të informalitetit dhe të hetohet problemi në një masë më të madhe, për të kuptuar problematikën e vërtetë të kësaj pasoje.

1.4.3 Migracioni dhe pagat

Migracioni, qoftë i brendshëm ose i jashtëm, ofron një strategji të rëndësishme për përbalimin e varfërisë në Shqipëri. Shkalla e migracionit të brendshëm ka shkaktuar një transformim rrënjësor demografik brenda vendit, me Tiranën si pritësi kryesor i lëvizjeve të brendshme migruese.¹⁰ Niveli i lartë i remitancave në përgjithësi ka ndihmuar në zbutjen e pasojave të papunësisë së lartë dhe të pagave të ulëta. Në periudhën 1998-2002, remitancat përbënin 10-22 për qind të PBB-së, duke përfaqësuar burimin kryesor të valutës së huaj në Shqipëri (UNDP, 2005). Në vitin 2005, remitancat nga jashtë u përlogaritën në 12 për qind të PBB-së (UNDP, 2006), ndërsa në vitin 2008 kanë qenë në nivelin e 8-9 për qind të PBB-së (Banka e Shqipërisë, 2008).¹¹ Kjo rënie në nivelin e remitancave mund t'i atribuohet ndikimit të krizës financiare në vendet e migracionit, ku shumica e emigrantëve shqiptarë jetojnë, më saktësisht, Greqi dhe Itali.

1.4.4 Standardet e jetesës dhe varfëria

Cilësia e jetës është një tregues i qartë i mirëqenies ekonomike dhe ka 6 aspekte kryesore¹²: i) Punësimi; ii) Totali i të ardhurave; iii) Familja dhe Shtëpia; iv) Jeta Shoqërore dhe Përfshirja e komunitetit; v) Kujdesi shëndetësor dhe sigurimi shëndetësor; vi) Dija dhe arsimiti. Të dhënat e varfërisë të ofruara nga Instituti Shqiptar i Statistikave tregojnë se Shqipëria ka një nga nivelet më të larta të varfërisë në Evropë. Treguesit e varfërisë në Shqipëri mbështeten më shumë në vlerësimet e konsumit sesa të vlerësimet për të ardhurat, pasi informacioni në lidhje me të ardhurat është më pak i besueshëm për shkak të vetëdeklarimit të një pjese të mirë të popullsisë që është e vetëpunësuar. Kufiri absolut i varfërisë është përcaktuar në lidhje me një shportë të mallrave ushqimore dhe jo-ushqimore dhe mundëson lehtësisht krahasimin nga

⁸ Bashkimi Europian

⁹ Kodra, Filloreta, 2011, "Shqipëria, nevojë urgjente për reforma"

¹⁰ Castaldo A., Litchfield J., Reilly B., Kush është më i prirur për të migruar nga Shqipëria? Dëshmi nga Shqipëria. Anketa e matjes së standardeve të jetesës.

¹¹ Kodra, Filloreta. *Shqipëria: nevojë urgjente për reforma të pagave*. In Schmidt, V. and Vaughan-Whitehead, D. (Eds.), Ndikimi i krizës mbi pagat në Evropën Juglindore, ILO, 2011, p.31

Fondacioni Europian për Përmirësimin e Kushteve të Punës dhe Jetesës

¹² Kodra, Filloreta; Ndikimi i krizës mbi pagat në Shqipëri

koha në kohë midis grupeve. Duke marrë 2008 si referencë, varfëria në Shqipëri është rritur. Në vitet e mëparshme, varfëria ka rënë nga 25.4% në 2002 në 18.5% në 2005 dhe 12.4% në vitin 2008. Popullsia në varfëri ekstreme, të përkufizuar si njerëz që kanë vështirësi në përmbushjen e nevojave bazë ushqimore, është rritur nga 1.2% në 2008 në 2.2% në vitin 2012. Varfëria ekstreme ra nga 4.7% në vitin 2002 në 3.5% në 2005 në 1.2% në vitin 2008. Në vitin 2012, varfëria e skajshme është rritur 2.2% në zonat urbane dhe 2.3% në zonat rurale (Tabela 3). Rritja e pagës minimale ka një efekt të paqartë në nivelet e varfërisë por ka një mungesë të studimeve në kuadër të trajtimit të kësaj marrëdhënie. Nga njëra anë, një rritje e pagës minimale mund të rrisë nivelet e papunësisë për shkak të ngurtësisë së tepërt në tregun e punës dhe kostos të lartë të punës për punëdhënësit. Në anën tjetër paga minimale për të punësuarit është rritur, çka çon në rritjen e të ardhurave për përfituesit e pagës minimale. Drejtimi i veçantë varet se si tregu do të përgjigjet për ndryshimet në pagën minimale. Studime të mëtejshme janë të nevojshme në këtë drejtim, të cilat mund të provojnë se si mund të reagojë tregu shqiptar.

Tabela 3: Trendi absolut i varfërisë sipas rajoneve: 2002, 2005, 2012

Rajonet	Treguesit e Varfërisë	2002			2005			2008			2012		
		Urban	Rural	Totali	Urban	Rural	Totali	Urban	Rural	Totali	Urban	Rural	Totali
Bregdetar	%	20.2	20.9	20.6	11.6	19.7	16.2	10.7	15	13	17.3	17.9	17.6
	Hendeku	5.4	3.6	4.4	2	4.1	3.2	2.7	2.5	0.2	3.8	3.5	3.7
	Ashpërsia	2.1	1	1.5	0.6	1.3	1	1	0.6	0.7	1.2	1.1	1.2
Qëndror	%	19.3	28.5	25.6	12.5	25.9	21.2	10.3	10.9	10.7	10.3	13.8	12.5
	Hendeku	3.8	6.5	5.7	3	6	5	1.9	1.9	1.9	2.2	2.9	2.6
	Ashpërsia	1.2	2.1	1.8	1.2	2.1	1.8	0.6	0.4	0.5	0.7	1.1	0.9
Malor	%	24.7	49.5	44.5	17.1	27.7	25.6	14.7	29.8	26.6	13.7	15.9	15.3
	Hendeku	6.5	12.3	11.1	3.6	5.5	5.1	3.2	6.2	5.6	2.5	2.5	2.5
	Ashpërsia	2.6	4.4	4.1	1.1	1.7	1.5	1.2	1.8	1.7	0.9	0.6	0.7
Tirana	%	17.8		17.8	8.1		8.1	8.7		8.7	12.6		12.6
	Hendeku	3.8		3.8	1.6		1.6	1.2		1.2	2.6		2.6
	Ashpërsi	1.3		1.3	0.5		0.5	0.2		0.2	0.8		0.8
TOTAL I	%	19.5	29.6	25.4	11.2	24.2	18.5	10.1	14.6	12.24	13.6	15.3	14.3
	Hendeku	4.5	6.6	5.7	2.3	5.3	4	1.9	2.6	2.3	2.9	3	2.9
	Ashpërsia	1.6	2.1	1.9	0.8	1.8	1.3	0.6	0.7	0.7	0.9	1	1

Burimi: INSTAT 2013

1.5 Paga dhe sistemi tatimor

Sistemi i taksave është një çështje e rëndësishme që duhet të adresohet në kontekstin e pagës minimale dhe nivelin e pagave në përgjithësi. Kjo për shkak të faktit se:

- i) Tatimi mbi të ardhurat përcakton pagën neto;
- ii) Kuadri i taksimit në vendet me një zbatim të dobët të ligjit, mund të jetë një ndikim i rëndësishëm në zhvillimin e ekonomisë informale.

Taksa e sheshtë apo progresive

Deri në vitin 2007, në Shqipëri kishte 5 norma të tatimit mbi të ardhurat 5, 10, 15, 25 dhe 30%. Në gusht 2007, ky sistem u zëvendësua me taksën e sheshtë 10% mbi të ardhurat personale. Kështu, pavarësisht nga paga, "i pasur" dhe "i varfër" do të tatoheshin në mënyrë të barabartë.

Kjo është argumentuar për të rritur fitimet e bizneseve dhe për të inkurajuar investimet. Si rezultat do të kishte më shumë punësim. Që prej Janarit 2014, Shqipëria ka miratuar një sistem progresiv të taksave, duke zëvendësuar sistemin e taksimit të sheshtë që ka pasur më parë. Skema e re e tatimit mbi të ardhurat është si vijon: të ardhurat deri në 30.000 lekë janë përjashtuar nga taksat; të ardhurat nga 30.001 deri në 130.000 lekë tatohen me 13% të shumës së mësipërme 30.000 lekë; dhe të ardhurat nga 130.001 lekë dhe më lart, tatohen me 13.000 lekë plus 23% të shumës së mësipërme 130.000 lekë. Kjo do të thotë se individët që fitojnë më shumë, do të paguajnë taksa mbi të ardhurat më të larta. Tatimi progresiv ka tendencë për të reduktuar pasojat e taksimit mbi individët me kapacitet të ulët për të paguar, duke e zhvendosur këtë peshë tek individët me një kapacitet më të lartë për të paguar. Rezultatet e kalimit në një sistem tatimor progresiv mbeten ende për t'u parë.

1.6 Paga minimale si referencë për bizneset

Paga minimale është përdorur si një pikë referimi për atë që konsiderohet shpërblim i drejtë në tregun e punës. Paga minimale është përdorur si një etalon matës dhe në këtë mënyrë pagat dhe përfitimet janë kuotuar në shumëfisha të pagës minimale (Maloney dhe Nunez 2003).

Në të kaluarën, të punësuarit në Shqipëri u përballën me dy paga minimale, kjo në varësi të sektorit në të cilin ata punonin: sektorin publik ose privat. Përcaktimi i një page minimale për të gjithë punëtorët, pavarësisht sektorit në të cilin ata punonin, është parë si një mënyrë shumë e thjeshtë për të nxitur evazionin fiskal nga bizneset.

Shqipëria ka një treg të madh informal, që përlllogaritet rreth 30%-40%, sipas vlerësimeve të FMN-së në 2011 dhe informaliteti i tregut të punës është një pjesë e rëndësishme e tij.

Ndër të gjitha problemet që kanë të bëjnë me ekonominë informale, si konkurrenca e pandershme e biznesit, reduktimi i kontributeve shoqërore, kanë një impakt negativ në zhvillimin e përgjithshëm të ekonomisë së vendit. Gjithashtu, informaliteti i lartë në sektorin privat, krijoi një diskriminim të një takse të "rreme" midis të punësuarve në sektorin privat dhe

të punësuarve në sektorin publik. Për të shmangur këtë, në vitin 2007 qeveria miratoi një vendim për përcaktimin e niveleve të referencës për pagat në sektorin privat.¹³ Kjo do të rriste të ardhurat nga tatimi mbi të ardhurat, përtej të ardhurave. Pagat referuese i referohen pagave të nivelit minimal të përcaktuar për disa profesione të caktuara (për menaxherin, specialistin e lartë) në kompani private dhe për të vetëpunësuarit - për këtë të fundit si bazë minimale për llogaritjen e tatimit mbi të ardhurat personale. Në maj 2012, paga referencë është hequr sipas një vendimi të Këshillit të Ministrave. Në mungesë të faqeve referuese për bizneset, është me rëndësi forcimi i sistemit të kontrollit të punës në lidhje me pagat.

Konkluzione

- Paga minimale është rritur nga viti në vit si në terma nominalë ashtu dhe realë, por paga minimale aktuale nuk mund të mbulojë të gjitha shpenzimet minimale të jetesës në Shqipëri dhe në këtë mënyrë nuk përmbush një nga synimet kryesore të saj: që të merren në konsideratë nevojat e punëtorëve dhe familjeve të tyre, duke marrë parasysh koston e jetesës, përfitimet e sigurimeve shoqërore, si dhe standardet relative të jetesës së grupeve të tjera shoqërore.
- Pragu minimal i jetesës/standardet minimale të jetesës në Shqipëri nuk përcaktohen nga ndonjë institucion publik të tillë si INSTAT, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë ose Ministria e Financave.
- Roli i partnerëve socialë në procesin e vendimmarrjes dhe negociatave trepalëshe ka qenë i dobët dhe i parëndësishëm. Deri tani, roli i institucioneve kombëtare për negociimin dhe rekomandimin e pagave (të tilla si Komisioni i Pagave dhe Pensioneve, Këshilli Kombëtar i Punës, etj) është shumë formal dhe pothuajse i papërfillshëm, pavarësisht nga prania e organeve trepalëshe që pritet të luajnë një rol (Këshilli Kombëtar i Punës dhe brenda tij, Komisioni pagave pritet të negociojë pagën minimale).
- Nuk ka negociata në nivel ndërmarrje që mund të çojë në një diferencim të pagës minimale (dhe pagës mesatare) për degë të ndryshme, duke pasur si referencë kryesore pagën minimale kombëtare. Për më tepër, nuk ka përfaqësues të punëmarrësve në nivel ndërmarrje.
- Mbledhja e statistikave dhe të dhënave për standardet minimale të jetesës/pagat minimale duhen përmirësuar jo vetëm për sektorin publik, por edhe për sektorin privat, i cili duhet të rregullohet me ligj. Në veçanti, varfëria ose pragu i standardeve minimale të jetesës duhet të përlogariten nga një burim i pavarur informacioni dhe të ofrojnë negociata për pagën minimale.
- Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë duhet të vendosë theksin më shumë në mbledhjen e statistikave të nevojshme për të siguruar mbledhjen e vazhdueshme të informacionit për gjendjen dhe ndryshimet e pagave, të cilat do të shërbejnë si një input për politikën e duhura për pagat.

¹³ Kodra, Filloreta; Ndikimi i krizës mbi pagat në Shqipëri

Rekomandime

- Të merren në konsideratë kriteret e duhura, për ta bërë sistemin e përcaktimit të pagës minimale si një pagë dysheme efektive për pagat dhe gjithashtu një element në strategjinë e zhvillimit ekonomik dhe social. Niveli minimal i pagës duhet të rregullohet herë pas here, në bazë të ndryshimeve të shpenzimeve të jetesës dhe kushteve të tjera ekonomike. Paga minimale duhet të luajë rolin e pagës dysheme, që lejon punonjësit të kenë standarde të denja jetese. Kjo kërkon së pari që të ketë një pagë minimale të përshtatur sipas pragut të standardeve minimale të jetesës; së dyti, kjo kërkon përshtatje më të rregullta të pagës minimale. Për të mundësuar një rritje të vazhdueshme dhe në mënyrë më të rregullt të pagës minimale, disa prej kufizimeve që janë aktualisht në pagën minimale duhet të hiqen, për shembull lidhja automatike midis rritjes së pagës minimale dhe rritjes së përfitimeve shoqërore.
- Sipas studimeve të realizuara, është arritur në përfundimin se rritja e pagës minimale në Shqipëri asnjëherë nuk ka luajtur një efekt nxitës në inflacion, çka do të thotë se ajo mund të rritet më tej pa pasur frikë nga efektet inflacioniste, sidomos duke pasur parasysh nivelin e saj aktual të ulët.
- Një rritje më domethënëse në pagën minimale do të shërbejë si një mjet për t'i dekurajuar punëdhënësit që t'i deklarojnë të gjitha pagat si paga minimale (duke paguar pjesën tjetër "nën dorë" në mënyrë që të minimizojnë pagesën e kontributeve të tyre shoqërore). Nëse hendeku midis pagës minimale dhe pagës aktuale (marrë nga punëtorët në të ashtuquajturën "pagë zarf") zvogëlohet, punëdhënësit mund të kenë një nxitje për të deklaruar të gjithë pagën e paguar për punëtorët.
- Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë duhet të forcojë procesin e negociatave trepalëshe dhe të sigurojë që partnerët socialë të marrin pjesë në një shkallë më të gjerë dhe të luajnë një rol më të rëndësishëm për të hartuar dhe zbatuar politikën e pagave. Për më tepër, ajo duhet të luajë një rol kryesor në përcaktimin e pagave minimale, duke thirrur një lloj sekretariati të përhershëm për Këshillin Kombëtar të Punës dhe Komitetin për Pagat, së dyti duke siguruar mbledhjen e të dhënave të pavarura dhe të besueshme për pagat, dhe e treta duke siguruar që paga minimale të rregullohet me anë të Komitetit për Pagat.
- Ekziston nevoja për të nisur një proces për rregullimin e pagave në nivele të ndryshme: nivel kombëtar, sektorial dhe ndërmarrje, si dhe për të siguruar një dialog social funksional trepalësh ku roli i partnerëve socialë të jetë i fortë.

II. MARRËVESHJET KOLEKTIVE/RREGULLIMI I PAGËS

Në 20 vitet e fundit Shqipëria ka ecur me ritme të shpejta drejt konsolidimit të demokracisë, ekonomisë së tregut dhe zhvillimit shoqëror në vend. Në këtë kontekst, edhe marrëdhëniet industriale kanë përparuar në një masë të madhe. Sindikatat në Shqipëri kishin një rol të drejtpërdrejtë në dhënien fund të komunizmit dhe në vendosjen e demokracisë. Zhvillimi i mëtejshëm ekonomik dhe social i vendit krijoi rrethanat objektive për forcimin e sindikatave, por edhe krijimin dhe zhvillimin e organizatave të punëdhënësve. Me mbështetjen e partnerëve ndërkombëtarë, dhe sidomos të ILO-s, u inicua dialogu social trepalësh (sindikatat, organizatat e punëdhënësve dhe shteti). Pavarësisht nga sukseset e padiskutueshme deri më tani, mbetet

akoma shumë punë për t'u bërë në kuadër të dhënies së një roli të rëndësishëm këtij dialogu, për të kontribuar në mirëqënien e vendit.

Krijimi i Këshillit Kombëtar të Punës (KKP) dhe Komisionet e saj përgjegjëse (përfshirë Komisionin e Pagave), është një nga arritjet e këtij komunikimi. Që prej më shumë se 15 vjet të aktivitetit të tij, KKP-ja ka këshilluar qeverinë, ndër të tjera edhe në lidhje me përcaktimin e pagës minimale në Shqipëri. Rekomandimet e këtij raporti, kanë për qëllim të kontribuojnë në forcimin e procesit të dialogut social në përgjithësi dhe në procesin e përcaktimit të pagës në veçanti, si një element i rëndësishëm i marrëdhënieve industriale. Të tre partnerët janë të vetëdijshëm për rolin e tyre të rëndësishëm dhe ndërveprimin e tyre. Angazhimi trepalësh mbetet i rëndësishëm, ndërsa dialogu dypalësh mbetet i dobët në vend. Kjo është për shkak të pabarazisë në zhvillimin e sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve, si dhe nevojën për konsolidimin e mëtejshëm përkatës në aspektet e përfaqësimit dhe cilësinë e përfaqësimit. Megjithatë Shqipëria ka ratifikuar konventat kryesore të ILO-s, ka ende vend për përmirësim në kuadër të legjislacionit të punës, veçanërisht duke reflektuar rekomandimet e ILO-s.

2.1 Një vështrim i përgjithshëm mbi marrëdhëniet aktuale industriale

Në këtë pjesë të raportit, ne do të përpiqemi të bëjmë një përshkrim të shkurtër të historisë së marrëdhënieve trepalëshe në Shqipëri dhe një analizë të aktorëve relevantë dhe aktiviteteve të tyre.

Marrëdhëniet industriale, përveç se të përmendura në Kushtetutën e Shqipërisë (neni 14), janë të sanksionuara qartë në Kodin e Punës. Gjithashtu, duhet të theksohet se Shqipëria ka ratifikuar konventat kryesore të ILO-s (nr. 29, 87, 98, 100, 111, 131, 138 dhe 182). Nga ana tjetër, aplikimi i Shqipërisë në prill 2009, për statusin e vendit kandidat në BE, inkurajoi qeverinë dhe parlamentin që të punojë për harmonizimin e legjislacionit kombëtar të punës me atë çka është rënë dakort me BE-në. Sigurisht, shumë punë mbetet për t'u bërë për të përfunduar procesin, por problemi i vërtetë këtu qëndron në diferencën e madhe midis legjislacionit të miratuar dhe zbatimit të tij.

Raporti i Progresit të Komisionit Evropian të vitit 2012 vë në dukje në kapitullin e dytë, Kriteret Politike, që:

"Të drejtat e punës dhe të sindikatave janë respektuar në përgjithësi. Dialogu ka nisur me sindikatat mbi kriteret për anëtarësim e Këshillit Kombëtar të Punës. Sindikatat kanë raportuar se institucionet shtetërore nuk kishin vullnetin të nënshkruanin marrëveshje kolektive në sektorin publik. Negociatat kolektive në sektorin privat mbeten të pazhvilluara. Mangësi vërehen në zbatimin e legjislacionit për punën e fëmijëve."

2.2 Këshilli Kombëtar i Punës

Këshilli Kombëtar i Punës (KKP) është organi më i lartë trepalësh i dialogut social në nivel kombëtar, i cili ushtron aktivitetin e tij në bazë të nenit 200 të Ligjit 7961, datë 12.07.1995 "Kodi i Punës të Republikës së Shqipërisë" (i ndryshuar), VKM nr 730, datë 6.11.2003, "Për funksionimin e Këshillit Kombëtar të Punës dhe caktimin e përfaqësuesve të Këshillit të Ministrave në KKP" dhe rregulloren e funksionimit të tij.

Baza e nevojshme ligjore është hartuar në bashkëpunim me sindikatat, organizatat e punëdhënësve dhe asistencën e ILO-s. Mbledhja e parë e KKP-së u mbajt në vitin 1997, gjatë të cilës u miratua rregullorja e funksionimit të KKP-së. Ka pasur përpjekje të vazhdueshme në vite për të përfunduar dhe për të përmirësuar kornizën e nevojshme ligjore në përputhje me standardet ndërkombëtare, e cila ka shërbyer për të forcuar dhe zhvilluar institucionet e partneritetit social.

Misioni i KKP-së është ruajtja e ekuilibrit social, nëpërmjet harmonizimit të interesave të palëve të përfshira, për të arritur një mirëkuptim social nëpërmjet zhvillimit të dialogut social ndërmjet Qeverisë dhe Partnerëve Sociale, minimizimin e konflikteve sociale dhe arritjen e marrëveshjeve të pranueshme nga palët, nëpërmjet shkëmbimit të informacionit dhe shqyrtimit të propozimeve dhe alternativave të paraqitura.

KKP-ja është e përbërë nga 27 anëtarë dhe 27 kandidatë përfaqësues të organizatave të punëdhënësve, sindikatave dhe Qeverisë, si më poshtë:

- 10 anëtarë përfaqësues dhe 10 kandidatë përfaqësues nga organizatat e punëdhënësve;
- 10 anëtarë përfaqësues dhe 10 kandidatë përfaqësues nga sindikatat;
- 7 anëtarë përfaqësues dhe 7 përfaqësues kandidatë nga qeveria.

Brenda KKP-së, funksionojnë gjashtë komisione të përhershme trepalëshe të specializuara:

- Komisioni Ligjor;
- Komisioni i punësimit dhe formimit profesional;
- Komisioni i pagave dhe pensione;
- Komisioni i kushteve të punës, shëndetit dhe sigurisë në punë;
- Komisioni i ekonomisë dhe financave;
- Komisioni i shanceve të barabarta;

KKP-ja mund të ngrejë grupe teknike pune me ekspertë nga fusha të ndryshme për të studiuar çështjet me interes të veçantë. Secila nga palët partnere, organizatat e punëdhënësve dhe sindikatat (të përfaqësuara në KKP) zgjedhin kryetarin e vet, me një afat 6-mujor, i cili duhet të kryejë detyrat e mëposhtme:

- Të përgatisë dhe të koordinojë aktivitetet e palëve;
- Të flas në emër të palëve dhe;
- Ai / ajo është i autorizuar për të arritur një marrëveshje mbi çështjet që diskutohen.

KKP-ja ka sekretariatit e tij të përhershëm, i përbërë nga tre sekretarë, të cilët janë staf i Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë. Sekretarët emërohen në bazë të Ligjit nr. 8549, datë 1.11. 1999, "Statusi i nëpunësit civil". Megjithatë, mbi emërimin e tyre, kërkohet edhe opinioni i partnerëve socialë.

KKP-ja mbliidhet katër herë në vit, në përputhje me programin e saj të miratuar ose me kërkesë me shkrim adresuar Kryetarit të KKP-së nga kushdo palë - siç përcaktohet në rregullore. Ministri i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë emëron anëtarët e sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve në Këshillin Kombëtar të Punës, sipas propozimeve të tyre.

2.2.1 Komisioni i pagave dhe pensione

Komisioni i Pagave dhe pensione kryen funksionin e tij në përputhje me qëllimin për të cilin është themeluar dhe funksionon (njësoj si KKP-ja) sipas një rregullore të miratuar si të çdo komisioni tjetër të specializuar. Si rregull, përbërja e komisionit të KKP-së, ruan të njëjtën strukturë përfaqësimi si KKP-së.

Kryetari i komisionit të përhershëm në fjalë, si për të gjithë kryetarët e komisioneve të tjera të specializuara, emërohet nga Ministri i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë. Ai/ajo është staf i kësaj ministrie, në nivel drejtor, të drejtorisë që mbulon fushën përkatëse. Komisioni ka sekretariatit e vet, i cili ka departamentin/drejtorinë përkatëse në Ministri.

Komisioni i Pagave dhe Pensioneve diskuton kryesisht çështje të lidhura me:

- Legjislacionin në fushën e pagave dhe pensione;
- Ndryshimet në sistemin dhe strukturën e pagave dhe pensione;
- Indeksimin e pagave dhe pensione;
- Rritjen e pagave dhe pensione;
- Strategjitë dhe studimet në fushën e pagave dhe pensione;
- Vendosjen e pagës minimale në shkallë vendi.

Përvoja e deritanishme tregon se struktura e KKP-së dhe komisioneve të specializuara, nuk kanë probleme të organizimit dhe funksionimit formal. Problemet e tyre janë më të lidhura me nivelin e përfaqësimit dhe me nivelin/cilësinë e dialogut në KKP dhe komisionet e tij.

2.2.2 Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë luan një rol të rëndësishëm në lehtësimin e (kryesisht përmes ligjeve për lirinë e shoqatave dhe bisedimeve kolektive, ose përmes regjistrimit të marrëveshjeve kolektive) dialogut dypalësh mes punëdhënësve dhe sindikatave, ndërkohë që luan një rol më aktiv në organizimin dhe gjithashtu në ndërmjetësimin e bisedimeve trepalëshe. Megjithatë, në Shqipëri, Ministria duket se zë një vend dominues në procesin trepalësh, sidomos në Komisionin e Pagave dhe Pensioneve, përpunimin e tij, kapacitetet njerëzore, etj, ndërkohë që nuk duket se luan një rol shumë mbështetës në bisedimet kolektive dhe në përfundimin e marrëveshjeve kolektive.

2.2.3 Sindikatat

Është e rëndësishme të analizohet konteksti i përgjithshëm i vendit (ekonomia, jeta sociale, kultura, arsimit, etj) për të kuptuar rolin dhe zhvillimin e Sindikatave në Shqipëri. Ka 928.000 të

punësuar në Shqipëri (popullsia totale është 2.815.000 - për vitin 2012, sipas INSTAT), nga të cilat 165,000 punojnë në sektorin shtetëror (buxhetorë - 128,000 dhe jobuxhetorë - 37,000). 762.000 njerëz janë të punësuar në sektorin privat (përfshirë bujqësinë). Shkalla e papunësisë ishte në 13% (INSTAT 2012) ose në vlerë absolute 142,000. Megjithatë, për shifrat e fundit ka një debat të madh midis dy krahëve politikë, ku koalicioni i majtë - qeverisës në vend që nga shtatori 2013 - pretendon se shifrat e papunësisë janë shumë më të larta - mbi 30%.

Baza potenciale për aktivitetet e sindikatave dhe baza për të rekrutuar anëtarë të rinj është rreth 421,000 punonjës - të cilët janë të punësuar në kompanitë/institucionet (private ose shtetërore) në sektorin e shërbimeve, industrisë dhe administratës publike. Megjithatë në sektorin privat/ekonomi (industri dhe shërbime) rreth 256,000 punonjës të sindikatave janë shumë më pak të përfaqësuar dhe në shumicën e rasteve ata janë aktivë në ndërmarrjet ish-shtetërore, të cilat janë pothuajse të privatizuara, si për shembull Kompania CEZ (ofruet i energjisë elektrike).

Për këtë arsye, vetëm 165,000 punonjës të sektorit shtetëror rezultojnë të punësuar në shërbimin publik (administrata publike, shërbimet shëndetësore, arsimit, shërbimet e sigurimit, etj), çka mund të konsiderohet si bazë reale për aktivitetin e sindikatave. Por edhe ky sektor (edhe pse relativisht i vogël) është duke u tkurrur përmes proceseve të vazhdueshme të privatizimit të ish-ndërmarrjeve shtetërore (industri dhe tregti), të cilat janë pjesërisht të mbyllura përmes shkurtimit të ngadaltë të vendeve të punës dhe përmes privatizimit të zvarritur në sektorin e shëndetësisë dhe arsimit.

Probleme të tjera të jashtme të cilat kanë një efekt të menjëhershëm në aktivitetin e sindikatave, janë përmasat e mëdha të sektorit/ekonomisë informale dhe korrupsionit. Nuk ka shifra të sakta për përmasat e sektorit informal në Shqipëri. Ky i fundit shtrihet në sektorin privat - kryesisht në ndërtim, turizëm dhe shërbime të tjera. Nga vlerësimet, supozohet se rreth 40-50 përqind e të punësuarve në sektorin privat (duke përjashtuar bujqësinë) janë të punësuar në mënyrë informale - por ata punojnë në ndërmarrje/biznese të regjistruara zyrtarisht. Ky numër kap shifrat e rreth 105,000 - 130,000 punonjësish. Ky vlerësim është shumë më i vështirë kur kemi parasysh se disa punonjës të sektorit publik (sidomos në sektorët e arsimit dhe shëndetësisë) bëjnë një punë të dytë apo të tretë informale në ato sektorë, të cilët tashmë janë të privatizuar. Kjo e bën akoma më të vështirë veprimtarinë e sindikatave për arritjen e tyre, pasi këta punonjës - për shkak të gjendjes së tyre - nuk do të angazhohen me sindikatat në vendin e tyre të parë (real) të punës, ndërkohë që vendi i dytë apo i tretë i punës është informal.

Sipas *Transparency International*, Shqipëria renditet e 113-ta nga 176 vende, duke shënuar 33 pikë nga 100 për korrupsion (Klasifikimit Global i Korrupsionit 2013). Gjendja e Shqipërisë është përkeqësuar në krahasim me vitet e mëparshme dhe sistemi juridik kryeson të gjithë sektorët e tjerë. Kjo do të thotë se sindikatat në Shqipëri, për shkak të korrupsionit, kanë një rrugë shumë të vështirë për të ndjekur rastet gjyqësore kundër punësimit informal në sektorin privat.

Ka dy grupe të mëdha që kryesojnë sindikatat në Shqipëri: Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë (KSSH-CTUA), themeluar më 05.06.1991 dhe Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë (BSPSH -UITUA), themeluar më 03/11/1991. Përveç sindikatave të lartpërmendura, ekziston një shoqatë e tretë e sindikatave, e cila është më e vogël. Kjo është Federata e

Sindikatave të Tregtisë, Bankave dhe Shërbimeve (FSTBSH-TUFTBS), e cila është e pavarur politikisht.

Të dy konfederatat e mëdha përfaqësojnë rreth 90 për qind të anëtarëve të sindikatave në Shqipëri. Përveç tyre dhe FSTBSH-së ka një numër federatash të tjera - në shumicën e rasteve këto janë sindikata të vogla të pavarura. Një studim i vitit 2010 (Mano) listoi rreth 83 sindikata (3 prej të cilave ishin sindikata të vogla). Disa prej tyre operojnë nën kujdesin e konfederatave, ndërsa të tjerat veprojnë në mënyrë të pavarur.

Përsa i përket shifrave të anëtarësimit të sindikatave, ishte e vështirë për të gjetur të dhëna të kohëve të fundit, kështu që ne ju referuam studimeve më të fundit. Megjithatë këto të dhëna duhet të përdoren me shumë kujdes, sepse shifrat e anëtarëve, të cilët paguajnë kuotat e anëtarësimit/kontributet, janë shumë më të ulëta - afërsisht në rreth dy të tretat. Në vitin 2007, KSSH kishte rreth 90.000 anëtarë, BSPSH rreth 84.000 anëtarë (FES 2007). Numri i anëtarëve të sindikatave është, në disa raste, tre-shifror.

Sipas ligjeve mbi punën, kuadri ligjor i Shqipërisë përfshin një numër të parimeve themelore të vendosura nga *acquis communautaire* (Raporti i Komisionit të BE-së për Shqipërinë), por ajo ende kërkon shumë përshtatje të tjera të legjislacionit kombëtar në fushën e marrëdhënieve industriale. Në mënyrë të veçantë të drejtat e përfaqësimit të të punësuarve në kompani/biznese, e drejta për të patur akses në informacion dhe pjesëmarrja në forumet e konsultimit të të punësuarve në nivel ndërmarrje/biznesi, etj, duhet të përfshihen në legjislacionin kombëtar.

Edhe pse sindikatat duket se janë skeptike, adresimi i këtyre mangësive të vëna në dukje nga Komisioni i BE-së, mund të jetë një përjasje e përkryer për këto, në mënyrë që jo vetëm të kërkojnë rregulla më të mira të përfaqësimit të miratuar nga qeveria, bizneset apo politika, por gjithashtu për të prezantuar veten tek publiku i gjerë (në veçanti, përsa i përket informacionit dhe forumit të konsultimit të të punësuarve në nivel ndërmarrje/biznesi në përputhje me direktivën e BE-së të vitit 2002) dhe për të zgjeruar në mënyrë të konsiderueshme bazën e rekrutimit për anëtarët e rinj. Zhvillimet e fundit tregojnë se sindikatat janë të shpërndara. Sa më të dobëta të jenë sindikatat, aq më i dobët do të jetë dialogu social. Tre janë çështjet kryesore që diskutohen në lidhje me sindikatat:

- Fragmentimi;
- Përqendrimi i përfaqësimit të sindikatave në administratën shtetërore, ose ndërmarrjet e vjetra shtetërore në sektorin industrial;
- Përfaqësim të dobët të sindikatave në sektorin privat.

2.2.4 Organizatat e punëdhënësve

Duke lexuar raportet e ndryshme dhe vlerësimet e organizatave të punëdhënësve në Shqipëri, duket se situata e tyre nuk është më e mirë se ajo e sindikatave. Ato nuk ekzistojnë, në kuptimin e plotë, siç ndodh në vendet e zhvilluara (të BE-së, etj). Ekziston një numër i madh i shoqatave në sektorët e industrisë, të cilat ato i mbulojnë pjesërisht. Megjithatë, ato ekzistojnë

falë egos së kryetarëve të tyre dhe jo të vullnetit të sektorit përkatës që do të përfaqësohet nga një shoqatë.

Vlen të përmenden, ndër të tjera, disa organizata punëdhënëse të tilla si BiznesAlbania, Bashkimi i Organizatave të Biznesit të Shqipërisë (UBOA-BOBSh), Bashkimi i Dhomave të Tregtisë dhe Industrisë së Shqipërisë, Konfindustria shqiptare (UCTIA-KSH), Këshilli i Agrobiznesit Shqiptar (KASH), etj. Ky diversitet dhe pasiguria e shoqëruar me këto shkrirje, përveç se bën të vështirë nivelin dhe profilin e përfaqësimit, bën akoma më të vështirë për sindikatat shqiptare, gjetjen e partnerëve të duhur për të biseduar dhe bashkëpunuar në nivel dege (në rajone dhe gjithashtu edhe në nivel kombëtar).

Gjithashtu shoqatat e biznesit/industrisë shqiptare sillen më shumë si një pengesë për reformat në lidhje me dialogun social, sepse ata nuk i atribuojnë vetes asnjë lloj detyrimi për modernizimin e sindikatave. Nga ana tjetër, duket se biznesi dhe shoqatat e industrisë shqiptare kanë qenë më të suksesshme në lobimin me qeverinë gjatë 8 viteve të fundit - kur Partia Demokratike ishte në pushtet - sesa sindikatat. Kjo kryesisht ka të bëjë me pabarazinë e përgjithshme midis kapitalit dhe punës, një fenomen i përhapur në mbarë botën.

2.3 Marrëveshja kolektive - finalizimi i dialogut dypalësh

2.3.1 Struktura e marrëveshjes kolektive

Siç përcaktohet në nenin 159 të Kodit të Punës, një marrëveshje kolektive përmban, përveç marrëdhënieve ndërmjet palëve kontraktuese, dispozitat mbi kushtet e punësimit, bisedimet, përmbajtjen dhe përfundimin e marrëveshjes individuale të punësimit, formimin profesional, etj. Kjo mund të përmbajë dispozita që vënë punëdhënësit dhe punonjësit në marrëdhënie të detyrueshme, të krijuara nga palët në marrëveshjen kolektive, por ajo nuk mund të përmbajë dispozita më pak të favorshme për punëmarrësit nga çparashikohet në ligj dhe rregullore në fuqi, me përjashtim të rasteve të parashikuara me ligj.

E drejta e palëve për bisedime dhe nënshkrimi i një marrëveshjeje kolektive është prezantuar në Shqipëri për herë të parë me ligjin nr. 7961, datë 12.07.1996, "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë". Kjo shënon fillimin e nënshkrimit të marrëveshjeve kolektive. Gjatë kësaj periudhe 17 vjeçare, struktura, përmbajtja, vullneti i palëve për të ndjekur dhe zbatuar marrëveshjen kolektive ka evoluar shumë. Kapitulli i Kodit të Punës që mbulon *Marrëveshjen kolektive* është ndryshuar dhe përmirësuar dy herë,¹⁴ në bashkëpunim me partnerët socialë, duke krijuar më shumë hapësirë për marrëveshje të përcaktuara qartë, të cilat bëhen bazë për dialog dhe mirëkuptim. Gjithashtu, mënyra të reja bisedimesh dhe marrëveshjesh ndërmjet palëve, janë duke u zhvilluar dhe janë duke marrë më shumë hapësirë.

¹⁴ Ndryshimet në ligjin e "Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë", miratuar me ligjin 8085, datë 13.03.1996 dhe Ligjin nr.9125, datë 29.07.2003.

2.3.2 Zgjerimi horizontal dhe vertikal i marrëveshjes kolektive

Duhet të theksohet që në fillim se marrëveshja kolektive kombëtare për të gjitha degët, nuk ekziston në Shqipëri. Marrëveshja kolektive lidhet në nivle ndërmarrje ose nivel dege, siç është rënë dakord ndërmjet palëve kontraktuese. Marrëveshjet kolektive në nivel dege (marrëveshje të nivelit të parë) janë nënshkruar si në nivel kombëtar edhe rajonal, dhe në terma më konkretë, midis degëve përkatëse të sindikatave (ndonjëherë ndodh që të dyja sindikatat kryesore, KSSH dhe BSPSH, të paraqiten së bashku) dhe shoqatave të biznesit - nëse ato ekzistojnë. Këto marrëveshje rregullojnë pagën minimale, kompensimet në rast pushimi nga puna, orët jashtë orarit, kohëzgjatjen e kontratës dhe veprimtarinë e lirë të sindikatave - në nivel të përgjithshëm - e cila përfshin të gjitha ndërmarrjet përkatëse. Administrata dhe ndërmarrjet ish-shtetërore - tashmë të privatizuara, por që mbeten monopol, të tilla si sektori i energjisë - janë të përjashtuara. Në këtë rast, marrëveshjet janë nënshkruar midis ministrive/pronarëve të monopoleve dhe degëve përkatëse të sindikatave në nivel kombëtar. Kjo gëzon statusin e marrëveshjes kolektive të nivelit të dytë.

Marrëveshja kolektive në nivel biznesi/ndërmarrje (marrëveshje e nivelit të dytë) mbulon kompanitë përkatëse. Në këtë rast, partnerët kontraktues janë pronarët/menaxherët dhe sindikatat përkatëse të ndërmarrjes. Siç u përmend më lart, që një sindikatë të njihet, duhet të ketë të paktën 20 të punësuar në një ndërmarrje. Nëse një ndërmarrje, është e përfaqësuar me më shumë se një sindikatë, sindikata e angazhuar në bisedimet kolektive për nënshkrimin e marrëveshjes kolektive, është ajo e cila ka më shumë anëtarë. Sigurisht - në të njëjtën mënyrë si në marrëveshjen e nivelit të parë - më shumë sindikata mund të paraqiten së bashku në mënyrë që të negociojnë dhe nënshkruajnë një marrëveshje kolektive me punëdhënësit. Në këtë nivel, ekziston mundësia më e madhe për arritjen e modernizimit të sindikatave në Shqipëri.

Përsa i përket mbulimit me marrëveshjet kolektive, ekzistojnë shifra të ndryshme. Ndërkohë Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë deklaroi se 90.000 (rreth 54 për qind), nga 165.000 të punësuarve të sektorit publik janë pjesë e një marrëveshjen kolektive, studime të tjera tregojnë një mbulim prej 85 për qind në vitin 2009 ende në sektorin publik (Mano 2010). Shifra të tilla të ndryshme ekzistojnë edhe në sektorin privat. MMSR-ja përlllogarit në këtë rast se marrëveshjet mbulojnë deri në 38 për qind (90.000 nga gjithsej 236 000 të të punësuarve), ndërsa një tjetër studim (i cili mbështetet në të dhënat e siguruar nga Inspektoriati i punës) përlllogarit se mbulojnë deri në 23 për qind (Mano 2010).

2.4 Disa tipare të marrëveshjes kolektive

Së pari, transformimi i ekonomisë shqiptare në një ekonomi tregu, krijoi sektorin privat, i cili po zgjerohet me kalimin e kohës. Kjo ka sjellë një rritje të numrit të të punësuarve në sektorin privat, lidhur me hyrjen dhe rritjen e numrit të marrëveshje kolektive në këtë sektor. Megjithatë marrëveshjet kolektive, ende nuk janë dominuese në sektorin privat. Kjo ndodh për shkak të:

- Mangësive në filozofinë e punëdhënësit dhe organizim;
- Dobësive dhe fragmentimin e lëvizjes së sindikatave;

- Sektori privat, në tërësi, përbëhet nga bizneset e vogla, me një numër të vogël të të punësuarve.

Marrëveshjet kolektive mbeten të forta në sektorin publik, veçanërisht në arsim dhe shëndetësi. Në vitet e fundit, ka pasur disa përpjekje për negociata me qëllim finalizimin e marrëveshjeve kolektive, edhe në sektorin privat të ndërtimit. Negociatat e suksesshme janë konfirmuar nga një sërë marrëveshjesh kolektive në këtë sektor, në nivelin e ndërmarrjeve, në rrethet Shkodër, Tiranë dhe Durrës. Megjithatë, duhet të theksohet se informaliteti dhe mënyra e organizimit të sektorit, mbetet një pengesë. Së dyti, procesi i bisedimeve kolektive është shumë më i zhvilluar në zona të mëdha urbane, sidomos në Tiranë, Durrës, Vlorë, etj, në krahasim me pjesët e tjera të vendit. Kjo për arsye se ndërmarrjet më të mëdha janë të përqendruara në këto zona urbane. Në mënyrë të ngjashme, partnerët në këto zona janë më të fuqishëm dhe kanë një shkallë më të lartë të bashkëpunimit mes tyre. E kundërta, ndodh në zona të tjera të vendit.

Së treti, përmirësimet në legjislacionin e punës kanë ndikuar në strukturën e marrëveshjeve kolektive. Aktualisht, vetëm përfaqësuesit e sindikatave ose grupi i sindikatave që kanë rënë dakord të bashkëpunojnë, gëzojnë të drejtën për të nënshkruar marrëveshjen kolektive. Ky ndryshim ndikoi në rritjen e anëtarësimit në sindikata në nivel dege dhe gjithashtu në forcimin e sindikatave, pasi të punësuarit vetëm në këtë mënyrë do të mund të kenë ndikim në marrëveshjen kolektive.

Së katërti, edhe pse përmbajtja e kontratës nuk ka ndryshuar (të gjitha standardet janë të përfshira), ka një përmirësim të vazhdueshëm të performancës së saj. Për shembull, partnerët në sektorin e arsimit nënshkruan marrëveshjen kolektive, në të cilën ata janë angazhuar së bashku për të ndërmarrë jo vetëm reforma në arsim, por edhe në luftën kundër fenomenit të braktisjes. Për këtë arsye, synimi ka qenë për të shkuar përtej kuadrit të të drejtave dhe detyrimeve dhe për t'u përfshirë në elementet sociale që nuk ndikojnë drejtpërsëdrejti palët, por ndikojnë shoqërinë si një e tërë.

Së pesti, e drejta e të punësuarve për të marrë përfitime jo-monetare është duke zënë gjithnjë e më shumë vend në marrëveshjet kolektive të viteve të fundit. Disa vite më parë, vetëm një numër i kufizuar i ndërmarrjeve fitimprurëse gëzonin këtë të drejtë. Gjatë viteve të fundit, ky lloj përfitimi është përfshirë në më shumë marrëveshje kolektive.

Së gjashti, organizatat e punëdhënësve dhe sindikatat, në vitet e fundit janë duke bërë bisedime kolektive me dinjitet më të lartë. Sfidat e bisedimeve kolektive qëndron në faktin se sa ata do të jenë në gjendje për të arritur një situatë "fito-fito" që do të pasqyrohet në një marrëveshje të re. Është për këtë arsye që marrëveshjet kolektive, në vitet e fundit, kanë përmirësuar masivisht rrugët e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve kolektive të punës. Të dyja palët janë të vetëdijshme se rezultati përfundimtar varet jo vetëm nga kompetencat e tyre përkatëse për bisedime dhe kapaciteti i tyre për të bindur njëri-tjetrin, por ky efekt përcaktohet nga madhësia, përfaqësimi dhe mbështetja që secila organizatë ka nga anëtarët e saj dhe nga zbatimi i qëndrueshëm i marrëveshjes me shkrim.

2.5 Probleme lidhur me marrëveshjet kolektive

Përmirësimi i legjislacionit dhe i performancës së administratës, bëri të mundur krijimin e strukturave të ndërmjetësimit dhe asistencë më pranë palëve. Gjithashtu, ai bëri të mundur qartësimin e ideve dhe objektivave të palëve, veçanërisht për organizatat e punëdhënësve, por edhe mbas këtyre përmirësimeve, ende ka probleme për zbatimin e plotë të marrëveshjeve kolektive në Shqipëri. Shpesh marrëdhëniet midis punonjësve dhe punëdhënësve prishen për shkak të mungesës së besimit reciprok, e cila çon punëdhënësin në zgjedhje të paligjshme, të tilla si mosnjohja e të drejtave dhe lirive të sindikatës, ose përzgjedhja e sindikatave të papërfaqësuar "për të mos patur probleme" në aktivitetin e tyre ekonomik. Legjislacioni i punës është plotësuar me procedura të standardizuara lidhur me kërkesën për fillimin e bisedimeve kolektive, me qëllim finalizimin e marrëveshjes kolektive dhe të gjitha modaliteteve të saj. Praktika deri më tani, që nga fillimi i bisedimeve deri në nënshkrimin e marrëveshjes kolektive, ka dëshmuar se këto procedura përballen me vështirësi në zbatim. Këto janë kryesisht vështirësi të karakterit subjektiv. Motivi më i përhapur është ai i mos-përfaqësimit. Procedurat e njohjes të organizatës ose sindikata më përfaqësuese, është çështja më e diskutueshme sot, madje edhe pasi u miratuan rregullimet ligjore dhe ndryshimet (dëshmi e përfaqësimit). Të dy problemet e sipërpërmendura kanë në themelet e tyre fragmentimin e sindikatës, e cila më pas favorizon organizatat e punëdhënësve. Vetëm rritja e bashkëpunimit midis sindikatave do të mund të eliminojë ose zvogëlojë këto probleme. Megjithatë, roli i shtetit si rregullator në këtë proces përmes Zyrës së Pajtuësshmërisë, ose organizimi i një votimi të fshehtë, mbetet si mundësi e mirë për ruajtjen e marrëdhënieve punonjës-punëdhënës.

2.6 Paga, bisedimet kolektive dhe marrëveshja

Tre elementët thelbësorë të marrëveshjes kolektive, pa neglizhuar rëndësinë e të gjithë elementëve të tjerë, janë: paga me komponentët e saj të ndryshëm; orari i punës; dhe kushtet e punës. Duke studiuar se si këto elemente janë të përcaktuar në disa marrëveshje kolektive në degë dhe sektorë të ndryshëm (publik dhe privat), ne kemi gjetur se:

- Të gjitha marrëveshjet kolektive në nivel të parë kanë përcaktuar pagën dhe komponentet e saj në përputhje me legjislacionin e punës;
- Rritja e pagave vjetore në sektorin publik, kryesisht në arsimit dhe shëndetësi, përcaktohet në bazë të indeksit të inflacionit.

Në sektorin e arsimit, për shembull, rritja e pagës ka qenë në mënyrë të qëndrueshme e bazuar në kriteret e përgjithshme të përcaktuara në marrëveshjen kolektive për kategorinë e mësuesve. Disa analistë ia atribuojnë këtë veçori të viteve të fundit dialogut social cilësor dhe bisedimeve kolektive të zhvilluara nga dy sindikatat nënshkruese të marrëveshjes kolektive me punëdhënësin - shtetin në këtë rast. Ky dialog, thonë ata, pothuajse ka dyfishuar pagat për të gjitha kategoritë e mësuesve të arsimit të mesëm. Ata mbështesin këtë përfundim duke sjellë shembullin e pagave të pandryshuara (jo rritjen e tyre) në sektorin privat të arsimit, shkollat jopublike, ku sindikatat kanë pak ose aspak akses. Por, disa analiza të tjera ia atribuojnë këtë rritje, politikave të qeverisë në mbështetje të arsimit publik me qëllim përmirësimin e cilësisë së tij.

Shuma e rritjes vjetore të pagave të përcaktuara në marrëveshjet kolektive të nivelit të parë në sektorin privat, është e lidhur me rezultatet financiare. Megjithatë, kjo sjell probleme edhe më të mëdha. Punëdhënësit në përgjithësi nuk janë të gatshëm për të siguruar informacion tek sindikatat, gjë që e bën këtë të fundit skeptike për rritjen e kërkesave dhe lidhjen e kërkesave të tyre vetëm në bazë të nevojave të tyre ekonomike. Si rezultat i të mos qenit në gjendje për të argumentuar në mënyrë të qartë dhe për të përcaktuar rritjet në momentin e bisedimeve kolektive, punëdhënësit shpesh nuk zbatojnë rritjen për të cilën ato janë angazhuar. Në këto raste, një mosmarrëveshje kolektive e punës ndodh duke pasur për motiv kërkesat për zbatimin e rritjes së premtuar të pagave. Për këtë arsye, është jashtëzakonisht e rëndësishme organizimi i seminareve trajnuese për përfaqësuesit e partnerëve socialë, me qëllim përmirësimin e aftësive të tyre negociuese në drejtim të pagave dhe rritjes së pagave, e cila është në të vërtetë çelësi për një marrëveshje kolektive të suksesshme.

2.7 Paga minimale dhe marrëveshja kolektive

Shqipëria i përket grupit të vendeve që kanë ratifikuar Konventën për Rregullimin e Pagës minimale, ILO, 1970 (no.131). Konventa thekson se politika e pagave duhet të jetë e lidhur, sa më shumë të jetë e mundur, me kushtet dhe praktikat kombëtare. Por në mënyrë të veçantë, politika e pagave duhet të marrë në konsideratë:

- ✚ Nevojat e punëtorëve dhe të familjeve të tyre;
- ✚ Koston e jetesës;
- ✚ Nivelin e përgjithshëm të pagave në vend;
- ✚ Përfitimet e sigurimeve shoqërore;
- ✚ Faktorët ekonomikë të tillë si kërkesa për zhvillimin ekonomik, nivelet e produktivitetit dhe objektivi për të arritur një nivel të lartë të punësimit.

Shqipëria është gjithashtu një nga vendet e para në rajon, që në vitin 1995 futi pagën minimale ligjore. Paga minimale vjetore përcaktohet në nivel kombëtar nga Këshilli i Ministrave, pas këshillimit me Komisionin e përhershëm trepalësh, Komisionin e pagave dhe pensioneve dhe Këshillin Kombëtar të Punës. Paga minimale vjetore është e detyrueshme për sektorin publik dhe privat. Është për t'u theksuar se paga minimale është rritur rregullisht që nga viti 1995. Tabela 1 (Kapitulli 1) paraqet rritjen e pagës minimale në vite dhe rritjen e saj në përqindje.

Në të gjitha marrëveshjet kolektive ka të paktën një nen në lidhje me pagën minimale siç është përcaktuar nga vendimi i Këshillit të Ministrave. Kjo pagë minimale, në të njëjtën kohë, është përdorur nga Ministria e Financave dhe institucionet e tjera qeveritare si pikë referimi për llogaritjen e kontributeve minimale të sigurimeve shoqërore. Ky element merr një rëndësi të veçantë në ndërmarrjet e vogla private, duke u siguruar punëtorëve një nivel minimal të të ardhurave. Megjithatë, mendimi i përgjithshëm është se paga minimale aktuale nuk i përgjigjet standardeve minimale të jetesës në vend.

Tre institucionet INSTAT, Ministria e Financave dhe Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë kanë mbledhur të dhëna për pagat. Të dhënat e mbledhura nga këto tri institucione nuk janë të njëjta dhe nuk reflektojnë në mënyrë koherente sektorin privat. Megjithatë, paga mesatare në

nivel vendi e përlogaritur nga INSTAT përpiqet të përfshijë të dy sektorët publik dhe privat dhe ofron një pamje më të plotë të pagave në Shqipëri.

Një tjetër çështje e lidhur me mbledhjen e të dhënave të sakta dhe përlogaritjen e pagës mesatare, është niveli i ekonomisë informale në vend. Ashtu si në vendet e tjera të rajonit të Ballkanit, ekonomia informale ka shtrirje të gjerë në Shqipëri. Por sektorët më të prekur janë ata të bujqësisë, ndërtimit, hoteleri / shërbimeve, etj. Duket se fenomeni prek si femrat dhe meshkujt, por më shumë janë të rinjtë që penalizohen nga ekonomia informale. Ajo është e lidhur edhe me sistemin informal të pagës, e njohur ndryshe si "paga zarf" ose "dy sisteme pagash". Zyrtarisht, punëdhënësi i paguan punonjësit pagën minimale, e cila është deklaruar për llogaritjen e kontributeve të sigurimeve shoqërore (si nga punëdhënësit dhe punëmarrësit), si dhe tatimi mbi të ardhurat personale. Kjo pagë, pastaj, plotësohet me një pagë shtesë, e paguar me para në dorë për punëmarrësit, dmth e padeklaruar. Sigurisht, fenomeni ka ndikimin e vet negativ në të ardhurat e shtetit dhe sigurimet shoqërore të punonjësve.

Por problemi më i madh këtu, nga perspektiva e dialogut dypalësh, është se shpesh ajo është bërë në marrëveshje të plotë midis punëdhënësve dhe punonjësve. Së pari, në këtë mënyrë minimizohen kontributet e sigurimeve shoqërore dhe taksat për punonjësit e tyre. Ndërsa kjo e fundit e konsideruar vetëm një përfitimin afat-shkurtër, mund të sjellë më shumë para në kohën aktuale duke shmangur taksa më të larta. Por ata do të humbin në një periudhë afatgjatë, duke marrë një pension më të ulët.

Konkluzione dhe rekomandime

Dialogu social në Shqipëri është një instrument i rëndësishëm për zhvillimin dhe prosperitetin e vendit. Funkzioni i Këshillit Kombëtar trepalësh të Punës duhet të konsolidohet dhe qëllimi i tij duhet të shtrihet edhe në aspekte të tjera, të tilla si politika sociale, politika fiskale, përcaktimi i standardit minimal të jetesës, reduktimi i ekonomisë informale, etj. Në të njëjtën kohë bisedimet kolektive dypalëshe duhet të forcohen.

PËR QEVERINË / MINISTRINË E MIRËQENIES SOCIALE DHE RINISË:

- Vazhdoni të mbështesni frymën trepalëshe në marrëdhëniet industriale dhe për një dialog më të gjerë social. Mbështetje për zhvillimin dhe forcimin e të dy partnerëve të tjerë, në mënyrë që, gradualisht, marrëdhëniet dypalëshe punonjës-punëdhënës të rriten përsa i përket aspekteve kryesore.
- Kontribuoni për përmirësimin e organizimit dhe funksionimit të Këshillit Kombëtar të Punës, në përgjithësi, dhe të Komisionit të përhershëm të pagave dhe pensioneve, në veçanti.
- Ndërmerrni hapat e nevojshëm për përmirësimin e legjislacionin aktual të punës - miratimin e Kodit të ri të Punës - duke përfshirë edhe kërkesat që dalin nga konventat ndërkombëtare, të cilat Shqipëria i ka ratifikuar.
- Përforconi luftën kundër ekonomisë informale dhe në bashkëpunim me partnerët socialë, rritjen e transparencës dhe ndërgjegjësimin e publikut për këtë fenomen.
- Rritja e rolit të këshillave konsultativë në nivel qendror, nivel dege, nivel rajonal dhe nivel lokal.

- Mbledhja e rregullt e të dhënave mbi nivelin e pagave në sektorin publik dhe privat. Më gjerësisht, shtrirja drejt tregut të punës, pensione, asistencës sociale, etj.
- Llogaritja e standardit minimal të jetesës për vendin.
- Lidhja e pagës minimale me standardin minimal të jetesës në mënyrë që paga minimale të ketë një kuptim të vërtetë për punonjësit. Kjo nuk mund të korrigohet vetëm me normën vjetore të inflacionit, por ajo duhet të marrë në konsideratë zhvillimet e tjera ekonomike dhe sociale.
- Paga minimale duhet të përdoret si bazë për formulimin e politikave dhe masave mbështetëse për popullatën më vulnerabël. Gjithashtu ajo duhet të jetë një nxitje për rritjen e pjesëmarrjes në tregun e punës, uljen e diskriminimit gjinor dhe zhvillimin e fuqisë punëtore.
- Të tre partnerët duhet të zhvillojnë një plan strategjik për zbatimin e këtyre rekomandimeve.
- Inkurajimi i bisedimeve kolektive dypalëshe në nivele të ndryshme (ndërmarrje, sektor dhe eventualisht në nivel kombëtar).
- Sigurohuni që bisedime të tilla kolektive do të mundësojnë diskutime dhe negociata më të thella për kushtet më të rëndësishme të punës (paga, orari i punës, etj).
- Sigurohuni që procesi i bisedimeve kolektive dypalëshe do të çojë në përfundimin e një marrëveshje kolektive që do të ndihmojë në rregullimin e pagave dhe kushteve të punës përtej dispozitave ligjore.
- Zhvilloni një lloj mekanizmi për monitorimin dhe regjistrimin në Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, për të regjistruar të gjitha marrëveshjet kolektive të lidhura në nivel kombëtar, sektorial, rajonal dhe në nivel ndërmarrje dhe bëni të mundur që informacioni të jetë disponueshëm për të gjithë aktorët.
- Të sigurohet për respektimin e parimeve bazë të lirisë për asociim dhe të bisedimeve kolektive, nëpërmjet kontrollit të punës.

PËR SINDIKATAT:

- Vazhdoni mbështetjen e frymës trepalëshe në marrëdhëniet industriale dhe dialogun e gjerë social. Keshillohet mbështetja për zhvillimin dhe forcimin e aspekteve të tyre organizative dhe institucionale, duke fuqizuar përfaqësimin nga një përfaqësi reale dhe aktive.
- Rekomandohet të rritet puna për reduktimin e fragmentimit të sindikatave, si e vetmja mënyrë për të fuqizuar rolin e tyre dhe për të arritur objektivat e tyre, në mbrojtje të interesave të punonjësit. Eliminate the politicization of trade unions.
- Rekomandohet rritja e aktiviteteve të sindikatave (jo vetëm i protestave) për t'i treguar publikut ekzistencën dhe punën e sindikatave.
- Sindikatat duhet të zgjerojnë interesin e tyre përtej sektorit të administratës publike, apo të ish-ndërmarrjeve shtetërore në sektorin e industrisë.
- Duhet të punohet më shumë në kuadër të zgjerimit të influencës së tyre, në sektorin privat dhe në çdo aspekt të ekonomisë.
- Duhet që sindikatat të jenë më transparente dhe të hapura ndaj anëtarëve të tyre.
- Zhvillimi i demokracisë së brendshme për të hequr "përjetësinë e kryetarëve" dhe nepotizmit.
- Duhet që të jenë më të hapura në drejtim të grave dhe të rinjve, veçanërisht për pozitat e udhëheqësit.

- Duhet të punohet më shumë për të krijuar kapacitetet e nevojshme politike dhe profesionale, në mënyrë që të luajnë rolin e tyre të plotë.
- Krijimi ose bashkëpunimi me institute kërkimore në mënyrë që të kenë informacionin e nevojshëm, analizat dhe rekomandimet e duhura, për të mbështetur aktivitetin e tyre.
- Të përgatisin strategjinë e tyre politike për një periudhë 4-5 vjeçare dhe të jetë i shoqëruar me një plan strategjik. Kjo do të ndihmojë ato në identifikimin e mënyrave më të mira për të kthyer dëshirat e tyre politike në rezultate konkrete për të mbrojtur intereset e punonjësve.
- Është e këshillueshme bashkëpunimi me median për një partneritet afatgjatë.

PËR ORGANIZATAT E PUNËDHËNËSVE:

- Vazhdoni mbështetjen e frymës trepalëshe në marrëdhëniet industriale dhe dialogun e gjerë social.
- Rritja e përpjekjeve për të zhvilluar dhe forcuar aspektet organizacionale dhe institucionale, në mënyrë tërheqjen e partnerëve të tjerë.
- Rritja e përpjekjeve për të reduktuar nivelin e lartë të fragmentarizimit që ekziston midis tyre.
- Rritja e fokusit tek partnerët e tyre të përhershëm, sindikatat dhe minimizimi i "lobimit" të padrejtë tek qeveria.
- Shikoni përtej interesave të biznesit, në drejtim të zhvillimit dhe prosperitetit të vendit, drejt një interesi kombëtar të gjerë.

III. STATISTIKAT E PAGAVE

3.1 Historiku

Konferenca kombëtare mbi Pagat në Shqipëri, mbajtur në nëntor të vitit 2011, rekomandoi:

“ Grumbullim, analizim dhe propagandim më i mirë dhe i rregullt i statistikave të pagave”
 “ Një burim i pavarur dhe i besueshëm i të dhënave mbi pagat është thelbësor për diskutimin /negocimin tripalësh”

Qëllimi i këtij seksioni do të jetë përshkrimi i situatës së statistikave mbi pagat në Shqipëri përballë rekomandimeve ndërkombëtare dhe rrugëve të mundshme të përmirësimit.

Materiali do të jetë i strukturuar në tri pjesë; pjesa e parë do të pasqyroj respektivisht përkufizimet kombëtare dhe ndërkombëtare, pjesa e dytë do të pasqyrojë rrjedhën e informacionit kombëtar mbi statistikat e pagave, pjesa e tretë do të përshkruajë disa të dhëna statistikore referuar 5 viteve të fundit në Shqipëri.

3.2 Rekomandime ndërkombëtare mbi statistikat e pagave dhe çështja shqiptare

Pagat nuk janë vetëm një indikator i rëndësishëm ekonomik, por gjithashtu një tregues i rëndësishëm i cilësisë së jetës të njerëzve¹⁵. Në përgjithësi shtetet përdorin GDP/ frymë për të matur cilësinë e jetës, por njerëzit nuk marrin GDP për frymë, ata marrin pagën mujore. Të ardhurat kombëtare janë të përbëra nga paga dhe fitimi. Për këtë arsye, tendenca për të studiuar rrugën e pagave përgjate viteve dhe sesa para në total një punonjës dërgon në shtëpinë e tij në një periudhë të caktuar kohe, bëhet shumë e rëndësishme.

Çfarë është paga? Në terma të përgjithshëm është shpërblimi që paguhet nga punëdhënësi për punëmarrësin e cila mund të llogaritet ose si një shumë fikse për një detyrë të kryer, ose në një normë për orë, ose bazuar në sasinë e matshme të punës së kryer.

Në 15 vitet e fundit Shqipëria ka prezantuar gjithashtu pagën minimale, duke ndjekur miratimin e ILO-s mbi 185 vëndet anëtare për të adaptuar politikat e pagave minimale si një mënyrë për të reduktuar varfërinë në punë dhe për të siguruar mbrojtje sociale për punonjësit në nevojë. Paga minimale, për vëndet që e kanë adaptuar këtë koncept, merr në konsideratë si nevojat e punonjësve ashtu edhe faktorët ekonomik siç janë nivelet e produktivitetit dhe kërkesat e zhvillimit ekonomik.

Duke qënë se paga është shpërblimi që një punëdhënës i jep punëmarresit, le të ndalemi së pari tek koncepti se çfarë është punëmarrësi: "Në rezolutën e 29 tetorit 1982, mbi statistikën e popullsisë ekonomike aktive, punësimi, papunësia dhe nën-punësimi, u ra dakort:

Të punësuar

(1) " Të punësuarit" janë të gjithë personat mbi një moshë të caktuar të cilët përgjatë një periudhe specifike kohe sado të shkurtër, qoftë një javë ose një ditë, kanë qënë në një nga kategoritë e mëposhtme :

(a) "Punësim i paguar ":

(a1) " Në vëndin e punës": Persona të cilët gjatë periudhës së referuar kanë kryer punë kundrejt pagesës në para ose në natyrë.

(a2) " Gëzojnë një punë, pa qënë në vëndin e punës": Persona të cilët, edhe pse punojnë në punën aktuale, kanë qënë përkohësisht jo në punë përgjatë kohës së referencës dhe kanë pasur lidhje formale me punën.

Kjo lidhje formale me punë e tyre duhet të përcaktohet nën dritën e rrethanave kombëtare, sipas një ose më shumë kriterëve të mëposhtme:

- i) Marrja e vazhdueshme e pagës ose rrogës;
- ii) Siguria e kthimit në punë pas përfundimit të kohës së parashikuar, ose një marrëveshje për datën e kthimit.
- iii) Periudha e mungesës në punë, mund të jetë kohëzgjatje për të cilën të punësuarit mund të marrin përfitime shpërblyese pa patur detyrimin që të pranojnë një punë tjetër.

(b) "Vetë-punësimi "

(b1) " Në vëndin e punës": Persona të cilët në periudhën e referencës, kanë kryer punë për përfitim vetjak ose familjar, në para ose në natyrë.

¹⁵ Patrick Belser, ILO Senior Economist

(b2) “ Në një ndërmarrje, por jo në vëndin e punës”: personat me një sipërmarrje, e cila mund të jetë një ndërmarrje biznesi, një fermë apo një ndërmarrje shërbimi të cilët nuk ishin përkohësisht në vëndin e punës gjatë periudhës së referencës për shkak të ndonjë arsye të veçantë.

Gjatë konferencës së dymbëdhjetë të Statistikave të punës, u aprovua rezoluta që citonte shkrimin e mëposhtëm:

“Cdo shtet duhet të ketë për qëllim zhvillimin e një sistemi të plotë të statistikave në fushën e pagave, të orëve të punës dhe çështjet e lidhura, për të siguruar një bazë të përshtatshme statistikore për përdoruesit e ndryshëm të statistikave duke marrë në konsideratë nevojat kombëtare dhe rrethanat”

Për të realizuar objektivat e mësipërme, projekti kombëtar i pagave dhe statistikave të lidhura me to, parimisht duhet të përfshijë të gjitha pjesët e ekonomisë, duhet të zhvillohet brenda kuadrit të përgjithshëm të një sistemi të integruar dhe duhet të përfshijë dy pjesë:

(a) Programi aktual i statistikave duhet të përmbushë nevojat afatshkurtra dhe

(b) Programi i statistikave jo aktuale (afatgjata) të sigurojë të dhëna të standarteve të larta, gjithashtu edhe të dhëna të tjera të detajuara për të përmbushur nevojat afatgjata dhe të vazhdueshme.

Gjithashtu në rezolutë u ra raket se : Programi aktual i statistikave duhet të përfshijë: (a) statistikën e të ardhurave mesatare dhe të orëve të punës (duke përfshirë, nëse është e mundur, orët e punuara aktualisht) dhe (b) statistikën e normave kohore të pagave dhe orëve normale të punës. Programi i statistikave afatgjata duhet të përfshijë: (a) statistika për strukturën e pagës dhe shpërndarjen (b) statistikën e kostos së punës. Duke pasur parasysh problemet e veçanta të mbledhjes së të dhënave, një program i veçantë mbi statistikën e pagave duhet të hartohet për sektorin e bujqësisë, në kuadër të kornizës së përgjithshme të një sistemi të integruar të statistikës së pagave.

Të ardhurat; Koncepti i të ardhurave, i përdorur në statistikën mbi pagat, ka të bëjë me shpërblimin në para e natyrë i cili paguhet për të punësuarit, si rregull në intervale të rregullta, për kohën e punuar apo punën e realizuar së bashku me shpërblimin për kohën që punonjësi nuk ka punuar, si për pushime vjetore, pushime të tjera të paguara ose pushimet e verës. Të ardhurat duhet të përfshijnë: pagat e drejtpërdrejta dhe rrogat, shpërblimi për kohën e pa punuar (me përjashtim të shkëputjes ose përfundimit të pagimit), bonuset, mirënjohjet, strehimi dhe kompensimet familjare të paguara nga punëdhënësi drejtpërdrejt për punëmarrësin e tij.

Pagat direkte për kohën e punuar apo punën e realizuar përfshijnë:

i) Pagesa me kohë të drejtë për punëtorët që vlerësohen në bazë të kohës;

ii) Pagesë stimuluese për punëtorët që vlerësohen në bazë të kohës;

iii) Të ardhurat e punëtorëve që paguhet me copë (duke përjashtuar bonuset për punën jashtë orarit);

iv) Bonusi i paguar për punën jashtë orarit, me turne, gjatë natës dhe punën gjatë ditëve të festave;

Normat e pagave duhet të mbulojnë:

i) Pagat me normë kohe duhet të lidhen me një periudhë të përshtatshme kohore të tilla si orë, ditë, javë, muaj apo periudhë tjetër të zakonshme të përdorur për qëllime të përcaktimit të normave të pagave në fjalë.

ii) Statistikat e normave të pagave janë përcaktuar nga/ ose në zbatim të ligjeve dhe rregulloreve, marrëveshjeve kolektive ose vendimeve të arbitrazhit (të cilat janë në përgjithësi minimum ose norma standarte) duhet të dallohen qartë nga statistikat që i referohen normës së pagave që aktualisht i paguhet punonjesve në mënyrë individuale. Secila prej këtyre llojeve të normave të pagave janë të nevojshme për qëllime të veçanta.

iii) Normat me kohë të pagave për periudha normale të punës duhet të dallohen nga normat të tjera të tilla si qeraja, normat e punës jashtë orarit, normat bonus për punën gjatë pushimeve dhe normat e turneve.

Duke marrë në konsideratë natyrën e dyfishtë të pagave, nga njëra anë si kosto për punëdhënësin dhe nga ana tjetër e ardhur për punëmarrësin, mund të jetë e nevojshme vlerësimi i pagesës së pagave në natyrë lidhur me të dyja këto koncepte. Kjo është arsyeja që programi aktual statistikor duhet të dizajnohet në atë formë që të sigurojë të dhëna të domosdoshme në intervale të shpeshta me qëllim që të masë trendin dhe ndryshimet afat shkurtër në të ardhurat mesatare, orët e punës, normën e pagës dhe kohën normale të punës.

Programi aktual i statistikave të të ardhurave mesatare dhe orëve të punës kërkohet që të përfshijë të gjitha kategoritë e perfituesve të pagave në të gjitha aktivitetet e mëdha ekonomike në vend. Kërkimet statistikore mbi të ardhurat dhe orëve të punës, shpesh mund të kombinohen me një sondazh aktual të kryer në institucione për qëllime punësimi duke përdorur të githë mostrën e institucionit ose një nën mostër.

Disa anketa të tjera aktuale shërbejnë vetëm për mbledhjen e të dhënave për të ardhurat dhe orët e punës. Ndërkohë që hartimi i statistikave për të ardhurat mesatare dhe orët e punës me bazë mujore, lë për të dëshiruar, ky fakt imponon një përgjegjësi të madhe në institucione dhe zyra statistikore. Nga ana tjetër, mbledhja e të dhënave në periudhe 6 - mujore ose 1 vjeçare nuk siguron indikatorë të përshtatshëm të variacioneve sezonale afatshkurtër ose trendeve. Si minimum, programi i tanishëm duhet të përfshijë përpilimin e statistikave tremujore të të ardhurave mesatare dhe orëve të punës.

Periudha e kohës së referencës për të dhënat dhe masat për mbledhjen e të dhënave duhet të pasqyrojnë kushtet tipike të shpagimeve të të ardhurave nga institucionet dhe periudhën e zakonshme të listpagesave të përdorura në industri të ndryshme të mbuluara nga kërkimi. Në një studim tremujor, të dhënat mund të mblidhen për një listë pagash tipike në lidhje me vetëm një muaj, apo të çdo muaji, duke siguruar në rastin e fundit një seri mujore dhe duke lejuar llogaritjen e mesatares tremujore.

3.3 Programi kombëtar shqiptar i Statistikës mbi pagat

Më poshtë paraqitet një inventar i të gjithë instrumentave statistikore përdorur nga INSTAT për të mbledhur të dhënat mbi pagat. Këto instrumenta janë përshkruar në terma të indikatorëve që ato prodhojnë, peroidiciteti dhe seritë kohore.

Tabela 4: Burimet e mundshme statistikore

Tipi i burimit statistikor	Tipi i indikatorit	Periodiciteti	Seria kohore
Administrative	2. Paga mesatare mujore në sektorin publik grupimeve të pozicioneve 3. Paga mesatare mujore për një punonjës në administratën lokale dhe qendrore. 4. Paga mesatare mujore për institucionet buxhetore dhe jo buxhetore 5. Ndryshimi i pagës reale në sektorin publik 6. Të punësuar në sektorin publik të grupuara sipas pagës mesatare mujore 7. Niveli i pagës minimale dhe pagesa e orëve e punës	3 mujor Vjetor	Më shumë se 10 vjet, në vazhdimësi Më shumë se 10 vjet
Sondazhe biznesi	2. Indeksi i pagave sipas seksionit, II-13 3. Fondi total i shpenzuar për pagat nga të gjithë prodhuesit e tregut të të mirave dhe shërbimeve	Vjetore	Më shumë se 10 vjet, e vazhdueshme
LSMS	2. Shuma neto e pages/ të ardhurave të fundit nga punësimi dhe periudha? 3. Eshtë e përfshirë paga e zakonshme neto dhe periudha kohore 4. Numri i bonuseve në 12 muajt e fundit 5. Shuma e bonusit të fundit 6. Peroidiciteti i shpërndarjes	Vjetore	2002-2005, 2008, 2012 2006-

Sondazhe familjare	bonuseve të dhëna 7. Forma të tjera të ndëshkimit 8. Pozicioni si punonjës i paguar	Vjetore	2008, 2009
Censusi i popullsisë	Burimet e të ardhurave për këtë familje në 12 muajt e fundit/ puna e paguar ose vetëpunësimi	Çdo 10 vjet	2 herë që prej 2001
Censusi industrial	Shpenzimet për personelin: b. Pagat, bonuset c. Sigurimet shoqërore	Çdo 10 vjet	2010
Censusi bujqësor	Statistika mbi ditët e punës dhe orët e punës në njësinë ekonomike bujqësore (AEU) ,e ndarë në role (Koka e AEU , punëtor të familjes dhe punëtor jo-të familjes)	Çdo 10 vjet	1998, 2012

Programi statistikor kombëtar i implementuar nga INSTAT mundëson mbledhjen e të dhënave statistikore me bazë tremujore për pagat e sektorit publik. Këto të dhëna japin informacion të detajuar referuar çdo grupi profesioneve në përputhje me Klasifikimin Ndërkombëtar të Profesioneve (ISCO-88). Të dhënat statistikore për pagën mesatare mujore në sektorin publik jepen gjithashtu në baza vjetore për çdo aktivitet ekonomik, në përputhje me Klasifikimin Ekonomik të Aktiviteteve (NACE). Ky kapitull përmban të dhëna statistikore për pagën mesatare mujore të këtyre punonjësve, pagën minimale zyrtare përgjatë viteve. Ky kapitull gjithashtu përmban të dhëna për pagat sipas aktivitetit ekonomik për të gjithë sektorët bazuar në të dhëna të marra nga Anketa Strukturore e Ndërrmarjeve Ekonomike. Kjo anketë është vjetore dhe përfshin aktivitetet e industrisë, transportit dhe komunikacionit, tregtisë dhe disa sektorë të tjerë shërbimesh. Si kornizë mostër është përdorur regjistri statistikor i ndërmarrjeve. Për ndërmarrjet e mesme dhe të mëdha (më shumë se 5 punonjës) të gjitha ndërmarrjet janë të përfshira në anketë, ndërkohë që për ndërmarrjet e vogla (1-4 punonjës) është përfshirë vetëm një mostër.

Paga mesatare : I referohet pagës bruto dhe shprehet si raporti i fondit total të pagave sipas numrit total të punonjësve.

Pagat reale: Përftohet duke pakësuar pagën mesatare mujore me indeksin e çmimeve për të vlerësuar fuqinë blerëse për një grup të caktuar të mallrave dhe shërbimeve të konsumueshme. Në gjuhën shqipe zakonisht të dhënat mbi të ardhurat dhe pagat janë adresuar kryesisht nëpërmjet burimeve administrative. Këto burime nuk janë zhvilluar ende në një mënyrë të tillë që të lejojë analiza të thella për sistemin e pagave në Shqipëri. Të dhënat mbi pagat të mbledhura nga INSTAT nëpërmjet anketimeve të ekonomive familjare ose biznesit, janë në dispozicion online ku përdorues të zakonshëm mund ti aksesojnë ato, por për kërkuesit të cilët duan të prodhojnë një analizë të thellë këto të dhëna nuk janë të mjaftueshme. Të dhënat që tek baza e të dhënave të INSTAT japin një pasqyrë të pagës sipas aktivitetit ekonomik dhe grupeve të

profesioneve. Nga ana tjetër, procedurat e kontabilitetit financiar të ndërmarrjeve, mbajnë informacion mbi fondin total të pagave të paguara nga ndërmarrjet në vënd të themelimit dhe shpërndarjes gjinore. Për kërkuesit të cilët mund të jenë të fokusuar në një subjekt të caktuar, ka rëndësi gjinia; për ta është më mirë të krijojnë një studim të tyrin për këtë çështje.

Në tetor 2010 publikimi "Hendeku gjinor i pagës" nga Aleanca Gjinore për Zhvillimin ka krijuar në konsultim me ILO Gjeneva, një pyetësor ku subjekti është familja urbane ndërsa të pyeturit i përkasin grupmoshave 18-65 vjec, të cilët kanë punuar së paku një orë gjatë javës së fundit të periudhës së referimit. Personat e intervistuar duhet të kenë lindur afër datës së intervistës. Të intervistuarve ju bënë pyetje në lidhje me pagën e tyre, si :

- Ju lutem më thoni sa punë bëni në javë?
- Në punën tuaj primare thatë se ishit.....?
- Kush është punëdhënësi juaj?
- Prej sa kohësh punoni në këtë punë?
- Puna juaj kryesore është?
- Përse punoni part-time?
- A keni një kontratë pune për punën tuaj kryesore?
- A merrni sigurim social në punën tuaj?
- Cili është aktiviteti kryesor i institucionit, kompanisë\ ndërmarrjes, organizatës, programit për të cilin punoni?
- Sa është numri i personave që punojnë në ndërmarrjen tuaj/ ose në njsinë tuaj lokale/ departamentin.
- Çfare lloji pune kryeni gjatë ditës?
- Sa është pagesa mujore për këte punë që realizoni?
- Keni përfitime të tjera përveç pagës tuaj?
- Sa para keni marrë nga bonusi juaj i fundit ?
- A keni ndonjë përfitim jo- monetar?

Pyetjet ishin të pavarura nga gjinia e të anketuarve.

3.4 Përpjekjet shqiptare për të përmirësuar statistikat mbi pagat

Janë bërë disa përmirësime në programin kombëtar statistikor mbi pagat, në terma të kohës së prodhimit dhe periodicitetit, por ende nuk plotëson kërkesat minimale të *programit aktual*, rekomanduar nga rezoluta ILO mbi statistikat e pagat e cila duhet të përfshijë hartimin e statistikave 3 - mujore për orë pune.

Konferenca Kombëtare mbi "Trendin dhe hendekun e pagave në Shqipëri" rekomandoi një mbledhje, analizë dhe shpërndarje më të rregullt dhe më të mirë të të dhënave. Veçanërisht nevojën për të siguruar të dhëna të besueshme, pikë për të cilën ranë dakort të gjithë aktorët. Këto të dhëna duhet të jenë në një mënyrë të tillë që të lejojnë zhvillimin e një forumi efektiv tripalësh mbi politikat e pagave në nivel rajonal dhe kombëtar.

Sot, në Shqipëri nuk është plotësisht e mundur të llogaritësh trende të rëndësishme në paga si : evoluimin e peshës së pagave, paga mesatare sipas sektorëve publik/ privat; brenda secilit prej

sektorëve (publik dhe privat), sipas sektorëve të veprimtarisë, sipas rajonit, nga kategoritë e punonjësve, sipas gjinisë, sipas llojit të kontratave (të përhershme, të përkohshme, kontrata e punës etj), me formë të pronësisë.

3.5 Instituti i Sigurime Shoqërore (ISSH)

ISSH është një program qeveritar që i siguron asistencë ekonomike personave të cilët përballen me papunësinë, paaftësinë, pleqëria, financiar nëpërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve. Kjo bënë të dukshme dy anët e rrjedhjes së sigurisë, kontribuesit dhe përfituesit. Të dhënat mbi kontribuesit japin disa sinjale mbi të dhënat e punësimit në Shqipëri.

Tabela 5: Kontribuesit në ISSH

Vitet	Kontribues	Ndajja sipas subjektit					
		Të detyrueshëm dhe vullnetarë	Publiku	Firmat private	Të vetë-punësuarit	Të vetë-punësuarit në bujqësi	Vullnetarë
2006	733,685	684,011	194,867	125,851	60,460	296,865	5,968
2007	861,061	801,075	163,267	125,470	66,632	437,414	8,292
2008	739,773	685,643	162,562	142,227	75,999	297,036	7,819
2009	734,269	684,585	158,033	158,785	64,200	294,783	8,784
2010	694,514	651,779	155,124	170,121	65,260	252,604	8,670
2011	735,448	692,110	161,164	182,358	78,998	261,097	8,493
2012	651,613	603,404	159,161	188,632	79,357	168,513	7,741

Burimi : ISSH Buletini Statistikor

Hendeku ndërmjet të dhënave statistikore në punësim dhe kontribuesve, na tregojnë se gjatë viteve 2006 - 2012, hendeku mesatar ishte 77 përqind. Niveli më i lartë i hendekut, ka qënë në vitin 2013 ndërsa më i ulëti në 2007.

Tabela 6: Diferenca ndërmjet të punësuarve dhe kontribuesve

Vitet	Të punësuar	Kontribues	Hendeku
2006	935,058	733,685	-77.4641
2007	939,000	861,061	-90.6998

2008	974,067	739,773	-74.9468
2009	899,278	734,269	-80.6509
2010	916,919	694,514	-74.7443
2011	928,052	735,448	-78.2464
2012	955,000	651,613	-67.2317

Burimi : INSTAT, ISSH dhe llogaritjet e autorëve

3.6 Rrjedhja e informacionit kombëtar dhe të dhënave mbi statistikat e pagave

Siç mund ta kuptojmë, informacioni mbi tregun e punës është i rëndësishëm për të krijuar një pasqyrë mbi statistikat e pagave. Të dhënat na informojnë se forca e punës që është pjesë e popullsisë në moshën për punë në Shqipëri është në rënie. Niveli më i ulët u shënua në 2009, ku ky raport arriti në 48.5 %. Gjithashtu 2010 ishte një vit i vështirë me një raport prej 48.8 %.

**Tabela 7: Bilanci i forcës së punës
000/ person**

Bilanci i forcës së punës										
Viti	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Popullsia në moshë pune										
Total	1.767	1.826	1.850	2.003	2.023	2.101	2.126	2.146	2.166	..
Meshkuj	903	943	944	1.026	1.035	1.050	1.061	1.069	1.084	..
Femra	864	907	906	976	988	1.051	1.065	1.077	1.082	..
Forca e punës										
Total	1.092	1.089	1.088	1.085	1.084	1.082	1.114	1.041	1.059	1.070
Meshkuj	668	665	660	655	655	653	680	619	623	560
Femra	424	424	428	430	429	429	434	422	436	509
Punësimi										
Total	920	926	931	932	935	939	974	899	916	928

Meshkuj	577	579	578	576	578	580	609	549	553	491
Femra	343	347	353	356	357	359	365	350	363	436
Papunësia e regjistruar										
Total	172	163	157	153	150	143	140	142	143	142
Meshkuj	91	86	82	79	78	73	71	70	70	69
Femra	81	77	75	74	72	70	69	72	73	73

Burimi; INSTAT, baza e të dhënave statistikore

Referuar të dhënave të fundit statistikore mbi pagat, të mundshme në faqen e internetit të INSTAT, më poshtë do të shikojmë disa të dhëna të rëndësishme mbi pagën mbi grupet e profesioneve në sektorin publik. Autori llogarit Indeksin Vjetor të Çmimit Konsumator (CPI) dhe nivelin e pagës reale.

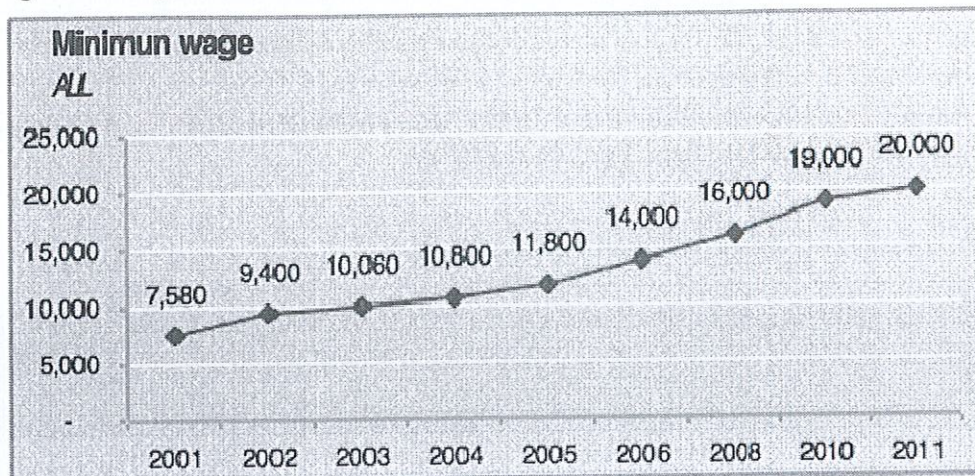
Tabela 8: Paga mesatare mujore

Paga mesatare mujore sipas profesioneve në sektorin publik në Lek											
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Menaxherët	34,47 7	37,16 0	37,55 4	44,29 7	50,97 5	59,16 0	60,50 0	71,52 9	73,45 0	76,51 4	81,73 8
Profesionistët	23,11 8	26,03 4	27,01 8	29,89 9	33,35 9	39,11 8	42,48 7	50,30 9	55,28 5	58,89 9	59,95 4
Teknikët	18,26 5	19,43 1	20,04 8	24,54 3	25,89 1	31,33 9	33,58 8	40,73 3	43,00 0	45,25 5	46,34 9
Nëpunësit	16,99 1	20,30 8	21,25 3	23,85 3	24,24 5	27,76 5	29,58 5	33,98 8	36,19 6	37,92 6	39,02 4
Punonjësit	14,49 5	16,75 3	17,08 2	19,58 2	21,33 2	23,93 2	25,12 9	31,45 3	33,79 9	35,95 0	36,13 8
Paga mesatare	21,46 9	23,93 7	24,59 1	28,43 5	31,16 0	36,26 3	38,25 8	45,60 2	48,34 6	50,90 9	52,64 1
CPI vjetore	5.3	2.4	2.9	2.4	2.4	2.9	2.2	3.5	3.6	3.4	1.9
Paga reale	8,883	9,590	9,640	10,92 4	11,67 5	13,18 6	13,61 5	15,63 3	16,04 6	16,62 1	16,77 5
Ndryshimet ne %	100	100.8	100.5	113.3	106.9	112.9	103.3	114.8	102.6	103.6	100.9

Burimi: Te dhenat e INSTAT dhe llogaritjet e autoreve

Rritja vjetore e pagës reale ishte më pak gjatë vitit 2012. Zakonisht nga mesi i korrikut, Qeveria e Shqipërisë miraton pagën minimale. Vendosja e pagës minimale deri më tani, ka qenë e orientuar më shumë nga një vullnet politik se sa bazuar në paga apo në analiza të të ardhurave. Figura 4 tregon evoluimin e pagës minimale gjatë viteve.

Figura 4: Paga minimale



Burimi: Ministria e Punës

Të dhënat tregojnë një rritje të pagës minimale. Paga minimale në 2012 u rrit 21,000 Lek në 2013, duke paraqitur një rritje në vlerë 5%.

Tabela 9: Shpërndarja e mbrojtjes sociale

Përfitimi i Papunësisë (Lek)									
2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
3,780	4,360	4,360	5,240	5,240	5,980	6,340	6,565	6,850	6,850

Fondi total për mbrojtjen e familjes sipas strukture së familjes (Lek)									
2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
4,036,5	3,985,3	3,195,7	3,083,9	2,194,7	3,99,9	3,975,4	3,474,6	3,634,2	3,609,2
52	31	42	32	63	72	32	52	58	00

Burimi: Baza e të dhënave INSTAT

Tabelat e mësipërme tregojnë se përfitimi i papunësisë nuk ka ndryshuar përgjatë dy viteve të fundit. Gjatë 2012 fondi mesatar/familje qëndroi 36,527 Lek. Gjatë dekadës së fundit, Shqipëria menaxhoi të maste standartet e jetesës vetëm një herë në 2006-2007. Qartësisht, ka një nevojë në Shqipëri për të llogaritur një lloj pragu të pagave të jetesës që është pragu minimal i konsumit ose të standardeve minimale të jetesës, që do të përfaqësojnë një tregues të rëndësishëm për caktimin e pagës minimale në Shqipëri, dhe do të jetë drejtpërdrejt e dobishme për Këshillin Kombëtar të Punës dhe komitetin e tij të pagave.

Produktiviteti është raporti output/input në prodhimin dhe shërbimin si një masë e efikasitetit të prodhimit. Rritja e produktivitetit ka shumë përfitime. Në nivelin kombëtar, rritja e produktivitetit rrit standartin e jetesës, sepse sa më të larta të jenë të ardhurat rritet aftësia blerëse e njerëzve në blerjen e të mirave dhe shërbimeve, në gëzimin e kohës së lirë,

përmirësimin e strehimit dhe arsimimit, dhe të rrisin kontributin në programet sociale dhe të mjedisit. Rritja e produktivitetit është e rëndësishme për firmën, sepse të ardhurat reale më të larta nënkuptojnë që firma mund të përmbushë detyrimet ndaj konsumatorëve, furnitorëve, punonjësve, aksionerëve, qeverisë dhe në të njëjtën kohë të mbajë një pozicion dominant në treg.

Për matjen e performancës relative të prodhimit, përdorim raportin e njohur të produktivitetit, i cili është i barabartë output real/input real. Të ardhurat absolute të performancës arrihen duke zbritur inputin real nga outputi real = Output real - input real. Anketa Statistike e Biznesit na lejon të masim këta dy indikatorë të paktën për 3 vitet e fundit.

Tabela 10: Produktiviteti për të gjithë prodhuesit e tregut

Të gjithë prodhuesit e tregut	Vlera në Lek		
	2009	2010	2011
Të ardhurat nga qarkullimi	1,149,470	1,251,952	1,364,120
<ul style="list-style-type: none"> Të hyrat nga ndryshimi në rezervat e punës në proces, mallrave të përfunduar dhe puna me kontratë 	3,168	1,474	6,508
Të hyra të tjera	30,439	30,343	37,403
Totali i të hyrave	1,183,076	1,283,768	1,408,032
<ul style="list-style-type: none"> Kostot e lëndëve të para dhe të konsumit 	451,097	442,213	516,349
<ul style="list-style-type: none"> Kostot për të mira rishitje 	440,472	478,310	541,773
Kostot e personelit	93,458	98,000	108,172
<ul style="list-style-type: none"> Kostot e personelit, Pagat and rrogat 	74,472	79,315	87,464
<ul style="list-style-type: none"> Kostot e personelit, Kosto të tjera të pagave 	2,235	2,914	2,761
<ul style="list-style-type: none"> Kosto personeli , Kosot e sigurimeve sociale 	16,751	15,771	17,946
Kosto të tjera	80,222	109,906	114,578
Kosto totale	1,065,249	1,128,428	1,280,871
Fitimi neto/ humbja	117,827	155,340	127,160

Të ardhurat dhe shpenzimet financiare	(15,483)	(14,277)	(15,839)
Investimi total	93,601	85,756	126,241
Investimi, ndërtesa	10,155	19,006	22,566
Investimi, ndërtimi dhe instalimi	7,229	8,248	5,361
Investimi, makineri dhe pajisje	24,464	36,096	55,586
Investimi, mjetet e transportit	6,943	6,509	7,312
Investimet, Toka	10,335	1,355	5,545
Investimet, Të tjera	34,476	14,541	29,870
Variabla makroekonomike, Vlera e prodhimit	717,308	783,331	830,499
Variabla makroekonomik, Konsumi i ndërmjetëm	451,097	442,213	516,349
Variabla makroekonomik, Vlera e shtuar	266,211	341,118	314,151
Raporti i produktivitetit	1.1106	1.1377	1.0993
Produktiviteti Absolut	117,827	155,340	127,161

Burimi: Baza e të dhënave të INSTAT SBS dhe llogaritjet e autorëve

Tabela 10 na ndihmon për të llogaritur produktivitetin e punës në ndërmarrjet jo bujqësore gjatë tre viteve të fundit. Ajo tregon se produktiviteti ka mbetur pothuajse i pandryshuar (0.079/ 2009, 0.076/ 2010 dhe pastaj 0.077/ 2011).

Tabela 11: Rritja e raportit GDP/Punonjës

Vitet	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
GDP in MALL	733,475	794,376	859,048	934,305	1,040,597	1,151,020	1,222,462	1,282,255
Punësimi	931,217	932,102	935,058	939,000	974,067	899,278	916,919	928,052

GDP/ Punonjës	1.000	1.082	1.078	1.083	1.074	1.198	1.042	1.036
------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Burimi: Baza e të dhënave të INSTAT dhe llogaritjet e autorëve

Është qartësisht e dukshme nga tabela 11 se GDP ka rritur mesataren e kontraktuar gjatë viteve 2010-11, por ka një përmirësim të vogël në zgjerimin e punësimit. Midis 2010 dhe 2011, produktiviteti u rrit më ngadalë, por duke qëndruar pozitiv dhe rritja e pagës reale (siç tregohet në tabelën 10) ndoqi tendencën e rritjes së produktivitetit.

Raporti i produktivitetit si dhe raporti GDP/ Punësim tregojnë që menaxherët e kompanive janë treguar shumë të kujdesshëm në ruajtjen e qëndrueshmërisë së nivelit të pagave në kompanitë e tyre madje pa marrë në konsideratë rritjen e aktivitetit. Është venë re një sjellje “bujare” e manaxherëve ndaj politikës mikro të pagave.

Konkluzione dhe rekomandime

- *Informacioni dhe rrjedhja e tij*

Ka disa përmirësime në statistikat mbi pagat, por sfidat vazhdojnë të jenë të dukshme. Rekomandimet e ILO-se përsa i përket orëve të punës është ende një çështje në pritje. Përgjatë viteve në tregun e punës shqiptar janë raportuar shumë pak raste të pagesave për orë pune ndërkohë që kjo nuk është përfshirë ende në kodin e punës dhe në llogaritë financiare të ndërmarrjes. Mbledhja e statistikave mbi pagat dhe siguria që këto të dhëna janë të pavaruara në këtë mënyrë të besueshme, është çelësi për progresin e politikave të pagave në Shqipëri. Kjo nënkupton që të gjithë aktorët e përfshirë në procesin e dialogut trepalësh duhet të kenë një rol preçiz në mbledhjen, analizën dhe shpërndarjen e të dhënave në të ardhmen e afërt. Veçanërisht do të jetë shumë i dobishëm forcimi i rolit të partneritetit trepalësh në fiksimin e pagës minimale. INSTAT duhet të fillojë mbledhjen e të dhënave mbi standartin e jetës dhe nivelin e varfërisë por gjithashtu edhe mbi pagat, punësimin dhe zhvillime të tjera ekonomike që duhet të orientojnë diskutimin në NLC dhe mbi të gjitha të ndihmojnë në fiksimin e një page të arsyeshme nga ana e qeverisë. Negociatat dypalëshe mbi pagat midis punëdhënësve dhe punonjësve janë bazuar në pagën për orë dhe sektorin ekonomik, që detyron INSTAT të fillojë menjëherë matjen nga sektori privat. Nuk ka patur zhvillim në lidhje me pagën në bazë gjinore. Të dhënat e prodhuara gjatë vitit 2011, 2012 nuk patën impakt. Ka nevojë për më shumë kërkime në fushën e statistikave mbi pagat. Statistika mbi tregun e punës dhe pagat duhet të realizohen për të arritur negociata më të mira trepalëshe.

- *Transparenca e të dhënave*

Të dhënat duhet të jenë sistematikisht të hapura dhe në dispozicion të të gjitha aktorëve të interesuar, përfshirë edhe kërkuesit. Shpesh pagat në Shqipëri nuk janë publikuar sepse nuk i leverdiste qeverisë, gjë e cila mund të ndryshojë nëpërmjet funksionimit të pavarur të INSTAT, i cili duhet të funksionojë pa ndërhyrjen e shtetit dhe duhet të jetë transparent në

publikimin e të dhënave. Në të njëjtën kohë, statistikak mbi pagat kërkojnë kryerjen e sondazheve të rregullta si sondazhe për forcën e punës, sondazhe për familjet, për ndërtesat, sondazhe të cilat kërkojnë financim të rregullt.

- *Arritja e përfituesve të tjerë*

Duhet theksuar, se vetëm gjysma e atyre që janë në moshë për të punuar dhe për të pasur një pagë arrijnë ta fitojnë atë - pjesa tjetër janë të vetëpunësuar ose punojnë në familjet e tyre. Kjo nuk do të thotë se pagat minimale janë të parëndësishme. Paga minimale mund të jetë mënyra për këta punonjës dhe familjet e tyre që të rrisin standartin e jetesës. Por masa të tjera shtesë, janë të nevojshme për të krijuar më shumë punë të paguara, në mënyrë që të rrisim produktivitetin dhe fitimin e të vetë-punësuarve. Skema e garantimit të punësimit që paguan pagën minimale japin stimuj për firmat private që të përmbushin rolin e tyre në sigurimin e pagës minimale për punonjësit. Anketat HBS duhet të realizohen në mënyrë të rregullt që të kemi analiza gjatësore çdo 3 vjet.

- *Përmirësimi i produktivitetit të punës*

Rritja e mesatares së produktivitetit të punës mbetet një sfidë. Për të arritur këtë nevojitet zhvillim ekonomik dhe transformim. Produktivitet, së bashku me krijimin dhe rritjen e vendeve të punës, do të matet dhe monitorohet së bashku me përmirësimin e pagave.

- *Sigurimi social*

Një fushë e rëndësishme e cila meriton vëmendje, që ndikon jo vetëm në rishpërndarjen e të ardhurave, por në shpërndarjen e të ardhurave primare siç është pjesa e punës. Analizat mbi sigurinë sociale të kombinuara me nivelet e pagave duhet të jenë pjesë e punës monitoruese nga Unionet i Tregtisë.

IV. PABARAZITË GJINORE ME NJË FOKUS NË HENDEKUN GJINOR TË PAGËS

4.1 Historiku

Shqipëria paraqet një rast interesant të përcaktimit të pagës nga një regjim totalitar i karakterizuar nga një ekonomi e centralizuar dhe punësim të plotë përpara viteve 1990, drejt një ekonomie të tregjeve të liberalizuara dhe të hapura. Ekonomia ka pësuar: ristrukturim madhor dhe mbylljen e ndërmarrjeve shtetërore, të cilat kishin punësuar shumicën e punëtorëve duke siguruar punësimin në një nivel jashtëzakonisht të madh. Çështjet e diskriminimit me bazë gjinore ose hendekut gjinor nuk janë njohur gjatë sistemit komunist,

duke qenë se barazia ishte e shpërndarë në të gjitha nivelet. Megjithatë, pozicionimi i gruas në disa nivele dhe profesione krijoi edhe në atë kohë, diferencë tek pagat midis burrave dhe grave. Vetëm më vonë, si rezultat i liberalizimit dhe hapjes së tregjeve, pozicioni disavantazhues i gruas në terma të pagës mori interesin e duhur.

Sistemi i përcaktimit të pagave në Shqipëri¹⁶ është vendosur që prej vitit 1967. Para vitit 1990, u vendos një sistem i centralizuar page bazuar në një periudhë 5 vjeçare. Nivelet e pagave ishin të fiksuara nga ligji dhe reflektonin nivelin e outputit, produktivitetin e punës dhe nevojat bazike të konsumit të popullësisë. Politika e pagave ishte prezente, por jo në lidhje me hendekun gjinor të pagave. Megjithatë, politika ishte ndërmarrë për të reduktuar hendekun e pagave për tre shtresa të ndryshme: 1. Puna fizike dhe intelektuale, 2. Sektorët (bujqësi kundrejt industri) dhe 3. kualifikimet e punonjësve. Në lidhje me punën fizike dhe intelektuale, diferencat e pagave ishin parashikuar në ligj në një raport 1 me 2 midis pagës mesatare të jakave blu dhe atyre të menaxherëve me paga më të lartë. Në lidhje me diferencat e sektorit, diferencat e pagave ishin rregulluar ndërmjet dhe brenda sektorëve. Ishin të rregulluara ndërmjet sektorëve për të kompensuar vështirësitë fizike, kushtet e punës dhe rëndësinë relative të sektorit. Brenda sektorit, përgjegjësitë më të mëdha ishin të paguara më shumë. Diferenca të rregulluara rezultojnë edhe bazuar në kualifikimet e punonjësve midis menaxherëve dhe punonjësve teknik. Si rezultat i kësaj, drejtorët e ndërmarrjeve marrin një pagë 40% më të lartë sesa punonjësit jakë-bardhë më pak të kualifikuar në të njëjtën degë, bazuar në performancën dhe sasinë e njësive të prodhimit.

Në vitin 1985 u prezantuan bonuset ose penalitetet të bazuara në performancë. Bonuset fitoheshin në bazë të përmbushjes së objektivave të planit, sidomos në degët e industrisë nxjerrëse të tilla si: krom, vaj; dhe degë të tjera të tilla si sektorët e bujqësisë dhe të eksportit. Nga ana tjetër, penalitetet e menaxherëve arrinin deri në 10% të pagës vjetore, në qoftë se plani nuk arrihej të materializohej.

Reforma të vogla fillestare u ndërmorrën në vitin 1990. Ligji mbi pagën u krijua si një mënyrë për të prezantuar elementet kyçe të ekonomisë së tregut në sistemin e shpërblimit. Ligji u përpoq të vendoste rregullat sipas të cilave pagat do të përcaktoheshin, duke mos bërë asnjë dallim midis nëpunësve publikë dhe private. Ky ligj përcaktoi gjithashtu edhe pagën minimale. Gjatë viteve 1992-1998, një rritje vjetore e pagave u aplikua, për t'i shërbyer tre qëllimeve: një rritje graduale e pagave të administratës publike, mbajtja nën kontroll e normës së inflacionit dhe një diferencim në paga ndërmjet kategorive të ndryshme, kryesisht në sektorin e financës dhe drejtësisë. Arsyeja për rritjen më të lartë në sektorin e financës dhe drejtësisë kishte të bënte me konkurrencën në këto fusha mes vendeve të punës në sektorin publik dhe privat. Në mënyrë që të pengoheshin këta punonjës për të gjetur punë në sektorin privat, pagat e tyre u parashikuan të kishin rritje më të larta. Në vitin 1998, u miratua "Statusi i nëpunësit civil", i cili është një moment historik në krijimin e një administrate profesionale. U krijua njësia e parë qëndrore e menaxhimit të burimeve njerëzore. Reforma e pagave ishte gjithashtu pjesë e tij.

¹⁶ Ky seksion është i bazuar në Kodra, Filloreta. "Reforma e pagave në Shqipëri", Këshilli i Ministrave dhe "Shqipëria: nga izolimi drejt reformave." IFM, Washington, DC: 1992

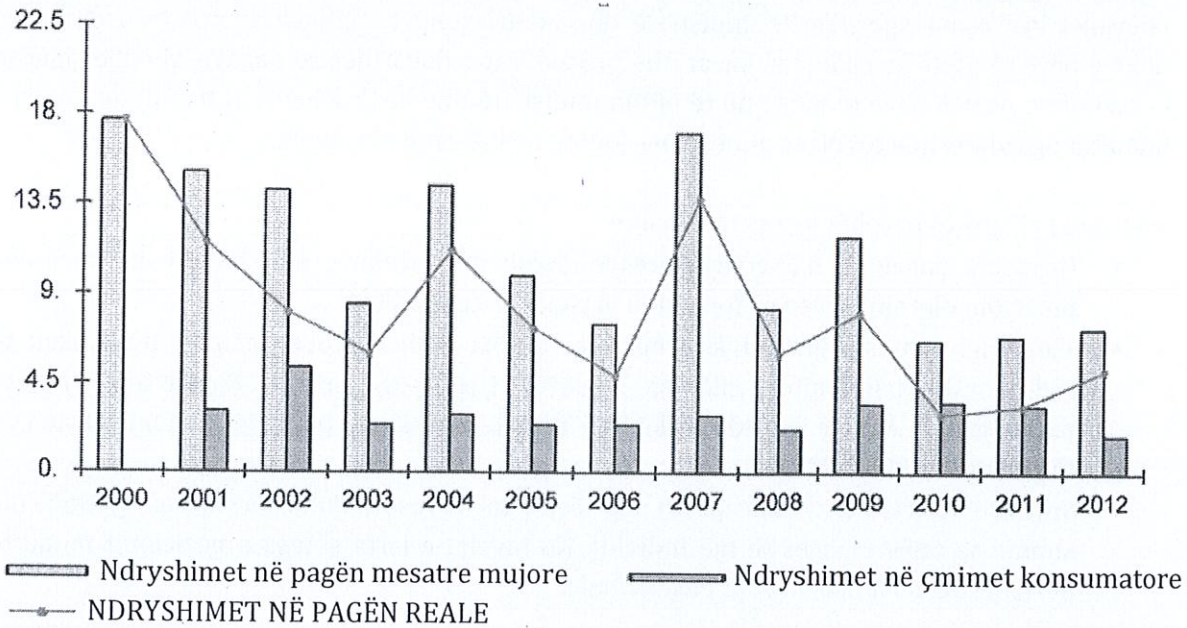
Politikat e qeverisë janë përpjekur për unifikimin e sistemit, duke siguruar një shkallë të unifikuar që i përshtatet çdo pozicioni dhe çdo institucioni. Kjo eliminon ndryshimet ad hoc ndërmjet kërkesave specifike të ministrisë dhe institucioneve. Gjithashtu, rrit transparencën duke e bërë të qartë se cilat janë bazat dhe procedurat e llogaritjes së pagave, si edhe siguron barazimin e pozicioneve të njëjta në të gjitha ministrinë dhe institucionet. Ndryshimet në paga ndodhin nga vlerësime të reja të punëve ose kalimi në një vënd të ri pune.

Koncepti i ri i pagës bazohet nga sa më poshtë:

- Grupet e pagave (A,B,C,D,E) korespondojnë me nivelin e edukimit të kërkuar nga pozicioni dhe shpërblen në formimin arsimor të çdo individi.
- Vjetërsia: është ruajtur si koncept, por pesha e tij është zvogëluar, për shkak të reduktimit të bazës mbi të cilën ajo llogaritet (Nga paga bazë tek Paga e Grupit). Nëse paga e grupit A do të jetë 9000 lekë (në muaj), vjetërsia në punë për punonjësit civil do të jetë nga 1800-4500 lekë.
- Shtesa e Pozicionit: ky koncept i ri page është më kryesori, duke përfaqësuar gjithnjë më shumë se 68% e pagës së një individi. Në nivelet e larta shtesa e pozicionit mund të përfaqësojë 80% ose 90 % të pagës totale.

Si rezultat i politikave të qeverisë, përmirësimit ekonomik dhe rregullimeve inflacioniste (midis faktorëve të tjerë) paga mesatare mujore në Shqipëri është në rritje. Ka patur një rritje të shpejtë të pagave pas 2006 në sektorin public (INSTAT). Paga minimale gjithashtu është rritur së bashku me pagën mesatare mujore, megjithëse rritja e e saj ka qënë më e vogël krahasuar me pagën mujore. Pas 2007, pagat minimale gjithashtu duket se kanë pasur një rritje më të madhe.

Figura 5: Ndryshimet në pagën mesatare mujore, çmimet konsumatore dhe pagën reale



Burimi : INSTAT

Duke pasur parasysh ndryshimet e çmimeve të konsumit, paga reale nuk ka qenë gjithmonë në rritje pavarësisht rritjeve të saj të vazhdueshme. Figura 6 tregon se në fakt pagat reale kanë pasur ulje dhe ngritje gjatë gjithë periudhës 2000-2012. Mes viteve 2000 dhe 2006, paga reale ka rënë në intervale prej tre vitesh dhe është rritur në intervale prej një viti. Më konkretisht, paga reale është ulur ndërmjet viteve 2000 dhe 2003, është rritur ndërmjet 2003 dhe 2004, për t'u ulur sërish deri në vitin 2006. Rritja më e lartë e pagave reale ka ndodhur ndërmjet 2006 dhe 2007, e cila përkon gjithashtu me fillimin e rritjeve më të mëdha në pagat nominale dhe me çmimet relativisht të qëndrueshme të konsumit. Nga 2007 në 2008 ka patur një ulje të mprehtë të pagave reale në nivelet e përafërta me 2006, duke u rritur disi deri në vitin 2009 dhe përsëri duke u ulur në vitin 2010. Rënia e dukshme ndërmjet viteve 2009 dhe 2010 mund të jetë një tregues i krizës financiare globale, simptomat dhe efektet e të cilës në vendin tonë u ndjenë më vonë krahasuar me vëndet e tjera. Nga 2010, ndryshimi ka qenë relativisht i qëndrueshëm në 2011 dhe deri diku në rritje në vitin 2012.

Në lidhje me sektorët e ekonomisë dhe profesionet, egzistojnë dallime të dukshme midis sektorëve dhe profesioneve. Transporti dhe komunikacioni kanë pagën mesatare më të lartë prej 55,476, e pasuar nga industria 35,746, ndërtimi 35,458, tregtia 32,962 dhe së fundmi shërbimet. Ka një hendek të dukshëm ndërmjet transportit e komunikacioneve dhe sektorëve të tjerë. Niveli i lartë i pagave në sektorin e transportit dhe telekomunikacionit mund të jetë i lidhur me normën e lartë të rrijës së këtij sektori veçanërisht në tremujorin e fundit të 2012 krahasuar me atë të 2011 (figura 2). Pagat kanë vazhduar të rriten për këtë sektor, veçanërisht pas vitit 2008. Pagat kanë vazhduar në rritje edhe për industrinë, megjithatë ka një ngadalësim pas vitit 2008, i cili gjithashtu mund të jetë i lidhur me krizën globale financiare. Rënia tek industria mund të jetë e lidhur me rënien e kërkesës ndërkombëtare për industrinë e prodhimit pas vitit 2008. Ndërtimi, tregtia dhe shërbimet nuk patën një rritje të vazhdueshme të pagës, përkundrazi patën ulje dhe ngritje të vazhdueshme. Sektori i ndërtimit arriti pagën më të lartë gjatë vitit 2008-2009, pas kësaj ato pësuan rënie. Ky është një tregues i rënies së këtij sektori të ekonomisë pas arritjes së pikut në ato 2 vite të veçanta. Norma e rritjes në industrinë e

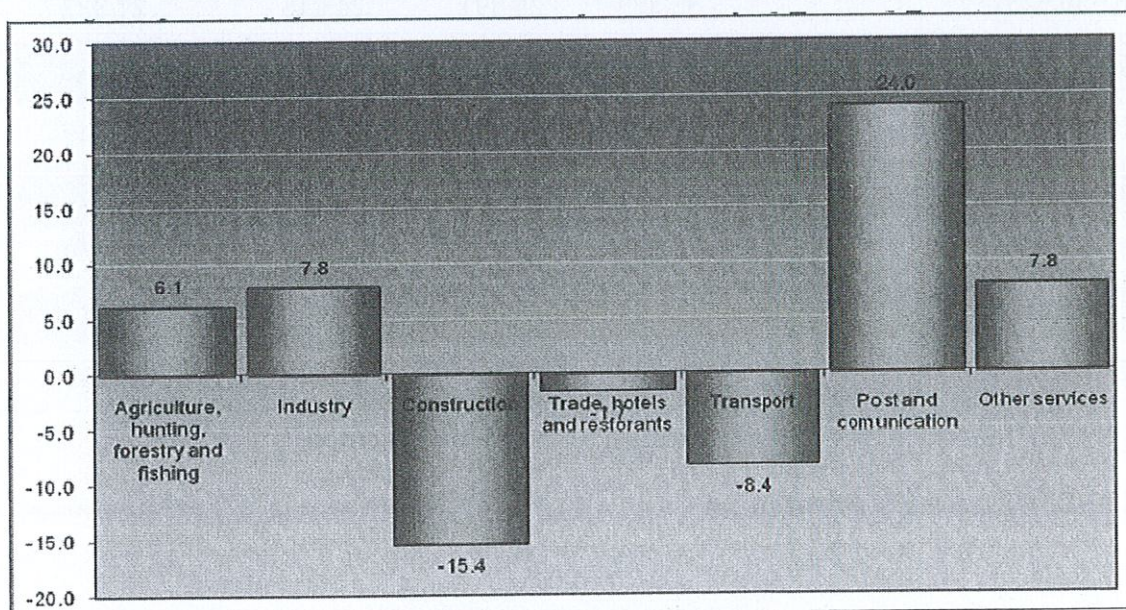
ndërtimit pësoi një ulje të madhe në tremujorin e fundit të vitit 2012, krahasuar me atë të 2011 (figura 6). Gjatë gjithë viteve sektori i shërbimeve ofron pagat më të ulta.

Tabela 12: Pagat mesatre mujore për punonjës (sektori privat dhe publik)

Viti	Industria	Ndërtim	Transporti dhe komunikacioni	Tregtia	Sherbimet
2000	13,230	12,489	16,225	10,889	13,012
2001	14,839	13,416	18,124	12,856	13,140
2002	15,882	15,014	23,434	13,924	14,453
2003	18,286	15,017	27,030	14,120	18,159
2004	19,200	16,055	27,439	15,711	17,574
2005	20,200	17,361	28,144	17,561	18,517
2006	21,950	19,184	31,360	20,677	19,869
2007	24,735	32,085	36,518	27,301	23,636
2008	32,214	42,424	38,106	32,217	28,073
2009	32,837	42,706	47,709	34,959	30,197
2010	33,273	37,652	52,263	31,179	28,819
2011	35,746	35,458	55,476	32,962	31,819

Burimi : INSTAT; Anketa strukturore e ndërmarrjeve 2000-2011

Figura 6: Ndryshimet në degët kryesore të ekonomisë (Q4 2012/Q4 2011)



Burimi : INSTAT

Kategoritë e profesioneve të sektorit publik gjithashtu kanë dallime në paga. Ligjberësit, ligjvënësit dhe drejtorët e lartë ose menaxherët kanë pagën më të lartë gjatë vitit 2012, po ashtu edhe gjatë gjithë periudhës 12 vjecare të paraqitur. Dispozitat fillestare për pagat e larta në këtë kategori profesioni janë ruajtur dhe rritur më tej. Kjo kategori ka patur rritje të mëdha e të vazhdueshme nga një mesatare prej 24437 në vitin 2000 tek 81738 në vitin 2012. Kategoritë e mëtejshme të pagave në rend zbritës janë: specialistët, teknikët, punonjësit e thjeshtë etj. Të gjitha profesionet kanë patur rritje të pagës në periudhën 2002-2012. Përbërja e fuqisë punëtore midis sektorëve dhe profesioneve është e lidhur me kategorizimet e pozicionit dhe si rezultat me hendekun gjinor të pagës. Në sektorët dhe pozicionet më të paguar, forca e punës është kryesisht mashkullore, duke kontribuar në rritjen e hendekut gjinor të pagave. Në seksionin tjetër, do të shohim burimet e pabarazisë duke përfshirë ato që vijnë nga tregu i punës, që nxisin pabarazinë.

Tabela 13: Pagat mesatare mujore sipas profesioneve në sektorin publik

Viti	Ligjberesit, drejtorët	ligjvenes	Specialistët	Teknikët	Punonjes thjeshtë	Punetoret me fillore
2000	24,437		18,159	13,482	14,415	12,394
2001	29,043		20,217	16,310	15,637	13,846
2002	34,477		23,118	18,265	16,991	14,495
2003	37,160		26,034	19,431	20,308	16,753
2004	37,554		27,018	20,048	21,253	17,082
2005	44,297		29,899	24,543	23,853	19,582
2006	50,975		33,359	25,891	24,245	21,332
2007	59,160		39,118	31,339	27,765	23,932
2008	60,500		42,487	33,588	29,585	25,129
2009	71,529		50,309	40,733	33,988	31,453
2010	73,450		55,285	43,000	36,196	33,799
2011	76,514		58,899	45,255	37,926	35,950
2012	81,738		59,754	46,349	40,024	36,138

Burimi : INSTAT; Te dhenat administrative

4.2 Burimet e pabarazisë

Pabarazia e pagave dhe hendeku gjinor i pagave nuk janë fenomene të izoluara, por të lidhura dhe shkaktohen nga shumë faktorë që duhet të merren në konsideratë. Faktori i parë, i cili duhet marrë në konsideratë është tregu i punës.

Aksesi i pabarabartë i grave në tregun e punës e lidhur me mungesën e mundësive dhe normat e ulëta të pjesëmarrjes në forcën e punës, punësimi dhe norma e lartë e pasivitetit ekonomik do të forcojnë kushtet për thellimin e hendekut gjinor të pagave. Nivelet e ulëta të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore, normat e larta të pasivitetit dhe ndërprerja e eksperiencës së punës, mund të ulin kapitalin human të gruas dhe për rrjedhojë të thellojnë në këtë mënyrë hendekun gjinor të pagës. Nga ana tjetër, kategorizimi i grave në profesione të vecanta, kryesisht më pak të paguara krahasuar me meshkujt, së bashku me punën e papaguar në bujqësi do të shkaktojnë gjithashtu rritje të hendekut gjinor të pagës. Pabarazitë në tregun e punës, e cila përkthehet në diferencë ose pabarazi në shpërblim, mund të shkaktohet nga shumë arsye, sic janë: aksesit dhe mundësitë e pabarabarta, mungesa e dispozitave sociale ose kujdesi ndaj fëmijës, kushtet social-ekonomike, etj.

Në fakt, nëse i kthehemi indikatorëve të tregut të punës, gratë kanë shkallë më të ulët të punësimit krahasuar me meshkujt. Kohët e fundit këto norma kanë rënë në 2012, megjithëse ka patur një rritje midis 2010 dhe 2011. Në 2012, shkalla e punësimit të grave ishte 49.5 % krahasuar me meshkujt 63.2 %. I njëjti trend është edhe për pjesëmarrjen në forcën e punës. Në të njëjtin vit, pjesëmarrja në forcën e punës së grave ishte 56.7 % krahasuar me atë të burrave 74.4%. Pas 2008, në 2009 dhe 2010, norma e punësimit të grave ra nga 45.6 % në 43.6 % dhe 44.4 %, respektivisht. Tek meshkujt nuk vihet re e njëjta tendencë. Megjithëse nuk mund të izolojmë impaktin e krizës globale dhe ka mungesë të studimeve empirike për këtë çështje, rënia në punësimin e grave shfaqet gjatë krizës financiare globale. Kjo mund të na tërheqë vëmendjen për një studim më të detajuar të çështjes.

Tabela 14: Indikatorët e tregut të punës 2007-2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Norma e punësimit						
Mosha e populates 15-64	56.4	53.8	53.4	53.4	58.7	56.4
Meshkuj	63.6	63	64.3	63	65.6	63.2
Femra	49.3	45.6	43.6	44.4	51.8	49.5
Pjesëmarrja e fuqisë punëtore						
Mosha e populates 15-64	65.2	61.9	61.9	62.2	68.2	65.5
Meshkuj	74.4	72.1	73.3	72.2	76.1	74.4
Femra	56.2	52.8	51.8	52.8	60.3	56.7

Burimi : INSTAT

Tregues të tjerë të tregut të punës tregojnë një mbetje prapa të grave në tregun e punës përgjatë viteve. Fenomeni është i vazhdueshëm dhe mund të çojë në një diferencim të vazhdueshëm të hendekut gjinor të pagave. Në përgjithësi, gratë kanë papunësi të lartë dhe norma afatgjata të papunësisë (Tabela 15). Ashtu si punësimi, që është ulur për gratë gjatë viteve 2009-2010, papunësia gjithashtu është rritur për gratë pas vitit 2008 deri në 2010. Edhe pse ka një rënie të normës së papunësisë të grave nga 14.1% në 2011 në 12.5% në vitin 2012, këto shifra i atribuohen faktit se gratë kanë norma shumë më të larta të pasivitetit.

Në vitin 2009, papunësia e grave është rritur nga 13.5% në 15.9%, e cila gjithashtu vazhdoi gjatë vitit 2010. Në vitin 2011, papunësia e grave ishte 14.1% krahasuar me 13.8% për burrat. Gjatë gjithë periudhës 2008-2010, shkalla e papunësisë për meshkuj ka qëndruar rreth 12-13%. I njëjti trend ekziston edhe për papunësinë në afatgjatë. Pas vitit 2008, papunësia afatgjatë tek gratë është rritur nga 9.1% në 10.6% në vitin 2009 dhe 12.1% në vitin 2010. Në vitin 2010, duket se ka një përmirësim të situatës dhe papunësisë në afatgjatë ku shifrat shënojnë vlerat 10.4% për gratë dhe 10% për burrat.

Tabela 15: Indikatoret e papunësisë 2007-2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Norma e papunesise						
Mosha e populates 15-64	13.5	13.0	13.8	14.2	13.9	13.9
Meshkuj	14.4	12.5	12.2	12.8	13.8	15.0
Femra	12.2	13.5	15.9	15.9	14.1	12.5
Norma afatgjate e papunesise						
Mosha e populates 15-64	9.4	8.5	9.1	10.6	10.2	10.8
Meshkuj	9.9	8.0	7.8	9.4	10.0	11.3
Femra	8.8	9.1	10.6	12.1	10.4	10.1

Burimi : INSTAT

Çeshtja më shqetësuese janë normat e larta të pasivitetit të grave si rezultat i detyrimeve familjare në shtëpi (Tabela 16). Kjo tregon për vazhdimësinë e normave kulturore, ku detyrat e shtëpisë dhe përgjegjësitë për kujdesin ndaj familjes janë vetëm të gruas. Pothuajse 26.4% e femrave joaktive, janë të tilla për shkak të detyrave të shtëpisë; krahasuar me 0.2% për meshkujt. Ky numër është rritur nga 23.5% në 2011. Vazhdimësia e roleve tradicionale të grave çon në pabarazi brenda dhe jashtë familjes. Këto role mund të rrisin më tej pabarazitë ekzistuese, ose mund ti ruajnë në të njëjtin nivel. Këto pabarazi brenda familjes përkthehen më pas në pabarazi në tregun e punës duke ndikuar në mirëqenien ekonomike dhe fuqizimin ekonomik të grave.

Tabela 16: Struktura e popullsisë, ekonomi-joaktive

	2011			2012		
	Total	Meshkuj	Femra	Total	Meshkuj	Femra
Popullsia midis 15-64 vjec						
Ne edukim dhe trajnim	35.2	45.4	29.2	36.1	48.1	29
Ne pension	12.5	9.9	14	10.3	8.7	11.3
Besojne se nuk ka pune te mundshme	12.9	14.3	12.1	11.4	11.8	11.2
Paaftesi e perkohshme	8.3	11.6	6.4	5.5	9.8	2.9
Permbushjen e detyrave familjare	14.8	0.3	23.5	16.7	0.2	26.4
Te tjera	16.2	18.5	14.9	20	21.5	19.2
Popullsia midis 15-29 vjec						
Ne edukim dhe trajnim	65.7	74	59.5	65.5	73.7	59.1
Ne pension	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1
Besojne se nuk ka pune te mundshme	7.2	8.2	6.5	6.9	6.7	7.1
Paaftesi e perkohshme	3.5	6	1.6	1.6	2.2	1.2
Permbushjen e detyrave familjare	10.6		18.6	9.1	0.2	16.1
Te tjera	12.9	11.8	13.7	16.8	17.2	16.5
Popullsia midis 30-64 vjec						
Ne edukim dhe trajnim	0.1	0.2	0	0.7	1	0.5
Ne pension	26.8	25.5	27.4	22.6	24.3	22
Besojne se nuk ka pune te mundshme	19.5	24.1	17.5	16.8	21.2	15.1
Paaftesi e perkohshme	13.9	20.4	10.9	10.1	23.9	4.5
Permbushjen e detyrave familjare	19.6	0.8	28.2	25.8	0.2	36.1
Te tjera	20.1	29	16	24	29.4	21.8

Burimi i informacioni: Anketa forcës së punës, 211 2012

Femrat janë te prirura të kenë të ardhura dhe shpërblime të pabarabarta në tregun e punës dhe kjo situatë do të vazhdojë për sa kohë të angazhohen thellësisht në punë të papaguara shtëpiake (Tabela 17). Kjo gjëndje do të ulë pagën e rezervimit, do të zvogëlojë kapitalin human dhe si rezultat do të zvogëlojë shpërblimet e tyre në tregun e punës. Norma e punës së papaguar te grave shtëpiake është dyfish më e madhe krahasuar me atë të burrave. Në 2012, 50.8% e femrave midis moshave 15-64 vjec bënë punë të papaguara familjare krahasuar me 24.6 % të meshkujve në të njëjtën kategori moshe. Ky tregues është rritur edhe prej vitit 2011, në të cilin ka qënë 42.6% për femrat. Për më tepër, për femrat e moshës nga 30-64 vjec përqindja është 49.2% në vitin 2012, krahasuar me 18.5% për burrat për të njëjtën kategori moshe. Shpërndarja e pabarabartë e meshkujve dhe femrave përsa i përket punësimit, shfaq një lidhje të fortë me punët familiare të papaguara të femrave, e krijon/thellon pabarazinë në tregun e punës dhe si rrjedhojë rrit hendekun e pagës bazuar në gjini.

Tabela 17: Statusi i punesimit bazuar ne moshe dhe gjini

	Employees		Self-employed with employees		Self-employed without employees		Unpaid family worker		Total
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	
	MF								
15-64	39.9	37.1	1.9	1.6	27.3	25.2	30.8	36.1	100
15-29	38.2	36.0	1.2	0.4	16.7	14.2	43.9	49.4	100
30-64	40.6	37.4	2.1	1.9	31.3	28.5	26.0	32.2	100
Male									
15-64	43.2	41.6	2.4	2.0	32.7	31.8	21.6	24.6	100
15-29	41.3	40.3	0.8	0.4	17.8	15.1	40.1	44.2	100
30-64	44.0	42.0	3.0	2.5	38.6	37.0	14.3	18.5	100
Female									
15-64	35.8	31.3	1.2	1.0	20.5	16.9	42.5	50.8	100
15-29	34	30.0	1.7	0.4	15.1	12.9	49.2	56.7	100
30-64	36.4	31.7	1.0	1.2	22.4	18.0	40.1	49.2	100

Source of information: Labour Force Surveys 2011 and 2012

Diferencat në aktivitetin ekonomik gjithashtu cojnë në të ardhura të pabarabarta në terma të shpërblimit. Statistikat e mësipërme tregojnë se aktivitetet ekonomike si: transporti, telekomunikacioni dhe industria janë ndër aktivitetet më të paguara. Në vënd të kësaj, gratë janë kryesisht të përqëndruara në aktivitete si: bujqësi, ku janë më tepër punonjëse familiar të papaguara dhe në aktivitetet e shërbimit si shëndeti dhe edukimi. Tabela 18). Përqëndrimi i grave në këto aktivitete, të cilat janë të lidhura me paga të ulta fillestare, mund të rrisë më tej hendekun gjinor të pagës përmes kategorizimit të profesioneve. Në fakt në 2012 gratë merrnin më tepër pjesë në bujqësi (62.2 %), me pjesmarrje shumë më të ulët në shërbimet jo-tregtare (14 %), shërbime tregtare (14 %) dhe së fundmi në industrisë (9.8 %). Në anën tjetër, 42.5 % e burrave merrnin pjesë në bujqësi, 26,5 % në industri, 23.3 % në shërbimet e tregut dhe 7,7% në shërbimet jo-tregtare. Tabela e mëposhtme tregon se ndërsa aktiviteti ekonomik i meshkujve është rritur në industri, aktiviteti i grave ka rënë në industri dhe është rritur në bujqësi. Është e qartë se meshkujt janë dominant në ato zona të cilat ofrojnë shpërblime më të larta në tregun e punës. Edhe brenda këtyre zonave meshkujt mbajnë pozicione më të larta në drejtim të profesioneve krahasimisht me femrat, fakt i lidhur përsëri me shpërblime më të larta.

Tabela 18: Aktiviteti ekonomik sipas moshës dhe gjinisë

	Agriculture		Industry		Market services		Non-market services		Total
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	
15-64 yrs old	44.1	51.5	19.2	18.9	20.9	19.0	15.3	10.6	100
Male	36.9	42.5	25.2	26.5	23.6	23.3	14.3	7.7	100
Female	53.3	62.2	11.6	9.8	17.5	14.0	17.7	14.0	100
15-29 yrs old	51.1	55.9	18.4	16.8	19.1	18.1	11.4	9.2	100
Male	44.7	47.6	24.4	23.5	21.7	22.9	9.2	6.1	100
Female	59.9	66.9	10.1	8.0	15.6	11.8	14.4	13.3	100
30-64 yrs old	41.5	50.1	19.5	19.5	21.5	19.3	17.4	11.0	100
Male	33.6	40.8	25.5	27.6	24.3	23.4	16.3	8.2	100
Female	50.9	60.8	12.2	10.3	18.1	14.6	18.3	14.2	100

Source of information: Labour Force Surveys 2011 and 2012

Të dhënat e fundit mbi profesionet theksojnë kategorizimin e profesioneve, i cili pritet të rrisë hendekun gjinor të pagave duke ushtruar presion tek pagat kryesisht mbi profesionet femërore. Femrat punojnë më së shumti në punë profesionale, teknike ose të lidhura me to si: nëpunëse, dyqane shërbimi dhe punonjëse të marketingut të shitjeve (Tabela 19). Meshkujt, janë tri herë më shumë të predispozuar të jenë ligjvënës, zyrtarë të lartë ose menaxherë. Ata gjithashtu dominojnë në tregtitë artizanale dhe punë të lidhura me të, si edhe si operatorë fabrike apo të makinave. Brenda të njejtit profesion, femrat në mënyrë konsistente paguhen më pak se meshkujt, gjë që ve në dukje diskriminimin e grave në tregun e punës. Si pasojë, ekzistojnë dy mekanizma që forcojnë pabarazinë midis burrave dhe grave në tregun e punës. Nga njëra anë, femrat janë të përqëndruara në profesione më pak të paguara dhe nga ana tjetër marrin pagë të ndryshme për të njëjtat profesione. Pjesa më e madhe e punëve më të paguara, të tilla si ligjvënës, zyrtar i lartë dhe profesione menaxheriale; kryhen nga meshkujt. Meshkujt zënë 6.20% të këtyre pozicioneve, ndërkohë që femrat zënë 1.95%. Ka një diferencë të madhe në një kategori tjetër të mirëpaguar profesioni, të tillë si: artizanati dhe tregti të lidhura me të. Meshkujt në këtë kategori përfaqësojnë 28.69 % ndërkohë që gratë përfaqësojnë 10.51%. Paga mesatare mujore e grave në sektorin bujqësor është 1.6 herë më e ulët krahasuar me pagën e meshkujve. Kjo tregon shpërblimin e pabarabartë për gratë në sektorin bujqësor, fakt i cili mund të vijë për shkak se gratë punojnë kryesisht në familje ose në ferma të vogla, ndërkohë që burrat punojnë në firma më të mëdha bujqësore ose agropërpunuese që shtihen përtej firmave të vogla familjare.

Tabela 19: Profesionet kryesore dhe pagat në bazë të gjinisë

Variablat	Meshkuj	Femra	Total	P-Vlera
Ligjvenes dhe menaxher				
Paga	56,052.15	31,686.57	53,098.13	0.002
Profesionist				
Paga	39,315.11	34,225.24	36,408.42	0.137
Teknik				
Paga	33,659.3	23,504.79	29,114.29	0.000
Nenpunes				
Paga	26,378.94	28,275.88	27,349.51	0.656
Punonjesit e sherbimit				
Paga	26,412.93	22,830.37	24,756.14	0.032
Aftesite bujqesore dhe peshkim				
Paga	20,396.51	12,486.16	18,081.6	0.000
Artizanale dhe tregti				
Paga	30,080.68	19,490.85	28,187.98	0.000
Bimesi dhe operatoret e makinave				
Paga	28,030.65	17,061.62	26,579.77	0.000
Profesionet fillore				
Paga	24,393.02	15,866.06	22,183.22	0.000
Observime Totale	2178	1051	3229	

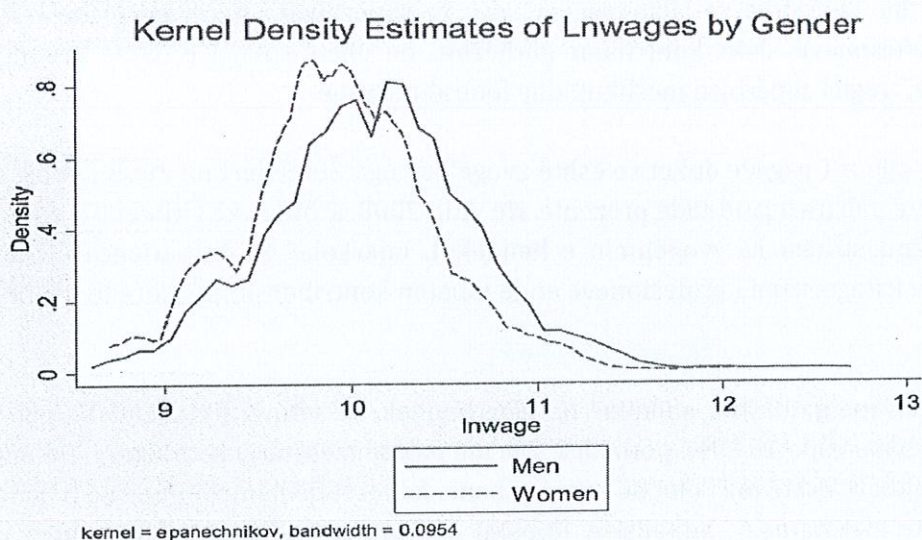
Burimi: 2008 Pyetesori shqiptar mbi matjen e standartit te jetës; llogaritjet e autoreve. Vlera- p tregon rezultate statistikore mjaft te rendesishme .

4.3 Hendeku i pagës në bazë të gjinisë

Një analizë më e detajuar tregon se ekziston një hendek i vazhdueshëm gjinor në paga, që vjen si rezultat i diskriminimit në vëndin e punës (Miluka, 2011; Miluka, 2013¹⁷). Figura 7 tregon hendekun gjinor të pagave i cili është 17.63% në vitin 2008 në favor të meshkujve. Prirja duket të jetë në rënie nga viti 2005, vit në të cilin hendeku gjinor i pagave ishte rreth 36%.

Pjesa më e madhe e hendekut gjinor të pagave vjen si rezultat i diferencës në shpërblim në tregun e punës për shkak të disa karakteristikave të forcës punëtore të femrave e meshkujve. Ky tip difference konsiderohet diskriminim gjinor në tregun e punës. Femrat dhe meshkujt me të njëjtat karakteristika ju jepen struktura të ndryshme page në tregun e punës. Ka një strukturë superior të pagave për meshkujt. Një implikim dhe rezultat i rëndësishëm i analizave tregon se aftësitë e femrave ndihmojnë në reduktimin e hendekut gjinor të pagave.

Figura 7: Pagat sipas gjinisë



Burimi : 2008 ALSMS

Ekzistojnë shumë faktorë që rritin hendekun gjinor të pagave, por vetëm një faktor i vecantë ndihmon për ta reduktuar. Tregu i punës e mirëpret forcën mashkullore me shpërblim më të lartë, çka është diskriminim i pastër. Faktorët kryesorë, të cilët kontribuojnë në hendekun gjinor të pagës kundër grave, janë: eksperiencia e punës, ndarja e profesioneve, numri i fëmijëve nën 6 vjeç dhe numri i orëve javore të punës. Nga ana tjetër, edukimi ndihmon në reduktimin e hendekut gjinor të pagës. Duke marrë të dhënë nivelin mesatarisht më të madh të edukimit të grave, hendeku gjinor i pagës ulet nga ky avantazh. Megjithatë, arsimi nuk është i mjaftueshëm

¹⁷ Miluka, J. (2011). "Hendeku Gjinor i Pagave Në Shqipëri: Burime Dhe Rekomandime." Shtypshkronja Pegi, Tirane, Albania. Miluka, J. (2013). Jo Vetëm Arsim: Hendeku Gjinor I Pagave Në Tregjet Shqiptare Të Punës Nëpërmjet Kategorizimit të Profesionit, Përvijës së Punës, Dhe Kujdesit të Fëmijëve. Në J. Silber (Ed.), *Varfëria Dhe Përrjashtimi Në Ballkanin Perëndimor: Drejtme Të Reja Në Matje Dhe Politika* (F. 155-176). New York: Springer.

dhe diferencat në paga vazhdojnë të jenë prezente në tregun e punës. Mesatarisht, femrat kanë më pak eksperiencë se meshkujt, e cila i atribuohet faktit se gratë marrin kohë për të kryer punët e përditshme dhe kujdesin ndaj fëmijës. Roli primar i gruas në dhënien e kujdesjes për fëmijën dhe shkëputja e herë pas herëshme nga tregu i punës, i shpërblen ato më pak duke rritur në këtë mënyrë edhe hendekun gjinor të pagës. Kjo rezultat përforcohet nga fakti se numri i fëmijëve nën 6 vjec, të cilët janë tipikisht fëmijë që kërkojnë më tepër kujdes dhe vëmendje, është i lidhur negativisht me hendekun gjinor të pagave përkundër grave. Këto dy faktorë përforcojnë njëri-tjetrin, si dhe rolin që pritet nga gruaja në familje dhe në tregun e punës. Sa më shumë fëmijë që të ketë një grua, aq më tepër kohe pritet që ajo të jetë jashtë tregut të punës, ose të punojë part-time. Vërtetë, orët javore të punës rrisin hendekun gjinor të pagës, duke treguar që më shumë femra punojnë part-time ose më pak orë se meshkujt. Kategorizimi i pozicioneve, gjithashtu kontribuon në hendekun gjinor të pagave, duke qenë se i grupon femrat me profesione të caktuara duke ushtruar presion mbi pagën. Disa profesione kanë qënë historikisht profesione femërore dhe ky fenomen është ende i pranishëm në Shqipëri. Gratë janë kryesisht në profesione si: edukimi, kujdesi ndaj shendetit, administrimi publik, teknik, nënpunës dhe shërbime, të cilat janë më pak të shpërblyera dhe i grupojnë femrat brenda këtyre profesioneve; duke kontribuar gjithashtu në uljen e pagave. Edhe brenda të njëjtave profesione, tregu i shpërblen meshkujt dhe femrat ndryshe.

Edhe pse hendeku gjinor i pagave duket se është zvogëluar nga 2005 deri në 2008 faktorët që kontribuojnë në këtë pabarazi janë ende prezente. Në vitin 2008, ashtu si në vitin 2005, edukimi luajti një rol të rëndësishëm në zvogëlimin e hendekut, ndërkohë që eksperiencia e punës, fëmijët e vegjël dhe kategorizimi i profesioneve ende mbeten kontribuesit kryesorë të hendekut gjinor të pagave.

Diferencat rurale-urbane gjithashtu ndikojnë në këtë hendek. Në vitin 2008, hendeku gjinor i pagave në zonat urbane ishte 16.20%, pothuajse 2% më pak se mesatarja kombëtare. Edhe pse hendeku i pagave gjinore është më i ulët në zonat urbane, faktorët që kontribuojnë në të janë të ngjashme me ato të mesatares së popullsisë. Impakti i talenteve vazhdon të jetë pozitiv dhe kryesisht është shpjeguar me ndikimin pozitiv të arsimit. Zonat urbane gjithashtu sigurojnë të dhëna mbi diskriminimin gjinor nëpërmjet hendekut gjinor të pagave. Ka vënde ku preferohet gjinia mashkullore në tregun e punës dhe faktorë të tillë si eksperiencia e punës, fëmijët nën 6 vjec dhe orët javore të punës rrisin hendekun gjinor të punës. Këto faktorë përforcojnë rëndësinë e eksperiencës së punës dhe vazhdueshmërinë në tregun e punës. Femrat penalizohen si rezultat i kujdesit që i japin fëmijëve të tyre. Ndërprerja në tregun e punës shihet nga punëdhënësit si ndikues në produktivitetin e femrave në punë nëpërmjet uljes së kapitalit të tyre njerëzor ose nëpërmjet orëve të reduktuara të punës.

Në zonat rurale, hendeku i gjinor i pagave është 32.71% në favor të burrave, pothuajse dy herë më e lartë se mesatarja kombëtare dhe hendeku i zonave urbane. Mekanizimi kryesor që con në këtë hendek në zonat rurale është diskriminimi në tregun e punës, nëpërmjet ofrimit të shpërblimeve të ndryshme për të njëjtat karakteristikë. Zonat rurale kanë diferencën më të madhe në shpërblim përkundërt grave, krahasuar me mesataren kombëtare dhe atë të zonave urbane. Edukimi ndihmon në mbylljen e këtij hendeku, megjithatë eksperiencia e punës dhe orët javore e rrisin këtë hendek. Nga ana tjetër, ndarja e punës duket se nuk ka ndonjë rol të rëndësishëm tek hendeku gjinor i pagave. Kjo mund të jetë si rezultat i profesioneve të limituara

në zonat rurale. Pjesa më e madhe e popullësisë në zonat rurale merret me punë bujqësore ose punë të tjera elementare.

Hendeku gjinor i pagave është më i ulëti për individët më nivel të lartë edukimi në tregu e punës (ata që kanë diplomë universitare ose më të lartë). Hendeku për punonjësit me kualifikim të lartë është 15.40%. Edhe për grupin me arsim të lartë, kategorizimi i profesioneve është ende i dukshëm në rritjen e hendekut gjinor të pagave. Edhe pse marrin shpërblime të ndryshme për të njëjtat karakteristika, ato janë më pak diskriminuese se sa në mesataren kombëtare. Kjo mund të jetë rezultat i karakteristikave të ndryshme të tregut të punës, si dhe aspekteve sociale të jetës për punonjësit me arsim të lartë. Femrat shumë të arsimuara mund të kenë më shumë mundësi në drejtim të punësimit, si dhe aksesimit tek shërbimet dhe një rrjet më të mirë mirë, si dhe mund të sigurojnë një sistem mbështetje për përkujdesjen e fëmijëve.

Hendeku gjinor i pagave për edukimin e ulët (ata të cilët nuk kanë një diplomë universitare) është 24.73%. Edhe pse ky grup individësh përfshin ata individë me arsim të ulët, (të përcaktuara nga të gjithë ata individë që nuk kanë diplomë universitare), mesatarisht gratë kanë më shumë vite arsimit; për këtë arsye edukimi i përgjithshëm luan një rol pozitiv. Si në të gjitha grupet e tjera, diferenca në shpërblime vazhdimisht ndikon në hendekun gjinor të pagave duke përforcuar mekanizmat diskriminues të tregut të punës në të gjithë rajonet dhe nivelet e edukimit. Vazhdon të ketë një a ëage premium të qenit mashkull dhe të pasurit eksperiencë pune, kategorizimi i profesioneve dhe orët javore të punës vazhdojnë të jenë faktorët kryesorë të hendekut gjinor të pagave. Ndikimi negativ i përvojës së punës është më i madhi në këtë grup. Gratë me arsim më të ulët mund të qëndrojnë jashtë tregut të punës për një kohë më të gjatë, ose për shkak të vështirësive të shumta në gjetjen e një punë, ose të përgjegjësive të kujdesit për fëmijët, për shkak të qasjes së tyre më të ulët të kujdesit të fëmijëve në kopshte private apo sistemit të mbështetjes ose për shkak të mbështetjes më të lartë në shërbimet shtetërore.

Mekanizmi kryesor përmes të cilit ndryshojnë pagat është kthimi i ndryshëm në tregun e punës për të njëjtat karakteristika ose aftësi. Prandaj, do të pritej që duke i dhënë grave më shumë aftësi, nëse ato do të paguheshin në bazë të strukturës së pagës së burrave; atëherë hendeku gjinor i pagave do të mbyllet ose mund të kthehet në favor të grave. Përkundrazi, nëse femrat vazhdojnë të kenë strukturën e tyre të pagës, por aftësitë e meshkujve, hendeku gjinor i pagës do të rritej duke favorizuar meshkujt. Rrjedhimisht, është e domosdoshme që gratë të mbajnë nivelin e tyre të arsimit të lartë dhe të vazhdojnë të grumbullojnë kapital njerëzor pasi në të kundërt do të rritej hendeku gjinor i pagave edhe më tej.

Konkluzione dhe rekomandime

Pjesa më e madhe e 17.63% e hendekut gjinor të pagave vjen si rezultat i shpërblimeve të ndryshme që sigurohen nga tregu i punës. Shpërblimet e ndryshme të siguruara nga tregu i punës, shpërblimi i pastër i të qenit mashkull, mungesa e eksperiencës, ndarja e punës, kujdesi ndaj fëmijëve dhe puna part-time, të gjitha ulin pagën e grave dhe e vendosin në një pozicion të disavantazuar. Ka një zvogëlim të dukshëm në hendekun e pagave nga 2005 -2008 nga 36% në 2005 në 18% në 2008. Përveç përmirësimeve potenciale në tregun e punës, në terma të shpërblimit të aftësive, një pjesë e reduktimit të hendekut mund të ketë ardhur prej 2 burimeve shtesë. Një burim i tillë është rritja e vazhdueshme e pagave në sektorin public, vencanërisht në

edukim dhe shëndet ku gratë zënë pjesën më të madhe të punonjësve. Nje burim tjetër potencial është kriza financiare, e cila në shumë shtete ka prekur profesione të lidhura me biznesin, financën, tregtinë, prodhimin dhe të ngjashme si këto, ku pjesa më e madhe e këtyre profesioneve zihen nga forca mashkullore e punës. Në një faze të dyte, punonjësit e sektorit publik mundet gjithashtu të ndikohen.

Përpjekje të mëdha duhet të bëhen në drejtim të edukimit duke qënë se është faktori më i rëndësishëm që ndikon në zvogëlimin e hendekut. Megjithatë, edukimi nuk është i mjaftueshëm për të zvogëluar diskriminimin në tregun e punës. Faktorë të tjerë si kategorizimi i profesioneve, eksperiencia e vogël në punë – si rezultat i eksperincave të ndërprera në tregun e punës - kujdesi ndaj fëmijës dhe puna part time- ndikon ne rritjen e hendekut.

Duhet të kihen parasysh tre mesazhe kryesore:

1. Edukimi është i domosdoshëm për zvogëlimin e hendekut dhe duhet t'i jepet konsiderata më e rëndësishme nga ana e politikë bërësve. Megjithatë, ka edhe burime të tjera të pabarazise sic janë kategorizimi i profesioneve, eksperiencia e punës, kujdesi ndaj fëmijës, puna part -time; për të cilat duhet punuar për të ndikuar në reduktimin ose në mbylljen e hendekut.
2. Vetëm edukimi nuk është i mjaftueshëm për mbylljen e hendekut gjinor të pagave dhe nëse nivelet e edukimit të grave do të ulëshin, niveli i hendekut gjinor te pagës do të rritej edhe më tej.
3. Zonat rurale janë më pak të edukuara dhe si rrjedhojë paraqesin hendek më të lartë gjinor të pagës.

Si rezultatat ngrihen shumë çështje për bëresit e politikave:

- Përpjekjet legislative: Hartuesit e politikave duhet të përqëndrohen në zbatimin më të mirë të politikave ekzistuese që luftojnë ndarjen gjinore dhe ofrimin e pagës së barabartë për punë me vlerë të barabarte. Edhe pse legjislacioni i këtij lloji është i pranishëm në Shqipëri, ai nuk ka gjetur zbatueshmërinë e duhur. Përveç kësaj, politikat për punë të barabarta me vlerë te barabartë duhet të zbatohen në lidhje me politikat e ngjashme me ato të veprimeve pohuese që promovojnë punësimin dhe përfshirjen e grave në fushat të cilat janë kryesisht të dominuara nga meshkuj. Përtej hendekut gjinor të pagave, burime të tjera të diskriminimit dhe pabarazisë duhet të investigohen dhe raportohen më mirë.
- Zvogëlimi i ndarjes së punës: Në mënyrë që të parandalohet ndarja e punës, politikat duhet të jenë më dinamike dhe të përfshijnë jo vetëm tregun e punës por gjithashtu edhe sistemin e edukimit për të ndaluar promovimin e kurrikulave që ndikojnë zgjedhjen e femrave në profesione të dominuara kryesisht nga femrat. Kurrikulat e edukimit duhet të zhvendosen larg mbajtja e stereotipeve gjinore që influencojnë zgjedhjen e fushës së studimit. Duhet të rritet edhe roli i shkollave duke dhënë konsulta për karrierën lidhur me aftësitë e kërkuara në tregun e punës dhe jo të fokusohen në profesionet tradicionale.
- Ulja e mospërputhjes së aftësive: Siç është rasti i shumë ekonomive në tranzicion, ekziston një mospërputhje mes aftësive dhe profesioneve. Politikat duhet të hartohen në mënyrë që

të sigurojnë përputhjen e aftësive dhe arsimimit të femrave me profesionin e duhur, për të shmangur kategorizimin e grave në pozicione më të ulëta brenda një profesioni.

- Sigurimi i shërbimeve sociale: Për të lehtësuar mungesën e përvojës dhe ndërprerjes së punës në tregun e punës, si rezultat kujdesit ndaj fëmijës dhe rritjes së tyre, politikat duhet të jenë të hartuara në mënyrë të tillë që të ndajnë përgjegjësitë e kujdesit për fëmijët mes të dy prindërve: meshkujve dhe femrave, ose duhet të sigurojnë kujdes më të mirë për fëmijët.
- Zhvillimit rajonal: Politikat duhet të jenë të hartuara për të sjellë zonat rurale më pranë zonave urbane dhe për të kapërcyer disavantazhet në tregun e punës, si dhe barrierat kulturore që i mbajnë gratë në pozicion të disavantazhuar dhe diskriminues.
- Fokusi arsimor: Fokusi duhet të vazhdojë të mbetet në rëndësinë e edukimit duke theksuar ndikimin e saj pozitiv në zvogëlimin e hendekut gjinor të pagave, sidomos në zonat rurale, ku nivelet e arsimit dhe mundësitë e tregut të punës janë më të ulëta.
- Ofrimi i të dhënave: Rëndësia e cilësisë së mbledhjes së të dhënave që lejon për analiza të zbërthyera është shumë e rëndësishme. Mbledhja e të dhënave sipas sektorëve të ekonomisë, por edhe sipas formës së pronësisë dhe sipas kategorive të punonjësve dhe të kontratave të punës do të bënte analizat edhe më të plota dhe do të zbulonte dallimet gjinore dhe burime të tjera të pabarazisë së pagave sipas sektorëve, ku pritet të gjenden diferenca të mëdha. Në kthim, kjo do të lejonte për një analizë më të plotë dhe për rekomandime të politikave për të zvogëluar dallimet në tregun e punës që rrjedhin nga sektorë të ndryshëm të ekonomisë.

V. POLITIKA E QËNDRUESHMËRISË SË PAGAVE DHE TË ARDHURAVE NË SHQIPËRI

Bazuar në rekomandimet e Konferencës Kombëtare të Punës, të vitit 2011

Duke ndjekur Konferencën Kombëtare të Punës 2011, prioritetet e identifikuara dhe rekomandimet e propozuara, ky punim bazohet në çështjet e lëna përgjyëm dhe në çështjet e reja lidhur me pagën dhe hendekun në politikën e pagave në Shqipëri. Rekomandimet e propozuara në konferencën e 2011 shërbyen si një bazë për përmirësime të mëtejshme të politikave, por një pjesë e madhe e këtyre rekomandimeve kanë mbetur të pa-adresuara edhe sot.

Paga minimale ka nevojë për më shumë vëmendje dhe çka është më e rëndësishmja nevojitet ti shërbejë qëllimit të saj si një mjet për të mbrojtur të varfërit duke siguruar përmbushjen e standarteve minimale të jetesës.

Forcimi i negociatave dypalëshe midis punëdhënësve dhe përfaqësuesve të punonjësve, gjithashtu dhe forcimi i negociatave trepalëshe, mbeten prioritet të nevojshme që sigurojnë se përcaktimi i pagave zhvillohet si një proces fiks në nivele të ndryshme – ndërmarrje, sektor, nivel kombëtar.

Në lidhje me statistikën e tregut të punës, mungesa e vazhdimësisë, përditësimi, të dhënat e besueshme në sektorin privat janë çështje që kërkojnë zgjidhje. Këto të dhëna do të jenë inputi kryesor për zhvillime dhe përmirësime të mëtejshme në tregun e punës në kontekstin e trendit të pagave në sektorin publik dhe privat.

5.1 Përmbledhje e konkluzioneve dhe rekomandimeve

Në lidhje me pagën minimale dhe standardin e jetesës, duhet theksuar që paga minimale është rritur si në terma real ashtu edhe nominal vit pas viti, por paga minimale aktuale duket se nuk përmbush shpenzimet minimale të njerëzve në Shqipëri dhe mbi të gjitha nuk përmbush një ndër qëllimet kryesore të saj : të marrë në konsideratë nevojat e punonjësve dhe familjeve të tyre, nuk merr në konsideratë koston e jetës, përfitimet e sigurimeve shoqërore dhe standardet relative të grupeve të tjera sociale.

Pragu i pagës minimale/standartet minimale të jetesës në Shqipëri, nuk janë të përcaktuara nga ndonjë institucion publik siç është psh INSTAT, Ministria e Mirëqënies Sociale ose Ministria e Financave. Roli i partnerëve social në procesin e marrjes së vendimeve dhe negociatat trepalëshe ka qënë i dobët dhe i parëndësishëm. Deri tani, roli i institucioneve kombëtare për negociatat dhe rekomandimet e pagave (si pagat dhe komisionet e pensioneve, Këshilli Kombëtar i punësimit etj) është shumë formal, pothuajse i parëndësishëm. Nuk ka asnjë negociatë ose në degë dhe nivele të ndërmarrjeve që mund të çojë në nivele të diferencuara të pagave dhe rritje mbi pagën minimale kombëtare. Mbi të gjitha nuk ka shpesh përfaqësues të punonjësve në nivelet e ndërmarrjeve.

- Bazuar në pasqyën e mësipërme, rekomandohet :
- Të merren në konsideratë kriteret e duhura në mënyrë që të bëhet sistemi i vendosjes së pagës minimale një instrument efektiv për mbrojtjen sociale gjithashtu një element në strategjinë e zhvillimit ekonomik dhe social. Paga minimale duhet të ndryshojë herë pas here në përputhje me ndryshimin e shpenzimeve të jetesës dhe kushteve të tjera ekonomike dhe sociale. PM duhet të luajë rolin e një page dysHEME që i lejon punonjësit të kenë standarte të denja jetese. Kjo kërkon së pari pasjen e PM të përshtatur në përputhje me standartet minimale të jetesës, së dyti, kjo kërkon rregullime më të rregullta të PM në përputhje me një sërë kriteresh sociale dhe ekonomike. Për të lejuar PM të rritet më shumë dhe në mënyrë të rregullt, disa prej kufizimeve që janë aktualisht në PM duhet të hiqen duke i lënë rrugën lidhjes midis rritjes së PM dhe rritjes së përfitimeve sociale.
- Sic kanë treguar dhe studimet, rritja e pagës minimale në Shqipëri nuk ka patur efekt të nxituar në inflacion, në këtë mënyrë duhet të rritet në mënyrë të konsiderueshme pa patur frikë nga efekti i inflacionit (Kodra, 2011, Albania: nevojë urgjente për reforma).
- Një rritje më domethënëse e pagës minimale mund të shërbejë si një mjet për të dekurajuar punonjësit të deklarojnë të gjitha pagat në nivelin minimal. Nëse hendeuku midis pagës minimale dhe pagës aktuale (marrë nga punonjësit në ato që quhen “para në zarf”) bie, punëdhënësit mund të kenë nxitje për të deklaruar pagën totale që i paguajnë punonjësve.
- Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë duhet të forcojë procesin e negociatave tripalëshe për pagat minimale dhe të sigurojë që partnerët sociale do të marrin pjesë në një zgjerim më të madh të dizenjimit dhe implemetimit të politikës së pagave.
- Për më tepër, Ministria duhet të luajë një rol kryesor në pagën minimale së pari nëpërmjet mbajtjes së një sekretariati të përkohëshëm për NLC dhe komitetit të pagave, së dyti nëpërmjet mbledhjes së pavarur të të dhënave mbi pagat dhe indikatorëve të lidhur, dhe së treti duke u siguruar se paga minimale do të rregullohet përmes Komisionit të Pagave.
- Duhet përmendur që Shqipëria ka një Këshill Kombëtar të Punës, që përbëhet nga përfaqësues të grupeve të interesit tripalësh : punonjës, të punësuar dhe qeveria¹⁸. Ka patur disa ankesa nga pjesët e tregtisë të bashkimit sepse nuk janë prezantuar në mënyrë të barabartë në këtë Këshill. Megjithatë, ky Këshill, duhet të jetë më aktiv dhe të luajë një rol më të madh në tregun e punës duke marrë sygjerime nga të gjitha palët dhe të sigurojë politika gjithëpërfshirëse në këtë drejtim.
- Ka lindur nevoja për të krijuar një proces fiks të pagave në nivele të ndryshme: kombëtar, sektorial, ndermarrje dhe sigurimin e një kordinimi efektiv ndërmjet negociatave tripalëshe dhe procesi i bisedimeve për pagat midis punëdhënësve dhe përfaqësuesve të punonjësve.

¹⁸ http://qbz.gov.al:81/botime/fletore_zyrtare/2013/PDF-2013/195-2013.pdf

Në lidhje me marrëveshjet kolektive:

Dialogu Social në nivelet e ndërrmarjeve është më pak i zhvilluar, duke qënë se palët (punëdhënës dhe punëmarrës) nuk janë të organizuara në përgjithësi. Kjo është e vërtetë veçanërisht në sektorin privat, ku ky nivel i përfaqësimit të dialogut social nuk funksionon.

Në nivel dege, dialogu social është më i mirë sesa ai në nivel ndërrmarje, sepse ka më shumë investime në këtë nivel, gjithashtu edhe për faktin se numri i punonjësve është më i lartë.

Në këtë nivel ka shumë marrëveshje të nënshkruara dhe ka disa sindikata të ngjashme tregtare që duan të zënë vendin e tyre. Ka disa konflikte dhe përplasje interesash të palëve atje.

Bazuar në pasqyrën e mësipërme, rekomandohet:

- Mbledhja e statistikave mbi pagat dhe siguria se ato janë të pavarura dhe të besueshme janë çelësi për një proces të politikave të pagave në Shqipëri. Roli dhe përgjegjësitë duhet ti jepen në këtë fushë një trupi të pavarur sic është INSTAT.
- Transparenca është çelësi. Të dhënat duhet të jenë të hapura dhe në dispozicion të të gjithë aktorëve përfshirë edhe kërkuesit. Shumë shpesh pagat në Shqipëri nuk janë publikuar sepse kjo gjë nuk ishte në favor të qeverisë ,gjë e cila mund të ndryshojë nga funksionimi i pavarur i INSTAT. Në të njëjtën kohë, statistikave mbi pagat kërkojnë një numër të rregullt anketash me bazë tre mujore, në terma të anketave për tregun e punës, anketat e institucioneve, anketat shtëpiake etj.
- INSTAT gjithashtu duhet të mbledhë në mënyrë specifike të gjitha të dhënat e nevojshme për të llogaritur trendin e pagave, si edhe të sigurojë të gjithë kontekstin e nevojshëm të informacionit dhe të dhëna për politikën e pagave dhe të të ardhurave për t'u fiksuar në nivel kombëtar.
- INSTAT duhet të synojë llogaritjen e indikatorëve të ngjashëm me ato të ILO, EU, OECD etj, kështu që Shqipëria mund të krahasohet me shtete të tjera me qëllim monitorimin e procesit të pagave në terma të politikës së pagave dhe të të ardhurave dhe fiksimit e pagës në sektorin privat dhe publik.
- Mbledhja e statistikave dhe të dhënave në lidhje me nevojat minimale të jetesës duhet të përmirësohen në mënyrë që të ndihmohet fiksimi i pagës minimale në të dy sektorët
- Në Ministrinë e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë ka nevojë për më shumë theks në mbledhjen e të dhënave statistikore, duke siguruar mbledhjen e vazhdueshme të informacionit për gjëndjen dhe ndryshimet e pagave, që do të shërbejë si një input për politika të përshtashme të pagave.

Në lidhje me hendekun gjinor të pagave, pjesa më e madhe e 17.63% të saj llogaritet nga diferencat në shpërblime të siguruara nga tregu i punës. Shpërblimet e ndryshme që siguron tregun i punës, shpërblimi i pastër i të qenit mashkull, mungesa e eksperiencës, kategorizimi i përofesionit, kujdesi ndaj fëmijës, puna part-time, të gjitha këto ulin pagën e gruas dhe e vendosin në një pozicion të disavantazhuar.

Përpjekje të mëdha duhet të bëhen në drejtim të edukimit, duke qënë faktori i vetëm më i rëndësishëm që ndikon në zvogëlimin e hendekut gjinor egzistues të pagave. Megjithatë, edukimi nuk është i mjaftueshëm për të zvogëluar diskriminimin në tregun e punës, në terma të pagës. Faktorë të tjerë, si: kategorizimi i profesioneve, eksperiencia e vogël në punë - si rezultat i

ndërprerjes së eksperiencës në tregun e punës – kujdesi ndaj fëmijës, puna part time- përbën pjesën më të madhe të hendekut gjinor të punës.

Duhet të kihen parasysh tre mesazhe kryesore:

- Edukimi është i domosdoshëm për zvogëlimin e hendekut dhe duhet të marrë një konsideratë të rëndësishme nga ana e politikë bërësve. Vetëm edukimi nuk është i mjaftueshëm për mbylljen e hendekut dhe nëse nivelet e edukimit të grave do të uleshin, niveli i hendekut gjinor të pagës do të rritej edhe më tej. Por, ka edhe burime të tjera të pabarazise sic janë; kategorizimi i profesioneve, eksperiencia e punës, kujdesi ndaj fëmijëve, puna part time për të cilat duhet punuar pasi ndikojnë në mbylljen e hendekut. Zonat rurale janë më pak të edukuara dhe si rrejdhojë paraqesin hendek më të lartë.
- Hartuesit e politikave duhet të përqëndrohen në zbatimin më të mirë të politikave ekzistuese që luftojnë ndarjen gjinore dhe ofrimin e pagës së barabartë për punë me vlerë të barabarte. Edhe pse legjislacioni i këtij lloji është i pranishëm në Shqipëri, ai nuk ka gjetur zbatueshmërinë e duhur. Përveç kësaj, politikat për punë të barabarta me vlerë të barabartë duhet të zbatohen në lidhje me politikat e ngjashme me ato të veprimeve pohuese të promovimit të punësimit dhe përfshirjen e grave në fushat të cilat janë kryesisht të dominuara nga meshkuj. Hartuesit e politikave duhet të përcaktojnë elementët e politikave të pagave të afta që të luftojnë të gjitha burimet e diskriminimit të përfshira në hendekun gjinor të pagave dhe të zvogëlojnë në mënyrë progressive hendekun midis kategorive të ndryshme të punonjësve.
- Siç është rasti i shumë ekonomive në tranzicion, ekziston një mospërputhje mes aftësive dhe profesioneve. Politikat duhet të hartohen në mënyrë që të sigurojnë përputhjen e aftësive dhe arsimimit të femrave me profesionin e duhur, për të shmangur kategorizimin e grave në pozicione më të ulëta brenda një profesioni.
- Kurrikulat e edukimit duhet të zhvendosen larg nga mbajtja e stereotipeve riprodhuese dhe gjinore që influencojnë zgjedhjen e fushës së studimit. Duhet të rritet edhe roli i shkollave duke dhënë konsulta për karrierën lidhur me aftësitë e kërkuara në tregun e punës dhe jo të fokusohen në profesionet tradicionale.
- Për të lehtësuar mungesën e përvojës dhe ndërprerjes së punës në tregun e punës, si rezultat kujdesit ndaj fëmijës dhe rritjes së tyre, politikat duhet të jenë të hartuara në mënyrë të tillë që të ndajnë përgjegjësitë e kujdesit për fëmijët mes të dy prindërve: meshkujve dhe femrave, ose duhet të sigurojnë kujdes më të mirë për fëmijët.
- Politikat duhet të jenë të hartuara për të sjellë zonat rurale më pranë zonave urbane dhe për të kapërcyer disavantazhet në tregun e punës, si dhe barrierat kulturore që i mbajnë gratë në pozicion të disavantazhuar dhe diskriminues.
- Fokusi duhet të vazhdojë të mbetet në rëndësinë e edukimit duke theksuar ndikimin e saj pozitiv në zvogëlimin e hendekut gjinor të pagave, sidomos në zonat rurale, ku nivelet e arsimit dhe mundësitë e tregut të punës janë më të ulëta.
- Rëndësia e cilësisë së mbledhjes së të dhënave që lejon për analiza të zërthyerë është shumë e rëndësishme.
- Rëndësia e cilësisë së mbledhjes së të dhënave që lejon për analiza të zërthyerë është shumë e rëndësishme. Mbledhja e të dhënave sipas sektorëve të ekonomisë, por edhe sipas formës së pronësisë dhe sipas kategorive të punonjësve dhe të kontratave të punës do të bënte analizat edhe më të plota dhe do të zbulonte dallimet gjinore dhe

burime të tjera të pabarazisë së pagave sipas sektorëve, ku pritet të gjenden diferenca të mëdha.

Fusha të tjera politike që ndikojnë në të ardhurat nga paga:

Duke qënë se pagat janë pjesë e një kornize politike më të integruar dhe gjithëpërfshirëse, lind nevoja për të trajtuar fushat e tjera të politikave që ndikojnë rezultatet përfundimtare të pagave. Në vecanti, tatimet dhe mbrojtja sociale duhet të shihen në koordinim të ngushtë me politikat e propozuara më sipër. Ka nevojë për një strategji të përgjithshme dhe gjithëpërfshirëse nga ana e qeverisë në lidhje me pagat dhe të ardhurat.

Mbrojtja sociale

Shqipëria ka bërë progres të rëndësishëm në drejtim të zbutjes së varfërisë. Pavarësisht nga trendet pozitive kombëtare, ka diferenca të rëndësishme ndërmjet rajoneve të Shqipërisë sidomos mes zonave rurale dhe urbane ¹⁹.

Sistemi i pensioneve luan një rol qëndror në sigurinë e të ardhurave për të moshuarit, të paaftët dhe të mbijetuarit. Për shkak të rritjes së numrit të njerëzve që punojnë në ekonomitë informale dhe niveli i lartë i papunësisë, numri i kontribuesve në sistemin e pensionit ka mbetur i ulët.

Shmangia e pagesës së sigurimeve shoqërore është mjaft e përhapur dhe ka një sfidë e madhe për përfshirjen e popullsisë rurale, që përfaqëson rreth 46.3% të popullsisë shqiptare. Norma e ulët e pjesmarrjes së popullësisë aktive në skemë do të rezultojë në rritjen e numrit të të moshuarve pa ose me nivel të ulët pensioni, e cila nga ana tjetër do të rrisë nevojën për sigurime shoqërore. Pensionet kanë humbur në mënyrë të konsiderueshme vlerën e tyre për shkak të inflacionit të lartë të viteve të fundit. Pasojë e kësaj është rritja e varfërisë tek të moshuarit dhe tek një numër gjithnjë e më të madh përfituesish të sigurimeve shoqërore.

Skema e pensioneve ka probleme serioze financiare, në mënyrë specifike për shkak të të ardhurave të pamjaftueshme nga ana e kontribuesve; sistemi prodhon një shumë defçiti prej 0.8 % të GDP-së, i cili mbulohet nga qeveria.

Edhe pse, struktura e popullsisë shqiptare është relativisht e re, parashikimet tregojnë se Shqipëria do të përballet me plakjen e popullsisë në afatgjatë, e cila do të sjellë probleme të mëtejshme në financimin e pensioneve ²⁰.

Tatimet

Përsa i përket sistemi tatimor të të ardhurave duhet të theksohet se qeveria e re ka përcaktuar një sistem të ri taksimi bazuar në taksën progresive, çka nënkupton se individët që fitojnë më shumë do të paguajnë taksa më të larta mbi të ardhurat.

Taksa e re progresive mbi të ardhurat plotëson politikat e pagave të rekomanduara në këtë punim.

¹⁹ UN: Albania National Report progress on achieving the MDG goals 2010 pg 7

²⁰ INSTAT 2011, Census

Taksimi i sheshtë është parë të ndikojë në rritjen e pabarazisë mbi të ardhurat, pasi të gjithë individët taksohen njësoj çka rrit më shumë hendekun e pabarazisë.

Tatimi progresiv ka tendencë të reduktojë pasojat e tatimit tek individët me kapacitet të ulët pagese duke e zhvendosur këtë peshë tek individët më kapacitet pagese më të lartë.

Progresiviteti përshkruan një efekt shpërndarës në të ardhurat ose shpenzimet që i referohet progresionit të përqindjes të normës së taksave.

