

Ndikimi i krizës mbi pagat në Shqipëri

Filloreta Kodra

Përgatitur për botim nga Verena Schmidt dhe
Daniel Vaughan-Whitehead

Botimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës gëzojnë të drejtën e autorit sipas Protokollit 2 të Konventës Universale të të Drejtës së Autorit. Megjithatë, pjesë të shkurtra nga to mund të riprodhohen pa autorizim, me kusht që të tregohet burimi. Për të drejtën e riprodhimit ose përkthimit, aplikimi duhet të bëhet pranë zyrës së Botimeve të ILO-s (Të Drejtat dhe Lejet), Organizata Ndërkombëtare e Punës, CH -1211 Geneva 22, Switzerland, ose me email: pubdroit@ilo.org. Organizata Ndërkombëtare e Punës mirëpret aplikime të tilla.

Bibliotekat, institucionet dhe përdoruesit e tjerë të regjistruar në organizatat me të drejtë riprodhimi, mund të bëjnë fotokopje në përputhje me licencën e lëshuar për këtë qëllim. Vizitoni www.ifrro.org për të gjetur organizatat që kanë të drejta riprodhimi në vendin tuaj.

Kodra, Filloreta; Schmidt, Verena; Vaughan-Whitehead, Daniel

Ndikimi i krizës mbi pagat në Shqipëri / Filloreta Kodra, Përgatitur për botim nga Verena Schmidt dhe Daniel Vaughan-Whitehead ; Organizata Ndërkombëtare e Punës. – Budapest: ILO, 2011

1 v.

ISBN: 978-92-2-825916-2 (print)

ISBN: 978-92-2-825917-9 (web pdf)

International Labour Office; ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

wages / wage policy / role of ILO / economic recession / Albania

13.07

Të dhëna publikimi dhe katalogimi të ILO-s

Dizenjot në botimet e ILO-s, të cilat janë në përputhje me praktikat e Kombeve të Bashkuara, dhe paraqitja e materialit aty nuk nënkupton shprehjen e ndonjë opinioni të cfarëdolloji nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, në lidhje me statusin ligjor të ndonjë vendi, rajoni a territori ose të autoriteteve të tyre, ose në lidhje me përcaktimin e kufijve të tyre.

Përgjegjësia për opinionet e shprehura në artikujt, studimet dhe kontributet e nënshkruara është vetëm e autoreve, dhe botimi nuk përbën miratimin e Organizatës Ndërkombëtare të Punës për opinionet e shprehura aty.

Referenca për emra kompanish, produkte dhe procesesh tregtare nuk nënkupton njohjen nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, dhe çdo mospërmendje e ndonjë kompanie të veçantë, produkti ose procesi tregtar nuk është shenjë e mosnjohjes

Botimet e ILO-s mund të blihen nëpërmjet librarive të mëdha ose në zyrat vendore të ILO-s në shumë vende, ose direkt nga ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva, Switzerland. Katalogët ose listat e botimeve të reja gjenden falas në adresën e mësipërme, ose me e-mail: pubvente@ilo.org
Vizitoni faqen tonë të internetit: www.ilo.org/publns

Tabela e Lëndës

Parathënie

v

Kapitulli 1

Trendi i pagave dhe politikat e pagave në Evropën Jug-Lindore. Çfarë ndikimi ka patur kriza?	1
1. Hyrje	1
2. Institucione të ndryshme pagash	2
2.1 Dialogu social dhe sistemet e negocimit të pagave	2
2.2 Përcaktimi i pagës minimale	5
2.3 Punësimi informal dhe praktikat e pagave	7
3. Kriza: Ndikim i qartë mbi pagat	8
3.1 Ngadalësimi i përgjithshëm ekonomik	8
3.2 Efektet mbi punësimin	9
3.3 Trendi i pagave reale	9
3.4 Vonesa e pagave dhe pagesat informale të pagave	10
3.5 Pjesa që zënë pagat	11
3.6 Paga minimale dhe pagesat e ulëta	12
3.7 Burime të reja pabarazie në pagë	13
4. Përgjigje politikash ndaj krizës	15
4.1 Shkurtime buxhetore në sektorin publik	15
4.2 Dy rrugë alternative në lidhje me pagën minimale	15
4.3 Reforma të tjera pagash	16
4.4 Koha e punës	16
4.5 Ndryshime në sistemin tatimor	16
4.6 Subvencionime për ruajtjen e punësimit	16
4.7 Dialogu social	17
5. Konkluzione: Çështje politikash	17
5.1 Kufizimi i ndikimit të pafavorshëm të krizës mbi pagat	18
5.2 Një mundësi për të ndërmarrë reforma esenciale pagash	19
Referenca	22

Kapitulli 2

Shqipëria: Nevojë urgjente për reformim të sistemit të pagave	23
1. Hyrje	23
2. Trendi i pagave	24
2.1 Mungesa e të dhënave mbi pagat	24
2.2 Diferenca e pagave midis sektorit publik dhe atij privat	25
2.3 Paga minimale si një prag	25
2.4 Pjesa e vogël, por konstante që zënë pagat	26
3. Faktorët kryesorë të pagave dhe të ardhurave	26
3.1 Investimet e Huaja Direkte: Kontribues për rritjen e lartë të pagave	26
3.2 Remitancat: Një burim plotësues i të ardhurave	27
3.3 Përhapja e madhe e pagave informale	28
3.4 Ndikimi i kontributeve të sigurimeve shoqërore në të ardhurat	28

3.5	Pjesëmarrje e ulët në forcën e punës	29
3.6	Ekonomia informale: Pasojë e mungesës së vendeve të punës në sektorin formal?	30
3.7	Bujqësia vazhdon të mbizotërojë në ekonominë shqiptare	30
3.8	Rritja e vazhdueshme e vetë-punësimit	31
4.	Fushat e politikave të pagave	31
4.1	Legjislacioni ekzistues mbi pagat	31
4.2	Marrëdhënie industriale të dobëta veçanërisht në sektorin privat	32
4.3	Ndikimi i pagave nga reformat në sektorin publik	32
4.4	Roli kyç i pagës minimale	34
4.5	Rritje e interesit për përfitimet jo-monetare	34
4.6	Reformat tatimore: Nevojë për një sistem më progresiv?	35
4.7	Varfëria në Shqipëri më e larta në Evropë: Cili është roli i pagave?	36
4.8	Diferenca gjinore e pagave: Në rritje, së bashku me pjesëmarrjen në rënie të femrave	37
4.9	Fushat e identifikuara nga ILO që kanë nevojë për përmirësim	37
5.	Ndikimi i krizës ekonomike në Shqipëri: Shenjat e para në fund të vitit 2008	38
6.	Konkluzione	40
	Referenca	41
	Shtojcë	44

Konkluzionet e Konferencës Nën-rajonale të Nivelit të Lartë të ILO-s: Ndikimi i Krizës Financiare dhe Ekonomike: Përcaktimi i pagave dhe përgjigja e politikave

47

Lista e Tabelave

Tabela 1.1	Sistemet e negocimit të pagave në Evropën Jug-Lindore	2
Tabela 1.2	Sistemet e pagës minimale në Evropën Jug-Lindore, 2011	8
Tabela 1.3	Shembuj të rritjes reale të pagave në sektorin privat dhe atë publik gjatë vitit 2009	14
Tabela 2.1	Burimet e rritjes në ekonominë në tranzicion, Shqipëria, 1993–2007 (në %)	24
Tabela 2.2	Ndryshimi vjetor i pagave reale minimale dhe mesatare, Shqipëria, 1999–2010	26
Tabela 2.3	Pjesa që zënë pagat, Shqipëri, 2000–2008 (milionë lekë)	26
Tabela 2.4	Investimet e Huaja Direkte, Shqipëria, 1995–2010 (milionë dollarë amerikanë (US\$))	27
Tabela 2.5	Rregullat për Kontributet e Sigurimeve Shoqërore (KSSH), Shqipëri, 2005–2010	29
Tabela 2.6	Punësimi sipas gjinisë, Shqipëria, 1995–2008	29
Tabela 2.7	Indikatorë të përzgjedhur në lidhje me pagat, para dhe pas reformës së pagave, 2000–2004, Shqipëria	33
Tabela 2.8	Paga minimale zyrtare, Shqipëri, 1999–2011 (lekë)	34
Tabela 2.9	Niveli i varfërisë absolute, Shqipëria, 2002–2008	36

Lista e Figurave

Figura 1.1	Rritja reale e pagave, 2005–2007 krahasuar me vitet 2007–2009	10
Figura 1.2	Pjesa që zënë pagat, Evropa Jug-Lindore, 2000–2010	12
Figura 1.3	Treguesi Kaitz (paga minimale /paga mesatare), Evropa Jug-Lindore, 2001–2010	13

Parathënie

Duke hedhur një vështrim mbi krizën ekonomike dhe financiare në terma globale, rritja e pashembullt e papunësisë dhe nivelet e larta të varfërisë të shkaktuar prej saj, kanë vazhduar gjatë edhe pas kulmit të krizës. Papunësia në nivel botëror është rritur në 210 milionë, niveli më i lartë ky i regjistruar ndonjëherë. ILO vlerëson se, pavarësisht rimëkëmbjes ekonomike, kriza globale e vendeve të punës mund të zgjasë ende për gjashtë deri në tetë vjet. Përveç kësaj, për shkak të trazirave sociale në Afrikën Veriore dhe Lindjen e Mesme, bota po përjeton rritje të çmimeve të naftës, që do të sjellë efekte negative për rimëkëmbjen ekonomike.

Raporti i vitit 2011 “Një epokë e re e drejtësisë sociale” i Drejtorit të Përgjithshëm, drejtuar Konferencës Ndërkombëtare të Punës, thekson se në një numër të madh vendesh, produktiviteti i punës bën përpara më shpejt se rritja e pagave. Në vendet e zhvilluara produktiviteti i punës u rrit afërsisht dy herë më shpejt se pagat. Kjo nënkupton rënie të pjesës që zënë pagat, me implikime të drejtpërdrejta mbi kërkesën agregate në nivel botëror. Raporti “Bota e Punës 2011”, i Institutit Ndërkombëtar të Studimeve të Punës të ILO-s sugjeron se deficitin botëror i kërkesës trajtohet nëpërmjet sigurimit të një lidhjeje të ngushtë midis pagave dhe produktivitetit. Në raportet e saj botërore mbi pagat për vitet 2008-2009 dhe 2010-2011, për të sjellë në rrugë të mbarë ekonominë globale ILO bën thirrje për miratimin urgjent të një strategjie rritjeje të bazuar në punësimin dhe të ardhurat. Ajo vë në dukje se politikat e pagave mund të luajnë një rol të rëndësishëm në nxitjen e rritjes së qëndrueshme ekonomike, nëpërmjet rritjes së kërkesës së brendshme, dhe se qëllimet e drejtësisë sociale duhet të kenë vend qendror gjatë hartimit të politikës makroekonomike.

Ndikimi që ka patur kriza mbi pagat në të gjithë botën ka qenë i rëndësishëm, sidomos në Evropën Jug-Lindore ku pagesat janë prekur veçanërisht shumë. Raporti Global i ILO-s mbi Pagat 2010-2011, tregon se ndikimi më i madh i krizës botërore ekonomike dhe financiare mbi pagat mund të vërehet në Evropën Qendrore dhe Lindore, si dhe Azinë Qendrore, ku progresioni vjetor i pagave reale ka ndryshuar nga shifër dyshifrore që ishte përpara krizës, në gati zero apo edhe rritje negative për disa vende gjatë krizës. Ky punim tregon gjithashtu se një sërë vendesh në Evropën Jug-Lindore janë prekur nga vonesat në paga, ngrirja e pagave, pagesat informale të pagave, dhe një numër në rritje të punëtorëve me të ardhura të ulëta, që ka kontribuar në zgjerimin e hendekut midis nivelit të lartë dhe të ulët të shkallës së pagave. Politikat aktuale buxhetore dhe përshtatjet e sektorit publik mund të sjellin burime të reja pabarazie në të ardhura dhe paga.

Ky punim mbështetet në provat empirike të shtatë studimeve vendore në Evropën Jug-Lindore. Ai merr në shqyrtim marrëdhëniet ndërmjet institucioneve të pagave, zhvillimit të pagave dhe përgjigjeve të politikave të pagave në rajon, gjatë viteve 2000-2011. Në veçanti, identifikon efektet që ka pasur kriza në trendin e pagave, si dhe ndikimin rëndues që disa politika - të tilla si ngrirja e pagës minimale, reformat tatimore, shkurtimet buxhetore - mund të kenë pasur në këto trende. Ky punim gjithashtu vë në dukje se dialogu social mund të ndihmojë për arritjen e një përzierje më të mirë politikash dhe rezultate më të balancuara në lidhje me punësimin dhe pagat.

Ne shpresojmë që ky botim të kontribuojë në bazën e njohurive mbi ndikimin që ka kriza mbi pagat në Evropën Jug-Lindore dhe për hartimin dhe zbatimin e politikave efektive të pagave.

Manuela Tomei
Drejtoresh
Departamenti i Mbrojtjes së Punësimit, Gjenevë

Mark Levin
Drejtues
Ekipi i Mbështetjes Teknike për Punë të
Denjë dhe Zyra Vendore për Evropën
Qendrore dhe Lindore, Budapest

Trendi i pagave dhe politikat e pagave në Evropën Jug-Lindore. Çfarë ndikimi ka patur kriza?

Verena Schmidt dhe Daniel Vaughan-Whitehead

1 | Hyrje

Nga mesi i viteve '90, pas rimëkëmbjes nga trazirat sociale dhe luftërat, shumë nga vendet e Evropës Jug-Lindore shënuan rritje ekonomike dhe rritje të pagave, deri në periudhën e krizës ekonomike dhe financiare që filloi në vitin 2008. Disa nga këto vende, të cilat lidheshin ngushtë me tregtinë botërore dhe sistemet e huaja bankare, si rasti i Hungarisë, u goditën që në fillim nga kriza, ndërkohë që vende të tjera – si rasti i Shqipërisë dhe ish Republika Jugosllave e Maqedonisë – filluan të ndjejnë pasojat e krizës me vonesë. Ky kapitull hedh një vështrim të përgjithshëm vlerësues mbi ndikimin që ka patur kriza ekonomike dhe financiare e kohëve të fundit mbi trendin e pagave dhe politikat e pagave në Evropën Jug-Lindore.

Analiza përqendrohet kryesisht në Ballkanin Perëndimor, konkretisht në Shqipëri, Bosnje dhe Hercegovinë, ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë dhe në Serbi. Në vijim merren në shqyrtim dhe tre vende fqinje, anëtare të reja të BE-së – Bullgaria, Hungaria dhe Rumania – nën një këndvështrim krahasues. Këto vende së bashku formojnë atë çka në vijim do ta quajmë Evropa Jug-Lindore.

Ky kapitull ndahet në tre pjesë kryesore. Së pari, hidhet një vështrim i përgjithshëm mbi institucionet e pagave dhe sistemet e përcaktimit të pagave që mbizotërojnë në Evropën Jug-Lindore para krizës. Së dyti, kapitulli kërkon të identifikojë ndikimin që ka kriza mbi trendin e pagave. Së treti, nënvizohen dhe

bëhet një krahasim midis përgjigjeve të ndryshme të politikave mbi pagat, të hartuara që në fillimet e krizës dhe që paraqesin disa çështje kyçe politikash.

2 | Institucione të ndryshme pagash

Në përgjithësi institucionet e pagave në Evropën Jug-Lindore vazhdojnë të jenë të dobëta. Madje kriza i ka dobësuar akoma më shumë këto institucione në drejtim të bisedimeve kolektive, pagave minimale dhe mekanizmave të tjerë formalë të përcaktimit të pagave. Vendet e reja anëtare të BE-së kanë forma më të institucionalizuara bisedimesh kolektive, pjesërisht si pasojë e kërkesave të BE-së në lidhje me dialogun social dhe politikën sociale në përgjithësi.

2.1 | Dialogu social dhe sistemet e negociimit të pagave

Megjithëse në shumicën e vendeve të Evropës Jug-Lindore bisedimet kolektive janë të pranishme, mekanizmat e marrëdhënieve industriale nuk janë zhvilluar apo ngritur në të njëjtën masë. Në përgjithësi, ato mbështeten në sisteme të centralizuara – në nivel kombëtar apo entiteti – ose janë të decentralizuara, në nivel sektori apo ndërmarrjeje.

TABELA 1.1 | SISTEMET E NEGOCIMIT TË PAGAVE NË EVROPËN JUG-LINDORE

Kryesisht në nivel kombëtar	Edhe në nivel entiteti	Kryesisht në nivel sektori	Kryesisht në nivel ndërmarrjeje
Rumania (deri në vitin 2011): Shtirirja e marrëveshjeve kolektive tek të gjithë punëmarrësit me ligj. Në vitin 2011 Rumania miratoi një ligj të ri mbi dialogun social, i cili vështirëson së tepërmi në praktikë realizimin e bisedimeve kolektive në nivel kombëtar.	Bosnja dhe Hercegovina: Negocimi i pagave në nivel të Federatës së Bosnje dhe Hercegovinës dhe të Republikës Srpska. Edhe Bosnje dhe Hercegovina ka marrëveshje kolektive sektoriale për ndërmarrjet e zotëruara nga shteti dhe ndërmarrjet e privatizuara.	Shqipëria: për sektorin publik. Serbia: për sektorin publik; në sektorët e tjerë: mbulim i vogël ose jo-ekzistent. Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë: për sektorin publik; bisedime kolektive dhe disa marrëveshje në nivel ndërmarrjeje në sektorin privat.	Hungaria: por me një mbulim të vogël të punëmarrësve nga marrëveshjet kolektive. Bullgaria: paraqet elemente të bisedimeve në nivel kombëtar dhe dege, përgjithësisht koordinim i vogël ndërmjet niveleve të ndryshme.

Burim: Ilustrim i autorëve

Marrëveshjet në nivel të centralizuar

Në Rumani, deri në vitin 2011 marrëveshjet kolektive në nivel kombëtar shtriheshin me ligj tek të gjithë punëmarrësit. Për më tepër, vërehet kombinim i bisedimeve kolektive në nivel dege dhe ndërmarrjeje. Në nivel kombëtar, një marrëveshje kolektive negociohej midis organizatave të punëdhënësve dhe sindikatave përfaqësuese dhe përcaktonte kuadrin e përgjithshëm për negociime të ngjashme në degë të caktuara.

Në Maj të vitit 2011, Qeveria e Rumanisë miratoi një ligj të ri mbi Dialogun Social (Ligji Nr. 62/2011), i cili vështirëson së tepërmi realizimin në praktikë të bisedimeve kolektive në nivel kombëtar (Kyloh 2011).

Ligji në fjalë parashikon dy kritere plotësuese që duhet të përmbushen nga palët nënshkruese në mënyrë që të jetë i mundur regjistrimi i një marrëveshjeje kolektive në nivel sektori, konkretisht:

1) organizatat e punëdhënësve palë në marrëveshje duhet të mbulojnë më shumë se 50 për qind të forcës së përgjithshme të punës të punësuar në sektor, dhe

2) sindikatat palë në marrëveshje duhet të mbulojnë më shumë se 50 për qind të forcës së përgjithshme të punës të punësuar në sektor.

Me plotësimin e këtyre kriterëve marrëveshja kolektive mund të regjistrohet në Ministrinë e Punës dhe palët nënshkruese kanë mundësinë t'i kërkojnë Këshillit Kombëtar Trepalësh të miratojë shtrirjen e saj tek të gjithë punëmarrësit dhe punëdhënësit e këtij sektori. Me miratimin e Këshillit, Ministri i Punës nxjerr urdhrin e shtrirjes së efekteve.

Duke qenë se plotësimi i këtyre kriterëve është tejet i vështirë, regjistrimi dhe shtrirja e një marrëveshjeje kolektive sektoriale është bërë pothuajse e pamundur.

Marrëveshje në nivel “entiteti”

Bosnja dhe Hercegovina është i vetmi vend në rajon ku mbizotërojnë marrëveshjet kolektive në nivel entiteti. Marrëveshjet kolektive në Bosnje dhe Hercegovinë i kanë rrënjët në ish sistemin Jugosllav të vetë-administrimit. Sidoqoftë, të dy Entitetet miratuan ligjet e tyre të punës në vitin 2000, të cilët u plotësuan nga marrëveshje të veçanta të përgjithshme kolektive. Në të dy entitetet, punëdhënësit gëzojnë të drejtën e krijimit apo anëtarësisë në organizata punëdhënësish dhe punëmarrësit gëzojnë të drejtën e krijimit apo anëtarësimit në sindikata. Megjithatë, dialogu social nuk është shumë i zhvilluar, kryesisht si pasojë e gjendjes embrionale të sektorit tradicional privat. Mbështetur në marrëveshjen e përgjithshme kolektive në federatën e Bosnje dhe Hercegovinës, të gjithë punëdhënësit, publikë apo privatë, teorikisht mbartin detyrimet që rrjedhin nga kjo marrëveshje. Sidoqoftë, ka patur diskutime nëse dhe në çfarë mase kjo marrëveshje është detyruese. Në Federatën e Bosnje dhe Hercegovinës vetëm disa marrëveshje kolektive mbulojnë gjithë territorin e vendit. Ndërkohë një ligj i miratuar në Republikën Srpska parashikon se marrëveshjet janë të detyrueshme vetëm për punëmarrësit, të cilët janë përfaqësuar gjatë procesit të negociimit.

Në praktikë, marrëveshjet e përgjithshme kolektive që aktualisht janë në fuqi në të dy entitetet mbulojnë të gjithë ekonominë, ndërkohë që marrëveshjet në nivel dege janë të kufizuara kryesisht në ndërmarrjet që zotërohen nga shteti apo në ish sektorët shtetërorë të privatizuar. Ndonëse pranohet gjerësisht se të gjithë punëdhënësit kanë detyrime nga marrëveshjet e përgjithshme kolektive, mbulimi efektiv i marrëveshjeve kolektive në nivel dege jashtë sektorit publik, në kuptimin e gjerë, ka qenë i kufizuar, sidomos në sektorin privat (Banka Botërore, 2005). Niveli i lartë i informalitetit të ekonomisë shpjegon vetëm pjesërisht ndikimin dhe zbatimin e vogël të bisedimeve kolektive. Kontributet dhe tatimi mbi pagat janë më të rëndësishme se bisedimet kolektive në përcaktimin e rezultateve të tregut të punës në Bosnje dhe Hercegovinë.

Marrëveshje kryesisht në nivel sektorial

Në Shqipëri, partnerët socialë përcaktojnë nivelet e pagave nëpërmjet marrëveshjeve të përgjithshme dhe në nivel dege. Kusht është që pagat e negociuara të mos jenë më të ulëta se minimumi zyrtar, i cili përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave. Roli i Këshillit Kombëtar të Punës, i cili është ngritur si një organ konsultativ i Qeverisë, deri më tani ka qenë i vogël. Marrëveshjet kolektive në nivel dege lidhen për sektorë specifikë dhe zbatohen për të gjithë punëdhënësit dhe punëmarrësit në këta sektorë, si një nivel minimal për përcaktimin e pagave. Këto marrëveshje ndeshen më shpesh në sektorin publik, ku koeficientët për caktimin e çmimit bazë të punës për një pozicion të caktuar dhe kategorinë e punëmarrësit përcaktohen në mënyrë më të detajuar. Në vitin 2010 pagat e sektorit publik u rritën jo si pasojë e negociatave të marrëveshjeve kolektive, por si rezultat i një vendimi unilateral të Qeverisë. Bisedimet kolektive në sektorin privat janë të lejuara me ligj, por deri më tani kanë qenë të pakta në praktikë.

Tipar dallues i ish Republikës Jugosllave të Maqedonisë deri në vitin 2009 ishte se negociimi i pagave mbështetej në pagën neto dhe jo në atë bruto. Kështu përcaktimi i pagave mund të karakterizohej si i decentralizuar. Pagat e sektorit publik përcaktohen me marrëveshje kolektive sektoriale, ndërsa pagat e sektorit privat caktohen kryesisht midis palëve në nivel ndërmarrjeje. Megjithatë pagat në sektorin publik përcaktohen në marrëveshje kolektive sektoriale, ka mungesë njohurish në lidhje me marrëveshjet e nënshkruara. Në administratën publike, në mungesë të një formule indeksimi, politika dhe zhvillimet e pagave udhëhiqen kryesisht nga faktorë politikë.

Në sektorin privat, asnjë nga sindikatat nuk ka plotësuar ende kriteret e përfaqësueshmërisë për të përfaqësuar anëtarët e tyre në vendin e punës – çka do të thotë se për sektorin privat, deri në mes të vitit 2011, nuk mund të nënshkruheshin marrëveshje të reja të përgjithshme kolektive. Në 2011, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale ka propozuar ndryshime në Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, të miratuara më parë nga Këshilli Ekonomik dhe Social, të cilat do të njohin sindikatat që përfaqësojnë shumicën e punëmarrësve të një ndërmarrje të sektorit privat. Këto dispozita mendohet se do të zhblokojnë negociatat për një marrëveshje të re të përgjithshme kolektive në sektorin privat. Një tjetër arsye për mbulimin e vogël të marrëveshjeve kolektive në sektorin privat është mbizotërimi në ekonomi i shoqërive të vogla dhe mikro.

Edhe në Serbi mbizotëron dialogu social sektorial dhe në pranverën e vitit 2008 u nënshkrua një marrëveshje e përgjithshme kolektive, por negociimi i pagave ju la degëve. Sidoqoftë, shumë marrëveshje kolektive në sektorë jashtë atij publik ka kohë që ju ka mbaruar afati dhe në vitin 2010 janë nënshkruar vetëm dy marrëveshje kolektive sektoriale: në sektorin e ndërtimit dhe atë bujqësor/ushqimor. Periudha që nga viti 2000 e në vijim është karakterizuar nga një zvogëlim gradual dhe i vazhdueshëm i forcës së sindikatave gjë që reflektohet në zvogëlim të mbulimit të punëmarrësve dhe punëtorëve nga marrëveshje kolektive.

Edhe vendet e reja anëtare të BE-së nuk kanë dialog social autonom. Në veçanti, ato karakterizohen nga bisedime kolektive të papërshtatshme në nivel sektorial, si përsa i përket mbulimit, ashtu edhe përmbajtjes (Ghellab dhe Vaughan-Whitehead, 2003). Ky kthim mbrapa e detyroi Komisionin Evropian të insistojë gjatë negociatave për anëtarësim, që vendet e reja anëtare të zhvillojnë bisedime autonome kolektive në nivel sektori dhe ndërmarrjeje (Ladó dhe Vaughan-Whitehead, 2003; Vaughan-Whitehead, 2003). Disa nga vendet e reja anëtare, veçanërisht Hungaria, kanë iniciuar dhe ngritur komitete dialogu social sektorial. Pa dyshim që një prioritet i tillë duhet të mbahet parasysh edhe nga vendet e Evropës Jug-Lindore që përgatiten për një anëtarësim eventual në BE.

Marrëveshje kryesisht në nivel ndërmarrjeje

Hungaria ka një sistem të decentralizuar përcaktimi të pagave ku vetëm një numër i vogël punëmarrësish mbulohet nga bisedime dhe marrëveshje formale kolektive të zhvilluara jashtë ndërmarrjes. Sidoqoftë, negociimi i pagave në nivel ndërmarrjeje ka bashkëzistuar me diskutimet/negocimet mbi pagat në nivel kombëtar në Këshillin trepalësh të Interesave Kombëtare të Pajtimt (OÉT), i cili ka funksionuar nga viti 1992 deri në vitin 2011. Ky Këshill negocionte në bazë vjetore pagën minimale (të paktën deri në vitin 2011) dhe gjithashtu hartonte rekomandime në lidhje me rritjen mesatare të pagave, të cilat vepronin si kuadër për negociimet e pagave në nivel ndërmarrjeje. Kjo eksperiencë shumë-nivelesh ka qenë unike në rajon, ndonëse ekzistojnë pak prova që dëshmojnë për shtrirjen e ndikimit të rekomandimeve për pagat në trendin e pagave në nivel ndërmarrjeje. Në Korrik të vitit 2011, Këshilli u zëvendësua nga Këshilli Ekonomik dhe Social, i cili përfshin punëdhënësit, punëmarrësit, OJQ, dhoma dhe kisha. Këshilli Ekonomik dhe Social harton propozime në lidhje me pagat drejtuar Qeverisë, por nuk ka pushtet vendim-marrës. (Budapest Times, 7 Korrik 2011).

Për më tepër, gjatë periudhës së tranzicionit mbulimi i bisedimeve kolektive u turr në mënyrë të konsiderueshme. Pjesa e punëmarrësve të mbuluar nga marrëveshje që mbulonin gjithë industrinë u zvogëlua, nga rreth 30 për qind që ishte në vitin 1992, në më pak se 10 për qind në vitin 2002, ndërsa mbulimi i marrëveshjeve kolektive në nivel ndërmarrjeje ra nga 20 për qind që ishte në vitin 1992, në më pak se 5 për qind në vitin 2002.¹ Gjatë tranzicionit pabarazia e pagave në Hungari u rrit shumë dhe në mënyrë të vazhdueshme, përveç viteve 2001-2002, kur dyfishimi i pagës minimale përmirësoi përkohësisht situatën e punëmarrësve që gjendeshin në fund të shkallës së pagave. (Köllő, 2010).

Bullgaria karakterizohet nga një sistem kompleks për negociimin e pagave dhe në terma praktikë,

pagat përcaktohen në tre nivele: kombëtar, dege dhe ndërmarrje. Megjithatë, koordinimi midis këtyre niveleve mbetet i ulët. Roli i nivelit kombëtar lidhet së pari me përcaktimin e pagës minimale. Megjithëse marrëveshjet në nivel dege konkludohen me konsensus dhe mund të shtrihen nga Ministria e Punës në gjithë ndërmarrjet, kjo mundësi është shfrytëzuar shumë rrallë duke dobësuar kështu ndikimin e bisedimeve sektoriale. Nën këshillimin e ILO-s u bë një ndryshim në mekanizmat e përcaktimit të pagës nëpërmjet “Paktit mbi zhvillimin ekonomik dhe social të Republikës së Bullgarisë deri në vitin 2009”, i cili u nënshkrua nga partnerët socialë dhe qeveria në vitin 2005. Pakti kishte për qëllim të krijonte – në mënyrë të ngjashme me eksperiencën hungareze – një lidhje midis negocimit të pagave në nivel kombëtar dhe negocimit të pagave në nivele të decentralizuara. Gjithashtu, partnerët socialë ranë dakort që të përcaktonin pagat në përputhje me inflacionin, produktivitetin, konkurrencën dhe ndryshimet tatimore. Këto mekanizma koordinimi duhet të forcohen më tej, pasi lidhja midis produktivitetit dhe pagave vazhdon ende të jetë e dobët.

2.2 | Përcaktimi i pagës minimale

Institucionet e pagës minimale në Evropën Jug-Lindore nuk janë zhvilluar në mënyrë të barabartë. Në vitin 2009, Pakti Global i Punës miratuar nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës, për përgjigje me punë të denjë ndaj krizës, u bëri thirrje qeverive të konsiderojnë mundësi të tilla, si paga minimale, që kontribuojnë në uljen e varfërisë dhe pabarazisë, në rritjen e kërkesës dhe stabilitetit ekonomik (ILO 2009b). Pakti Global i Punës përmend se Konventa e ILO-s për përcaktimin e pagës minimale e vitit 1970 (Nr. 131) ofron udhëzime në këtë drejtim. Pesë nga vendet objekt shqyrtimi – konkretisht Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina, ish Republika Jugosllave e Maqedonisë, Rumania dhe Serbia – e kanë ratifikuar Konventën Nr 131, e cila parashikon udhëzime për nivelet e pagës minimale. Konventa përcakton se politika e pagave duhet të lidhet sa më shumë të jetë e mundur me kushtet dhe praktikatat kombëtare dhe veçanërisht me: (a) nevojat e punëmarrësve dhe familjeve të tyre, duke marrë në konsideratë nivelin e përgjithshëm të pagave në vend, koston e jetesës, përfitimet e sigurimeve shoqërore dhe standartin relativ të jetesës për grupe të tjera sociale; dhe (b) faktorë ekonomikë, përfshirë këtu edhe kërkesat e zhvillimit ekonomik, nivelet e produktivitetit dhe dëshirën për arritjen dhe mbajtjen e një niveli të lartë punësimi. Ndërkohë që në shumicën e vendeve të Evropës Jug-Lindore ekziston një pagë minimale e njohur me ligj, ish Republika Jugosllave e Maqedonisë nuk ka krijuar ende një sistem të përcaktimit të pagës minimale. Sidoqoftë, diskutimet trepalëshe që filluan në mes të vitit 2011 do të vazhdojnë edhe në vitin 2012, në lidhje me mundësinë e përcaktimit të pagës minimale në nivel kombëtar.

Shumica e vendeve ka një pagë minimale të përcaktuar me ligj

Në Shqipëri, paga minimale mbas konsultimit në komisionin trepalësh të pagave të Këshillit Kombëtar të Punës, përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave në nivel kombëtar dhe është e detyrueshme si për sektorin privat, ashtu dhe për atë publik. Në të njëjtën kohë, paga minimale në sektorin publik publikohet rregullisht nga Ministria e Financave dhe shërben si bazë për pagën minimale dhe për kontributet minimale të sigurimeve shoqërore. Ndërkohë që paga minimale është rritur rregullisht që nga viti 1995, raporti pagë minimale/pagë mesatare ka ardhur duke u zvogëluar, nga 53 për qind e pagës në vitin 1995, në 47.7 për qind në vitin 2007. Për më tepër, studime të ndryshme tregojnë se paga minimale vazhdon të jetë e pamjaftueshme për të siguruar standarte të denja jetese për punëmarrësit dhe familjet e tyre.

Në Bosnje dhe Hercegovinë, dy entitetet më të mëdha, ndryshojnë ndjeshëm përsa i përket trendit dhe rregullave të pagës minimale. Në federatën e Bosnje dhe Hercegovinës paga minimale u përcaktua në vitin 2005 me Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive, si një përqindje e lartë e pagës mesatare (50 për qind). Në Republikën Srpska paga minimale u përcaktua për herë të parë në Mars të vitit 2006, por në një nivel më të ulët, sa 40 për qind e pagës mesatare. Në ndryshim nga federata e Bosnje dhe Hercegovinës, në Republikën Srpska u lejua gjithashtu një nën-minimum për të rinjtë (e moshës 15–24). Sidoqoftë,

me kalimin e kohës paga minimale në të dy entitetet ka konverguar. Të dy rastet kanë treguar se paga minimale nuk ka patur pasoja shkatërruese mbi punësimin. Niveli relativisht i lartë i pagës minimale në Bosnje dhe Hercegovinë nuk ka frenuar rritjen e punësimit në vend. Në Republikën Srpska rritja e pagës minimale në fillim të vitit 2006 dhe në vijim nuk provokoi rënie të nivelit të punësimit. Në fakt, trendi në rritje i punësimit, që vërehet midis viteve 2004 – 2006 vazhdon në mënyrë të pandërprerë. Në të njëjtën kohë, nivelet e pagave në ekonominë informale janë të krahasueshme me ato në sektorin formal, kështu që rritja e pagës minimale në këtë të fundit nuk çoi në kalim të punëmarrësve në ekonominë informale.

Në vitin 1989, pak para ndryshimit të regjimit, Hungaria miratoi me ligj pagën minimale. Nga viti 1992 deri në vitin 2011 (me një ndërprerje katërvjeçare), paga minimale negociohej çdo vit në Këshillin trepalësh të Interesave Kombëtare të Pajtitit dhe ligjërisht ishte detyruese për gjithë ekonominë. Paga minimale luan një rol të rëndësishëm në buxhet, pasi përdoret si vlerë reference për parashikimet e mirëqenies dhe shërben gjithashtu si bazë minimale për llogaritjen e kontributeve të sigurimeve shoqërore për të vetë-punësuarit.

Në korrik të vitit 2006, Hungaria ndërmori një reformë origjinale ku paga minimale diferenciohej në bazë të kërkesave të kualifikimit dhe përvojës në punë. Diferencimi si pasojë e përvojës në punë u hoq në 1 Janar të vitit 2009 (Köllő, 2010).

Gjatë dekadës së fundit, vlera relative e pagës minimale ka ndryshuar në mënyrë të konsiderueshme. Në fillimet e saj, paga minimale ishte sa 34 për qind e pagës mesatare, kurse në vitin 2000, pak para dy rritjeve të mëdha, ishte sa 29 për qind e saj, shumë më e ulët se mesatarja e BE-së. Në vitet 2001–2002, Qeveria dyfishoi nivelin dhe rriti pagën minimale në 39 për qind të pagës mesatare në vitin 2001, dhe 43 për qind të saj në vitin 2002. Rritja e pagës minimale bëri të mundur uljen e pabarazisë dhe përmirësoi gjendjen e punëtorëve me të ardhura të ulëta. Në të njëjtën kohë, kjo rritje e menjëhershme dhe e madhe pati një ndikim negativ mbi punësimin, veçanërisht në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme. (Köllő, 2010). Sikurse u përmend më sipër, në korrik të vitit 2011, Këshilli trepalësh i Interesave Kombëtare të Pajtitit u zëvendësua nga një Këshill më i përgjithshëm Ekonomik dhe Social, ku mund të ndryshojë tërësisht procedura e përcaktimit të pagës dhe pjesëmarrja aktive në të e partnerëve socialë.

Në Serbi, paga minimale negociohet midis Qeverisë dhe organizatave përfaqësuese të punëmarrësve dhe punëdhënësve. Që nga viti 2005 ajo përcaktohet si një shumë neto për orë dhe shprehet dhe në ekuivalentë mujorë dhe vlerë bruto, sipas vendimit të marrë dy herë në vit nga Këshilli Trepalësh Ekonomiko-Social. Sidoqoftë, nëse nuk arrihet marrëveshje në lidhje me shumën, është Qeveria ajo që merr vendimin përfundimtar në lidhje me të. Paga minimale në përgjithësi është e ulët – nën 40 për qind të pagës mesatare – dhe zbatimi i saj është i vogël.

Bullgaria bëri përcaktimin e pagës minimale në vitin 1997. Qëllimi ishte të realizohej lidhja midis pagës reale minimale me zhvillimin ekonomik dhe kështu të arrihej një lidhje më e mirë me produktivitetin, të përmirësohej situata e punëtorëve me të ardhura të ulëta dhe të stimuloheshin nivelet e pagave në vend. Ndërkohë që gjatë viteve 2001 – 2007, rritja prej 80 për qind e pagës nominale, pati rezultat në uljen e varfërisë, kriza përkeqësoi pozicionin e punëtorëve me të ardhura të ulëta. Duke qenë se 42.6 për qind e femrave bëjnë pjesë në kategorinë e punëmarrësve me të ardhura të ulëta (krahasuar me 37.4 për qind që janë meshkuj), paga minimale luan rol në përmirësimin e të ardhurave të femrave.

Në Rumani deri në vitin 2011 paga kombëtare minimale ishte kompetencë e Qeverisë mbas konsultimit me partnerët socialë. Pritshmëritë ishin që ajo të mbulonte gjithë punëmarrësit, të përbënte një nivel bazë për negociatat mbi pagat dhe të garantonte minimumin jetik. Megjithatë, pavarësisht rritjeve të rregullta që nga mesi i viteve '90, në Janar të vitit 2009 në terma realë paga minimale nuk kishte arritur ende nivelin e vitit 1990. Raporti i pagës minimale me pagën mesatare ka shënuar rënie nga 60 për qind në vitin 1990, në 20 për qind në vitin 1996, para se të shënonte sërish rritje të përkohshme deri në 31 për qind në vitin 2010. Sipas sindikatave, paga minimale vazhdon të jetë nën nivelin e minimumit jetik.

Bazuar në ligjin e ri mbi Dialogun Social (Ligji Nr. 62/2011), i miratuar në Maj të vitit 2011, paga minimale kombëtare përcaktohet tashmë me Urdhër të Qeverisë mbas konsultimit me Këshillin Kombëtar Trepalësh të sapokrijuar, i cili kryesohet nga Kryeministri dhe nga Ministri i Punës, si zëvendësues.

Këshilli Kombëtar Trepalësh përfshin më tej presidentët e konfederatave kombëtare të punëdhënësve dhe punëmarrësve, sekretarët e shtetit të të gjithë ministrive dhe një përfaqësues të Bankës Kombëtare. Paraqet interes shqyrtimi i implikimeve që këto reforma institucionale do të kenë në procedurën e përcaktimit të pagës minimale dhe në përfshirjen e partnerëve sociale.

Mungesa e pagës minimale

Në ndryshim nga vendet e tjera që u shqyrtuan më sipër, në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë nuk ekziston një pagë minimale në nivel kombëtar. Në vend të saj, ekziston një dysHEME minimale për pagesën e kontributeve shoqërore, e cila garanton vetëm kontributin minimal në fonde sociale, duke ofruar kështu për punëmarrësit një rrjetë sigurie në formën e pensionit. Për më tepër, Ligji mbi Pagesën e Pagave parashikon se paga minimale nuk mund të jetë më e ulët se 50 për qind e pagës mesatare bruto të degës. Sidoqoftë, pagat minimale mund të përcaktohen nëpërmjet marrëveshjeve kolektive në nivel dege. Vetëm disa degë, si ajo e lëkurës dhe tekstileve, kanë përcaktuar pagën minimale në një nivel pak më të ulët se 50 për qind të pagës mesatare neto të degës. Paga minimale në sektorin publik është përcaktuar me marrëveshje të palëve në këtë degë, në nivelin 37 për qind të pagës mesatare neto. Paga minimale në vitin 2007 u rrit me 10 për qind, bashkë me rritjen e përgjithshme të pagave në administratën publike. Për nëpunësit shtetërorë nuk ekzistojnë dispozita që parashikojnë axhustimin e pagës minimale në përgjigje të zhvillimit të çmimeve. Përkundrazi ajo negociohet ndërmjet palëve nënshkruese. Paga minimale në disa degë të sektorit publik u rrit sërish në Korrik të vitit 2009.

2.3 | Punësimi informal dhe praktikat e pagave

Ekonomia informale luan një rol të rëndësishëm në rajon. Në Serbi ekonomia informale – bashkë me informalizimin e marrëdhënieve të punës – është rritur në mënyrë të konsiderueshme që nga fillimet e krizës. Në Bosnje dhe Hercegovinë, rreth një e treta e gjithë punësimit është informal, veçanërisht në sektorin bujqësor. Të rinjtë gjithashtu përfaqësohen në raport jo të drejtë në ekonominë informale, sidomos në Federatën e Bosnje dhe Hercegovinës. Në sektorin informal vërehet një mbizotërim i lehtë i meshkujve, veçanërisht në Republikën Srpska. Në mënyrë të ngjashme, në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë ekonomia informale është relativisht e madhe, dhe pjesa e saj në PBB, në vitet 2004-2005, vlerësohej të ishte 36.9 për qind, që shënon një rritje të vogël krahasuar me nivelin 34.1 për qind të regjistruar në fundin e viteve '90 (Schneider, 2007).

Por edhe në sektorin formal ekzistojnë praktika informale pagash. Pagat e padeklaruara ekzistojnë në të gjitha vendet e rajonit dhe kryesisht bëhen nën formën e të ashtuquajturave “paga në zarf”, ku punëdhënësit zyrtarisht i paguajnë (kështu deklarojnë) punëmarrësit e tyre me pagë minimale, e cila në vijim kompensohet me një pagë shtesë paguar me para në dorë (e cila nuk deklarohet). Kjo praktikë mund të ketë një ndikim të rëndësishëm në financat publike dhe mund të çojë drejt shterimit të kontributeve shoqërore dhe tatimeve. Gjithashtu ndikimi negativ vërehet dhe përsa i përket përfitimeve të sigurimeve shoqërore të punëmarrësve dhe pensioneve të tyre. Në disa raste, pagat në zarf përcaktohen me marrëveshje me punëmarrësin, i cili në këtë mënyrë shmang pagesën e tatimit mbi të ardhurat, pavarësisht humbjes në të ardhmen të përfitimeve të sigurimeve shoqërore. Në rastin e punëdhënësve, marrëveshja lejon minimizimin e kontributeve të tyre të sigurimeve shoqërore dhe tatimit mbi të ardhurat. Këto pagesa informale në disa raste justifikohen si nga punëmarrësit, ashtu dhe nga punëdhënësit, pasi sipas tyre sistemi i sigurimeve shoqërore është jo efektiv, si për shembull në rastin e Shqipërisë. Ndonëse parashikohen sanksione, ato janë të rralla. Në raste të tjera, sikurse raportohet nga një sindikatë minatorësh në Bullgari, punëmarrësve u bëhet presion për nënshkrimin e kontratave të reja, të cilat përfshijnë pagën bazë më të ulët dhe shpërblime më të larta (informale).

Në Serbi, raporti i lartë i punëmarrësve të paguar me pagë minimale demonstroi se pagat e nën-deklaruara janë një fenomen i zakonshëm, megjithatë për këtë nuk ekzistojnë të dhëna të sakta. Në ish

Republikën Jugosllave të Maqedonisë, pagat e nën-deklaruara dhe pagat bazë ndeshen më shpesh në sektorin privat. Për më tepër, të dhënat mbi pagat dëshmojnë për një “grumbull” pagash zyrtarisht të paguara sa 65 për qind e bazës minimale për derdhjen e kontributeve shoqërore. Ky fenomen vërehet më shumë në hoteleri dhe restorante, bujqësi dhe pasuritë e paluajtshme.

TABELA 1.2 | SISTEMET E PAGËS MINIMALE NË EVROPËN JUG-LINDORE, 2011

	Vendet
Pagë minimale kombëtare ose e përcaktuar me ligj	Hungaria (që nga viti 1989) Bullgaria (që nga viti 1990) Rumania (që nga viti 1991) Shqipëria (që nga viti 1995) Serbia (që nga viti 2001) Bosnja dhe Hercegovina (që nga viti 2005)
Mungesë e pagës minimale	Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë (dyscheme minimale sociale)

Burim: Ilustrimet e autorëve

3 | Kriza: Ndikim i qartë mbi pagat

3.1 | Ngadalësimi i përgjithshëm ekonomik

Kriza financiare dhe ekonomike ka ndikuar dukshëm mbi vendet e Evropës Jug-Lindore. Ngadalësimi ekonomik ka të bëjë me rënien e kërkesës, veçanërisht nga tregjet e jashtme, gjë që ka ndikuar mbi këto vende të orientuara tek eksportet.

Mbas rritjes së shpejtë dhe të lartë ekonomike në fillim të viteve 2000, shumë nga vendet e rajonit u përballën me turrje të aktivitetit ekonomik në gjysmën e dytë të vitit 2008 dhe përgjatë gjithë vitit 2009.

Në Bullgari, rritja e PBB-së në fund të vitit 2008 ra me 3.5 pikë për qindje krahasuar me tremujorin e parë të vitit, dhe recesioni vazhdoi të rritej gjatë vitit 2009. Midis viteve 2007 dhe 2009, u shënuar rënie prej rreth 5 për qind. Kjo rënie ishte edhe më e lartë në Hungari, ku eksportet ranë me 21 për qind në vitet 2008-2009, pavarësisht zhvlerësimit të forintës. Rumania, mbas rritjes ekonomike prej 7.1 për qind në vitin 2008, pati një rënie të PBB-së prej 7.7 për qind në vitin 2009, dhe prej 2.1 për qind në vitin 2010. Në Bosnje dhe Hercegovinë, në vitin 2009, u vu re një kontraktim prej 3,2 për qind, që u ndoq nga një rritje e vogël nën 1 për qind në vitin 2010. Rritja e PBB-së në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë u zvogëlua gjatë tremujorit të katërt të vitit 2008, pas rënies së eksporteve dhe remitancave, gjë që çoi në rritje negative të PBB-së për vitin 2009, me 1–2 për qind. Edhe në Shqipëri, megjithëse rritja e PBB-së vazhdoi të ishte pozitive, rënia e remitancave nga jashtë – që përfaqësojnë mesatarisht 1 miliardë euro në vit – përbën një tjetër shenjë për ndikimin e krizës në ekonominë shqiptare, e cila çoi në rënie të investimeve dhe konsumit. Në mënyrë të ngjashme, në Serbi, si pasojë e krizës u ngadalësua modeli i rritjes, i cili furnizohej deri më tani nga remitancat dhe IHD-të, kryesisht si pasojë e privatizimeve. Qysh atëherë Serbia është zhytur në recesion dhe PBB-ja shënoi rënie me 3 për qind në vitin 2009 (vit mbas viti), para se të shënonte sërish rritje në vitin 2010 (+1.8 për qind).

Përkeqësimi i përgjithshëm i situatës ekonomike ka provokuar deficit tregtar në disa nga vendet e rajonit, shoqëruar me përkeqësim të bilancit të pagesave, si për shembull në Bullgari, Hungari dhe Serbi. Hungaria, Bosnja dhe Hercegovina dhe Serbia kanë aplikuar në FMN dhe organizata të tjera për kredi me qëllim shmangien e kolapsit ekonomik. Kontraksioni është shtrirë në të gjithë sektorët ekonomikë, duke përfshirë këtu edhe sektorë që tradicionalisht kanë qenë në lulëzim, si sektori i ndërtimit në Bullgari, ku prodhimi industrial në vitin 2009 ra me rreth 20 për qind në krahasim me vitin 2008. Situata të ngjashme vërehen dhe në sektorin e turizmit në Shqipëri.

3.2 | Efektet mbi punësimin

Kontraktimi ekonomik ka ndikuar në vendet objekt shqyrtimi, ndonëse me mënyra të ndryshme. Në përgjithësi ka patur për pasojë rritje të papunësisë, për shembull në Hungari, Bosnje dhe Hercegovinë dhe Rumani. Ndikimi mbi punësimin nuk është vërejtur ende qartë në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë. Sikurse vërehet nga studimet e ekspertëve, përpjekjet e bëra për axhustime si pasojë e krizës kanë patur të bëjnë me punësimin, veçanërisht në Serbi. Gjithashtu vërehet dhe zgjerim i ekonomisë informale në disa pjesë të rajonit, si për shembull në Shqipëri.

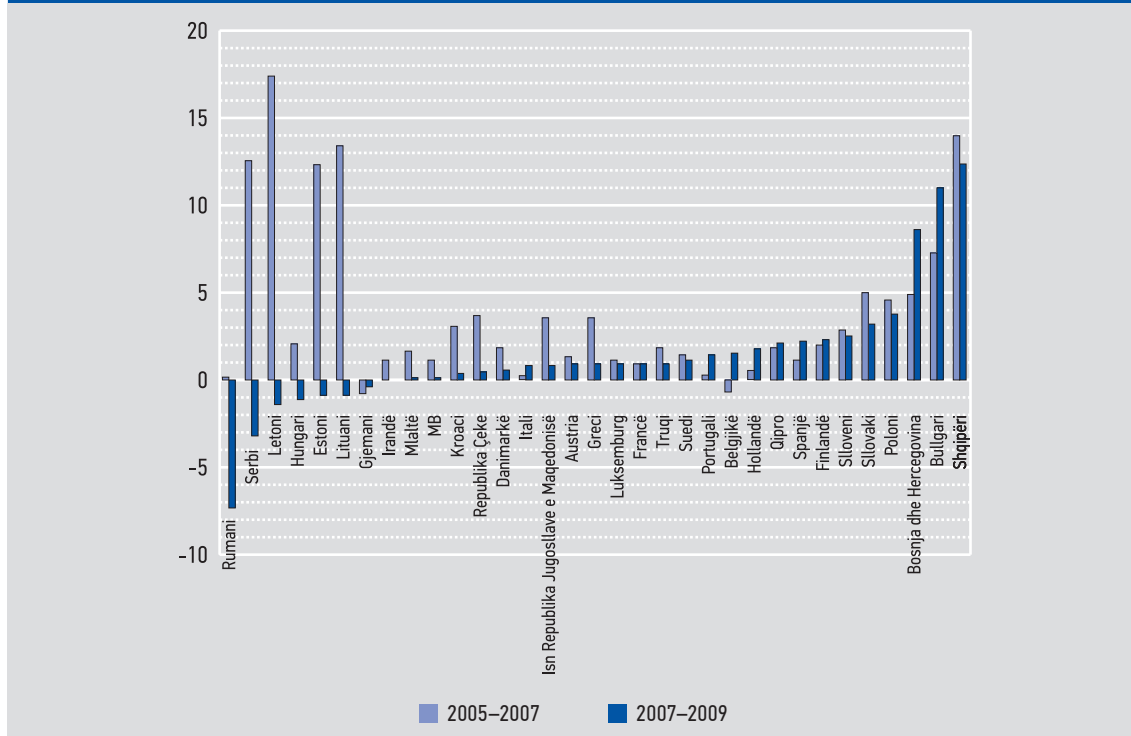
3.3 | Trendi i pagave reale

Raporti Global i ILO-s mbi Pagat tregoi se kriza ka patur një ndikim në gjithë botën, jo vetëm mbi punësimin, por edhe mbi pagat. Rritja reale e pagave u përgjysmua gjatë viteve 2008-2009, ndërkohë që disa vende shënuan edhe rënie të pagave reale. Në Evropën Qendrore dhe Lindore, rritja reale e pagave ra nga 6.6 për qind në vitin 2007, në 4.6 për qind në vitin 2008 dhe -0.1 për qind në vitin 2009 (ILO, 2010a, fq. 7). Në përgjithësi, pagat reale fillimisht filluan të rriten më pak dhe në vijim filluan të binin.

Nëse hedhim një vështrim në rajonin e Evropës Jug-Lindore, vërejmë një ndikim të dukshëm mbi pagat e këtyre vendeve. Kjo gjë konfirmohet edhe nga të dhënat e mbledhura nga zyrat e statistikave. Vendet raportojnë ngadalësim, por ende, rritje të lehtë pozitive në vitin 2008, për të kaluar në vitin 2009 në shifra negative në lidhje me pagën reale, veçanërisht në Hungari dhe Rumani. Në Hungari, nga tremujori i parë i vitit 2008 deri në tremujorin e parë të vitit 2009, u shënuan një rënie prej 3 për qind, me disa ndryshime midis sektorit publik, që shënoi më shumë rënie, dhe atij privat. Në Rumani në vitet 2008-2009, për herë të parë gjatë dhjetëvjeçarit të shkuar, pagat reale ranë me më shumë se 5 për qind, trend ky që vazhdoi edhe në vitet 2010-2011. Kjo rënie ishte veçanërisht e ndjeshme në sektorin publik. Sipas të dhënave të disponueshme, Serbia shënoi madje rënie të pagave reale në vitet 2008-2009.

Vende të tjera ia dolën të ruajnë një rritje pozitive të pagave reale në vitin 2009, ndonëse me një hap më të ngadaltë sesa në vitin 2008, si për shembull në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë. Në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, statistikatat kombëtare mbi evoluimin e pagës mesatare nuk reflektojnë situatën reale, për shkak të ndryshimeve metodologjike në mbledhjen zyrtare të të dhënave, ku shënohet një rritje artificiale e pagës mesatare në vitin 2008, si pasojë e integritetit të shpërblimeve të mëparshme në pagën bazë. Pagat reale ranë gjatë vitit 2009, edhe pse ato gjatë periudhës dyvjeçare të krizës vazhduan të jenë lehtësisht pozitive. Në ndryshim nga këto vende, rritja e pagave reale vazhdoi në Bullgari dhe në Bosnje dhe Hercegovinë, por në vijim gjatë vitit 2010, në të dy vendet rritja e pagave reale filloi të ngadalësohej, si pasojë e ndikimit të vonuar të krizës.

FIGURA 1.1 | RITJIA REALE E PAGAVE, 2005–2007 KRAHASUAR ME VITET 2007–2009



Burim: Baza e të Dhënave të Raportit Botëror të ILO-s mbi Pagat dhe vlerësimet e autorëve

Në nivel ndërmarrje, u shënuan ulje të ndjeshme të pagave edhe në terma nominalë, si për shembull në Shqipëri dhe në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, ku në vitin 2009, disa ndërmarrje zbatuan parashikimin e disa marrëveshjeve kolektive në nivel dege, për uljen e pagës nominale me 20 për qind. Në përgjithësi, situata ekonomike në rajon ka çuar në rritje më të vogël të pagave në të gjithë sektorët. Në disa raste kjo gjë lidhet me uljen e orëve të punës, si pasojë e ngadalësimit ekonomik. Rritja më e vogël e pagave nominale është shkaktuar në njëfarë mënyre nga ngadalësimi i inflacionit dhe kështu rënia e pagave reale ka qenë më e vogël, sesa mund të kishte ndodhur nëse do të ishte shoqëruar me rritje të çmimeve.

Provat e paraqitura konfirmojnë për rënien e pagave reale gjatë krizës. Kjo natyrisht ka ndikuar mbi fuqinë blerëse të punëmarrësve, dhe për rrjedhojë mund të ketë kontribuar në kufizimin apo vonimin e mundësive për rimëkëmbje ekonomike.

3.4 | Vonesa e pagave dhe pagesat informale të pagave

Përveç rënies së pagave reale, në rajon, dhe veçanërisht në Shqipëri dhe Bosnje dhe Hercegovinë, raportohet dhe rishfaqja e fenomenit të mos pagesës së pagave apo vonesave në derdhjen e tyre. Në të vërtetë, në këtë të fundit, ka raportime se sidomos në Republikën Srpska, recesioni ka shpënë në rritje të problemeve që lidhen me mos pagesën e kontributeve shoqërore, si dhe në vonesa të pagave. Ndonëse nuk ekzistojnë studime empirike, ekziston një mirëkuptim i përgjithshëm midis përfaqësuesve të punëmarrësve dhe zyrtarëve shtetërore, se recesioni ka forcuar aktivitetin në sektorin informal, ku mos pagimi i pagave është një fenomen i shumë-përhapur.

Gjithashtu, në shumë nga vendet e rajonit pritet një rritje e pagesave informale me para në dorë apo e pagave në zarf nga punëdhënësit, me qëllim plotësimin e pagave të punëtorëve zyrtarisht në nivelin minimal, si një strategji për të kufizuar barrën e kontributeve shoqërore dhe reduktimin e kostos

së përgjithshme të punës. Duket qartë se mos pagesa e pagave nuk reflektohet në statistikat zyrtare. Po kështu fakti që shumë kompani i kanë kaluar punonjësit e tyre në leje të papaguar – në përgjithësi punëtorët me të ardhura të ulëta – mund të ketë inflacionuar pagat mesatare, megjithëse kjo gjë nuk reflekton të ardhura më të larta për punëmarrësit.

Duhet theksuar se rënia e punësimit gjatë krizës – e cila ka patur ndikim kryesisht mbi punëmarrësit që ndodhen në fundin e shkallës së pagave – mund të shpjegohet në rritje artificiale të pagave mesatare. Për pasojë, në realitet ulja e pagave mesatare mund të ketë qenë shumë më serioze sesa shfaqet në statistikat zyrtare.

3.5 | Pjesa që zënë pagat

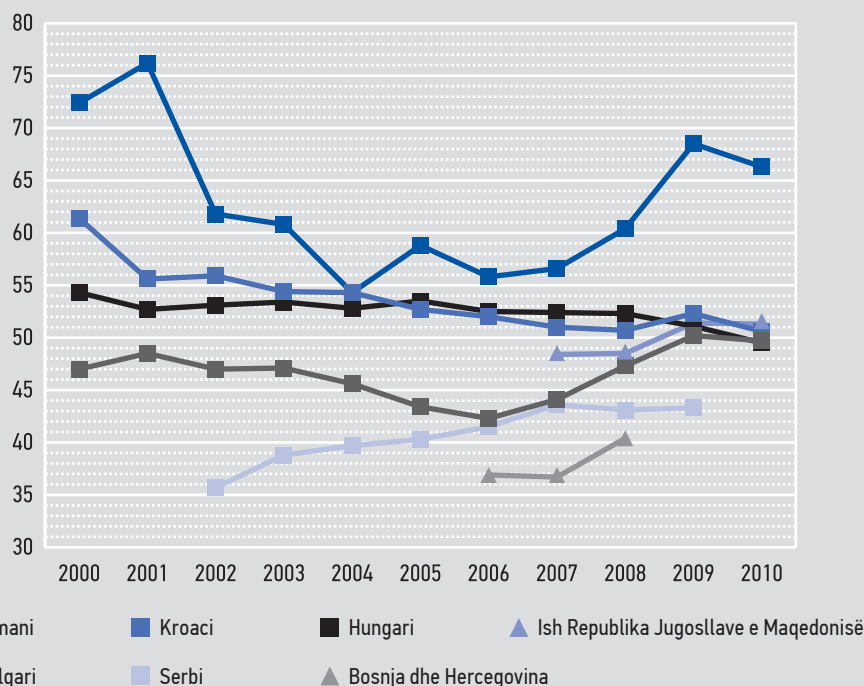
Studime të ndryshme ndërkombëtare kanë treguar për një rënie afat-gjatë në pjesën që zënë pagat në gjithë botën (ILO, 2010a).²

Në mënyrë interesante pjesa e pagave nuk u zvogëlua gjatë vitit 2008, por pati tendencë rritjeje për shkak të kolapsit të PBB-së dhe vonësës relative para ndikimit të plotë mbi pagat, si pasojë e tkurrjes së prodhimit ekonomik. Kjo demonstron nga statistika zyrtare (shih Figurën 1.2) ku shumë nga vendet, gjatë viteve 2008-2009, paraqesin ndryshim mbi zero në pjesën e pagave. Ndërkohë që në këtë periudhë dyvjeçare përgjatë rajonit të Evropës Jug-Lindore pjesa që zënë pagat është rritur, mbas vitit 2009, ishte e pritshme një rënie bashkë me rënien e pagave reale gjatë recesionit, si dhe mungesës së axhustimit të pagave që pritej me shenjat e rimëkëmbjes ekonomike të viteve 2010-2011. Ky proces është vërejtur tashmë në vitin 2009 në disa vende, si për shembull në Bullgari, ku pjesa që zënë pagat, gjatë tremujorit të dytë të vitit, filloi të binte nga 42 në 38 për qind. Kjo gjë u vërejt edhe në Hungari dhe në Bosnje dhe Hercegovinë që nga tremujori i parë i vitit 2009. Këto trende u konfirmuan edhe më tej gjatë vitit 2010. Pjesa që zënë pagat filloi të bjerë sërish në vitin 2010 duke rikthyer tendencat afat-gjata të rënies në shumë nga vendet e përmendura në këtë kapitull: Bullgari, Hungari, ish Republika Jugosllave e Maqedonisë dhe në Rumani.

Ndryshimi në vitet 2008-2009 i pjesës që zënë pagat gjatë dhe mbas krizës konfirmon rezultatet e trendit të pjesës që zënë pagat në vende të tjera Evropiane dhe jo-Evropiane (ILO, 2010a).

² Në terma të përgjithshëm, pjesa që zënë pagat është përcaktuar si raporti i kompensimit të punëmarrësve me vlerën e shtuar bruto, të dyja këto të matura në terma nominalë (ILO, 2010a).

FIGURA 1.2 | PJESA QË ZËNË PAGAT, EVROPA JUG-LINDORE, 2000–2010



Burim: Baza e të dhënave të Raportit Botëror të ILO-s mbi Pagat

3.6 | Paga minimale dhe pagesat e ulëta

Pagat minimale janë ndikuar edhe ato nga kriza, megjithatë, në rajon ka patur dy përgjigje të spikatura. Disa vende kanë vendosur të ngrijnë apo të kufizojnë rritjen e pagave minimale që ka qenë përgjithësisht pjesë e objektivave të deklaruara, për ti dhënë prioritet punësimit nëpërmjet reduktimit të kostos së punës. Një tjetër grup vendesh kanë vendosur të rrisin pagat e tyre minimale për të mbrojtur grupet më vulnerabël të punëmarrësve.

Evolucioni i pagave minimale krahasuar me pagat mesatare demonstron nga treguesi Kaitz, i cili shënoi rënie të konsiderueshme në Shqipëri dhe në Bullgari: me fjalë të tjera, paga minimale pësoi rënie krahasuar me të ardhurat mesatare. Në Shqipëri, kriza çoi në një erozion të mëtejshëm të pagës minimale krahasuar me pagën mesatare, i cili kishte filluar qysh prej gjysmës së dytë të viteve 2000. Gjatë krizës treguesi Kaitz ka shënuar rënie edhe në Kroaci dhe Hungari. Ai është rritur vetëm në Rumani, por kjo gjë ka ardhur si pasojë e rënies së pagës mesatare dhe jo për shkak të ndonjë ngritjeje të konsiderueshme të pagës minimale, e cila vazhdoi të mbetej nën nivelin 30 për qind të pagës mesatare.

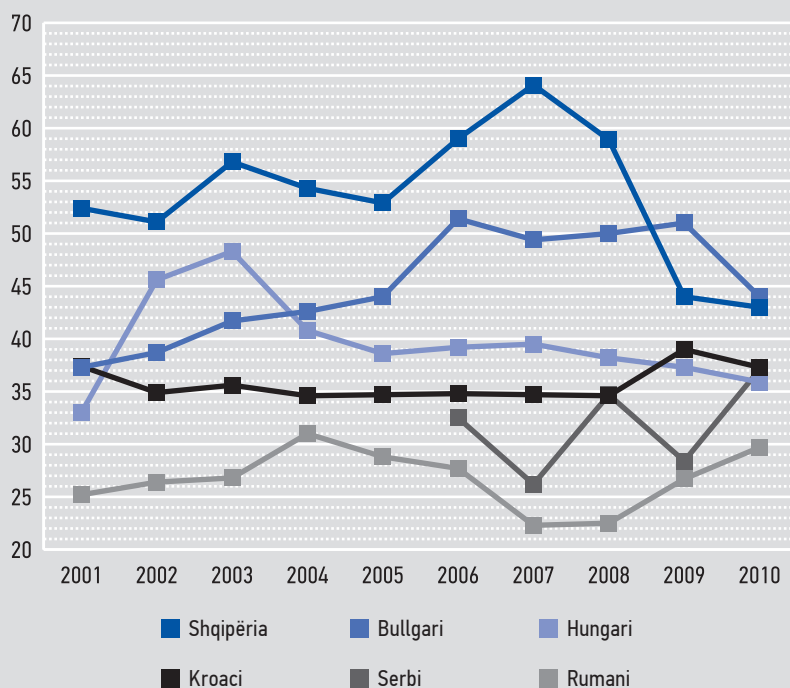
Përkundrazi, paga minimale vazhdoi të rritej në vitet 2008–2009 në Serbi: ndërkohë që në vitin 2006 ajo përfaqësonte vetëm 21 për qind të pagës mesatare, paga minimale u rrit në 37.1 për qind në vitin 2009, pas një rritje të rëndësishme në Janar të këtij viti (me 11 për qind). Sidoqoftë në vijim, gjatë gjithë vitit 2010, ajo mbeti e pandryshuar. Tradicionalisht, në Serbi është bërë axhustimi i pagës dy herë në vit, në muajin Janar dhe në muajin Korrik.

Në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, ku nuk ekziston një pagë minimale, që nga fillimet e krizës është vërejtur rritje e pagave të sektorit publik me marrëveshje kolektive.

Këto trende duhet të analizohen në kontekstin e pagave minimale relativisht të ulëta, në vende si Bullgaria dhe Rumania, ku ekziston paga minimale më e ulët nga 27 vendet anëtare të BE-së (nën 200 Euro) dhe në Shqipëri, ku paga minimale vazhdon të mbetet nën pragun e varfërisë së familjeve. Në Rumani gjatë krizës është rritur edhe më shumë raporti i punëmarrësve me të ardhura të ulëta, të cilët

në vitin 2007 përfaqësonin 50 për qind të forcës së punës, ndërsa në vitin 2009 përfaqësonin 54 për qind të kësaj force. Përgjithësisht, kriza ka përkeqësuar pozicionin e punëtorëve të paguar pak, situatë kjo që kërkon një politikë më aktive për pagat minimale në të ardhmen.

FIGURA 1.3 | TREGUESI KAITZ (PAGA MINIMALE /PAGA MESATARE), EVROPA JUG-LINDORE, 2001-2010



Burim: Baza e të Dhënave të Raportit Botëror të ILO-s mbi Pagat.

3.7 | Burime të reja pabarazie në pagë

Pabarazia në pagë

Në vitet 2008-2010, në shumë vende, kriza ka përkeqësuar situatën e pabarazisë së pagave midis punëmarrësve që ndodhen në fund dhe atyre që ndodhen në krye të shkallës së pagave, pjesërisht si pasojë e progresit të vogël të pagës minimale. Disa vende në Evropën Jug-Lindore shfaqin rritje të koeficientit Gini. Në Rumani progresioni i kufizuar i pagës minimale gjatë dhjetë viteve të fundit është shoqëruar me zgjerim të pabarazisë në pagë midis punëmarrësve në nivelin më të lartë dhe atyre që gjenden në nivelin më të ulët të pagave.

Pabarazia në pagë midis sektorit publik dhe atij privat

Kriza ka ndikuar si në sektorin publik ashtu dhe në atë privat në përgjithësi, por natyrisht që ky ndikim nuk ka qenë i njëjtë. Rënia në pagat reale ka qenë shumë më e ndjeshme në sektorin publik –përgjithësisht si pasojë e vendimeve qeveritare për shkurtimin e shpenzimeve buxhetore (përfshirë këtu edhe pagat e punëmarrësve publikë) për daljen nga kriza (shih Tabelën 1.3).

Në vitin 2009, në Hungari, diferenca në rritjen e pagës reale ishte rreth 15 pikë përqindje. Pagat në sektorin publik shënuan rënie të mprehtë – me rreth 13 për qind – ndërkohë që pagat reale në sektorin privat shënuan rritje pozitive prej 1.7 për qind, ndonëse kjo rritje ishte më e vogël se në vitin 2008. Megjithatë, axhustimet e punësimit ishin më të mëdha në sektorin privat, ndërsa orët e punës u ulën në të dy sektorët (me 3 për qind).

Rënia e pagave reale ka qenë përgjithësisht më e madhe në sektorin publik, sesa në atë privat, si për shembull në Bullgari dhe në Serbi. Në Serbi, paga mesatare e sektorit privat vazhdoi të rritej gjatë gjithë vitit 2009, pasi në këtë sektor u humbën shumë vende pune, veçanërisht nga persona me të ardhura të ulëta, gjë që shkaktoi rritjen artificiale të pagës mesatare. Përfundimisht, në rastin më ekstrem të Rumanisë, punëmarrësit e sektorit publik në vitin 2010 pësuan rënie të pagave prej 25 për qind, që u pasua nga një rënie e mëtejshme prej 25 për qind në vitin 2011. Për pasojë, gjatë viteve 2008–2010 diferenca në pagë midis punëmarrësve të sektorit publik – që në përgjithësi paguhen më shumë – dhe atyre në sektorin privat pothuajse u venit, duke rënë nga 54 për qind që ishte në vitin 2008, në 0 për qind në vitin 2011. Kjo rënie e madhe e pagave të sektorit publik nuk mund të ndodhte pa sjellë implikime në cilësinë e forcës së punës dhe në shërbimet publike.

TABELA 1.3 | SHEMBUJ TË RITJES REALE TË PAGAVE NË SEKTORIN PRIVAT DHE ATË PUBLIK GJATË VITIT 2009

	Sektori privat	Sektori publik
Bullgari	T1 2009: 14.9 T2 2009: -0.6	T1 2009: 19.4 T2 2009: -2.7
Hungari	T1 2009: +1.7 T2 2009: -1.4	T1 2009: -12.7 T2 2009: -4.4
Serbi	T1 2009: -1.7 T2 2009: -2.0	T1 2009: +5.1 T2 2009: +4.8

Burim: Baza e të Dhënave të Raportit Botëror të ILO-s mbi Pagat

Diferenca gjinore në pagë

Në përgjithësi në rajon nuk ekzistojnë të dhëna të krahasueshme mbi diferencat gjinore në pagë. Për këtë arsye ne disponojmë vetëm tregues të përafërt mbi diskriminimin gjinor. Të gjitha të dhënat e marra ofrohen nga zyrat shtetërore të statistikave dhe mbulojnë vitet 2000–2008. Megjithatë, diferenca më e madhe gjinore në pagë vërehet në Bosnje dhe Hercegovinë dhe Shqipëri, me rreth 35 për qind. Në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, në periudhën 2000–2008, paga mesatare neto për meshkujt ishte 27.4 për qind më e lartë se ajo e femrave, ku diferenca më e madhe hasej në bujqësi, industrinë përpunuese, tregti, hoteleri, shëndetësi dhe shërbimet sociale.

Në Serbi, diferenca midis pagës mesatare për orë të femrave dhe meshkujve është 15–16 për qind. Kështu në vitin 1998, diferenca gjinore në pagë – e axhustuar sipas arsimimit, eksperiencës, pronësisë, madhësisë së kompanisë dhe pjesës që zënë importet – ishte rreth 10 për qind në ndërmarrjet e pambuluara (pra në ndërmarrjet ku nuk kishte marrëveshje kolektive) dhe 18 për qind në ndërmarrjet e mbuluara nga marrëveshje kolektive.

Në Bullgari, diferenca gjinore në pagë u ul nga 37 për qind në 17 për qind midis viteve 1996 – 2006.

Qysh nga fillimet e krizës ekonomike dhe financiare, në disa vende – si në Bosnje dhe Hercegovinë – femrat janë tërhequr në një shkallë më të lartë nga tregu i punës. Gjithashtu ato ia kanë dalë të mbajnë vendet e tyre të punës, por nën kushte më të këqija shpërblimi. Femrat të cilat hasen më shumë në sektorin publik janë ndikuar nga shkurtime të pagave dhe shpërblimeve në këtë sektor.

Burime të tjera pabarazie në punë gjatë krizës

Kriza ka ndikuar edhe mbi punëmarrësit më pak të mbrojtur, të cilët punësohen kryesisht nëpërmjet kontratave jotipike. Punëmarrësit e përkohshëm kanë qenë shpesh të parët që kanë humbur vendin e tyre të punës (Vaughan-Whitehead, 2011), situatë kjo që ka rënduar edhe më tej pozicionin e tyre negociues. Diferenca të konsiderueshme në pagë vazhdojnë të ekzistojnë në rajon edhe midis ekonomisë informale dhe asaj formale, përfshirë këtu Bosnje dhe Hercegovinën dhe Shqipërinë.

Disa të dhëna tregojnë për rritje të mëtejshme gjatë krizës të pabarazisë territoriale në pagë, veçanërisht në vende të mëdha si Rumania.

4 | Përgjigje politikash ndaj krizës

Të gjithë qeveritë në Evropën Jug-Lindore kanë marrë një sërë masash anti-krizë. Disa nga këto vende kanë ndërmarrë reforma financiare, ndërsa vende të tjera reforma të një natyre më të përgjithshme ekonomike, të cilat kanë ndikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë mbi tregun e punës. Shumë nga këto masa janë përqendruar në kapërcimin apo kufizimin e deficitit buxhetor dhe prireshin drejt politikave shtrënguese në fusha të ndryshme të shpenzimeve qeveritare, përfshirë këtu edhe pagat.

4.1 | Shkurtime buxhetore në sektorin publik

Në shumë nga vendet e rajonit janë parashikuar kufizime buxhetore në lidhje me rritjen e pagave në sektorin publik. Në Bullgari, rritja e pagave nominale parashikuar të ndodhte në Korrik të vitit 2009, e financuar nga buxheti për një sërë pozicionesh, përfshirë këtu administratën publike, mësuesit dhe mjekët, u pezullua. Për më tepër, nën këshillimin e FMN-së, në Hungari u hoq e ashtuquajtura “paga e trembëdhjetë” për sektorin publik, gjë që rezultoi në një zvogëlim prej tetë për qind të pagës vjetore bazë. E njëjta këshillë ju dha nga ky institucion financiar ndërkombëtar edhe Bosnje dhe Hercegovinës, Shqipërisë dhe ish Republikës Jugosllave të Maqedonisë. Ndërkohë, në Serbi në vitin 2010 u bënë shkurtime të mëtejshme buxhetore dhe një ulje e konsiderueshme e pagës në sektorin publik, në përputhje me angazhimin e qeverisë ndaj FMN-së për të ngrirë, në vitin 2009 dhe 2010, pagat e sektorit publik dhe pensionet në terma nominalë.

Edhe në Rumani në shtator të vitit 2009 u miratua një ligj unifikues për pagat e personelit buxhetor, bashkë me një listë masash anti-krizë të negociuara me FMN-në në shkëmbim të një kredie rezervë për vendin. Qëllimi i ligjit në Rumani ishte hartimi i një shkalle pagash për punonjësit e sektorit publik më të thjeshtë, transparente dhe më pak të kushtueshme, si dhe reformimi i sistemit të shpërblimeve. Sidoqoftë, deri në mes të vitit 2011 struktura e pagave nuk është zbatuar ende. Masat e deritanishme janë fokusuar kryesisht në realizimin e kursimeve nga ligji i pagave. Për më tepër, në vitet 2009-2010 u miratuan kufizime buxhetore për punonjësit shtetërorë nën formën e shkurtimeve të pagave, orareve të reduktuara të punës dhe lejeve administrative.

Shumë qeveri janë përpjekur të shoqërojnë kufizimet e pagave në sektorin publik me kontroll mbi progresionin e pagave në sektorin privat. Kjo gjë është tentuar në forma të ndryshme sipas specifikave kombëtare të përcaktimit të pagave në sektorin privat.

4.2 | Dy rrugë alternative në lidhje me pagën minimale

Politikat e kufizimeve buxhetore i kanë çuar shumë vende në ngrirjen ose lejimin e rritjeve të vogla të pagës minimale. Në Bullgari për shembull, u morr vendimi për ngrirjen e pagës minimale deri në mesin e vitit 2010. Ndërkohë në Hungari, paga minimale nuk u rrit në gjysmën e parë të vitit 2009, pavarësisht kërkesës së sindikatave për një rritje prej 13.5 për qind, pasi sipas vlerësimit të tyre paga minimale prej 71,500 forintave hungareze ishte më poshtë se minimumi jetik i vlerësuar (74,000 forinta hungareze).

Në mënyrë të ngjashme edhe në Rumani, negociatat e vitit 2010 dhe 2011 kanë shpënë në një rritje modeste të pagës minimale. Në vitin 2010, paga minimale në sektorin publik u rrit zyrtarisht në 705 lei në muaj (hyri në fuqi në Janar të vitit 2010), por për shkak të kufizimeve buxhetore kjo rritje nuk u realizua në praktikë dhe u shty deri në fund të vitit 2011. Kështu deri në dhjetor të vitit 2010 niveli i ri i pagave në sektorin publik vazhdoi të jetë i njëjtë me atë të sektorit privat. Për më tepër, në Janar të vitit 2011, si pasojë e negociimeve, u rrit paga minimale në sektorin privat në 670 lei, ndërsa në sektorin publik, në përputhje me politikën e re kufizuese të Qeverisë mbi pagat, paga minimale mujore vazhdoi të jetë 600 lei. Sipas sindikatave, nivelet aktuale të pagës minimale nuk mbulojnë nivelin e minimumit jetik. Kjo

situatë mund të çojë në rritjen e mëtejshme të numrit të punëmarrësve të paguar pak duke përkeqësuar edhe më shumë gjendjen e tyre ekonomike.

Nga ana tjetër, gjatë vitit 2009 vende të tjera rritën pagën minimale, përfshirë këtu edhe Serbinë, ku paga minimale u rrit me 11 për qind në Janar të vitit 2009, para se të bëhej ngrirja e axhustimeve gjatë gjysmës së dytë të vitit 2009 dhe gjatë vitit 2010.

4.3 | Reforma të tjera pagash

Në vitin 2009, në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, disa shpërblime të patatuara (si për shembull për ushqime apo transport), të cilat i shtoheshin pagës bazë, u integruan në pagën bazë. Sindikatat u ankuan se këto shpërblime po rishikoheshin. Nga ana tjetër në Shqipëri u vërejt një proces i kundërt, ku përfaqësuesit e punëmarrësve insistojnë për të negociuar përfitime shtesë jo-monetare për punëtorët e tyre, si pasojë e nivelit të lartë të tatimit personal dhe kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore. Në vitin 2009, shumë nga marrëveshjet kolektive në rajon përfshinë klauzola për shpërblime jo-monetare. Ky shembull dëshmon sërish për lidhjen e ngushtë midis tatimeve dhe reformave të pagave. Ai gjithashtu nënvizon nevojën për plotësimin e pagave – veçanërisht në rastet e atyre të ulëta – me burime shtesë mirëqenieje.

4.4 | Koha e punës

Në Evropën Jug-Lindore kanë ekzistuar shumë debate në lidhje me promovimin e ndarjes së punës dhe reduktimin e orëve të punës, si një strategji për ruajtjen e vendeve të punës gjatë krizës. Në fillim të vitit 2009 në Serbi, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale lançoi propozimin për një skemë ruajtjeje të vendeve të punës që lejonte reduktimin e orëve të punës me subvencionim nga shteti, si një alternativë ndaj shkurtimeve në sektorin privat. Sidoqoftë kjo ide nuk dha frute për shkak të mungesës së fondeve dhe frikës së abuzimeve të mundshme. Një numër i madh kompanish të mëdha të interesave të huaja apo të orientuara në eksporte, iniciuan programe të tyre për reduktimin e orëve të punës, por jo gjithmonë arritën të shmangnin pushimet nga puna.

4.5 | Ndryshime në sistemin tatimor

Në vitet 2008-2009 u kryen shumë ndryshime në sistemin tatimor. Shqipëria vazhdoi të mbajë taksën e sheshtë të miratuar së fundmi, ndonëse kjo taksë me sa duket ka përkeqësuar pozitën relative të punëmarrësve me të ardhura të ulëta. Në Rumani, barra fiskale u rrit në mënyrë të dukshme si pasojë e rritjes së kontributeve të sigurimeve shoqërore, si për punëdhënësit, ashtu dhe për punëmarrësit. Në Serbi, FMN-ja insistoi për rritje të taksave, përfshirë këtu edhe të TVSH-së. Në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, reforma tatimore e viti 2009, përveç të tjerash, solli dhe ulje të nivelit të kontributeve shoqërore.

4.6 | Subvencionime për ruajtjen e punësimit

Në shumë vende, qeveria ka ofruar grante apo ka bërë lëshime në lidhje me pagesën e kontributeve të sigurimeve shoqërore, me qëllim reduktimin e kostos së punës, stimulimin e aktivitetit ekonomik të punëdhënësve dhe ruajtjen e vendeve të punës. Kjo ka ndodhur për shembull në rastin e Bullgarisë.

Subvencionimi i pagave për të ndihmuar në kapërcimin e krizës ekonomike ka ndodhur edhe në Republikën Srpska. Një subvencion pagash prej 50 KM (rreth 25 euro) për punëtor në muaj u dha për

sektorët e goditur më rëndë nga kriza, si për sektorin e tekstileve, lëkurës dhe këpucëve, me kusht që pagat dhe kontributet e sigurimeve shoqërore të paguheshin plotësisht nga përfituesit. Ky kusht kishte për qëllim ruajtjen e punësimit formal.

4.7 | Dialogu social

Kriza ekonomike ka ndikuar edhe mbi dialogun social, duke u shfaqur herë si mundësi dhe herë si kërcënim. Në disa raste, kriza ka stimuluar dialogun social për të promovuar zgjidhje të përbashkëta për probleme konkrete nëpërmjet tripartitizmit apo bisedimeve kolektive. Në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë u zhvilluan diskutime mbi forcimin e dialogut social në nivel trepalësh, për të garantuar një program më gjithëpërfshirës bisedimesh dhe për të ofruar mbrojtje të përshtatshme për grupet vulnerabël apo të paorganizuar, përfshirë këtu edhe personat me kontrata jotipike pune.

Në Bullgari ka patur tendenca për të kaluar drejt bisedimeve më të centralizuara kolektive, ku punëdhënësit insistojnë për një lidhje më të ngushtë të pagave me produktivitetin dhe konkurrencën. Në përgjigje, sindikatat kanë kërkuar forcimin e lidhjes midis pagave, inflacionit dhe tatimit. Në disa ndërmarrje në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë për të ruajtur vendet e punës në terma afatshkurtër janë zhvilluar “negociata që bëjnë lëshime” midis sindikatave/punëmarrësve dhe drejtuesve të ndërmarrjeve, me qëllim reduktimin e kostos së punës nëpërmjet uljes së pagave. Në raste të tjera, ndërmarrjet kanë zbatuar strategji proaktive për reduktimin e kostos së punës nëpërmjet përmirësimit të procesit të prodhimit, organizimit të punës dhe/ose risive për rritjen e produktivitetit.

Në vende të tjera, kriza ka zhvlerësuar dialogun social. Në Bosnje dhe Hercegovinë, një projekt ligj i përgatitur parashikonte një dispozitë që lejonte pezullimin e marrëveshjeve kolektive në përputhje me politikën kufizuese të kërkuar nga FMN-ja. Sidoqoftë, kjo dispozitë, si pasojë e kundërshtimit të përfaqësuesve të punëmarrësve, nuk u përfshi në ligjin e miratuar “Për Zbatimin e Kursimeve”.³

Rritja e pagës minimale në Serbi në Janar të viti 2009, duhet të shihet si një mënyrë kompensimi për sindikatat nga Qeveria, në shkëmbim të marrëveshjes për shtyrjen e zbatimit të plotë marrëveshjeve të përgjithshme kolektive.

Në Rumani, organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve janë ankuar vazhdimisht se reformat për dialogun social dhe reforma e Kodit të Punës – bashkë me reformën e vitit 2011 – janë kryer pa përfshirjen e tyre. Ata kanë depozituar një sërë ankesash në organe të ndryshme, përfshirë këtu dhe Zyrën Ndërkombëtare të Punës. Në përgjithësi në rajon, kufizimet buxhetore në sektorin publik dhe uljet e pagave janë hartuar, miratuar dhe zbatuar nga Qeveria, nëpërmjet një konsultimi të vogël ose pa konsultim fare me sindikatat. Zhvillimet e fundit në Hungari me shpërbërjen e institucioneve të mëparshme të dialogut social janë parë dhe si një përpjekje për zbehjen e rolit të vyer që luajnë partnerët socialë në procesin e vendim-marrjes.

5. Konkluzione: Çështje politikash

Kriza ka nxjerrë në pah ose ka nënvizuar edhe më shumë një sërë dobësish strukturore të institucioneve të pagave apo politikave të pagave në shumë nga vendet e rajonit të Evropës Jug-Lindore. Më poshtë nënvizohet ndikimi i mundshëm social dhe ekonomik i krizës mbi pagat dhe disa nga çështjet që mund të trajtohen nga qeveritë dhe partnerët socialë.

Në këtë kapitull dhe në ata vijues janë identifikuar një sërë trendesh të pagave gjatë krizës. Këto trende paraqesin implikime të drejtpërdrejta për zhvillimin social dhe atë ekonomik. Të gjithë studimet konfirmojnë

se kriza ka patur një ndikim të drejtpërdrejtë mbi pagat. Këtu përfshihet rritja e ngadalësuar ose stanjacioni i pagave reale në shumë nga vendet e Evropës Jug-Lindore dhe heqja në disa raste e përfitimeve jo-monetare, të cilat gëzoheshin më parë nga punëmarrësit. Shumë bonuse tashmë janë hequr, si ato për vjetërsi, madje edhe paga e trembëdhjetë (në Hungari). Ajo çka është veçanërisht shqetësuese është rritja afat-gjatë e raportit të punëmarrësve me të ardhura të ulëta dhe rritja e pabarazive në pagë midis nivelit të lartë dhe atij të ulët të tregut të punës. Pikërisht këto trende kontribuojnë pikë së pari – sikurse ndodhi gjatë krizës së viteve 2008-2009 – në shkaktimin e krizës ekonomike dhe financiare. Për më tepër, moderimi i pagave mund të vërë në rrezik rimëkëmbjen ekonomike, si pasojë e mungesës së kërkesës së brendshme dhe konsumit. Së fundmi, evoluimi i situatës në sektorin publik mund të çojë në burime të reja pabarazie. Tashmë uljet e konsiderueshme të pagave në sektorin publik në Rumani, Bullgari dhe vende të tjera të rajonit kanë ulur raportin e pagave midis sektorit publik dhe atij privat. Kjo mund të shpjegë jo vetëm në uljen e cilësisë së shërbimeve publike të ofruara, por edhe në një rënie të përgjithshme të kapitalit njerëzor si në sektorin publik, ashtu dhe në atë privat (si pasojë e shkurtimeve në programe trajnimi apo arsimimi), ndonëse kjo do të ishte një aset kyç për të ndihmuar vendet e Evropës Jug-Lindore që të ndërtojnë konkurrueshmërinë e tyre nëpërmjet rritjes së vlerës të prodhimeve dhe proceseve të prodhimit.

5.1 | Kufizimi i ndikimit të pafavorshëm të krizës mbi pagat

Ndikimi mbi pagat e ulëta dhe varfërinë: stop neglizhencës ndaj rezultateve sociale

Kontraktimi i pagave ka një ndikim të qartë në sferën sociale. Varfëria në rajon vazhdon të mbetet e lartë.

Në Bullgari ngrirja e gjithë pagave – veçanërisht në sektorin publik – do të thotë se pagat do të vazhdojnë të mbeten edhe për disa kohë në nivelin e para-krizës (2008), që përfaqëson një ulje të konsiderueshme të fuqisë blerëse.

Për më tepër, kjo rënie e pagave reale duhet të shihet në kontekstin e përkeqësimit edhe të burimeve të tjera të të ardhurave. Transferta sociale për pensione, përfitime papunësie dhe asistencë sociale kanë patur tendenca rënieje në Bullgari, Rumani dhe Shqipëri. Sindikatat në përgjithësi u janë kundërvënë kufizimeve të pagave. Në Bullgari, për shembull, ato kanë ndërmarrë një fushatë kundër ngrirjes së pagës minimale, duke thënë se kjo do të zvogëlonte fuqinë blerëse të punëmarrësve dhe kështu do të reduktonte në mënyrë të ndjeshme kërkesën e brendshme. Kufizimet e pagave janë mirëpritur nga punëdhënësit në kuadër të kufizimit të kostove të punës, përballë kërcënimeve serioze me të cilat ndeshen për ruajtjen e vendeve të punës; nga ana tjetër, atyre u është dashur vazhdimisht të përballen me greva dhe tensione sociale, në nivel ndërmarrjeje, të cilat kanë penguar kthimin drejt rritjes.

Rreziku i kontraktimit të pagave vështirëson rimëkëmbjen: Për një model ekonomik më të balancuar

Do të ishte frutdhënës negociimi i ndarjes së përkohshme të punës, si dhe skemat e subvencionimit të pagave, në mënyrë që të parandalohet falimentimi i ndërmarrjeve gjatë krizës apo pushimet masive nga puna. Punëmarrësit dhe sindikatat e tyre kanë pranuar bisedime duke bërë lëshime, të cilat në disa raste kanë rezultuar në kufizime të pagave.

Ndërkohë që shumë nga vendet e rajonit kanë vendosur të ngrijnë pagat minimale, nuk ekzistojnë dëshmi empirike se politika të tilla kufizuese kanë efekte mbi ruajtjen e punësimit. Përkundrazi, një vërtetim kërkimor në Evropë bën fjalë për mungesë provash për efektet e pakënaqshme që ka rritja e moderuar dhe e planifikuar e pagës minimale në drejtim të punësimit (Vaughan-Whitehead, 2010). Në mënyrë të ngjashme, një studim i ndërmarrë në Shtetet e Bashkuara mbi pagat minimale në sektorin e restoranteve, midis të tjerash ka treguar se rritja e pagës minimale nuk ndikon mbi vendet e punës (Dube et al., 2010).

Në periudha inflacioni të ulët ekzistojnë më pak rreziqe për spirale pagash-çmimesh. Sidoqoftë, dikush mund të pyesë veten nëse kufizimi i pagave gjatë krizës, që karakterizohet nga kolapsi i kërkesës në tregjet e brendshme dhe të jashtme, do të ulte edhe më shumë kërkesën e brendshme, dhe në këtë

mënyrë, do të rëndonte akoma më shumë kontraktimin ekonomik. Tashmë shenja të tilla ekzistojnë në shumë nga vendet e rajonit. Në Serbi për shembull, kërkesa agregate në vitet 2008-2009 ka rënë me një përqindje dyshifrore. Tre të katërtat e kësaj rënieje kanë ardhur si pasojë e rënies së kërkesës së brendshme, veçanërisht për shkak të zvogëlimit të kredidhënies për shoqëritë apo familjet.

Rënia e pagave reale, e cila mesa duket përbën një trend të përgjithshëm në gjithë rajonin, pa dyshim që ka ulur konsumin e produkteve dhe shërbimeve.

Rrugë alternative për politikën e pagave

Ndërkohë që gjatë krizës ndërmarrjet kërkojnë mbështetje për ruajtjen e vendeve të punës, politikën e punës duhet të kalibrohet në mënyrë të kujdesshme. Së pari, kufizimet e pagave mund të kenë në fakt efekte të kundërta për rimëkëmbjen ekonomike. Gjithashtu duhet të nënvizohet roli potencial i pagave në lidhje me kërkesën, ndërkohë që nuk duhet të lejohet të rriten rastet e pagesave të ulëta, në mënyrë që të shmangen efektet masive në aspektin social. Gjithashtu duhet të rikujtojmë se kategoritë e punëmarrësve me të ardhura të ulëta kanë një tendencë të natyrshme për të konsumuar. Një politikë mbrojtëse që godet punëmarrësit më vulnerabël – nëpërmjet pagës minimale – mund të ketë kështu dimensione të rëndësishme makroekonomike. Në të njëjtën kohë, ka rëndësi të krijohet një lidhje midis pagës dhe performancës, në mënyrë që pagat të luajnë plotësisht rolin e tyre në ekonominë reale.

5.2 | Një mundësi për të ndërmarrë reforma esenciale pagash

Kufizimi i pagave të ulëta dhe presioneve për poshtë mbi pagat minimale

Nivelet e pagave në shumë nga vendet e Evropës Jug-Lindore vazhdojnë të mbeten më të ulëta në Evropë, dhe shpesh janë nën nivelin e minimumit jetik. Kjo vlen akoma dhe më shumë për pagat minimale. Në shumë nga vendet e Evropës Jug-Lindore shohim se raporti i pagës minimale me pagën mesatare është poshtë 40 për qindëshit. Rumania, për shembull është në nivelin 30 për qind. Kjo bie ndesh me rekomandimet e BE-së për raportin prej 60 për qind të pagës minimale ndaj asaj mesatare neto (Vaughan-Whitehead, 2010).⁴ Niveli i ulët i pagës minimale në Evropën Jug-Lindore është i habitshëm duke patur parasysh që shumica e këtyre vendeve kanë ratifikuar Konventën e ILO-s mbi përcaktimin e pagës minimale të vitit 1970 (Nr. 131), e cila parashikon qartë se niveli i tyre duhet të marrë në konsideratë nevojat e punëmarrësve dhe familjeve të tyre. Rrjedhimisht duhet të vazhdojnë reformat për përmirësimin e përcaktimit të pagës minimale nën dritën e Konventës Nr. 131. Së pari, vendet pa një pagë minimale – sikurse është rasti i ish Republikës Jugosllave të Maqedonisë – duhet të diskutojnë mundësinë e futjes së pagës minimale me qëllim vendosjen e një dysHEMEJE PAGE, e cila do të mbronte punëmarrësit më vulnerabël. Në të njëjtën kohë, duhet të përmirësohen mekanizmat e përcaktimit të pagës minimale. Për shembull, heqja e lidhjes midis përfitimeve sociale dhe pagës minimale është një masë politikash që mund të ndihmojë në uljen e presionit për poshtë mbi pagat minimale – për shembull në Shqipëri – dhe do të lejojë ato të luajnë rolin e tyre ekonomik dhe social. Së fundmi, niveli i pagës minimale duhet të marrë në konsideratë nevojat e punëmarrësve dhe familjeve të tyre, nivelin e përgjithshëm të pagave në vend, koston e jetesës, përfitimet e sigurimeve shoqërore dhe standartet relative të jetesës të grupeve të ndryshme sociale. Në të njëjtën kohë, duhet të merren në konsideratë edhe faktorët ekonomikë, përfshirë këtu nevojën për zhvillim ekonomik, nivelin e produktivitetit dhe qëllimin e arritjes dhe ruajtjes së nivelit të lartë të punësimit.

Sikurse propozon edhe Pakti Global i Punës (ILO, 2009b), paga minimale duhet të ketë për qëllim reduktimin e varfërisë dhe pabarazisë, duke rritur kërkesën dhe duke kontribuar në stabilitetin ekonomik.

⁴ Përkufizim i përcaktuar nga Komiteti i të Drejtave Sociale të Këshillit Evropian (ECSR) në bazë të Nenit 4, paragrafi 1, të Kartës Sociale të Këshillit të Evropës (rishikuar më 1996). Ky prag u kërkuar edhe nga Parlamenti Evropian, i cili i ka bërë thirrje Këshillit të BE-së për të rënë dakort mbi një kalendar për arritjen e qëllimit të pagës minimale në të gjithë vendet anëtare.

Pagat dhe produktiviteti

Në të njëjtën kohë, në disa nga vendet e Evropës Jug-Lindore (për shembull në Shqipëri dhe Bullgari) mund të vërehet se sa e vogël është lidhja midis pagave dhe performancës. Ndërsa në periudhat e rritjes ekonomike që karakterizoi vitet '90 sindikatat ankoheshin për këtë gjë, punëdhënësit kritikojnë mungesën e lidhjes në kontekstin aktual, pasi ata presin që pagat të reagojnë në mënyrë më sistematike ndaj kontraktimit ekonomik (për shqyrtimin e sjelljes së pjesës që zënë pagat gjatë krizës, shih ILO, 2009a). Kjo mund t'i bëjë politikë-bërësit të konsiderojnë zbatimin e sistemit të pagesave që lidhin më ngushtë pagat me performancën ekonomike. Lidhja e pagave me produktivitetin do të mundësonte rritjen e tyre sapo të ndodh rimëkëmbja ekonomike, ndërkohë që do të lejonte fleksibilitet të tyre në periudha të vështira ekonomike me qëllim ruajtjen e vendeve të punës. Në nivel ndërmarrje, prezantimi i ndarjes së fitimeve apo pagesa sipas performancës, shihet si një instrument i rëndësishëm për stimulimin e produktivitetit dhe për të siguruar që pagat reflektojnë në mënyrë më të saktë performancën e ndërmarrjes.

Pagat dhe reformat tatimore

Gjithashtu duhet të merret në konsideratë ndikimi që kanë politikatat tatimore mbi pagat. Gjithë reformat tatimore mund të afektojnë pagat neto. Rezultati për përfituesit e pagave, veçanërisht ata të cilët ndodhen në fund të shkallës së të ardhurave, është dukshëm më pak i favorshëm nëse taksa është e sheshtë dhe jo progresive, dhe nëse paga më e ulët afër pagës minimale është e tatueshme.

Në shumë nga vendet e Evropës Jug-Lindore struktura aktuale e sistemit të tatimit të punës (jo vetëm tatimi mbi të ardhurat personale, por edhe rregullat për kontributet e sigurimeve shoqërore) duket të jetë e pabarabartë dhe jo efiçente.

Reforma fiskale në lidhje me tatimin mbi të ardhurat personale në Shqipëri për shembull – ku nuk ekziston progresiviteti mbi të ardhurat personale por është vendosur një taksë e sheshtë prej 10 për qind – ka patur efekt negativ mbi punëmarrësit me të ardhura të ulëta. Kjo gjë mendohet të ketë ushqyer rritjen e punësimit informal (72 për qind kanë raportuar se pagat e tyre janë informale), sikurse rrjedh nga një vërtetim i kohëve të fundit në sektorin e ndërtimit të kryer nga ILO, çka ul në mënyrë të dukshme motivimin e punëmarrësve për të kaluar në ekonominë formale. Në këtë mënyrë ulen dhe të ardhurat shtetërore. Taksa e sheshtë, e cila është një fenomen i zakonshëm edhe për disa vende fqinje, si Serbia, mund të ketë efekte të ngjashme jo të favorshme mbi pagat neto dhe fuqinë blerëse. Çdo veprim në drejtim të tatimit progresiv dhe uljes së barrës fiskale për punën e paguar pak, do të sillte përmirësime në drejtim të efiçencës dhe drejtësisë sociale.

Në të njëjtën kohë, shtrirja e sektorit formal duhet të përbëjë prioritet të reformave fiskale. Tatimet për shembull, duhet të reformohen me qëllim kufizimin e praktikave të pagave në zarf duke motivuar punëdhënësit të deklarojnë nivelet efektive të pagave për punëmarrësit e tyre dhe jo vetëm pagën minimale. Sikurse vërehet në Estoni, rritja e pagës minimale të parashikuar me ligj ka çuar në rënie të përdorimit të pagave në zarf, pasi kështu reduktohet diferenca midis pagës së deklaruar dhe pagës që në fakt paguhet (Vaughan-Whitehead, 2010).

Pensionet përbëjnë një tjetër fushë që vlen të reformohet. Në Shqipëri, niveli i ulët i pensioneve nuk i nxit punëtorët të deklarojnë punën e tyre në sektorin formal, ku atyre ju duhet të paguajnë kontribute për pensionet e tyre të ardhshme.

Mbledhje më sistematike e statistikave të pagave

Studimi ynë ka nxjerrë në pah një paradoks të rëndësishëm. Mbledhja e të dhënave mbi pagat dhe analizimi i tyre vazhdon të jetë i kufizuar në shumicën e vendeve të Evropës Jug-Lindore, ndonëse pagat mbeten çështja kryesore e bisedimeve kolektive dhe përfaqësojnë një pjesë të madhe të kostos së punës për punëdhënësit, si dhe burimin kryesor të të ardhurave për punëmarrësit. Të dhënat mbi pagat janë thelbësore edhe për negociimet trepalëshe ose/dhe dypalëshe mbi pagat apo politikatat për të ardhurat.

Në Shqipëri nuk ekzistojnë të dhëna për pagat në sektorin privat. Në Bosnje dhe Hercegovinë nuk ka ndarje të të dhënave mbi pagat sipas gjinisë apo pronësisë (dhe nuk ka të dhëna të qarta mbi pagat për

sektorin privat dhe atë publik), dhe as të dhëna mbi shpërndarjen e pagave apo mbi nivelet e pagave – gjë që pengon llogaritjen e diferencave të pagave midis punëmarrësve në krye dhe në fund të shkallës së pagave.

Në përgjithësi në shumë nga vendet e rajonit nuk ekzistojnë llogaritje zyrtare për minimumin jetik apo vijën e varfërisë.

Gjithashtu duhet të përmirësohen dhe të dhënat mbi marrëveshjet kolektive. Në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, për shembull, ekzistojnë probleme pasi palët nënshkruese të marrëveshjeve kolektive nuk i depozitojnë ato pranë Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale, sikurse parashikohet nga ligji. Kjo gjë sjell për pasojë mungesë informacioni në Ministri. Një bazë të dhënash për marrëveshjet kolektive në nivel ndërmarrjeje përbën një nevojë madhore në të gjithë vendet e Evropës Jug-Lindore.

Forcimi i bisedimeve kolektive

Në disa nga vendet e rajonit, përcaktimi i pagave vazhdon të jetë relativisht i centralizuar, gjë që pengon zhvillimin e bisedimeve të decentralizuara në nivel ndërmarrje apo sektori mbi pagat. Sidoqoftë janë planifikuar reforma për të ndryshuar sistemin aktual. Ndryshime janë ideuar, për shembull, në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, ku aktualisht gjithë koeficientët e pagave përcaktohen në secilën prej 15 marrëveshjeve kolektive në nivel dege, nëpërmjet një koeficienti mbi pagën minimale. Ndërkohë që paga minimale duhet të përdoret si dysheme page për të gjithë ekonominë, duhet të plotësohet progresivisht nga bisedime mbi pagat në të gjithë nivelet, që do të përcaktonin dhe do të axhustonin në mënyrë efektive nivelet e pagave.

Integrimi i shpërblimeve të mëparshme në pagën bazë, sikurse ndodhi së fundmi në ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, mund të ndihmojë në thjeshtimin e strukturës së pagave dhe të lehtësojë bisedimet mbi pagat. Reforma të ngjashme parashikohen dhe në Shqipëri. Në të njëjtën kohë, është e rëndësishme që qeveritë të sigurojnë që punëtorët nuk do të humbin nga ky kalim, përsa i përket fuqisë blerëse apo standarteve të jetesës, dhe as përsa i përket rritjes progresive të pagës minimale.

Së fundmi, kriza ka nënvizuar sërish rezultatet e diferencuara mbi pagat që rrjedhin nga bisedimet kolektive apo nga mungesa e tyre. Shumë punëtorë, në sektorët e paguar pak, vazhdojnë të mos mbulohen nga bisedimet kolektive, si në rastin e Bullgarisë apo vende të tjera të rajonit, ku shumica e marrëveshjeve kolektive nuk shtrihen në kompanitë që nuk janë palë në marrëveshje. Mbulimi dhe efektiviteti i dialogut social duhet të përmirësohet me qëllim reduktimin e numrit të personave që krijojnë të ardhura të ulëta.

Sikurse tregohet në Raportin Botëror mbi Pagat 2010–11, bisedimet kolektive dhe pagat minimale mund të ndihmojnë në arritjen e një rimëkëmbjeje më të balancuar dhe të qëndrueshme duke garantuar që punëtorët me të ardhura të ulëta dhe familjet e tyre do të përfitojnë një pjesë më të drejtë në rritjen ekonomike (ILO, 2010a, p. 80).

Dialog social, për një përshtatje më të mirë të politikave të pagave ndaj krizës

Diskutimet trepalëshe mund të ndihmojnë në kërkim të zgjidhjeve konsensuale ndaj krizës dhe për të kanalizuar ekonominë e rajonit drejt rimëkëmbjes ekonomike. Me gjithë përpjekjet në shumë nga vendet e rajonit nuk raportohen shumë zgjidhje konsensuale. Gjithë çështjet e rëndësishme të përmendura në këtë punim – si politikat për të ardhurat, pagat, tatimet dhe pensionet – duhet të diskutohen në nivel kombëtar.

Trendet e pagave të identifikuar në këtë kapitull janë shqetësues dhe për këtë arsye kërkojnë monitorim të vazhdueshëm. Në veçanti, rezultatet e axhustimeve aktuale buxhetore në lidhje me pagat kërkojnë vëmendje të veçantë. Implikimet e trendit të pagave për rritjen ekonomike dhe për shoqërinë në përgjithësi, duhet të analizohen në mënyrë më sistematike. Me fjalë të tjera, ka ardhur koha që politikëbërësit të kenë një përqasje më vullnetare mbi politikat e pagave duke përdorur një kuadër politikash më gjithëpërfshirës.

Përvoja e sjellë në këtë kapitull demonstroi nevojën për analizim të trendeve të pagave dhe përcaktim të politikave të pagave në kontekstin e politikave të tjera, të tilla si, për mbrojtjen sociale, taksat, dhe në përgjithësi, në lidhje të ngushtë me llojin e modelit ekonomik që vendet e Evropës Jug-Lindore do të përziejnë për të ndjekur në dekadën e ardhshme.

Referenca

- Dube, A.; Lester, W. T.; Reich, M. 2010. "Efektet e pagës minimale midis shteteve: Vlerësime për vende fqinje", *Shqyrtimi ekonomik dhe statistikor*, Vol. 92, Nr. 4 (Nëntor), fq. 945–964.
- Ghellab, Y.; Vaughan-Whitehead, D. 2003. *Dialogu social sektorial në vendet që pritet të bëhen anëtare të BE-së: Pika më e dobët*. (Gjenevë, Zyra Ndërkombëtare e Punës).
- Zyra Ndërkombëtare e Punës (ILO). 2008a. *Raporti Botëror i Pagave 2008/09 – Paga minimale dhe bisedimet kolektive drejt koherencës së politikave*. (Gjenevë).
- . 2008b. *Trajtimi i problemit të Punës së Padeklaruar në Sektorin e Ndërtimit nëpërmjet partneritetit social në Shqipëri*, Shtator. (Tiranë).
- . 2009a. *Trendi i përditësuar botëror i pagave*, Nëntor. (Gjenevë).
- . 2009b. *Rimëkëmbja nga kriza: Pakti Global i Punës*. Miratuar nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës në sesionin e nëntëdhjetë e tetë të saj, 19 Qershor 2009. (Gjenevë).
- . 2010a. *Raporti botëror i pagave 2010/11 – Politikat e pagave në kohë krize*. (Gjenevë).
- . 2010b. *Vërejtje individuale e Komitetit të Ekspertëve për zbatimin e konventave dhe rekomandimeve (CEACR) në lidhje me Konventën për të drejtën e organizimit dhe bisedimeve kolektive, 1949 (Nr. 98) (Gjenevë)*. Shih bazën e të dhënave APPLIS në <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/ondex.cfm?lang=EN>
- Köllő, J. 2010. Hungari: *Pasojat e dyfishimit të Pagës Minimale*, në D. Vaughan-Whitehead (ed.), 2010. (Gjenevë, Zyra Ndërkombëtare e Punës) fq 245-273.
- Kyloh, R. 2011. "Reforma e Punës në Rumani", në *Kriza botërore. Shkaqet, reagimet dhe sfidat*. (Gjenevë, Zyra Ndërkombëtare e Punës) fq. 93–108.
- Ladó, M.; Vaughan-Whitehead, D. 2003. "Dialogu Social në vendet kandidate: Për çfarë?" Çështje të veçanta mbi zgjerimin e BE-së, *Transfer*, Botim tremujor i Institutit Evropian të Sindikatave. (Botimet Sage).
- Schneider, F. 2007. "Ekonomitë në hije dhe korrupsioni në gjithë botën: Vlerësime të reja për 145 Vende", në *Ekonomiks: Akses i hapur, Open-Assessment E-Journal*, Nr.2007–09.
- Vaughan-Whitehead, D. 2003. *Zgjerimi i BE-së përkundrejt Evropës sociale? E ardhmja e pasigurt e Modelit Social Evropian*. (Cheltenham, Edward Elgar).
- Vaughan-Whitehead, D. (Ed.) 2010. *Rishikimi i pagës minimale në BE-në e zgjeruar*. (Gjenevë, Zyra Ndërkombëtare e Punës).
- Vaughan-Whitehead, D. (Ed.) 2011. *Pabarazia në Punë gjatë Krizës – Dëshmi nga Evropa*. (Gjenevë, Zyra Ndërkombëtare e Punës).
- Banka Botërore. 2005. *Përditësim në lidhje me tregun e punës në Bosnje dhe Hercegovina: Roli i marrëdhënieve industriale* (Washington D.C., Banka Botërore).

Shqipëria: Nevojë urgjente për reformim të sistemit të pagave

Filloreta Kodra

1 | Hyrje

Shqipëria është një vend me të ardhura të ulëta-mesatare. Tranzicioni nga socializmi në kapitalizëm mbas viteve '90 ka sjellë sfida të shumta dhe qeverive u është dashur të përballen me nivele të larta papunësie, korrupsion të përhapur gjerësisht, infrastrukturë të rrënuar, rrjete të fuqishme krimi të organizuar dhe kundërshtarë politikë luftarakë. Në zgjedhjet e përgjithshme të mbajtura në Qershor të vitit 2009, Partia Demokratike (PD) dhe aleatët e saj fituan 70 vende në parlament, të cilat nuk mjaftonin për krijimin e një qeverie të qëndrueshme. Për herë të parë që nga rënia e regjimit socialist, në pushtet erdhi një koalicion me pjesëmarrjen e një partie politike të majtë (Lëvizja Socialiste për Integrim), për të vazhduar më tej procesin e reformave në kuadër të anëtarësimit eventual në BE. Koalicioni përfshin gjithashtu Partinë Republikane, si dhe Partinë për Drejtësi dhe Integrim (KE, 2009).

Rritja makroekonomike gjatë viteve 2002-2008 ka qenë mesatarisht 5-6 për qind, ndërsa inflacioni ka qenë i ulët dhe i qëndrueshëm (INSTAT 2009). Emigrimi i lartë ka bërë që remitancat e punëtorëve, pjesa më e madhe e të cilave vijnë nga shqiptarë që jetojnë në Greqi dhe Itali, të përbëjnë 13-15 për qind të PBB-së (Banka Botërore, 2009). Niveli i varfërisë absolute në Shqipëri ka rënë nga 25.4 për qind që ishte në vitin 2002, në 12 për qind në vitin 2008, duke nxjerrë nga varfëria pothuajse gjysmën e personave që ishin të varfër në vitin 2002. Për më tepër, niveli i varfërisë ekstreme ra nga 5 për qind në vitin 2002 në 3.5 për qind në vitin 2008, ndërkohë që pabarazia u rrit lehtë.

Gjatë tranzicionit Shqipëria ka shënuar rritje të madhe (Iradian, 2007). Rritja është nxitur kryesisht

nga industria përpunuese, e cila zë më shumë se 80 për qind të rritjes së prodhimit (Iradian, 2007). Megjithatë, pavarësisht gjithë ndryshimeve dhe përmirësimeve, Shqipëria vazhdon të mbetet larg treguesve ekonomikë mesatarë evropianë dhe PBB për frymë është sa 6.5 për qind e mesatares së 15 vendeve të BE-së (Shoqata Shqiptare e Demografëve, 2007). Në kushtet e rritjes aktuale vjetore, Shqipërisë i duhen edhe 40 vjet për të arritur në nivelin e PBB-së për frymë të vendeve evropiane. Rritja kumulative reale e Shqipërisë në periudhën 1993–2007 ishte 96.1 për qind, nga e cila pjesa më e madhe ka ardhur si pasojë e totalit të faktorëve të prodhimit (80.5 për qind) dhe rritja e kapitalit (20.9 për qind), ndërkohë që faktori punë për të njëjtën periudhë ishte -5.1 për qind (shih Tabelën 2.1).

TABELA 2.1 | BURIMET E RITJES NË EKONOMITË NË TRANZICION, SHQIPËRIA, 1993–2007 (NË %)

	Rritja reale kumulative	Kontributi për rritjen		
		Totali i faktorëve të prodhimit	Kapitali	Puna
Shqipëria	96.1	80.5	20.9	-5.1
17 ekonomi në tranzicion	49.8	49.0	4.8	-4.3
Nga të cilat vende Baltike	73.5	73.2	11.7	-11.1
Vende të Evropës Qendrore dhe Lindore	51.3	45.6	8.7	-2.9
Ulja e Varfërisë dhe Rritja Ekonomike (PRGF) për ekonomitë në tranzicion	37.9	43.0	-5.9	-0.9

Burim: FMN, 2008a.

“Rritja e papunësisë” mbetet një problem për gjithë rajonin, por pavarësisht rritjes së madhe të prodhimit Shqipëria dallon nga vendet e tjera në tranzicion për pamjaftueshmërinë e krijimit të vendeve të reja të punës. Ndërkohë që ekonomitë e Evropës Qendrore dhe Lindore mbas viteve të para të vështira të tranzicionit nga socializimi janë stabilizuar dhe e kanë marrë veten, punësimi në nivele të ndryshme ka mbetur mbrapa rritjes së prodhimit.

Gjithashtu, rritja e numrit të vendeve të reja të punës në Shqipëri është e ulët nëse krahasohet me rritjen e PBB-së, por asnjë nga vendet fqinje nuk ka patur të njëjtën rritje ekonomike si Shqipëria, ku për shembull shërbimet në vitin 2008 kanë qenë veçanërisht të zhvilluara (Banka Botërore, 2009) – ndonëse gjatë viteve 2001–2004 në këtë sektor nuk është shënuar rritje neto e vendeve të punës. Barriera më e madhe për krijimin e vendeve të punës në Shqipëri është klima jo e favorshme e biznesit. Kosto e punës në Shqipëri vazhdon të jetë e ulët po të krahasohet me vende të tjera në rajon, megjithatë gjatë viteve të fundit ajo është rritur në mënyrë të konsiderueshme. Gjithashtu, tatimi i lartë i të ardhurave nga pagat që financon sigurimet shoqërore përbën një faktor jo nxitës për punësimin në sektorin formal (Banka Botërore, 2006). Kontributet e detyrueshme të sigurimeve shoqërore në vendet e Evropës Jug-Lindore zënë rreth 19 për qind të PBB-së, ndërkohë që në Shqipëri të ardhurat nga sigurimet shoqërore përfaqësojnë vetëm 4.4 për qind të PBB-së. Kjo gjë nuk ka të bëjë me nivelin e ulët të kontributeve, por reflekton nivelin e lartë të informalitetit në Shqipëri (Arandarenko et al., 2008).

2 | Trendi i pagave

2.1 | Mungesa e të dhënave mbi pagat

Para paraqitjes së historikut të pagave në Shqipëri dhe faktorëve që ushtrojnë ndikim mbi to, është e rëndësishme të vihen në dukje vështirësitë që lidhen me mungesën e të dhënave mbi pagat dhe të ardhurat.

Të dhënat mbi pagat mbledhen nga tre institucione të veçanta: Instituti Kombëtar i Statistikave (INSTAT), Ministria e Financave dhe Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta. INSTAT-i ofron të dhëna për pagat mesatare në gjithë ekonominë, përfshirë këtu të vetë-punësuarit, por nuk ofron një pamje të plotë të pagave jashtë sektorit publik. Ministria e Financave kryen një anketim vjetor të ndërmarrjeve për mbledhjen e të dhënave mbi pagat e përgjithshme mesatare në sektorin publik dhe privat, që përbën dhe burimin kryesor të drejtpërdrejtë të informacionit në lidhje me pagat në sektorin publik. Ndërkohë që Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta ofron disa të dhëna të përgjithshme mbi pagat, ajo nuk ka të dhëna mbi pagat në sektorin privat. Si rezultat të dhënat mbi pagat ndryshojnë dukshëm midis tyre.¹

2.2 | Diferenca e pagave midis sektorit publik dhe atij privat

Pavarësisht mungesës së të dhënave, burimet e sipërpërmendura me sa duket përkojnë kur raportojnë se pagat e sektorit publik janë mesatarisht 25 për qind më të larta, se sa pagat në përgjithësi, përfshirë këtu edhe të vetë-punësuarit.

Sidoqoftë, mbas avantazhit impresionues të pagave të sektorit publik fshihet politika e pagesave të dyfishta ose “pagave në zarf”, që vërehet në ndërmarrjet e paregjistruara jashtë sektorit publik. Pagat në sektorin privat mendohet se janë më të larta nga sa dëshmohet nga të dhënat zyrtare. Formalisht, pothuajse 60 për qind e gjithë punëmarrësve të regjistruar, pra atyre që paguajnë kontribute të sigurimeve shoqërore, përfitojnë të ardhura të barabarta me pagën minimale neto (ETF, 2006). Pagesat shtesë, në përgjithësi paguhen në mënyrë informale me para në dorë.

2.3 | Paga minimale si një prag

Numri relativisht i lartë i personave që përfitojnë pagë minimale – ndonëse shoqërohet me evazion fiskal – dëshmon për rëndësinë që ka paga minimale. Gjatë tranzicionit, paga minimale është axhustuar rregullisht pa u shoqëruar me presione inflacioniste, madje as në vitet 2000-2011, kur paga minimale u rrit me 9 për qind, ndërsa inflacioni me 3.5 për qind.

Sikurse vërehet në Tabelën 2.2, në përgjithësi rritjet e pagës minimale kanë mbuluar inflacionin dhe kanë qenë në përputhje me rritjet e pagës mesatare. Përrjashtimi i vetëm ndodhi në vitin 2007, kur paga minimale mbeti e pandryshuar, ndërkohë që inflacioni ishte në nivelin 3.1 për qind. Gjithashtu, në vitet 2009-2010 rritja e pagës minimale ishte lehtësisht më e vogël se rritja e pagës mesatare.

¹ Ekzistojnë dhe burime të tjera të dhënash nga programe të ndryshme, por ato janë të fragmentarizuar dhe mbledhen për qëllime të tjera. Për nevoja të këtij dokumenti burimet më të besueshme janë: Studimi mbi Matjen e Standarteve të Jetesës që publikohet nga INSTAT (INSTAT, 2002, 2005, dhe 2008); Vlerësimi mbi Tregun e Punës të Bankës Botërore (Banka Botërore 2006); Fondi Monetar Ndërkombëtar (FMN 2008a) dhe raportet vjetore të Bankës së Shqipërisë (Banka e Shqipërisë 2008, 2009).

TABELA 2.2 | NDRYSHIMI VJETOR I PAGAVE REALE MINIMALE DHE MESATARE, SHQIPËRIA, 1999–2010

Viti	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Paga mesatare reale	12.836	14.360	16.636	19.330	20.644	23.868	26.282	28.119	32.703	37.467	40.446	43.420
Rritja në %		11.8	15.8	16.1	6.8	15.6	10.1	6.9	16.3	14.5	7.9	7.3
Paga minimale reale	6.444	6.718	7.324	9.243	9.739	10.568	11.568	13.658	13.579	16.626	17.334	18.354
Rritja vjetore e pagës minimale (reale)		4.2	7.7	26.2	5.3	8.5	9.4	18	-0.5	22.4	4.2	5.8

Burim: INSTAT 2011; vlerësimet e vetë autorit.

2.4 | Pjesa e vogël, por konstante që zënë pagat

Pjesa që zënë pagat në shpenzimet e përgjithshme buxhetore ka vazhduar të jetë konstante, 15.1 për qind në vitin 2000 dhe rreth 17 për qind në vitet 2001–2007 (me përjashtim të viteve 2005 dhe 2008) (shih Tabelën 2.3). Për më tepër, në vitin 2008, pjesa që zinin pagat ra në më pak se 16 për qind dhe në vitin 2009 në 13 për qind – ndërkohë që punësimi në sektorin publik mbeti pothuajse i pandryshuar dhe pagat e sektorit publik u rritën vit pas viti (Ministria e Financave, 2009).

TABELA 2.3 | PJESA QË ZËNË PAGAT, SHQIPËRI, 2000–2008 (MILIONË LEKË)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Shpenzimet e përgjithshme	170,621	186,049	192,517	201,152	222,439	232,339	258,816	285,674	354,760
Fondi i përgjithshëm i pagave	25,820	32,939	33,411	35,741	39,069	42,801	45,575	49,663	56,451
Pjesa që zënë pagat në përqindje	15.1	17.7	17.4	17.8	17.6	18.4	17.6	17.4	15.9
IHD-të në lekë	143,000	207,000	135,000	178,000	338,000	262,000	325,000	662,000	937,000

Burim: Ministria e Financave, 2009; vlerësimet e autorit

3 | Faktorët kryesorë të pagave dhe të ardhurave

3.1 | Investimet e Huaja Direkte: Kontribues për rritjen e lartë të pagave

Investimet e Huaja Direkte (IHD) në Shqipëri gjatë viteve 2004–2008 pothuajse janë dyfishuar, ndërkohë që nga viti 1995 deri në vitin 2008 janë trembëdhjetëfishuar. Megjithatë, rritjet e pagave kanë qenë të vogla dhe pothuajse të padallueshme (shih Tabelën 5.4).

TABELA 2.4 | INVESTIMET E HUAJA DIREKTE, SHQIPËRIA, 1995–2010
(MILIONË DOLLARË AMERIKANË (US\$))

Viti	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
IHD	70	90	48	45	41	143	207	135	178	338	262	325	662	937	925	1,109

Burim: Banka e Shqipërisë, 2010.

Ndërkohë që kosto e ulët e punës tërheq Investimet e Huaja Direkte, presioni për rritjen e pagave është duke u shtuar. Për më tepër, kosto e punës nuk ka qenë aq e ulët sa të jetë joshëse. Në çdo rast, pagat e ulëta për punëmarrësit e pakualifikuar nuk paraqesin interes, as për investitorët e huaj, por as për ata vendas. Gjithashtu, nga burime të ndryshme vërehet se pagat e sektorit privat vazhdimisht deklarohen më të ulëta, ndërsa pagat në përgjithësi nuk janë aq konkurruese sa mund të mendohet në drejtim të koston së punës (Banka Botërore, 2006b).

Vlerësimet krahasuese të mbledhura nga Banka Botërore (2006b) tregojnë se në vitin 2004, paga neto në Shqipëri (në Euro, vetëm për sektorin publik) ishte sa 73.5 për qind e mesatares së rajonit. Kjo gjë reflekton nivelin relativisht të ulët të produktivitetit të punës që vazhdon të karakterizojë Shqipërinë. Pothuajse 60 për qind e punësimit të përgjithshëm vazhdon të jetë në sektorin bujqësor, ku prodhimi është në shkallë të vogël dhe zakonisht organizohet rreth njësisë të ekonomive shtëpiake. Në vitin 2004, të vetë-punësuarit vlerësoheshin se përbënin 61 për qind të punësimit, nga të cilat tre të katërtat e të vetë-punësuarve i përkisnin sektorit bujqësor. Rrogëtarët në vitin 2004 përfaqësonin vetëm 38 për qind të gjithë punësimit (Banka Botërore, 2006).

Megjithatë midis viteve 2000–2004, paga neto në Shqipëri u rrit me rreth 70 për qind, me një ritëm më të shpejtë se në pjesën tjetër të rajonit – ku mesatarja rajonale ishte 48.5 për qind (Banka Botërore, 2006b).

3.2 | Remitancat: Një burim plotësues i të ardhurave

Niveli i lartë i remitancave ka ndihmuar në përgjithësi në zbutjen e efekteve të papunësisë së lartë dhe pagave të ulëta. Në Shqipëri, ky fenomen është studiuar si një çështje më vete, për shkak të ndikimit që ka patur mbi popullsinë dhe rritjen ekonomike. Në terma afatshkurtër, migrimi vazhdon të ketë efekte pozitive si pasojë e nivelit të lartë të remitancave, të cilat luajnë një rol të rëndësishëm në stabilitetin makroekonomik, investimet (përfshirë këtu edhe brenda ndërmarrjeve), injektimin e njohurive (know-how), ruajtjen e standarteve të jetesës dhe zbutjen e varfërisë.

Në periudhën 1998–2002, remitancat përbënin 10 deri në 22 për qind të PBB-së, duke përfaqësuar burimin kryesor të monedhës së huaj në Shqipëri (PNUD, 2005). Në vitin 2005, remitancat nga jashtë vlerësoheshin në nivelin e 12–20 për qind të PBB-së (PNUD, 2006), ndërsa në vitin 2007 ato ishin në nivelin 12–13 për qind të PBB-së (Banka e Shqipërisë, 2008). Banka e Shqipërisë në vitin 2009 raporton rënie të remitancave me 25 për qind. Duhet të përmendet se duke qenë se remitancat zakonisht kanalizohen jashtë sistemit bankar tregtar, është e vështirë të vlerësohet me saktësi madhësia dhe ndikimi i tyre. (OECD, 2005). Në anën tjetër, shumë njerëz në moshë pune në gjithë Shqipërinë, veçanërisht në zonat urbane, por edhe në ato rurale, braktisin tregun e punës, pasi të ardhurat nga remitancat janë më të larta se vlerat e gjeneruara nga punësimi formal. Kjo vlen veçanërisht për femrat në moshë pune, bashkëshortët apo djemtë e të cilave punojnë jashtë shtetit. Në të kaluarën, ekzistenca e anëtarëve meshkuj të familjes të punësuar jashtë shtetit rriste në mënyrë të konsiderueshme numrin e femrave të vetë-punësuar, ndërkohë që ulte numrin e femrave në dispozicion për punë të papaguar përkujdesjeje dhe punë vullnetare.

3.3 | Përhapja e madhe e pagave informale

Ndërmarrjet vazhdimisht nën deklarojnë nivelet e pagave dhe në këtë mënyrë paguajnë më pak kontribute të sigurimeve shoqërore, duke deklaruar zyrtarisht se punëmarrësit e tyre përfitojnë pagë minimale, ndërkohë që paguajnë në mënyrë informale shuma shtesë, kryesisht me para në dorë. Kjo bëhet në marrëveshje me punëmarrësin, i cili preferon më shumë pagesat e drejtpërdrejta në dorë, sesa përfitimet shoqërore në të ardhmen. Kjo sjellje justifikohet nga punëdhënësit dhe punëmarrësit me arsyetimin se niveli aktual i pensioneve shtetërore është shumë i ulët dhe se sistemi kombëtar i sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore vazhdon të jetë i dobët. Sipas Departamentit të Administratës Sociale, ndërmarrjet e regjistruara zyrtarisht nën raportojnë forcën e tyre të punës me 30 për qind më pak (OECD, 2005). Për më tepër, rreziku i marrjes së gjobave për shkak të shmangies së kontributeve shoqërore është kaq i ulët, sa neglizhohet. Me zbulimin e një rasti shmangieje, ndërmarrjeve u jepet formalisht një paralajmërim i parë. Për më tepër që mundësia e inspektorëve për të konstatuar raste shmangieje është e kufizuar, në kushtet kur kompanitë përdorin gjerësisht pagat në nivelin e pagës minimale. (OECD, 2005).

3.4 | Ndikimi i kontributeve të sigurimeve shoqërore në të ardhurat

Në Shqipëri, pagesa e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore mbahet në mënyrë të drejtpërdrejtë nga të ardhurat, së bashku me tatime të tjera. Kontributet e sigurimeve shoqërore llogariten në bazë të pagës bruto, me kufij minimalë dhe maksimalë. Në fakt, ekzistojnë dy nivele minimale: 16,125 lekë (dysheja për personat e vetë-punësuar dhe punonjësit shtëpiakë), dhe 18,000 lekë (për punëmarrësit e tjerë) – ndërsa niveli maksimal është 80,200 lekë. Për më tepër, të drejtën e përfitimeve e kanë vetëm personat që kanë kontribuar. Rreth 30 për qind e punëmarrësve në ndërmarrjet e regjistruara në mënyrë formale nuk deklarohen në organet shtetërore dhe nuk paguajnë kontribute të sigurimeve shoqërore. Personat të cilët paguajnë, zakonisht paguajnë në nivelin e pagës minimale, duke kontribuar në këtë mënyrë vetëm minimalisht për sigurime shoqërore dhe tatime mbi të ardhurat personale.² Sipas intervistave, sipërmarrësit sillen në këtë mënyrë për të qenë më konkurrues, pasi “gjithë të tjerët bëjnë të njëjtën gjë”. Një tjetër arsye ka të bëjë me mungesën e besimit të punëmarrësve në aftësinë e shtetit në lidhje me pensionet dhe nevojat shëndetësore të tyre në të ardhmen. Me qëllim nxitjen dhe zgjerimin e bazës kontributive, që nga viti 2008 Qeveria vendosi të zbatojë dy nivele të ndryshme për bazën minimale kontributive, sikurse tregohet në Tabelën 2.5.

² Tatimi mbi të ardhurat personale paguhet mbi të ardhurat që gjenerohen nga individi, bizneset dhe pasuritë. Para vitit 2005 tatimi mbi të ardhurat personale ishte progresiv: që nga viti 2005 ai është zëvendësuar me taksën e sheshtë prej 10 për qind. Çdo punëmarrës paguan 10 për qind të pagës bruto si tatim mbi të ardhurat personale.

TABELA 2.5 | RREGULLAT PËR KONTRIBUTET E SIGURIMEVE SHOQËRORE (KSSH), SHQIPËRI, 2005–2010

Viti	Total i KSSH-ve (përqindje e pagës nominale bruto)	KSSH për punëmarrësin (përqindje e pagës nominale bruto)	KSSH për punëd- hënësin (përqindje e pagës nominale bruto)	Kontributi Përcaktimi bazë	Minimumi Baza kontributive (në lekë)	Maksimumi Baza kontributive (në lekë) ³
2005	41.9	11.2	30.7	Paga nominale	12,514	62,570
2006	32.9	11.2	21.7	Paga nominale	13,140	65,700
2009	24.5	9.5	15	Paga nominale	16,120 ⁴	80,600
2010	24.5	9.5	15	Paga nominale	16,820	84,100

Burim: Ligji Nr. 7703, datë 11 Qershor 1993; Ligji Nr. 9600, datë 20 korrik 2006; Ligji Nr. 10070, datë 05 shkurt 2009; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 385, datë 31 Qershor 2005; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 444, datë 21 Qershor 2006; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 700, datë 18 Qershor 2009; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 477, datë 30 Qershor 2010.

3.5 | Pjesëmarrje e ulët në forcën e punës

Pjesëmarrja në forcën e punës dhe punësimi kanë mbetur prapa krahasuar me rritjen e popullsisë dhe prodhimit. Gjatë periudhës së tranzicionit, punësimi në sektorin publik ka shënuar rënie të konsiderueshme, por nga ana tjetër rritja e punësimit në sektorin privat ka qenë tepër e ngadaltë për të kompensuar këtë rënie. Në fakt, më pak se 20 për qind (17 për qind në vitin 2007) e punësimit të përgjithshëm gjendet në sektorin publik. Sipas të dhënave të INSTAT-it (2009), në vitet 2001–2004 punësimi në sektorin privat është rritur vetëm me 23,000 vende pune, duke shtuar vetëm me 2.5 për qind të totalit të punësimit gjatë kësaj periudhe. Sikurse dhe në ekonomi të tjera në tranzicion, puna nuk ka qenë një faktor kryesor për rritjen, pjesërisht për shkak të lëvizshmërisë së madhe të punës drejt ekonomive të zhvilluara, si dhe nivelit të lartë të punëmarrësve në ekonominë informale. Tregu i punës në Shqipëri është problematik dhe kërkon reforma të thella, në mënyrë që të sigurohet funksionimi i duhur i tij. Për trajtimin e problemit, Qeveria ka miratuar një strategji për punësimin për vitet 2007–2013 duke ofruar zgjidhje afat-mesme me strategjinë e saj gjathtë vjeçare.

Tregu i punës në Shqipëri vazhdon të mbizotërohet nga punësimi i meshkujve. Në vitin 2008, niveli i punësimit të femrave ishte 45.6 për qind, ose 17.4 për qind më i ulët se niveli i punësimit të meshkujve (shih Tabelën 2.6).

TABELA 2.6 | PUNËSIMI SIPAS GJINISË, SHQIPËRIA, 1995–2008

Viti	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Totali i punëmarrësve ('000)	1,138	1,116	1,107	1,085	1,065	1,068	920	920	926	931	932	935	1,998	974	925
Meshkuj	684	676	684	676	661	641	578	577	579	578	576	578	671		
Femra	454	440	423	409	404	427	342	343	347	353	356	357	527		
Niveli i punësimit të meshkujve	63	60	59	57	56	55	52	52	61	50	47	46	63.6	63	64.3
Niveli i punësimit të femrave	50	48	45	43	42	44	39	40	38	39	36	36	49.3	45.6	43.6

Shënim: për vitin 2008 dhe 2009 INSTAT jep të dhëna vetëm në përqindje.

Burimi: INSTAT; vlerësimet e autorit në lidhje me popullsinë në moshë pune dhe shkallën e punësimit të femrave.

3 Kjo shifër përbën bazën e llogaritjes për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore.

4 Për efekt të llogaritjes së sigurimeve shoqërore jepen dy paga të ndryshme minimale. Paga më e ulët përdoret zakonisht për derdhjen e kontributeve vullnetare.

Vrojtimi i Forcës së Punës 2007 tregon se papunësia vazhdon të mbetet e lartë në nivelin 14.4 për qind, ndërsa papunësia për femrat në nivelin 12.2 për qind. Në një vështrim të parë, duket se femrat kanë avantazh në tregun e punës, por në fakt një pjesë e madhe e shqiptarëve meshkuj punojnë jashtë vendit, ndërsa shumë nga ata që jetojnë brenda vendit nuk regjistrohen si të papunë. Situata e tregut të punës ndikon qartë mbi rezultatin final të pagave dhe të ardhurave.

3.6 | Ekonomia informale: Pasojë e mungesës së vendeve të punës në sektorin formal?

Të dhënat mbi punësimin informal dhe ndërmarrjet familjare jo bujqësore dëshmojnë se rreth 10 për qind e punëmarrësve në Shqipëri janë pjesë e ndërmarrjeve familjare jo-bujqësore ose të vetë-punësuar. Ekonomia informale në Shqipëri është më e madhe në zonat urbane (24 për qind), sesa në zonat rurale (5 për qind), si dhe më e madhe në Tiranë (rreth 15 për qind) (INSTAT, 2005). Pothuajse tre të katërtat e personave që punojnë në ekonominë informale, punojnë aty prej të paktën tre vjetësh dhe rreth 10 për qind e tyre kanë punuar në ekonominë informale për më tepër se 10 vjet. Më shumë se 90 për qind e personave që punojnë në ekonominë informale janë bërë pjesë e saj pasi nuk kanë mundur të gjejnë një punë të rregullt (Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, 2007a). Rezultatet e një vrojtimi të ILO-s në sektorin e ndërtimit në Shqipëri (Balliu, 2008) ndihmojnë në identifikimin e disa prej arsyeve të ekonomisë informale. Një numër i rëndësishëm punëmarrësish në sektorin e ndërtimit shprehen se niveli i kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore në Shqipëri është tejte i lartë. Ata raportojnë se preferojnë të marrin pagat e tyre të plota, pa zbritje të kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore dhe tatimit mbi të ardhurat personale. Sipas gjetjeve të vërtetimit, punësimi informal pranohet gjerësisht si një fenomen “normal” në tregun e punës. Që nga viti 2009, kontributi i sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore për punëmarrësit është 11.2 për qind, ndërsa tatimi mbi të ardhurat personale është 10 për qind. Mbajtja e përgjithshme nga paga bruto së bashku arrin masën prej 22.2 për qind.

Për më tepër, shumica e personave të intervistuar (72 për qind në 200 persona) deklaruan se blejnë mallra që e kanë origjinën e tyre në ekonominë informale. Sipas gjetjeve të vërtetimit sektorët që kanë përhapje më të madhe të punësimit informal janë sektori i tregtisë (19 për qind), sektori i shërbimeve (41 për qind) dhe sektori i ndërtimit (19 për qind). Këta sektorë janë dhe kontribuesit kryesorë në rritjen e PBB-së në Shqipëri (41 për qind të rritjes së PBB-së në vitin 2004; OECD, 2005).

3.7 | Bujqësia vazhdon të mbizotërojë në ekonominë shqiptare

Ekonomia vazhdon të mbizotërohet nga bujqësia dhe aktivitete të tjera tradicionale. Punësimi në bujqësi zë 60 për qind të punësimit të përgjithshëm, ndërkohë që prodhimi është i nivelit të vogël dhe zakonisht i organizuar rreth njësive familjare. Në të tilla kushte, nuk është i habitshëm fakti se sektori bashkëkohor i pagave është i vogël. Në vitin 2004, të vetë-punësuarit përfaqësonin 61 për qind të punësimit, nga të cilët tre të katërtat i përkisnin sektorit bujqësor. Reformat bujqësore të ndërmarra gjatë periudhës së tranzicionit, si dhe rishpërndarja e tokës, çuan në fragmentarizim të këtij sektori. Reforma e tokës në Shqipëri është unike krahasuar me vendet e tjera në tranzicion, përse i përket shpejtësisë dhe intensitetit të saj: në mesin e viteve nëntëdhjetë, rreth 94 për qind e tokës bujqësore ishte privatizuar (Banka Botërore, 2004), dhe 550 kooperativa shtetërore ishin ndarë në 460,000 ferma private që kishin mesatarisht 1.1 hektarë secila (Banka Botërore, 2004; MOAFCP, 2005). Dekolektivizimi në Shqipëri (kthimi i pronës së kolektivizuar gjatë periudhës socialiste) ishte më i shpejtë se në vendet e tjera në tranzicion të Evropës Qendrore dhe Lindore. Megjithatë në ndryshim nga vendet fqinje të Shqipërisë, rishpërndarja nuk u mbështet në kthimin e pronave dhe kështu nga ky proces përfituan të gjithë familjet rurale (Cungu dhe Swinnen, 1999). Tregu i punës në aktivitetet bujqësore është shumë i ngushtë (Miluka 2008), ndërkohë që tregjet formale rurale të kreditimit dhe sigurimeve vazhdojnë të mbeten virtualisht jo-ekzistentë.

3.8 | Rritja e vazhdueshme e vetë-punësimit

Viti pas viti vetë-punësimi ka patur tendenca rritjeje edhe jashtë sektorit bujqësor. Në gjithë vendin, 66 për qind e personave që punojnë janë të vetë-punësuar dhe vetëm 34 për qind e tyre janë të punësuar. Nuk ekzistojnë të dhëna mbi pagat e të vetë-punësuarve, por personat që dorëzojnë deklarata tatimore raportojnë pagë minimale. Për të përmirësuar situatën, Qeveria në vitin 2006 miratoi një vendim që detyron të gjithë personat e vetë-punësuar dhe të tjerë që punojnë në sektorin privat, që vetë-deklarimin ta mbështesin në pagat e referencës sipas profesionit.⁵ Ky vendim kishte për qëllim frenimin e evazionit fiskal.

Rreth 62 për qind e personave të punësuar në mënyrë të rregullt punojnë me kohë të plotë, ndërsa 38 për qind e tyre punojnë me kohë të pjesshme. Punësimi me kohë të plotë vërehet më shumë tek meshkujt (70 për qind), sesa tek femrat (51 për qind). Personat me arsim të lartë në përgjithësi punojnë me kohë të plotë (75 për qind), ndërsa personat më pak të kualifikuar mbeten mbrapa në këtë drejtim (55 për qind). Në vitin 2006, Qeveria miratoi një plan për reduktimin e ekonomisë informale (Vendimi nr. 430 datë 28 Qershor 2006). Progresi dhe efektiviteti i këtij plani pritet të vlerësohet në të ardhmen e afërt.

4 | Fushat e politikave të pagave

4.1 | Legjislacioni ekzistues mbi pagat

Legjislacioni i pagave përfshin Kushtetutën, Kodin e Punës dhe ligjin mbi kompetencat e përcaktimit të pagave. Mbi këtë bazë, pagat e punëmarrësve në sektorin publik dhe autoritetet lokale përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave, ndërsa pagat e punonjësve të institucioneve të pavarura – si sistemi gjyqësor, Avokati i Popullit dhe Këshilli Kombëtar i Radio-Televizionit – përcaktohen nga Parlamenti. Pagat në sektorin publik përcaktohen çdo vit me vendim të Këshillit të Ministrave dhe mbështeten kryesisht në rritjen e PBB-së dhe performancën ekonomike.

Shqipëria ka një pagë minimale të përcaktuar me vendim të Këshillit të Ministrave e cila shërben si bazë për bisedimet kolektive. Partnerët socialë mund të përcaktojnë nivelet e pagave në sektorin privat nëpërmjet marrëveshjeve të përgjithshme dhe atyre në nivel dege, por këto nivele nuk mund të jenë më të ulëta se niveli i pagës minimale zyrtare.

Baza ligjore për dialogun social trepalësh u miratua në vitin 1995 me Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë (Ligji 7961, datë 13 mars 1996). Në vitin 1997, u krijua Këshilli Kombëtar i Punës (KKP), si institucioni më i lartë kombëtar i dialogut social trepalësh. KKP-ja ka një strukturë trepalëshe dhe përbëhet nga 27 anëtarë (shtatë përfaqësues të Qeverisë, 10 përfaqësues të organizatave të punëdhënësve dhe 10 përfaqësues të organizatave të punëmarrësve). Veprimtaria e Këshillit Kombëtar të Punës mbështetet nga një sërë komisionesh të specializuara trepalëshe. Sistemi aktual i dialogut social në Shqipëri përballet me sfida të ndryshme që lidhen me qëndrueshmërinë, efikasitetin dhe balancën midis aktorëve socialë. KKP-ja është një organ këshillimor i Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shansëve të Barabarta. Teorikisht duhet të ketë zë në përcaktimin e nivelit të pagave, veçanërisht të pagës minimale, por në realitet është shumë i dobët. Gjithashtu edhe përfshirja e sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve në procesin e politikë-bërjes është e vogël.

⁵ Pagat e referencës i referohen nivelit minimal të pagave të përcaktuar për disa profesione (p.sh. menaxher, llogaritarë, specialistë të lartë) në kompanitë private dhe për personat e vetë-punësuar – për këta të fundit si bazë minimale për përllogaritjen e tatimit mbi të ardhurat personale.

4.2 | Marrëdhënie industriale të dobëta veçanërisht në sektorin privat

Raporti i progresit të Komisionit Evropian në tetor të vitit 2009 ka vënë në dukje se dialogu social (dypalësh) është ende në stad zhvillimi (EC, 2009). Në fakt, bisedimet efektive kolektive vazhdojnë të jenë të vështira. Në nivel ndërmarrjeje ekzistojnë kontrata individuale, ndërsa marrëveshjet kolektive janë të rralla. Veçanërisht, mungesa e organizatave të punëdhënësve kufizon bisedimet kolektive në nivel ndërmarrjeje në sektorin privat. Kështu marrëveshjet kolektive në Shqipëri ndeshen ekskluzivisht në sektorin publik, i cili në vitin 2007 përfaqësonte vetëm 17 për qind të forcës së punës (Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, 2009). Edhe në sektorin publik ku sindikatat janë të pranishme dhe relativisht të fuqishme, rritjet e fundit të pagave kanë qenë më shumë rezultat i vendimeve qeveritare, të cilat janë miratuar nga sindikatat. Në katër vitet e shkuara rritjet më të larta të pagave kanë ndodhur në sektorin e arsimit, ku ekzistojnë sindikatat më të fuqishme dhe ku tradicionalisht ekziston punësimi i organizuar. Punëmarrësit në sektorët e rinj privat të arsimit dhe shëndetësisë vuajnë si dhe punëmarrësit e tjerë të sektorit privat në përgjithësi – konkretisht si pasojë e mbizotërimit të bizneseve të vogla dhe mbulimit minimal të sindikatave dhe bisedimeve kolektive. Megjithatë në vitin 2008, u nënshkruan marrëveshje kolektive për sektorin e ndërtimit, ku më parë nuk ekzistonin. Marrëdhëniet e punës në Shqipëri janë të zhvilluara më shumë në zonat urbane, aty ku dhe partnerët socialë janë më të fortë dhe kanë aftësi për të negociuar dhe konkluduar marrëveshje (Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, 2009).

Për të kryer një vlerësim të plotë të marrëdhënieve industriale në Shqipëri nuk ekzistojnë të dhëna zyrtare. Për vitin 2008, Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta raportonte se 372 marrëveshje kolektive në sektorin publik mbulonin 175,183 punëmarrës, ndërsa në sektorin privat 311 marrëveshje kolektive mbulonin vetëm 24,750 punëmarrës. Kjo gjë dëshmon faktin se rritja e shpejtë e sektorit privat nuk është shoqëruar me nënshkrimin e marrëveshjeve të reja kolektive. Arsyeja është se sektori privat në Shqipëri është zhvilluar kryesisht në formën e bizneseve të vogla dhe familjare. Në vitin 2008, 54 për qind e bizneseve punësonin jo më shumë se 20 punëmarrës, dhe në vitin 2009 ky nivel ra në 51 për qind. (Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, 2009). Mbizotërimi i bizneseve të vogla familjare ka dobësuar pushtetin e sindikatave, për të cilat është më e lehtë të organizohen dhe të përfaqësojnë ndërmarrje më të mëdha.

4.3 | Ndikimi i pagave nga reformat në sektorin publik

Para vitit 1990, sistemi i pagave në Shqipëri ishte tërësisht i centralizuar, ku 500,000 punëmarrësit, përfshirë këtu anëtarët e kooperativave bujqësore, paguheshin nga buxheti i shtetit. Çdo ndarje administrative, si dhe çdo ndërmarrje shtetërore, kishte sistemin e vet të pagave, por në nivelet e pagave nuk vërehej ndonjë ndryshim thelbësor si pasojë e sistemit të barazisë së pagave të miratuar në vitin 1969. Midis viteve 1991 dhe 2001, administrata publike u përball me rënie masive të niveleve të punësimit, pasi një numër i konsiderueshëm i punëmarrësve kaloi në sektorin privat. Në vitin 1991 ndodhi një ndryshim i rëndësishëm legjislativ në lidhje me kohën e punës: për herë të parë u parashikua java e punës me pesë ditë, e cila çoi në një rritje të mëtejshme të pagave. Viti 1998 shënoi një ndryshim cilësor në menaxhimin e administratës publike. Ligji për Statusin e Nëpunësit Civil u miratua nga Parlamenti dhe hapi rrugën për krijimin e një administrate publike profesionale, të paanshme dhe të mbështetur në sistemin e meritokracisë. Objektivi kryesor i ligjit ishte krijimi dhe përmirësimi i standarteve të punës dhe zbatimi i rregullave dhe rregulloreve për emërimin dhe shkarkimin nga detyra të nëpunësve civilë, si dhe iniciimi i procesit të inkurajimit të shtetasve që të ndërgjegjësoheshin në lidhje me qeverisjen e tyre dhe të merrnin pjesë aktive në reformën e administratës publike. Reforma kishte për qëllim rritjen e efikasitetit të sistemit, përmirësimin dhe forcimin e kapaciteteve të nëpunësve civilë, si dhe motivimin e tyre për të qenë kreativ në modernizimin e administratës publike (Banka Botërore, 2006).

Mbulimi fillestar i Ligjit mbi Statusin e Nëpunësit Civil u kufizua tek stafi menaxherial dhe profesional i administratës qendrore, që përfaqësonte më pak se 1 për qind të stafit të përgjithshëm. Kjo bëri të mundur rritjen e pagave për nëpunësit civilë pa rënduar buxhetin e shtetit (Reid, 2005). Reforma e pagave në administratën publike filloi në vitin 2000, mbas një vrojtimi të pagave që u krye në sektorë të ndryshëm të ekonomisë (Instituti i Studimeve Bashkëkohore dhe Instituti i Studimeve Publike dhe Ligjore, 2002). Bazuar në gjetjet e vërtetimit pagat e punonjësve të administratës publike u rishikuan dhe ristrukturuan, për të përfshirë krijimin e një shkalle të re pagash për nëpunësit civilë. Sfidat kryesore të reformës së pagave dhe shkallës së re të pagave në Shqipëri: (i) krijimi i një sistemi të unifikuar; (ii) klasifikimi i të gjithë nëpunësve civilë në tetë nivele; dhe (iii) krijimi i një sistemi fleksibël, por jo me shtrembërime. Sistemi i ri i pagave ofron një shkallë të unifikuar – që nëpërmjet vlerësimit të punës – mundëson përshtatjen me çdo pozicion. Përgjithësisht, sistemi ka dhe një “shtojcë tregu” për të marrë parasysh vështirësitë e rekrutimit dhe mbajtjes në kushtet e rritjes së tregut të punës në Shqipëri, si dhe shtrëngesave të tij buxhetore.

Zbatimi i sistemit të ri të pagave publike u bë brenda buxhetit të miratuar të vitit 2001, ndërkohë që rritja e pagave për nëpunësit civilë ishte substanciale dhe madje, për disa kategori të caktuara punonjësish, pagat u dyfishuan. Përveç kësaj, në sektorin publik u ulën diferencat e pagave, ndërkohë që buxheti i përgjithshëm i pagave nuk pësoi rritje. Gjithashtu u reduktua në mënyrë drastike raporti midis sektorit publik dhe atij privat.

Reforma e pagave të shërbimit publik i bëri më tërheqëse pozicionet e punës në shërbimin civil (shih Tabelën 2.7). Fondi i përgjithshëm i pagave, si përqindje e PBB-së, nuk u rrit. Në vitin 2000, para reformës së pagave, fatura e përgjithshme e pagave e financuar nga buxheti i shtetit ishte 4.8 për qind e PBB-së, ndërsa në vitin 2004 pësoi një rënie të lehtë në 4.7 për qind.

Ekspertët vlerësojnë se pothuajse 20 për qind e pagave të sektorit privat, janë më të ulëta se ato të sektorit publik. (Gajo et al., 2008). Ndonëse nuk ekzistojnë të dhëna zyrtare për ta konfirmuar, një numër i madh i punëmarrësve në sektorin privat marrin, ose të paktën deklarojnë se marrin, pagë minimale. Ky supozim përforcohet nga të dhënat e marra nga zyrat e tatimeve, të cilat bëjnë mbledhjen e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore: shumica e kontributeve paguhet në nivelin e pagës minimale zyrtare. Paga minimale rritet çdo vit dhe kjo rritje ka ndjekur rritjen e PBB-së, duke marrë në konsideratë edhe inflacionin, përveç vitit 2000 dhe 2007, kur rritja e pagës minimale ishte më e vogël se niveli i inflacionit.

TABELA 2.7 | INDIKATORË TË PËRZGJEDHUR NË LIDHJE ME PAGAT, PARA DHE PAS REFORMËS SË PAGAVE, 2000–2004, SHQIPËRIA

Indikatorët	Para ose në fillim të reformës	Pas reformës së pagave
Pagat e përgjithshme mesatare të nëpunësve civilë, si përqindje e pagave mesatare të sektorit privat	53% (2000)	134% (2002)
Raporti i konkureshmërisë publik/privat	0.44 ndaj 0.67 (2001)	1.04 ndaj 1.91 (2002)
Raporti midis pagës mesatare të nëpunësve të lartë civilë dhe pagës mesatare të nëpunësve të ulët	6.3 (2000)	4.1 (2004)
Numri mesatar i kandidatëve të kualifikuar për pozicion të shpallur pune	5.9 (2003)	10.2 (2004)

Burimi: Reid, 2005.

4.4 | Roli kyç i pagës minimale

Sikurse parashikohet në Kodin e Punës, paga minimale zyrtare përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave. Paga minimale përcaktohet në nivel kombëtar dhe është e detyrueshme, si për punëmarrësit e sektorit publik, ashtu dhe për ata të sektorit privat. Që nga viti 1999, paga minimale është rritur disa herë, nga 6,380 lekë në vitin 1999 në 20,000 lekë në vitin 2011 (shih Tabelën 2.8).

TABELA 2.8 | PAGA MINIMALE ZYRTARE, SHQIPËRI, 1999–2011 (LEKË)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Paga minimale	6,380	7,018	7,580	9,400	10,060	10,800	11,800	14,000	14,000	17,000	18,000	19,000	20,000
Rritja viti pas viti në përqindje	21	4	9	26	5	9	9	18	0	21.4	5.9	5.5	5.2
IÇK (CPI)	1	4.2	3.5	1.7	3.3	2.2	2.0	2.5	3.1	2.2	3.7	3.4	4.2

Burimet: Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 203, datë 22 Prill 1999; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 374, datë 14 korrik 2000; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 423, datë 11 qershor 2001; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 307, datë 27 qershor 2002; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 588, datë 28 gusht 2003; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 405, datë 25 qershor 2004; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 460, datë 23 qershor 2005; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 245, datë 27 Prill 2006; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 235, datë 27 shkurt 2008; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 995, datë 2 korrik 2008; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 522, datë 13 Maj 2009; Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 566, datë 14 korrik 2010; INSTAT 2010.

Paga minimale zyrtare përfaqëson nivelin më të ulët për përcaktimin e pagës në marrëveshjet e përgjithshme apo në nivel dege midis punëmarrësve dhe punëdhënësve. Sidoqoftë, në shumë raste, niveli minimal i parashikuar në këto marrëveshje është më i lartë se paga minimale zyrtare. Paga minimale në sektorin publik, e cila publikohet në raportet vjetore të Ministrisë së Financave shërben si bazë për pagën minimale dhe për bazën e kontributeve minimale të sigurimeve shoqërore.

Pavarësisht axhustimit të rregullt të pagës minimale, prevalenca e varfërisë në Shqipëri thekson nevojën që paga minimale të luajë një rol më aktiv për mbrojtjen e punëmarrësve më vulnerabël (shih Paragrafin 3.7).

4.5 | Rritje e interesit për përfitimet jo-monetare

Gjatë epokës socialiste roli i përfitimeve dytësore ishte i rëndësishëm dhe i dëshirueshëm në këndvështrimin ideologjik, pasi plotësonin pagat e ulëta bazë dhe gjithashtu ndihmonin në zvogëlimin e pabarazive të pagave. Sidoqoftë, si pjesë e përpjekjeve për të ulur trysninë mbi pagat, dhe në të njëjtën kohë për të rritur të ardhurat tatimore dhe për të ulur kontributet e sigurimeve shoqërore, këto përfitime ose janë hequr ose janë zvogëluar. (Gajo et al., 2008). Përfitimet më të rëndësishme dytësore të trashëguara nga sistemi i kaluar janë pagesat e patatuara në para për ushqim mujor, si dhe pagesa për lejen vjetore. Pagesa për ushqim shpesh jepet nën formën e kuponave, por në përgjithësi këto pagesa janë të konvertueshme në para. Në Shqipëri, nuk ekzistojnë të dhëna të disponueshme për pagesat e patatueshme, të cilat vazhdojnë të jepen në sektorin e minierave dhe të çimentos. Duhet të përmendet fakti se vitin e kaluar, gjatë negociimit të pagave, përfaqësuesit e punëmarrësve kërkuar rikthimin e disa formave të përfitimeve në natyrë (informacion nga Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Departamenti i Marrëdhënieve me Sindikatat, korrik 2009).

4.6 | Reformat tatimore: Nevojë për një sistem më progresiv?

Një tipar i rëndësishëm i regjimit të tatimit të punës në Shqipëri është mungesa e zbritjeve, krediteve dhe niveleve të diferencuara të pagave. Për pasojë, tatimi i të ardhurave nga puna nuk është progresiv. Punëmarrësit me familje në varësi përballen me të njëjtin tatim, si dhe personat beqarë. Për më tepër, në përgjithësi barra taksore (tax wedge) është konstante midis niveleve të pagave. Në gusht të vitit 2007, taksa e sheshtë prej 10 për qind mbi të ardhurat personale zëvendësoi sistemin e mëparshëm të tatimit me 5 nivele në varësi të të ardhurave, të përcaktuar në 5, 10, 15, 25, dhe 30 për qind. Tatimi mbi të ardhurat personale është tashmë 10 për qind e pagës bruto. Dividentët e marrë nga individët vazhduan të tatonen në nivelin 10 për qind. Taksa për biznesin e vogël u ul nga 30 për qind në 10 për qind (Iradian, 2007). Periudha gjatë të cilës është zbatuar sistemi i ri tatimor është tepër e shkurtër për të nxjerrë konkluzione në lidhje me të ardhurat nga tatimet.

Me gjithë rritjen substanciale të pagave, taksa e sheshtë ka patur si efekt zbutjen e kësaj rritjeje. Nga taksa e re e sheshtë preken më shumë përfituesit e pagave të ulëta. Informacioni i marrë nga Ministria e Arsimit (2009) tregon se zbatimi i taksës së sheshtë ka zgjeruar diferencat e pagave dhe ka transferuar barrën e kësaj takse tek pagat e ulëta. Futja e taksës së sheshtë kishte për qëllim, midis të tjerash, të luftonte ekonominë informale dhe të rriste punësimin. Realiteti ka qenë disi i ndryshëm dhe konfirmon mendimin e disa studiuesve se “fokusi pothuajse ekskluziv në efikasitetin e mbledhjes së kontributeve dhe tatimeve mbi pagat” nëpërmjet “aplikimit të barrës së lartë tatimore mbi pagat e ulëta, ka ushqyer punësimin informal të shumëpërhapur dhe nivelin e lartë të papunësisë” (Gajo et al. 2008). Të dhënat mbi pagat për universitetet (për lektorë, asistentë dhe pozicione të tjera) nga Ministria e Arsimit tregojnë se sa më i lartë është niveli i pagave, aq më e vogël është barra fiskale. Si ilustrim i kësaj vjen diferenca midis tatimit progresiv dhe atij të sheshtë për dekanët e universiteteve (paga mujore 142,375 lekë). Ndërkohë që me tatimin progresiv një dekan duhej të paguante 14,296 lekë/muaj, me taksën e sheshtë ai ose ajo paguajnë 59 lekë më pak, në vlerën e 14,237 lekë/muaj. Ndërkohë, një asistent, i cili përfiton një pagë mujore prej 65,575 lekë (më pak se gjysma e pagës së dekanit) duhet të paguajë 2,560 lekë më shumë me taksën e re të sheshtë.

Barra fiskale relativisht e lartë për pagën minimale, si një pikë hyrje në ekonominë formale, zvogëlon incentivat për punëmarrësit që të bashkohen me ekonominë formale, në kushtet kur u duhet të heqin dorë nga një pjesë e konsiderueshme e të ardhurave të tyre informale, përfshirë këtu dhe paratë e përfituara si pasojë e përpjekjeve për evazion fiskal të punëdhënësit të tyre të paregjistruar. Masat për nxitjen e ndërmarrjeve formale shërbejnë si faktorë dekurajues për investitorët potencialë që dëshirojnë të investojnë në sektorë punësimi intensiv të ekonomisë informale.

Burime të tjera informacioni tregojnë se tatimi i ri mbi të ardhurat personale po shkurajon pagesën e taksave nga punëmarrësit dhe largimin nga ekonomia informale. Arsyja kryesore se pse punëmarrësit vazhdojnë të operojnë në ekonominë informale dhe të punësojnë punëmarrës informalë, përfshin mungesat e vendeve të punës në ekonominë formale dhe nivelet e larta të taksave dhe kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore. (Balliu, 2008).

De-facto regjimi i tatimit mbi të ardhurat personale nuk është funksional në sektorin privat, pasi sikurse u tha më sipër shumica e firmave i deklarojnë punëmarrësit e tyre vetëm në nivelin e pagës minimale. Për pasojë, tatimi mbi të ardhurat personale po krijon diskriminim tatimor midis punëmarrësve që punojnë në sektorin privat dhe atyre të punësuar në sektorin publik. Për të shmangur këtë gjë, në vitin 2007 Qeveria miratoi një vendim ku përcaktoheshin nivelet e referencës për pagat e sektorit privat. Qëllimi ishte rritja e të ardhurave nga tatimi mbi të ardhurat (IMF, 2008b), por sikurse vërehet nga Balliu (2008), si pasojë e kërkesave të reja për aplikimin e pagave të referencës u rrit së tepërmi numri i personave që preferonin punësimin informal. Në vitin 2009, përfaqësuesit e punëmarrësve treguan një interes më të madh për negocimin e përfitimeve jo-monetare, që dëshmon për vështirësitë në rritje të punëmarrësve përballë niveleve të larta të tatimit mbi të ardhurat personale, kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore dhe rritjes së çmimit të energjisë dhe mallrave të konsumit. Në vitin 2009,

shumë marrëveshje kolektive përmbanin parashikime për përfitime jo-monetare (sipas intervistave me Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta).

4.7 | Varfëria në Shqipëri më e larta në Evropë: Cili është roli i pagave?

Të dhënat mbi varfërinë që ofrohen nga Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta tregojnë se Shqipëria ka një nga nivelet më të larta të varfërisë në Evropë. Kjo gjë vazhdon të mbetet një shqetësim kryesor i politikave (Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, 2007a). Treguesit e varfërisë në Shqipëri mbështeten më shumë në vlerësime për konsumin, se në vlerësime për të ardhurat, pasi informacioni mbi të ardhurat është më pak i saktë. Vija e varfërisë absolute përcaktohet në lidhje me shportën e ushqimeve dhe mallrave jo-ushqimore dhe lejon lehtësisht krahasimin kohë mbas kohe midis grupeve të popullsisë.

Sidoqoftë gjatë dhjetëvjeçarit të fundit situata është përmirësuar. Varfëria absolute, e matur si konsumi mujor për frymë nën 4,891 lekë me çmimet e vitit 2002, ra nga 25.4 për qind në vitin 2002 në 12.5 për qind në vitin 2008 (Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, 2009). Varfëria absolute ekstreme, e matur si konsumi mujor nën 3,047 lekë me çmimet e vitit 2002, përfshin personat të cilët kanë vështirësi për të plotësuar nevojat bazë ushqimore – pjesë kjo e popullsisë që shënoi rënie nga 4.7 për qind në 3.5 për qind. Në vitin 2002, niveli i varfërisë në zonat malore ishte 49.5 për qind; në vitin 2005 ky tregues ra në 27.7 për qind. I njëjti tregues në vitin 2008 u rrit në 29.8 për qind (INSTAT, 2005 dhe 2006).

Sipas të dhënave që disponohen trendi i varfërisë mund t'i atribuohet pjesërisht faktit se familjet kanë përfituar nivelin më të lartë mesatar të remitancave. Ulja e varfërisë mund të kishte qenë edhe më e shpejtë, nëse nuk do kishte qenë për paaftësinë e të varfërve të përfitojnë në mënyrë proporcionale nga rritja ekonomike, veçanërisht në zonat bregdetare dhe qendrore. Duke zgjedhur një nga matjet standarte të pabarazisë, pjesa e konsumit të përgjithshëm të 20 për qindëshit më të varfër të popullsisë ra nga 12.7 për qind, në 8.2 për qind midis viteve 2002 dhe 2005. Për të zbutur impaktin e varfërisë Qeveria ka ngritur një sistem të mbrojtjes sociale. Programi kryesor i përfitimit në të holla njihet si “ndihma ekonomike” (asistencë ekonomike), e cila mbështet familjet me pak ose aspak të ardhura. Që nga viti 2000, përfitimet nga “ndihma ekonomike” kanë rënë nga 0.8 për qind në 0.4 për qind të PBB-së. Duhet të theksohet se në Shqipëri nuk është bërë ende përcaktimi zyrtar i minimumit jetik. Vija e varfërisë në vitin 2008 përcaktohej në dy dollarë amerikanë në ditë – 12.4 për qind e popullsisë jetonte nën këtë nivel, që është më pak se gjysma e nivelit të vitit 2002 (25.4 për qind) (shih Tabelën 2.9).

TABELA 2.9 | NIVELI I VARFËRISË ABSOLUTE, SHQIPËRIA, 2002–2008

Zonat	Matja e varfërisë	2002			2005			2008		
		Urbane	Rurale	Totali	Urbane	Rurale	Totali	Urbane	Rurale	Totali
Bregdetare	%	20.2	20.9	20.6	11.6	19.7	16.2	10.7	15.0	13.0
Qendrore	%	19.3	28.5	25.6	12.5	25.9	21.2	10.3	10.9	10.7
Malore	%	24.7	49.5	44.5	17.1	27.7	25.6	14.7	29.8	26.6
Tiranë	%	17.8		17.8	8.1		8.1	8.7		8.7
Totali	%	19.5	29.6	25.4	11.2	24.2	18.5	10.1	14.6	12.4

Burim: INSTAT, 2002, 2005, 2008.

Çështja e nivelit të varfërisë dhe kushteve të minimumit jetik, si bazë për llogaritjen e të ardhurave minimale dhe/ose rritjes së pagës minimale ngrihet pothuajse në gjithë debatet trepalëshe në Shqipëri. Përfaqësuesit e sindikatave gjatë periudhës së tranzicionit kanë kërkuar llogaritjen zyrtare dhe

publikimin e standarteve minimale të jetesës në Shqipëri, çka do ti ndihmonte ata gjatë negociatave me Qeverinë për hartimin e politikave për përmirësimin e kushteve të jetesës së shqiptarëve.

4.8 | Diferenca gjinore e pagave: Në rritje, së bashku me pjesëmarrjen në rënie të femrave

Të dhënat mbi varfërinë dëshmojnë për feminizimin e varfërisë (femrat përbëjnë 51 për qind të popullsisë së Shqipërisë). Nuk ekzistojnë tregues që të raportojnë për diferenca gjinore në regjistrimin në shkolla dhe pjesëmarrje në arsim, por evidencat tregojnë se liberalizimi i çmimeve dhe konkurrenca për burimet e pamjaftueshme, solli rritje të papunësinë gjatë viteve të para të tranzicionit, e cila pati më shumë ndikim tek femrat, sesa tek meshkujt (Banka Botërore, 2002). Gjatë periudhës socialiste, femrat në Shqipëri kishin një nivel më të lartë pjesëmarrjeje në forcën e punës për shkak të politikave shtetërore, si pagat minimale relativisht të larta, lejet e lindjes dhe lehtësirat e kujdesit për fëmijët. Për më tepër, duke patur parasysh pagat mesatare relativisht të ulëta, femrat inkurajoheshin të punonin për të plotësuar të ardhurat e familjeve të tyre (Grown dhe Miluka et al. 2007). Gjatë viteve '90, pjesëmarrja e femrave në tregun e punës u zvogëlua pothuajse përgjysëm, nga 78 për qind në vitin 1989, në 46 për qind në vitin 2005. Në tregun e punës femrat nuk kanë të njëjtat mundësi me meshkujt. Vetëm 18 për qind e femrave në administratën publike mbajnë pozicione drejtuese (UNICEF, 2007).

Tek femrat vërehet gjithashtu nivel më i lartë papunësie. Të dhënat e INSTAT-it mbi punësimin e femrave në grup-moshën 15-64 vjeç, tregojnë se vetëm 14 për qind e femrave të papuna kërkojnë punë, ndërsa 86 për qind e tyre janë inaktive. Në këtë situatë ndikojnë shumë faktorë, përfshirë këtu mungesa e lehtësirave për përkujdesjen për fëmijët, burimet e pamjaftueshme dhe tregu i ngushtë i punës. Inkurajimi i një barazie më të madhe në tregun e punës në Shqipëri, do u jepte femrave kontroll më të madh mbi jetën e tyre personale dhe sociale, si dhe do të rriste pjesëmarrjen në tregun e punës dhe ndikimin e tyre në vendim-marrje (Miluka, 2008).

4.9 | Fushat e identifikuar nga ILO që kanë nevojë për përmirësim

Mbas një ndërprerjeje njëzet e katër vjeçare, në vitin 1991, Shqipëria u bashkua përsëri me ILO-n dhe qysh atëherë ka ratifikuar një sërë konventash të ILO-s dhe ka marrë përsipër angazhimin për zbatimin e tyre. Sistemi i mbikëqyrjes së ILO-s ka bërë komente për një sërë çështjesh që nga koha kur Shqipëria ju bashkua sërish ILO-s.

Një nga vërejtjet e ILO-s (ILO, 2007) ka të bëjë me nenin 3 të konventës për lirinë e krijimit të organizatave dhe mbrojtjen e të drejtës për t'u organizuar të vitit 1948 (Nr. 87), e cila u ratifikua nga Shqipëria në Qershor të vitit 1957. Çështja në fjalë ka të bëjë me statusin e nëpunësve civilë në Shqipëri. Sikurse parashikon Ligji për Statusin e Nëpunësve Civilë (neni 20/d) të gjithë nëpunësit civilë gëzojnë të drejtën të formojnë dhe të jenë anëtarë të sindikatave dhe të marrin pjesë nëpërmjet përfaqësuesve të tyre në vendime që lidhen me kushtet e tyre të punës dhe punësimit. Nuk ekziston ndonjë ligj mbi ushtrimin e të drejtave sindikale në Shqipëri. Neni 19/f i ligjit për statusin e nëpunësve civilë ndalon zhvillimin e grevave nga nëpunësit civilë, gjë që nga Qeveria justifikohet duke ju referuar rëndësisë që ka administrata publike në jetën e përditshme të popullsisë dhe politizimin e mundshëm të veprimtarisë së administratës publike. Deri më tani nuk janë bërë ende përpjekje për amendimin e këtij ligji.

Për më tepër, Komiteti i Ekspertëve të ILO-s (ILO, 2007) është marrë me të drejtën e grevës për arsye solidariteti. Në përputhje me këtë, Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta ka iniciuar një sërë ndryshimesh në Kodin e Punës dhe konkretisht të nenit 197/7, për të përfshirë të drejtën e grevës së solidaritetit në mbështetje të grevave të ligjshme të punëmarrësve të tjerë.

Pika e tretë e vërejtjes së ILO-s (ILO, 2007) ka të bëjë me nenet 170-1 dhe 173-1.3 të Kushtetutës së

Shqipërisë. Gjendja e jashtëzakonshme mund të vendoset për një pjesë ose të gjithë territorin e vendit në rast rreziku për rendin kushtetues dhe sigurinë publike. Deklarimi i gjendjes së jashtëzakonshme është kompetencë e Kuvendit Kombëtar. Gjendja e jashtëzakonshme nuk mund të zgjasë më shumë se 60 ditë, por ky afat kohor mund të zgjatet edhe 30 ditë me miratimin e Kuvendit. Sipas neneve 170-1 dhe 173-1.3 të Kushtetutës së Shqipërisë, gjatë kohëzgjatjes së gjendjes së jashtëzakonshme nuk lejohet greva, ose në rast se ajo ka filluar, duhet të ndërpritet. Deri më tani në Shqipëri nuk ka patur vendime gjyqësore që të lidhen me këto raste ekstreme.

Komente janë bërë edhe në lidhje me çështjen e shpërblimit. Raporti i Qeverisë Shqiptare në lidhje me zbatimin e konventës Nr 100 të vitit 1951 mbi shpërblimin e barabartë, paraqet një situatë ku legjislacioni përkatës ekziston, por ku shpërblimi i barabartë për femrat dhe meshkujt për punë me vlerë të barabartë mbetet larg realitetit (Ministria Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, 2009). Në vitin 2007, INSTAT, i mbështetur nga UNICEF, kreu një vërtetim të situatës së femrave dhe fëmijëve në Shqipëri. Rezultatet e vërtetimit nxjerrin në pah, midis të tjerave, pabarazitë në shpërblim midis meshkujve dhe femrave me të njëjtin nivel kualifikimi dhe raste të qarta diskriminimi kundër grave në përgjithësi (sikurse përmendet në paragrafin 3.8 më sipër). Duhet të theksohet se Qeveria Shqiptare e ka marrë shumë seriozisht zbatimin e konventës për shpërblim të barabartë dhe ka ngritur një Këshill Kombëtar për Barazinë Gjinore (Urdhër i Kryeministrit Nr. 3, datë 8 janar 2009), si një organ këshillimor për përcaktimin, drejtimin dhe zhvillimin e politikave shtetërore mbi barazinë gjinore.

Në Shqipëri, në vijim të ndryshimeve që lidhen me konventën Nr 87 dhe konventën mbi të drejtën e organizimit dhe bisedimeve kolektive të vitit 1949 (Nr. 98), vihet re rëndësia e disponimit të një informacioni të detajuar mbi problemet me të cilat përballen sot sindikatat. Informacioni i ofruar nga Ministria dëshmon për dobësinë e përfaqësuesve të sindikatave, si dhe vetë rolin e zbehur të sindikatave. Që nga viti 2004, nuk janë nënshkruar marrëveshje të përgjithshme midis sindikatave dhe Qeverisë Shqiptare. Roli i vogël i sindikatave në Shqipëri mund të shpjegohet nga fragmentarizimi i sindikatave dhe mbështetja e pamjaftueshme e anëtarëve të tyre. Për më tepër, sindikatat ekzistuese kanë treguar interes të vogël për të bashkëpunuar me sektorin privat, për organizimin e njësive të reja negociuese, apo për të aderuar në sindikata ekzistuese në nivel dege të sektorit të tyre.

Sikurse paraqitet në raportin e Qeverisë Shqiptare, punëmarrësit në Shqipëri, në përgjithësi kanë dijeni për konventën Nr 98 dhe parashikimet e saj. Gjithashtu sindikatat kanë kërkuar zbatimin e ligjit për mbrojtjen e të drejtave të tyre. Megjithatë legjislacioni shqiptar shfaqet i kompletuar, zbatimi i tij në lidhje me konventën Nr. 98 duhet të përmirësohet më tej. Gjithashtu Ministria duhet të mbledhë më shumë të dhëna për të lehtësuar vlerësimet e përgjithshme dhe ato afat-gjata. Një bazë e konsoliduar të dhënash mbi gjithë marrëveshjet punëdhënës-punëmarrës, pushimet nga puna dhe mosmarrëveshje të tjera në punë do të bënte të mundur që përfaqësuesit shtetërorë të ndërhyjnë dhe të gjenin zgjidhje të shpejta, para se situatat të dalin jashtë kontrollit dhe para se të shkaktohet një sforcim i panevojshëm i burimeve. Vlen të përmendet edhe se partnerët socialë nuk kanë zhvilluar studime të tyre apo nuk kanë bërë anketa në lidhje me pabarazinë në punë.

5 | Ndikimi i krizës ekonomike në Shqipëri: Shenjat e para në fund të vitit 2008

Në vitin 2008 nuk kishte shenja të dukshme të ndonjë kërcënimi të drejtpërdrejtë, apo jo të drejtpërdrejtë, si pasojë e krizës ndërkombëtare financiare ndaj sistemit financiar, në kushtet kur bankat shqiptare ishin pak të ekspozuara ndaj tregut ndërkombëtar. Rritja ekonomike në vitin 2008 ishte më shumë se 6 për qind. Pavarësisht kuadrit të shëndetshëm makroekonomik, ndikimi i krizës botërore filloi të bëhet i dukshëm në fund të vitit 2008, dhe akoma më shumë në fillim të vitit 2009. Bazuar në të dhëna statistikore zyrtare, që nga janari i vitit 2009 vërehet një rënie e eksporteve me 11 për qind, krahasuar me janarin e vitit 2008. Kriza gjithashtu u bë më e dukshme në sektorin e ndërtimit, i cili pësoi rënie të xhiros. Në vitin 2010, volumi i xhiros, krahasuar me tremujorin e katërt të vitit 2009, ra me 4.3 për qind (INSTAT, 2010).

Sektorët që janë ndikuar më shumë nga kriza, veçanërisht në vitin 2009, ishin ato të industrisë dhe veçanërisht blerësit e materialeve të para për prodhimin e këpucëve dhe veshmbathjeve. Nëse bëjmë një krahasim midis vitit 2009 dhe 2008, rritja më e madhe e volumit vërehet në sektorin e shërbimeve (+5.3 për qind), ndërsa në sektorin bujqësor, mbas rritjes me 7.3 për qind në vitin 2008, rritja në vitin 2009 ishte +3.3 për qind. Në vitin 2009, shërbimet gjeneruan 58 për qind të PBB-së krahasuar me 23 për qind të industrisë dhe 19 për qind të bujqësisë (INSTAT, 2009). Megjithatë, industria filloi të rimarrë veten shpejt në vitin 2010, bashkë me kërkesën në rritje të bizneseve të huaja për mallra të prodhuar në Shqipëri.

Rënia e sasisë së remitançave nga jashtë (remitancat e emigrantëve kapin vlerën e 1 miliardë euro në vit) ishte një tjetër shenjë e ndikimit të krizës në ekonominë shqiptare. Ndikimi i krizës në shumë vende evropiane, veçanërisht në Itali dhe Greqi, ka patur pasoja negative mbi këtë burim shumë të rëndësishëm të ardhurash për shqiptarët. Banka e Shqipërisë paralajmëroi Qeverinë Shqiptare në lidhje me rënien e remitançave, si pasojë e efekteve të krizës botërore në vendet fqinje, ku jetojnë dhe shumica e emigrantëve shqiptarë. Situata e varfër ekonomike po thellon vështirësitë financiare të shumë sipërmarrjeve dhe familjeve, dhe Banka e Shqipërisë ka paralajmëruar Qeverinë se “vështirësitë e biznesit do të kenë ndikim negativ edhe mbi punësimin, duke ndikuar për keq mbi të ardhurat e individëve dhe familjeve” (Banka e Shqipërisë, 2008).

Duket qartë se shqiptarët, institucionet e specializuara dhe ekspertët e pavarur filluan të shqetësohen për situatën ekonomike të vendit dhe i kërkuar qeverisë të bëjë diçka në lidhje me të. Qeveria Shqiptare filloi të marrë masa në vitin 2009, ku përfshiheshin shkurtimet administrative dhe operative. Pavarësisht rritjes së pagave të vitit 2008 dhe 2009, pjesa që zënë pagat në shpenzimet buxhetore ra respektivisht në 16 për qind dhe në 13 për qind, krahasuar me 17.1 për qind që ishte në vitin 2007. Me sa duket shkak për këtë rënie ishte reduktimi i numrit të nëpunësve publikë.

Kufizimet mbi pagat u vendosën me kërkesë të FMN-së, si pasojë e marrëveshjes tre-vjeçare për Uljen e Varfërisë dhe Rritjen Ekonomike (PRGF), e cila paralajmëroi qeverinë shqiptare në lidhje me rritjen e pagave: “për përmirësimin e targetimit të burimeve të kufizuara, u ra dakort që parashikimet buxhetore për rritje pagash të rialokohen për rrjetën e sigurisë sociale, si kompensim për rritjen e çmimit të ushqimeve dhe energjisë” (FMN, 2008b). Me fjalë të tjera, për vitin 2009 FMN-ja kërkoi ngrirje të pagave. Sidoqoftë, viti 2009 ishte një vit elektoral dhe qeveria nuk mund të mos rriste pagat dhe pensionet. FMN-ja gjithashtu i sugjeroi Qeverisë shqiptare të shtrëngonte më tej rritjen e pagave me qëllim parandalimin e rritjes së çmimeve: “Në kushtet e një perspektive jo të favorshme botërore, autoritetet monetare duhet të jenë gati për masa të tjera shtrënguese. Forcat botërore dhe kalimtare ushtrojnë tryzni rritëse mbi çmimet në terma afat-shkurtër dhe afat-mesëm. Aktualisht nuk është momenti i përshtatshëm për zbatimin e rritjeve të mëdha të pagave, gjë e cila do të shkaktonte një rezultat të mundshëm inflacioni pagë-çmimesh” (FMN 2008b).

Megjithatë parashikimi i FMN-së për rritje me zero për qind të PBB-së në vitin 2009 nuk u vërtetua. Në fakt, PBB-ja u rrit me 3 për qind dhe të dhënat zyrtare për tremujorin e parë të vitit 2010 tregojnë se ekonomia shqiptare po e merr veten me ritme të shpejta. Në prill të vitit 2010, Ministri i Financave deklaroi një rritje të eksporteve shqiptare me 24 për qind. Qeveria gjithashtu ka deklaruar rritje të pagave, pensione dhe ndihmës ekonomike, pavarësisht paralajmërimeve të FMN-së për një tjetër vit të vështirë. Të dhënat për vitin 2010 përligjin këtë politikë.

6 | Konkluzione

Në këtë kontekst duke patur parasysh trendin e pagave, por edhe çështje të tjera të rëndësishme politikash, propozohen rekomandimet e mëposhtme:

1. Vendosja e marrëdhënieve të qëndrueshme trepalëshe me partnerët socialë dhe dialogu i hapur dhe transparent mbi çështje të rëndësishme. Partnerët socialë duhet të jenë pjesëmarrës aktivë në dialogun social me përfaqësuesit e qeverisë për përcaktimin e pagës minimale dhe hartimin e politikave dhe programeve për përmirësimin e kushteve të punës dhe uljen e varfërisë.
2. Bashkëpunim më i mirë midis qeverisë dhe partnerëve socialë për rritjen e transparencës dhe ndërgjegjësimin të opinionit në lidhje me rrezikun e punësimit informal.
3. Përmirësimi i legjisllacionit me qëllim reduktimin e mëtejshëm të punësimit informal, nëpërmjet respektimit dhe zbatimit të kontratave të punës në bashkëpunim të ngushtë me përfaqësuesit e punëdhënësve dhe shoqatat e profesioneve.
4. Vlerësimi dhe rishikimi i sistemit ligjor për të reflektuar kërkesat e konventave ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria.
5. Përmirësimi i funksionimit të këshillave konsultativë dhe rritja e efektivitetit të dialogut social në nivel dege-profesioni, rajonal dhe lokal.
6. Përmirësimi i organizimit dhe funksionimit të Këshillit Kombëtar të Punës.
7. Ngritja e një baze të centralizuar të dhënash mbi marrëveshjet e përgjithshme dhe ato në nivel dege.
8. Ngritja dhe zbatimi i një baze të dhënash të përgjithshme për sektorin publik dhe atë privat.
9. Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta duhet të mbledhë dhe publikojë rregullisht informacion të hollësishëm mbi tregun e punës, pagat, pensionet dhe ndihmën sociale.
10. Duhet të llogaritet zyrtarisht minimumi jetik, si niveli më i ulët për hartimin dhe zbatimin e programeve për uljen e varfërisë.
11. Zbatimi i legjisllacionit të miratuar së fundmi për biznesin, përfshirë këtu masat për lehtësimin e situatës të bizneseve të rrezikuara – të cilët janë shumë të ndjeshëm ndaj krizës – nëpërmjet zbatimit të masave të tilla, si ristrukturim kredie apo heqje taksash.
12. Reduktimi i barrës taksore (tax wedge) mbi konsumin, nëpërmjet tatimit progresiv të grupeve me të ardhura të ulëta.
13. Zbatimi i sistemit të miratuar së fundmi për rimbursimin e tatimit, bazuar në nivelin bazë vjetor të shpenzimeve personale apo familjare.
14. Hartimi dhe zbatimi i një politike për pagën minimale që ka për qëllim mbrojtjen e punëmarrësve vulnerabël dhe promovimin dhe nxitjen e punës së kualifikuar.
15. Deri në miratimin e një reforme gjithëpërfshirëse të tatimit të pagave, do të ishte me vend ruajtja (në terma afat-shkurtër) e disa përfitimeve shtesë të patatuara, të tilla si “përfitimet për ushqime.” Kjo mund të ruajë aspektet progresive, në kuptimin që këto përfitime ulin barrën taksore (tax wedge), veçanërisht për punëmarrësit me të ardhura të ulëta. Në terma afat-gjatë, këto përfitime shtesë të patatuara duhet të eliminohen.
16. Futja e një kolone të tretë vullnetare (fondet private të pensione) në sistemin e pensioneve.
17. Përveç indeksit të çmimit të konsumit, institucionet zyrtare duhet të llogarisin në mënyrë të detajuar dhe të publikojnë të dhëna në lidhje me çmimet e shportës së ushqimeve, indeksin e standardeve minimale të jetesës dhe shportën e pensioneve. Përllogaritja e këtyre indekseve parashikohet në ligje dhe rregullore të ndryshme, por deri më tani nuk është realizuar në praktikë.
18. Në Nëntor të vitit 2011 u mbajt një Konferencë Kombëtare mbi politikat e pagave dhe diferencat gjinore, e cila u organizua bashkërisht nga Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe ILO. Konferenca dy ditore krijoi mundësinë për diskutimin e hollësishëm të çështjeve të nënvizuara në këtë botim, si për shembull marrëdhënia midis pagës minimale dhe minimumit jetik; nivelet e ulëta të pagave në përgjithësi dhe ulja e varfërisë; pabarazia në pagë që prek disa grupe të caktuara punëmarrësish në përgjithësi, dhe veçanërisht femrat; mungesa e lidhjes midis

pagës dhe produktivitetit dhe procedura e përcaktimit të pagave e cila përgjithësisht nuk përfshin në mënyrë të mjaftueshme përfaqësuesit e punëmarrësve dhe punëdhënësve. Konferenca gjithashtu vuri theksin mbi nevojën e përmirësimit të kuadrit ligjor dhe institucional të politikave të pagave në vend. Gjithashtu u theksua edhe rëndësia e disponimit të të dhënave të sakta, të përditësuara dhe të pavaruara mbi pagat. Një Strategji kombëtare mbi pagat dhe të ardhurat, që merr në konsideratë sa më sipër, do të ishte një hap konkret për garantimin e një rritjeje të mirë-rregulluar të pagave dhe të ardhurave në Shqipëri.

Vetëm nëpërmjet reformave të mësipërme mund të arrihet që pagat dhe të ardhurat e shqiptarëve të rriten në mënyrë progresive për të arritur standardet evropiane, dhe që politika e pagave të fillojë të luajë një rol më efektiv për uljen e varfërisë dhe modernizimin e ekonomisë shqiptare.

Referenca

- Arandarenko, M.; Vukojevic, V.; dhe Gajo, M. 2008. *Kosto e punës dhe taksat e punës në vendet e Ballkanit Perëndimor*, shkurt 2008 (Banka Botërore).
- Balliu, Q. 2008. *Trajtimi i problemit të punës së padeklaruar në sektorin e ndërtimit në Shqipëri nëpërmjet partneritetit social* (ILO, Tiranë).
- Banka e Shqipërisë. 2008. *Raporti i Stabilitetit Financiar* (Tiranë).
- Banka e Shqipërisë. 2009. *Vrojtimi tremujor i besimit të bizneseve dhe konsumatorëve shqiptarë*, Gusht 2009 (Tiranë).
- Banka e Shqipërisë. 2010. *Raporti Vjetor* (Tiranë).
- CIA. 2008. *Libri Botëror i Fakteve: Shqipëria* (Uashington D.C.).
- Komisioni i Komunitetit Evropian (EC). 2009. *Shqipëria 2009 raporti i progresit që shoqëron komunikatën e Komisionit drejtuar Parlamentit Evropian dhe Këshillit – Strategjia e zgjerimit dhe sfidat kryesore 2009–2010*, COM(2009) 533 finale (Bruksel).
- Cungu, A.; Swinnen, J. 1999. "Reforma radikale agrare në Shqipëri", *Zhvillimi ekonomik dhe ndryshimet kulturore*, Vol. 47, Nr. 3, fq. 605–619.
- Fondacioni Evropian i Trajnimeve (ETF). 2006. *Tregu i Punës në Shqipëri* (Torino).
- Gajo, M. et al. 2008. *Kosto e punës dhe taksat e punës në vendet e Ballkanit Perëndimor* (Uashington D.C.: Banka Botërore).
- Grown, C.; Miluka, J. 2007. *Jo vetëm arsimim: diferenca gjinore e pagave në tregun shqiptar të punës në lidhje me ndarjen sipas profesioneve, përvojës në punë dhe kujdesit për fëmijët*, punim i përgatitur dhe paraqitur në Konferencën Ndërkombëtare të Bankës Botërore mbi Varfërinë dhe Përfshirjen Sociale në Ballkanin Perëndimor 2010, 14–15 dhjetor (Bruksel).

Zyra Ndërkombëtare e Punës (ILO). 2007. *Raporti i Komitetit të Ekspertëve mbi Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve*, Raporti III (1A), Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesion i 96-të, Gjenevë 2007 (Gjenevë).

———. 2009. Vërejtje individuale bërë nga Komiteti i Ekspertëve mbi zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve (CEACR) për Shqipërinë në lidhje me Konventën mbi format më të Këqija të Punës së Fëmijëve, 1999 (Nr.182). Shih bazën e të dhënave APPLIS në <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>

Fondi Monetar Ndërkombëtar (FMN). 2008a. *Raporti Vjetor*, gusht 2008, Parashikimi i rritjes (Uashington, D.C.).

———. 2008b. *Shqipëria: 2008 Neni IV Konsultime, Rishikimi i Pestë nën Marrëveshjen Tre-Vjeçare për Uljen e Varfërisë dhe Rritjen Ekonomike, Rishikimi nën Marrëveshjen e Zgjeruar, Rishikimi për Garancitë Financiare, dhe Kërkesa për Modifikimin e Kriteve të Performancës—Raport i Stafit; Njoftim për Informim Publik dhe Deklaratë për Shtyp mbi Diskutimet e Bordit Ekzekutiv; dhe Deklarata e Drejtorit Ekzekutiv për Shqipërinë*, gusht. (Uashington, D.C.).

———. 2011. *Kriza financiare mund të ketë efekte afat-gjata mbi ekonominë*, Revista e FMN-së: Kërkime të FMN-së. Disponohet në: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/survey/so/2009/res092209a.htm> (parë më 29 Mars 2011)

Instituti i Studimeve Bashkëkohore dhe Instituti i Studimeve Publike dhe Ligjore. 2002. *Analiza e vrojtimit mbi pagat në administratën publike, shërbimin civil, sektorin privat dhe organizata e financuara nga donatorë* (Tiranë).

Iradian, G. 2007. *Rritja e shpejtë në vendet në tranzicion: përjasje rritje-kontabilitet* Dokument pune i FMN-së, WP/07/164 (Departamenti i FMN-së për Lindjen e Mesme dhe Azinë Qendrore).

Mendola, M.; Carletto, G. 2009. *Emigrimi ndërkombëtar dhe diferenca e pagave në tregun e brendshëm të punës: Evidencë nga Shqipëria*, Universiteti i Milanos – Bicocca, Seri punimesh, Nr. 148, dhjetor 2008 (Milano, Universiteti i Milanos, Bicocca).

Miluka, J. 2008. *Tregu i punës dhe pasojat e ndryshimit të regjimit në Shqipëri: vlerësimi i diskriminimit në tregun e punës*, Prezantim në Konferencën e 1-rë Vjetore Shqipëri – Banka Botërore për Ekonominë e Zhvillimit (ABCDE) Tiranë, Qershor 10-11, 2008.

———. Carletto, G.; Davis, B.; dhe Zeza, A. 2007. *Fermtat në zhdukje? Impakti i migrimit ndërkombëtar në fermtat familjare shqiptare*, Punim kërkimor politikash, Nr. 4367, shtator (Uashington D.C.: Banka Botërore).

Ministria e Arsimit. 2009. *Të dhëna administrative mbi pagat e mësuesve* (Tiranë).

Ministria e Financave, 2009. *Të dhëna administrative*. Dorëshkrim i pabotuar (Tiranë).

Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta. 2007a. *Strategjia Sektoriale për Mbrotjen Shoqërore, 2007–2013*. Disponohet në: www.mpcs.gov.al (Tiranë).

———. 2007b. *Strategjia kombëtare për arsimin dhe formimin profesional 2007–2013*, nëntor 2007 (Tiranë).

———. 2009. *Raport mbi shpërblimin e barabartë*, raport i përgatitur për Departamentin e ILO-s për Standartet Ndërkombëtare të Punës, 28 gusht 2009 (Tiranë).

Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD). 2005. *Ekonomia informale në Shqipëri: Analizë dhe rekomandime politikash*, raport përgatitur nga OECD – Marrëveshja e investimeve për Ministrinë e Ekonomisë së Shqipërisë (Paris).

Reid, G. 2005. *Ekonomia politike e shërbimit civil në Shqipëri* (Uashington D.C.: Banka Botërore).

Tell, I. 2006. *Revista demografike*, Publikuar nga Shoqata Shqiptare e Demografëve.

———. 2007. *Revista demografike*, Publikuar nga Shoqata Shqiptare e Demografëve.

———. 2009. *Revista demografike*, Publikuar nga Shoqata Shqiptare e Demografëve.

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (PNUD). 2006. *Raporti i zhvillimit të burimeve njerëzore 2006* (Nju Jork: Palgrave Macmillan)

UNICEF; INSTAT. 2007. *Gratë dhe fëmijët në Shqipëri. Kosto e dyfishtë e barazisë gjinore*. (Gjenevë).

Banka Botërore. 2006a. *Çështje të menaxhimit të burimeve njerëzore në vendet e Evropës* (Uashington D.C.).

———. 2006b. *Raporti vlerësues i tregut të punës në Shqipëri*, Nr. 34597. Maj 2006.

———. 2008. *Shqipëria në një vështrim të shpejtë*. Disponohet në: http://devdata.worldbank.org/AAG/alb_aag.pdf

Shtojcë

Konferenca Kombëtare e Punës mbi Politikat e Pagave dhe Diferencat Gjinore në Shqipëri

Tiranë, 17-18 Nëntor 2011

Konkluzionet e Konferencës

1. Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta në bashkëpunim me Organizatën Ndërkombëtare e Punës (ILO), në datat 17-18 nëntor 2011 organizuan në Tiranë konferencën kombëtare të punës me temë “politikat e pagave dhe diferencat gjinore në Shqipëri”. Kjo konferencë erdhi si përgjigje ndaj kërkesës së bërë nga autoritetet shqiptare për mbështetje të vazhdueshme teknike për çështje të pagave. Përfaqësuesit e Qeverisë, organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve, si dhe ekspertët vendas dhe ndërkombëtarë që morën pjesë në këtë konferencë morën në shqyrtim në mënyrë aktive tendencën e pagave në nivel botëror dhe në Shqipëri, si dhe reformimin e mundshëm të politikave të pagave.
2. Konferenca bëri një analizë gjithëpërfshirëse të situatës së pagave në Shqipëri brenda kontekstit aktual kombëtar dhe ndërkombëtar, si dhe hodhi dritë mbi mekanizmat ekzistues të përcaktimit të pagave në Shqipëri në bazë të raporteve të paraqitura nga ekspertët vendas. Raportet e ekspertëve kombëtarë identifikuan burimet e dobësive të mekanizmave të përcaktimit të pagave dhe theksuan nevojën që qeveria, në konsultim me partnerët socialë, të ndërmarrë reforma thelbësore përsa i përket politikave të pagave.
3. Konferenca dy ditore nxori në pah disa nga “lidhjet e munguara” dhe sfidat e politikave që ndikojnë në nivelet e pagave, të tilla si marrëdhëniet ndërmjet pagës minimale dhe minimumit jetik, nivelit të ulët të pagave në përgjithësi si dhe uljes së varfërisë, pabarazisë që prek pagat e disa grupeve punëmarrësish, dhe në veçanti të grave, mungesën e lidhjes midis pagave dhe produktivitetit, dhe procedurën e përgjithshme të përcaktimit të pagës minimale, e cila nuk përfshin mjaftueshëm përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve. Konferenca gjithashtu theksoi nevojën për përmirësimin e kuadrit ligjor dhe institucional të politikave të pagave në vend.

Prioritetet e identifikuar

Pjesëmarrësit ranë dakort mbi prioritetet e mëposhtme:

4. Nevoja për krijimin e procedurave të përcaktuara mirë për përcaktimin e pagave në nivele të ndryshme: në nivel kombëtar, sektorial dhe në nivel ndërmarrjeje. Aktet dhe dispozitat ligjore duhet të përcaktojnë qartë institucionet përgjegjëse për caktimin e pagave në Shqipëri.
5. Nevoja për përcaktimin e përgjegjësive të politikave të pagave të Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta në bashkëpunim me përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve në kuadër të Këshillit ekzistues Kombëtar të Punës, si dhe Komisionit Trepalësh të Pagave në kontekstin e kuadrit ligjor ekzistues. Pjesëmarrësit shprehën vlerësimin e tyre për punën e bërë nga të tre palët në komisionin e pagave dhe insistuan për forcimin e rolit dhe zgjerimin e veprimtarisë së këtij komisioni përtej çështjeve që kanë të bëjnë me pagën minimale, me qëllim mbulimin e çështjeve të tilla, si puna dhe pagesat informale, politikat fiskale dhe kontributet e sigurimeve shoqërore.
6. Rritja e mjetshme e kapacitetit institucional për hartimin dhe zbatimin e politikave të pagave në përputhje me kompetencat përkatëse të identifikuar në paragrafin 5. Zbatimi i suksesshëm i politikave të pagave mund të mbështetet me rritjen e ndërgjegjësimit të organizatave të punëdhënësve

- dhe punëmarrësve, trajnimeve dhe shpërndarjes së informacionit mbi legjislacionin ekzistues, si dhe forcimit të sistemit të inspektimit në punë në çështje që kanë të bëjnë me pagat.
7. Në mënyrë të veçantë duhet të përcaktohet më qartë dhe të zbatohet roli i partnerëve trepalësh në përcaktimin e pagës minimale përmes institucioneve ekzistuese trepalëshe. Pjesëmarrësit ranë dakord se ekziston nevoja për përmirësimin e rolit të pagës minimale në përputhje me parimin e sanksionuar në Konventën për përcaktimin e pagës minimale (C131) të vitit 1970 (ratifikuar nga Shqipëria në vitin 2004), si pagë dysheme për mbrojtjen e punëmarrësve vulnerabël, sidomos në kontekstin e krizës ekonomike. Kjo duhet të çojë në një axhustim më të rregullt të pagës minimale duke marrë parasysh ndryshimin e rrethanave sociale dhe ekonomike të tilla si rritja e çmimeve, standardet e ndryshueshme të jetesës dhe rritja ekonomike dhe produktiviteti. Në të njëjtën kohë lind nevoja për heqjen e një sërë pengesash që aktualisht ushtrojnë presion të panevojshëm mbi pagat minimale, nëpërmjet konsultimit dhe diskutimit me partnerët socialë, në mënyrë që paga minimale të luajë në mënyrë efektive rolin e saj social dhe ekonomik. Shembull mund të jetë heqja e lidhjes së drejtpërdrejtë midis pagës minimale dhe përfitimeve sociale. Reforma të tilla do të krijojnë më shumë hapësirë për bisedime/negociata kolektive.
 8. Në të njëjtën kohë, duhet të nxiten negociatat dypalëshe për pagat mes përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëmarrësve në mënyrë që negociimi i pagave të zhvillohet si një proces kryesor për përcaktimin e pagës minimale në nivele të ndryshme – ndërmarrjeje, sektoriale, etj.
 9. Funkcionet dhe mekanizmat e mësipërme kërkojnë një mbledhje, analizë dhe shpërndarje më të mirë dhe të rregullt të të dhënave statistikore mbi pagat. Një burim i pavarur dhe i besueshëm i të dhënave mbi pagat është thelbësor për bisedimet/negociatat trepalëshe dhe duhet të plotësohet me studime të pavarura për çështje specifike. Në veçanti nga të gjithë pjesëmarrësit u identifikua nevoja për të siguruar të dhëna të besueshme për sektorin privat. Përgjegjësitë për procesin e mbledhjes, analizës dhe shpërndarjes së këtyre të dhënave duhet të përcaktohen më qartë në kuadër të Institutit të Statistikave Kombëtare, por edhe në Ministrinë e Punës (për shembull për regjistrimin dhe monitorimin e numrit dhe përmbajtjes së marrëveshjeve kolektive, etj) apo institucione të tjera relevante (të tilla si Instituti i Sigurimeve Shoqërore). Mbledhja e të dhënave të tilla është thelbësore për zhvillimin e një forumi trepalësh efektiv mbi politikën e pagave në Shqipëri dhe do t'u lejojë aktorëve të tij të monitorojnë më mirë tendencat e pagave dhe rrjedhimisht të diskutojnë dhe negociojnë zhvillimet e nevojshme të pagave në vend.
 10. Vazhdimësia e diferencave gjinore në pagë kërkon gjithashtu iniciativë specifike për përmirësimin e situatës. Të gjithë politikën e pagave dhe politika të tjera (arsimi, shëndeti, kujdesi për fëmijët, mbrojtja sociale) duhet të synojnë reduktimin e diferencave gjinore. Lind nevoja për më shumë fleksibilitet dhe diskutime të vazhdueshme midis punëdhënësve dhe punëmarrësve për përmirësimin e kushteve të shpërblimit dhe punës për gratë, të mbështetura nga iniciativë të autoriteteve publike.
 11. Pjesëmarrësit gjithashtu theksuan se politikën e pagave në përgjithësi duhet të pasqyrohen në mënyrë më të dukshme në axhendën e politikëbërjes duke marrë parasysh efektet e saj të shumfishta mbi punëdhënësit dhe punëmarrësit. Në të njëjtën kohë, pagat janë vetëm një pjesë e një kuadri të integruar, gjithëpërfshirës politikash, i cili duhet të përfshijë gjithashtu edhe fusha të tjera si tatimet, kontributet e sigurimeve shoqërore, etj. Gjithashtu u theksua nevoja për një strategji shtetërore për pagat dhe të ardhurat.
 12. Kjo duhet të synojë garantimin e respektimit të standardeve aktuale kombëtare dhe atyre ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria për çështje të tilla të mëdha, si detyrimi për mbrojtjen e pagave, përparimi në drejtim të realizimit të shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë, të krijojë mundësinë që paga minimale të luajë rolin e saj social dhe ekonomik, të nxisë negociimin e pagave dhe dialogun social mbi pagat, dhe në përgjithësi të sigurojë një proces më të barabartë dhe efektiv të përcaktimit të pagës minimale në vend.
 13. Pjesëmarrësit mirëpritën aktualitetin e Konferencës Kombëtare të Punës. Ata i kërkuan ILO-s të vazhdojë të ofrojë konsulencë dhe asistencë teknike mbi politikën e pagave.



Konkluzionet e Konferencës Nën-rajonale të Nivelit të Lartë të ILO-s:

Ndikimi i Krizës Financiare dhe Ekonomike:
Përcaktimi i pagave dhe përgjigja e politikave¹
(Sarajevë, 5-6 Nëntor 2009)

1. Konferenca nën-rajonale e Nivelit të Lartë “Ndikimi i Krizës Financiare dhe Ekonomike: Përcaktimi i pagave dhe përgjigja e politikave”, u organizua nga ILO nëpërmjet Zyrës nën-rajonale për Evropën Qendrore dhe Lindore dhe u mbajt në Sarajevë në datat 5-6 Nëntor 2009. Kjo konferencë erdhi si përgjigje ndaj kërkesës së shtruar gjatë Takimit të 8të Rajonal Evropian, të mbajtur në Lisbonë më 9-13 Shkurt 2009, për asistencë teknike në çështje që kanë të bëjnë me pagat. Në konferencë morën pjesë delegacione trepalëshe nga Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina, ish Republika Jugosllave e Maqedonisë, Kosova², Mali i Zi dhe Serbia, si dhe vëzhgues nga Organizata Ndërkombëtare e Punëdhënësve, Konfederata Ndërkombëtare e Sindikatave dhe organizata të tjera ndërkombëtare.
2. Në këtë konferencë u theksua rëndësia e Paktit Global të Punës të ILOs, përsa i përket propozimit të politikave për zbutjen e ndikimit të krizës. Pakti Global i Punës paralajmëron për rrezikun e një spiraleje deflacioni të pagave dhe çmimeve dhe kthen vëmendjen tek dialogu social, bisedimet kolektive dhe paga minimale, si mjete për t’iu përgjigjur deflacionit të pagave.

1 Përmbajtja e këtij dokumenti pune është diskutuar fillimisht në Konferencën Nën-rajonale të Nivelit të Lartë të ILO-s.

2 Në kuadër të Rezolutës 1244 të Këshillit të Sigurisë së Kombeve të Bashkuara.

4. Konferenca trajtoi ndikimin e krizës mbi pagat dhe përgjigjet e politikave mbështetur në raportet e dhjetë ekspertëve në fushën e pagave. Pjesëmarrësit konstatuan se kriza ka rënduar më tej disa dobësi të mekanizmave të përcaktimit të pagave dhe theksuan nevojën që qeveritë, në konsultim me partnerët socialë, të ndërmarrin reforma thelbësore për pagat.
5. Kriza aktuale ka demonstruar rëndësinë e jashtëzakonshme në secilin prej vendeve të zgjidhjeve të diskutuara për rimëkëmbjen nga kriza. Qeveritë duhet të luajnë një rol më aktiv për stimulimin dhe nxitjen e dialogut social trepalësh, dhe njëkohësisht duhet të angazhohen në mënyrë më efektive me partnerët socialë për hartimin e përgjigjeve ndaj krizës, në përputhje me nevojat dhe problemet specifike të vendit.
6. Pjesëmarrësit vunë theksin mbi zhvillimin e pamjaftueshëm të institucioneve të pagave. Ata theksuan gjithashtu dhe faktin se politika e pagave duhet të pasqyrohet më dukshëm në axhendën e politikë-bërjes, duke patur parasysh efektet e shumëfishta që ka mbi punëmarrësit dhe punëdhënësit, si dhe faktin se politika e pagave vazhdon të mbetet fokusi kryesor i bisedimeve kolektive dhe i dialogut social trepalësh. Në këtë drejtim u nënvizua dhe rëndësia që ka në hartimin e këtyre politikave disponimi i të dhënave të sakta, relevante dhe të pavarura mbi pagat. Në të njëjtën kohë, pagat përbëjnë vetëm një pjesë të një kuadri të integruar, gjithëpërfshirës politikash, i cili duhet të përfshijë gjithashtu edhe fusha të tjera si tatimet, kontributet e sigurimeve shoqërore, etj.
7. Pjesëmarrësit pranuan ndikimin negativ të aktivitetit ekonomik që zhvillohet jashtë kuadrit ligjor mbi objektivat e institucioneve të tregut të punës dhe efikasitetin e tyre. Për këtë arsye, lind nevoja për marrjen e masave për reduktimin e ekonomisë informale.
8. Në fushën e pagave ka nevojë për parashikime ligjore – për shembull, për shmangien e praktikave diskriminuese në lidhje me pagat, apo pagat e papaguara ose ato të padeklaruara – si dhe për zbatim efektiv të tyre. Zbatimi mund të mbështetet nëpërmjet rritjes së ndërgjegjësimit të punëdhënësve dhe punëmarrësve, trajnimeve dhe shpërndarjes të informacionit në lidhje me legjislacionin ekzistues, si dhe rritjes së kapacitetit të inspektimit në punë.
9. Pjesëmarrësit ranë dakort për nevojën e pagës minimale, si një dysHEME PAGE për mbrojtjen e punëmarrësve më vulnerabël, veçanërisht brenda kontekstit të krizës ekonomike. Pjesëmarrësit pranuan se aktualisht pagat minimale nuk po e luajnë këtë rol në nën-rajon, pasi në disa vende ato vazhdojnë të mbeten nën nivelin e minimumit jetik. Në vende të tjera ende nuk ekzistojnë mekanizmat e përcaktimit të pagës minimale. Pjesëmarrësit ranë dakort se paga minimale duhet të përcaktohet dhe axhustohet në përputhje me parashikimet e Konventës Nr. 131 (1970), mbështetur në faktorë ekonomikë dhe socialë, p.sh. nevojat e punëmarrësve dhe familjeve të tyre dhe kosto e jetesës, si dhe ruajtja e produktivitetit dhe punësimit, etj. Në të njëjtën kohë, nëpërmjet konsultimit dhe diskutimit me partnerët socialë, duhet të hiqen një sërë pengesash që aktualisht ushtrojnë presion të panevojshëm mbi pagat minimale, në mënyrë që paga minimale të mund të luajë në mënyrë efektive rolin e saj ekonomik dhe social. Shembuj mund të jenë heqja e lidhjes së drejtpërdrejtë midis pagës minimale dhe nivelit të pagave në sektorin publik, si dhe lidhja midis pagës minimale dhe përfitimeve sociale. Këto reforma do të krijojnë më shumë hapësira për bisedime kolektive.
10. Pjesëmarrësit gjithashtu ranë dakort se duhet të ekzistojë një lidhje më e mirë midis pagave dhe produktivitetit. Produktiviteti mund të merret më shumë në konsideratë gjatë negociatave të pagave. Gjithashtu mund të negociohen edhe skema të shpërndarjes së fitimeve dhe shpërblimi mbështetur në performancë.
11. Konstituentët ranë dakort mbi nevojën që qeveria e çdo vendi, në konsultim me partnerët socialë, të hartojë një kuadër ligjor dhe institucional më të favorshëm, me qëllim forcimin e bisedimeve kolektive. Ata gjithashtu pranuan rëndësinë jetike të përmirësimit të kapacitetit për negociatë mbi pagat, duke përfshirë këtu dhe aksesin në të dhëna të sakta, relevante dhe të pavarura mbi pagat.
12. Vendet e nën-rajonit nuk bëjnë përjashtim nga situata botërore, ku për punë me vlerë të barabartë femrat paguhen më pak krahasuar me meshkujt. Për këtë arsye politikat e pagave duhet të trajtojnë çështjen e diferencave gjinore në pagë.

13. Pjesëmarrësit mirëpritën koherencën e Konferencës së lartë trepalëshe. Ata i kërkuan Zyrës të vazhdojë të monitorojë ndikimin social dhe ekonomik të krizës dhe të ofrojë më tej ekspertizë dhe asistencë teknike e trajnime mbi aspektet e ndryshme të politikave të pagave, sikurse u theksuan në këtë konferencë.