



Albania
Investment
Council

Improving Transparency and Investment Climate

NGA PAGAT E ULTA TEK PRODUKTIVITETI NË PUNË

Tiranë, Prill 2023

LISTA E SHKURTIMEVE

Ky dokument pune është përgatitur në kuadër të Mbledhjes XXX të Këshillit të Investimeve (18 prill 2023) nga ekspertët e Sekretariatit të Këshillit të Investimeve, znj. Elida Fara, Eksperte Ekonomike, z. Elvis Zerva, Ekspert Ligjor dhe Rregullator, znj. Xaira Shurdha, Eksperte Monitorimi dhe Ndërlidhjes, nën drejtimin e Drejtores së Sekretariatit, znj. Diana Leka (Angoni). Mbështeti në redaktimin gjuhësor të materialit, znj. Elisa Lula, Oficere Administrative dhe Komunikimit në Sekretariat.

Falenderojmë për kontributin dhe pikëpamjet e shprehura dhomat e tregtisë (AmCham, Dhomën e Tregtisë dhe Industrisë Tiranë, Bashkimin e Prodhuesve Shqiptarë) dhe kompanitë private (506 të anketuara), të cilat bashkëpunuan me Sekretariatit gjatë përgatitjes së këtij materiali.

BE	Bashkimi Evropian
BP	Ballkani Perëndimor
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
KI	Këshilli Investimeve
KKP	Këshilli Kombëtar i Punës
MFE	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
NMVM	Ndërmarrje Mikro, të Vogla dhe të Mesme
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
PBB	Produkti i Brendshëm Bruto
SKPA	Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave

PËRMBAJTJA

HYRJJE	5
METODOLOGJIA	7
KONTEKSTI	8
GJETJE DHE ANALIZA	16
REKOMANDIME	27
SHTOJCA I	29
SHTOJCA II	31
SHTOJCA III	32
SHTOJCA IV	34
BIBLIOGRAFIA	38

HYRJJE

Në kuadrin e debateve të fundit publike mbi nivelet e pagave minimale dhe ndërhyrjet e politikëbërësve, eidentojmë pikëpamje të ndryshme në lidhje me opsionet e ndërhyrjes dhe mënyrat për të rritur avantazhin konkurrues të bizneseve vendase. Gjithashtu, nga perspektiva e një investitori, a duhet ende të konsiderojnë koston e ulët të punës si një avantazh kryesor konkurrues në krahasim me vendet e tjera të Ballkanit? Ndërkohë, pavarësisht progresit në dixhitalizim dhe tregues të tjerë makro, Shqipëria ende konsiderohet një nga ekonomitë e Ballkanit Perëndimor, me nivele të ulëta të sofistikimit dhe inovacionit të biznesit, si dhe njohurive sipërmarrëse. Theksojmë, se nga të gjitha ekonomitë e Ballkanit Perëndimor dhe Turqisë, Shqipëria gëzon peshën më të lartë të NMVM-ve në eksportet e ekonomisë, me 64% në vitin 2020. Me miratimin e masave të reja mbështetëse për të nxitur eksportet midis NMVM-ve dhe rritjen e kapaciteteve të tyre eksportuese si një rikthim në tregtinë ndërkombëtare pas periudhës së rimëkëmbjes pas COVID-19, pjesa e eksporteve të NMVM-ve është e detyruar të rritet në 2021 dhe 2022¹.

¹ https://www.oecd.org/south-east-europe/programme/FINAL_SMEPI-pocketbook-2022-online.pdf

Në praktikë, ndikimi i ligjeve të pagës minimale në ekonomi dhe punësim mund të jetë kompleks dhe varet nga faktorë të ndryshëm, si niveli i pagës minimale, fuqia e ekonomisë dhe konkurrueshmëria e industrisë. Ka përkrahës të ligjeve të pagave minimale që argumentojnë se ato ndihmojnë në uljen e varfërisë dhe pabarazisë duke siguruar që punëtorët të paguhen me një pagë të drejtë. Ata gjithashtu argumentojnë se ligjet për pagën minimale mund të ndihmojnë në stimulimin e rritjes ekonomike duke rritur konsumin në ekonomi². Kundërshtarët e ligjeve për pagën minimale argumentojnë se ato mund të çojnë në humbje të vendeve të punës dhe ulje të konkurrencës ekonomike. Ata argumentojnë se punëdhënësit mund të kenë më pak gjasa të punësojnë punëtorë të rinj ose mund të detyrohen të pushojnë punëtorët ekzistues për të respektuar ligjet për pagën minimale³.

Nga këndvështrimi i sektorit privat vendas, një rritje e pagës minimale do të ishte një hap pozitiv për shkak të mungesës aktuale fuqisë punëtore. Në këtë kontekst, kjo iniciativë ndoshta mundë-

² <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2019/03/does-a-minimum-wage-help-workers-basics#:~:text=Minimum%20wages%20have%20been%20justified,inequality%>

³ <https://www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf>

soi një debat, përshpejtoi një proces që ndoshta do të ishte nisur shumë më parë. Por cili është këndvështrimi i sipërmarrësit vendas për këtë? Ndikimi i pagave në konkurrencën e NMVM-ve mund të varet nga një sërë faktorësh, duke përfshirë industrinë, kushtet e tregut të punës dhe strategjinë dhe objektivat specifike të biznesit të secilës NMVM. Ekziston një konsensus se konkurrueshmëria e një NMVM-je individuale lidhet fort me "cilësinë" e pronarit/menaxherit të saj. "Cilësia" në këtë kontekst është e lidhur fort me kapitalin njerëzor të individit, nga ana tjetër, i ndikuar edhe nga kombinimi i arsimit formal, trajnimit dhe të mësuarit nga përvoja.⁴

KI ka trajtuar në takime të ndryshme çështje të sektorit privat në lidhje me kapitalin njerëzor dhe konkurrencën dhe ndër vite janë vënë re disa hapa pozitivë në lidhje me rekomandimet e KI si (1) 4 VKM⁵ u miratuan gjatë vitit 2020 me qëllim nxitjen e punësimit përmes subvencionimit të bizneseve që synojnë të punësojnë punëkërkuar të papunë duke paguar pagat dhe kontributet sociale për një periudhë maksimale njëvjeçare sipas programeve të veçanta të punësimit të aplikuara, duke përfshirë edhe trajnimin për të vetëpunësuarit e interesuar, (2) përmirësimet në sektorin BPO duke rritur kapacitetet e Shoqatës Shqiptare të Shërbimeve të Biznesit, si

institucion përfaqësues dhe rishikimi i kuadrit ligjor respektiv si edhe ndërmarrja e veprimeve për të reduktuar informalitetin e sektorit nëpërmjet mbështetjes së investimeve të reja në IT Hubs.

Ndërsa takimi i fundit i KI-së rekomandoi se "për të trajtuar mungesën e fuqisë punëtore në terma afatshkurtër dhe afatmesëm, si dhe rritjen e produktivitetit, pronarët e NMVM-ve duhet të përpigjen ta bëjnë punën më të qëndrueshme duke rritur paketat e shpërblimit, shëndetit dhe mirëqenies për punonjësit, rrugët e qarta të karrierës dhe strukturën e pagave."

Duke përdorur momentin, objektivi i këtij dokumenti pune është të mobilizojë përpjekjet e partnerëve duke re-fokusuar debatin publik nga pagat e ulëta te produktiviteti i punës dhe sofistikimi i biznesit. Për këtë, u mbështetëm në perceptimin e sipërmarrësve vendas (506 subjekte) mbi ndikimin e rritjes së pagave të ulëta, me synimin për të marrë një pasqyrë të komenteve të tyre mbi produktivitetin, motivimin e punëdhënësit, konkurrencën në treg dhe perspektivat e tyre për rritjen e mundshme të pagave. Për më tepër, u organizuan konsultime të përzgjedhura me sipërmarrës individualë dhe anëtarë të shoqatave të biznesit të KI për të diskutuar më tej rekomandimet e mundshme.

4 <https://www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf>

5 - VKM nr 17 datë 15.01.2020 "Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programeve nxitëse të punësimit nëpërmjet punësimit, trajnimit në punë dhe praktikave profesionale"

-VKM no. 348, datë 29.4.2020 "Për procedurat, kriteret dhe rregullat e zbatimit të programit stimulues nëpërmjet vetëpunësimit";

- VKM nr. 535 datë 08.07.2020 "Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të punëve publike në komunitet";

- VKM nr. 608, datë 29.07.2020 "Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit stimulues përmes punësimit të të papunëve si pasojë e COVID-19"

METODOLOGJIA

Analiza bazohet në një metodologji gjithëpërfshirëse e cila konsiston në:

- i. *Desk Research* - Konsultimi i dokumenteve, ligjeve, akteve nënligjore dhe raporteve kombëtare dhe ndërkombëtare.
- ii. *Sinteza e gjetjeve dhe rekomandimeve të paraqitura në raportet kombëtare dhe ndërkombëtare nga aktorë të ndryshëm.*
- iii. *Anketim* - Një anketë e strukturuar u dërgua me email në të paktën 35,000 kompani të bazës së të dhënave të Sekretariatit. U

morën gjithsej 506 përgjigje anonime gjatë marsit 2023. Objektivi i sondazhit ishte të evidentonte sfidat nga këndvështrimi i sipërmarrjes duke dokumentuar efektet në produktivitet dhe konkurrencën në treg.

iv. Organizimi i takimeve konsultative me shoqatat e biznesit – Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë Tiranë, Shoqata e Prodhuësve, Dhoma Amerikane, dhe anëtarë e mëparshme të KI si Omega sh.p.k. dhe komente nga Shoqata e ABSL.

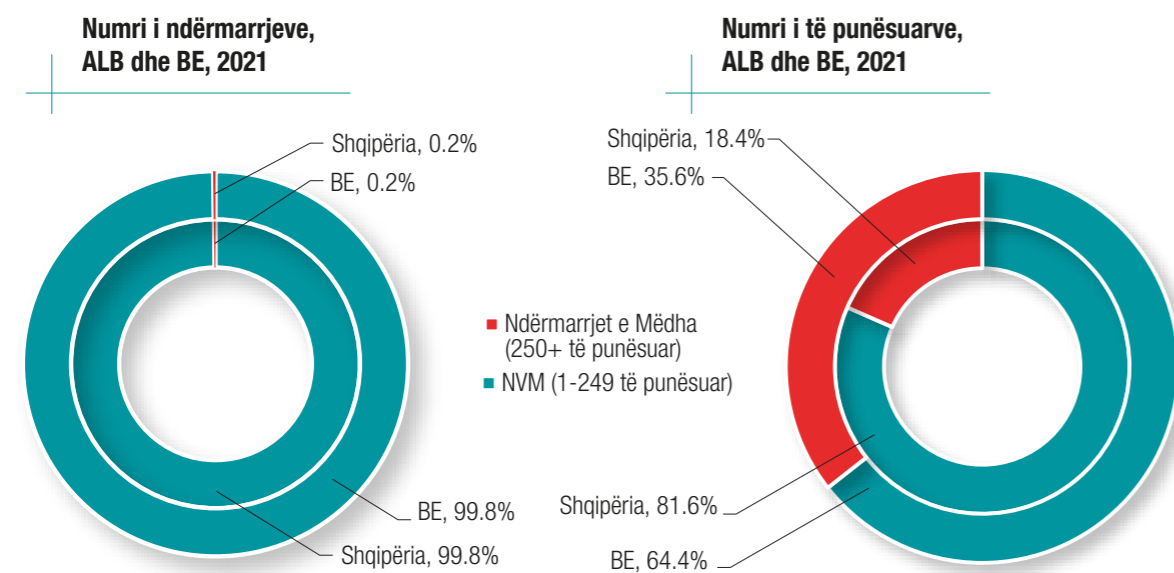
KONTEKSTI

1. STRUKTURA E EKONOMISË SHQIPTARE DHE VLERA E SHTUAR NË VEND

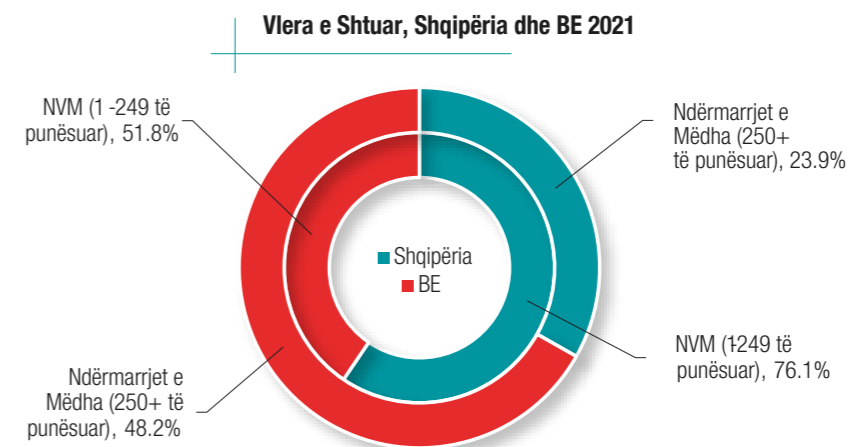
Përbërja e ekonomisë shqiptare karakterizohet kryesisht nga ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme (NMVM), të cilat përbëjnë 99,8% të të gjitha ndërmarrjeve, e njëjtë me strukturën e

ekonomisë së Bashkimit Evropian (BE). Megjithatë, ka dallime të dukshme. Në BE, ndërmarrjet e mëdha punësojnë 35,6% të fuqisë punëtore totale, ndërsa në Shqipëri punësojnë vetëm 18,4% të fuqisë punëtore. Për më tepër, vlera e shtuar nga NMVM-të në BE është 51,8%, në ndryshim nga Shqipëria ku NMVM-të kontribuojnë në një përqindje më të lartë prej 76,1% në ekonomi.

Figura 1. Numri i ndërmarrjeve, numri i të punësuarve, dhe vlera e shtuar, Shqipëria dhe BE 2021



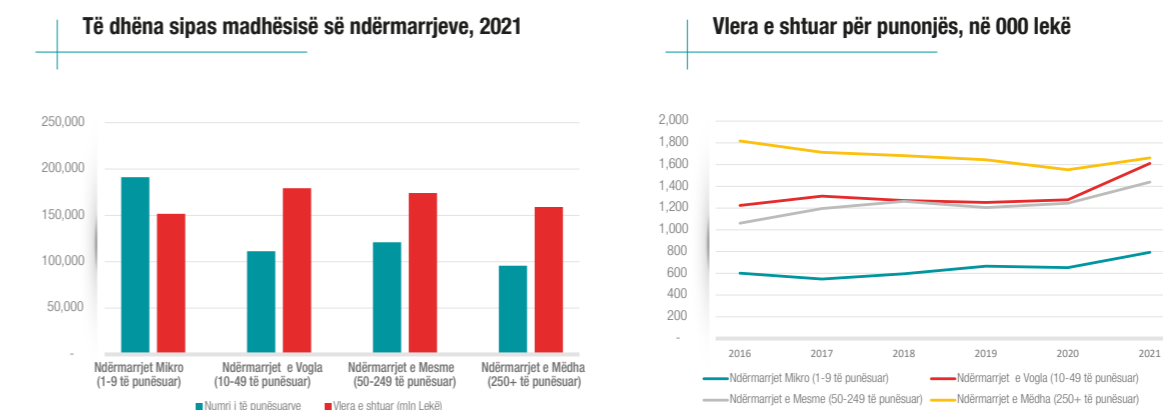
Burimi: INSTAT



Të dhënat tregojnë se vlera e shtuar për punonjës është rritur në të gjitha madhësitë e ndërmarrjeve duke filluar nga viti 2020. Veçanërisht, kompanitë e vogla me 10 deri në

49 punonjës pësuan një rritje të ndjeshme të vlerës së shtuar për punonjës, ndërsa kompanitë e mëdha pësuan një rritje relativisht modeste.

Figura 2. Vlera e shtuar sipas madhësisë së kompanive



Burimi: INSTAT

2. PAGA MINIMALE, PËRKUFIZIMI DHE DINAMIKAT E FUNDIT TË POLITIKAVE NË SHQIPËRI

Paga minimale (e referuar gjithashtu si kufiri minimum i pagës të përcaktuar nga shteti) i referohet pagës më të ulët që punëdhënësit u kërkohet ligjërisht të paguajnë punonjësit e tyre. Është shuma minimale e shpërbllimit që një

punëdhënësi i kërkohet të paguajë punëmarrësit për punën e kryer gjatë një periudhe të caktuar, e cila nuk mund të reduktohet me një marrëveshje kolektive ose një kontratë individuale⁶. Qëllimi i ligjeve/akteve për pagën minimale është të

⁶ https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm

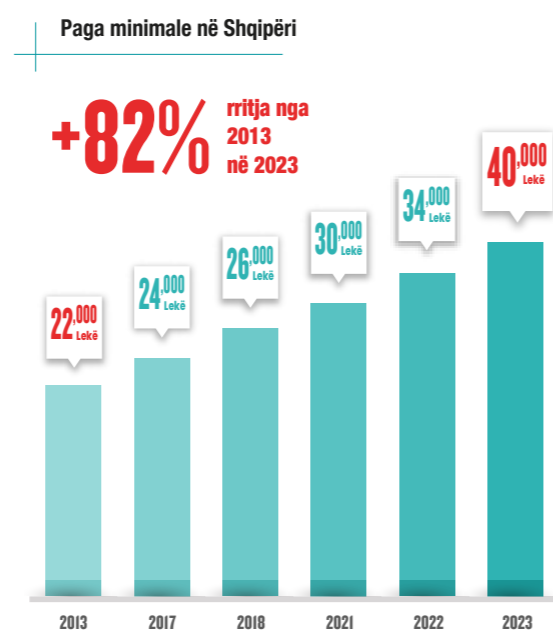
sigurojnë që punëtorët të paguhen me një pagë të drejtë që u lejon atyre të plotësojnë nevojat e tyre themelore dhe të mbështesin veten dhe familjet e tyre. Pagat minimale mund të jenë gjithashtu një element i një politike për të kapërcyer nivelin e varfërisë dhe për të reduktuar pabarazinë, duke përshirë ato midis burrave dhe grave, duke promovuar të drejtën për shpërbllim të barabartë për punë me vlerë të barabartë⁷.

Sipas OECD-së, nivelet e pagave të përcaktuara ngashtet janë levamë drejtpërdrejtë politikave që qeveritë kanë për të ndikuar në shpërndarjen e niveleve të pagave. Pagat minimale janë justifikuar si një masë për: i) sigurimin e pagës së drejtë dhe kundërbalancimin e efekteve negative të fuqisë së tregut të punës; ii) pagesën e punës; iii) rritja e të ardhurave tatimore dhe/ose pajtueshmërisë tatimore duke kufizuar shtrirjen e nën-deklarimit të pagave; dhe iv) sigurimin e një spirance për negociatat kolektive, veçanërisht për punëtorët vulnerabël me fuqi të ulët negociuese. Me inflacionin që arrin nivele që nuk janë parë në katër dekadat e fundit në shumicën e vendeve të OECD-së dhe duke goditur në mënyrë disproporcionale familjet më të cënueshme dhe me të ardhura të ulëta, pagat minimale mund të bëhen një mjet edhe më i rëndësishëm për të mbrojtur standardin e jetesës së punëtorëve me pagë të ulët duke mbajtur inflacionin dhe financat publike nën kontroll. Përtej rritjes së pagës minimale, duhet të mobilizohen mjete të tjera për të mbrojtur të ardhurat e familjeve në nevojë, nga negociatat me dhe ndërmjet partnerëve socialë deri te bonuset e synuara dhe të përkohshme të energjisë deri te përfitimet në punë dhe transfertat e tjera sociale. Punëtorët nuk mund të thithin vetëm kostot e inflacionit.

7 https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang-en/index.htm

As kompanitë apo qeveritë nuk munden⁸. Paga minimale në Shqipëri përcaktohet nga Këshilli i Ministrave dhe tipikisht ndjek një qasje të konsultimit të gjerë në Këshillin Kombëtar të Punës. Ky i fundit është një organ konsultativ që përfaqëson organizatat e punëmarrësve, organizatat e punëdhënësve dhe agjencitë e tjera qeveritare në një platformë trepalëshe dialogu me partnerët socialë, ku diskutohen dhe merren parasysh: faktorët ekonomikë, zhvillimi ekonomik, rritja e prodhimit dhe ulja e papunësisë, si dhe faktorë të tjerë socialë që ndikojnë në standardet e jetesës.

Figura 3. Ecuria e rritjes së pagës minimale në Shqipëri



Burimi: INSTAT & VKM⁹

Sipas Draft-Strategjisë Kombëtare për Punësim

8 Minimum wages in times of rising inflation-OECD, December 2022

9 Referencë publikimet e Këshillit të Ministrave dhe Vendimi i KM 809 datë 26.12.2008, Vendimi i KM 1025 datë 16.12.2020, Vendimi i KM 158 datë 12.03.2022, Vendimi i KM 604 datë 14.09.2023 Vendimi 2022 dhe Co.201.

dhe Aftësi i konsultuar gjatë 2022, vlera e pagës minimale duhet të reflektojë ndryshimet ekonomike, standardet e jetesës dhe rritjen e produktivitetit¹⁰.

Raporti i pagës minimale nominale ligjore ndaj pagës mesatare në ekonomi, indeksi Kaitz, është rritur në vitet e fundit, i vlerësuar me rreth 0,59 ne 2021, nga 0,42 në 2017, i cili është më i lartë se mesatarja e vendeve evropiane (nga 0,33 deri në 0,48). Ky raport është akoma më i lartë në disa sektorë, si bujqësia, industria nxjerrëse, ndërtimi, tregëtia, ku nënraportimi në paga mund të jetë më i lartë se në sektorët e tjerë. E njëjta reflekton edhe në grup profesionesh. Në këtë analizë mund të vihen re edhe hendeku gjinor në paga. **Pagat e sektorit privat janë gjithashtu më të ulta se pagat mesatare dhe pagat e sektorit publik.**

Krahas rritjes së fundit të pagës minimale prej 40.000 lekësh dhe me efekt ligjor që nga 1 prilli 2023, Këshilli i Ministrave parashikoi kompensim financiar për shkak të rritjes së kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, për çdo punonjës me pagë minimale, subjekt i kësaj rritjeje. VKM 114 datë 01.03.2023 parashikon që kompensimi financiar jepet në masën e kontributeve sociale dhe shëndetësore të llogaritura mbi rritjen e pagës minimale nga 34.000 lekë në 40.000 lekë, për çdo punonjës me një pagë minimale, për çdo muaj, për periudhën kontributive prill 2023-dhjetor 2023. *Kompensimi financiar është në masën 1.674 lekë/muaj për çdo punonjës.* Përfitues të këtij kontributi financiar janë subjektet që ushtrojnë aktivitetet në sektorët ekonomikë të nomenklaturës së veprimtarive ekonomike në industrinë përpunuese, bujqësi, pyje dhe peshkim. Efekti financiar i kësaj mbështetjeje lloga-

10 <https://konsultimipublik.gov.al/Konsultime/Detaje/561>

ritet në shumën 452.000.000 lekë.

Në vijim të masave të mësipërme, qeveria ka nisur një plan kombëtar për rritjen e pagave në sektorin publik, duke iu referuar rritjes së pagave të tilla për segmente dhe kategori të ndryshme sektorësh. Megjithatë, deri më sot nuk ka asnjë dokument të publikuar që detajon informacionin për aspektet financiare, kufinj të modalitetet e një rritjeje të tillë dhe as burimet financiare që do të mbështesin këtë plan.

Nga konsultimet e Sekretariatit me aktorët e biznesit, vlerësohet se një rritje e tillë do të ndikojë edhe në rritjen e kurbës së pagave mesatare në sektorin privat.

Në vijim të sa më sipër dhe në mënyrë shumë të diskutuar, kësaj mase i ka paraprirë edhe miratimi në Kuvendin e Shqipërisë i Ligjit "Për Tatimin mbi të Ardhurat", i cili ndër të tjera zhvendos nga kategoria e biznesit të vogël për qëllime të zbatimit të tatimit të thjeshtuar mbi të ardhurat 0 deri në 2029, ata tatimpagues që janë regjistruar si sipërmarrës individualë në regjistrin tregtar dhe ofrojnë shërbime profesionale. Këta të fundit parashikohet t'i nënshtrohen një tatimi progresiv mbi të ardhurat e tyre me efekt që nga 1 janari 2024.

Gjatë procesit tonë të konsultimit, disa biznese të segmentit fason, e konsiderojnë aplikimin e skemës aktuale të tatimit mbi të ardhurat/pagat (tatimi progresiv) si të ndërlikuar për shkak të fragmentimit të saj për qëllime të llogaritjes në shumë fasha, veçanërisht për sipërmarrjet e vogla dhe të mesme¹¹. Megjithatë, kjo vlerësohet si një çështje që duhet analizuar më tej ndoshta përmes një studimi më të thellë në të ardhmen.

11 Duke qenë se paga mesatare pritet të rritet ndjeshëm në muajt në vijim, ka edhe pritsshmëri për rritje të kufirit minimal mbi të cilin aplikohet aplikimi i taksës progresive.

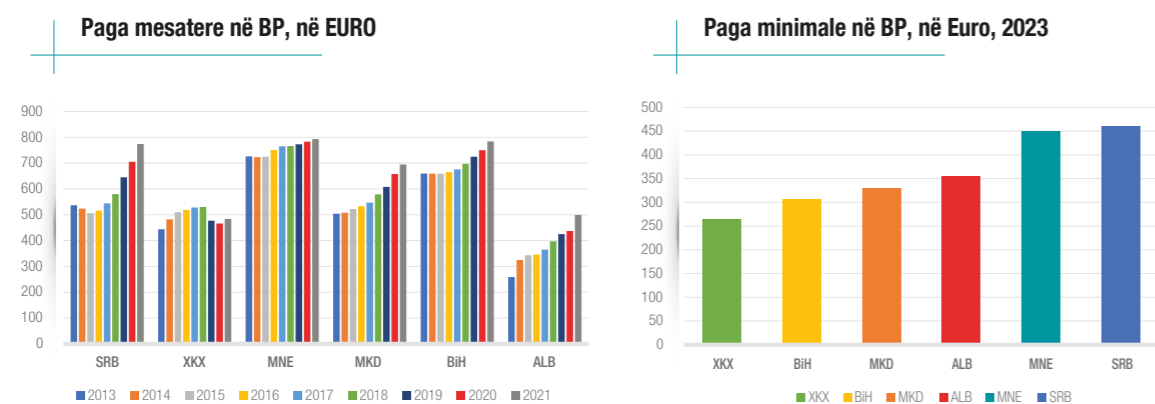
3. NJË PASQYRË E PAGËS MINIMALE DHE MESATARE NË BALLKANIN PERËNDIMOR

Të dhënat e publikuara tregojnë se në mesin e vendeve të Ballkanit Perëndimor, Kosova ka pagën minimale më të ulët, ndërsa Serbia më të lartë. Shqipëria renditet e treta për sa i përket pagës minimale, me një normë prej 356 Euro për vitin 2023. Megjithatë, kur krahasohen vendet bazuar në pagat e tyre mesatare duke përdorur të dhënat e vitit 2021,

Shqipëria renditet e fundit, ndërsa Mali i Zi ka pagën mesatare më të lartë mes të gjitha këtyre vendeve.

Sipas Raportit të Rregullt Ekonomik të Bankës Botërore, vjeshtë 2022 *“Mungesat e fuqisë punëtore dhe inflacioni i lartë në Ballkanin Perëndimor kanë krijuar presione mbi pagat, të cilat mund të ngadalësojnë ritmin e punësimit nga firmat. Ekonomitë e rajonit po njoftojnë rritje të pagave minimale për të kompensuar rënien e të ardhurave reale për shkak të inflacionit”*.

Figura 4. Paga minimale dhe ajo mesatare në Ballkanin Perëndimor



Burimi: Zyrat statistikore të vendeve dhe llogaritje të Sekretariatit

4. MBI PRODUKTIVITETIN DHE KONKURRUESHMËRINË

Rritja e produktivitetit¹² mund të ketë kuptime dhe implikime të ndryshme për kompani të ndryshme. Në përgjithësi, i referohet aftësisë së një kompanie për të prodhuar më shumë

prodhim me të njëjtin nivel inputi, gjë që mund të rezultojë në fitime më të larta, efikasitet të përmirësuar dhe përdorim më të mirë të burimeve¹³. Për kompanitë prodhuese, rritja e produktivitetit mund të nënkuptojë aftësinë për të prodhuar më shumë mallra duke përdorur të njëjtat pajisje dhe fuqi punëtore, duke rezultuar në

12 Produktiviteti zakonisht përkufizohet si një raport midis vëllimit të prodhimit dhe vëllimit të inputeve. Me fjalë të tjera, ai mat se sa me efikasitet inputet e prodhimit, si puna dhe kapitali, po përdoren në një ekonomi për të prodhuar një nivel të caktuar të prodhimit. Ekzistojnë matje të ndryshme të produktivitetit dhe zgjedhja ndërmjet tyre varet ose nga qëllimi i matjes së produktivitetit dhe/ose disponueshmëria e të dhënave.

13 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_productivity#:~:text=Labour%20productivity%20measures%20the%20amount,output%20per%20input%20of%20labour

norma më të larta prodhimi dhe rritje të fitimeve. Për kompanitë e bazuara në shërbime, produktiviteti mund të matet nga aftësia për të trajtuar më shumë klientë ose klientë në të njëjtën kohë ose me të njëjtin numër punonjësish, duke çuar në përmirësimin e kënaqësisë dhe përfitimit të klientit. Për kompanitë e bazuara në njohuri, rritja e produktivitetit mund të nënkuptojë përmirësimin e proceseve, reduktimin e joefikasitetit dhe maksimizimin e rezultatit nga punonjësit, duke rezultuar në ide dhe zgjidhje më inovative¹⁴. Rritja e produktivitetit të punës është një dimension kyç i performancës ekonomike dhe një shtytës thelbësor i ndryshimeve në standardet e jetesës. Rritja e produktit të brendshëm bruto (PBB) për frymë mund të ndahet në rritjen e produktivitetit të punës, e matur si rritje në PBB për orë të punuar dhe ndryshime në shkallën e përdorimit të punës, e matur si ndryshime në orët e punës për frymë¹⁵.

Në përgjithësi, rritja e produktivitetit zakonisht shihet si një rezultat pozitiv për kompanitë, duke çuar në konkurrencë më të madhe, përfitueshmëri dhe mundësi rritjeje. Rritja e produktivitetit mund të përkthehet në paga më të larta dhe kushte më të mira pune për punëtorët. Dhe në terma afatgjatë, rritja e produktivitetit është çelësi për krijimin e vendeve të punës¹⁶.

Konkurrueshmëria e Ndërmarrjeve Mikro, të Vogla dhe të Mesme (NMVM) mund të ndikohet nga pagat në disa mënyra. Nga njëra anë, pagat më të larta mund ta bëjnë më sfiduese për NMVM-të të konkurrojnë me kompanitë më të

14 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_productivity#:~:text=Labour%20productivity%20measures%20the%20amount,output%20per%20input%20of%20labour

15 <https://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/40526851.pdf>

16 https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/PublicInformation/newsitems/WCMS_340867/lang-en/index.htm

mëdha që kanë më shumë burime dhe ekonomi në shkallë. Nëse NMVM-të nuk janë në gjendje të ofrojnë paga konkurruese, ato mund të luftojnë për të tërhequr dhe mbajtur punëtorë të kualifikuar, gjë që mund të ndikojë negativisht në produktivitetin dhe përfitimin e tyre. Nga ana tjetër, pagesa e pagave më të larta mund të ketë përfitime edhe për NMVM-të. Mund të ndihmojë në përmirësimin e motivimit, kënaqësisë dhe besnikërisë së punonjësve, gjë që mund të çojë në rritjen e produktivitetit dhe punës me cilësi më të mirë. Për më tepër, ofrimi i pagave më të larta mund të ndihmojë në dallimin e NMVM-ve nga konkurrentët e tyre dhe t'i pozicionojë ato si punëdhënës të zgjedhur, gjë që mund të jetë veçanërisht e rëndësishme në tregjet e vogla të punës.

5. DISA EVIDENCA NGA RAPORTET NDËRKOMBËTARE

(1) *Progres Raporti i BE për Shqipërinë 2022*
Rritja nominale e pagave u përshpejtua në 6,6% në 2021 nga 2,4% në 2020, duke reflektuar pjesërisht një ulje të pagave nën raportuar. Mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar dhe rritja e pagave në sektorin publik, kryesisht në shëndetësi dhe arsim, e çuan pagën mesatare mujore nominale në 465 Euro në 2021. Një rrjedhje e të dhënave për pagat e rreth 630.000 qytetarëve në vitin 2021 mundësoi një njësi të posaçme kundër informalitetit të krijuar së fundmi. të Qeverisë për të adresuar praktikën e përhapur të nën-deklarimit të pagave në nivel biznesi individual dhe *organet tatimore përsëritën thirrjen e tyre ndaj bizneseve dhe të vetëpunësuarve që të korrigjojnë deklaratat e tyre përkatëse të të ardhurave*. Këto masa reduktuan ndjeshëm numrin e punonjësve që marrin pagën minimale (rreth 243 euro) dhe kontribuan në rritjen statistikore të pagave.

(2) ILO

- » Deklarata e 100-vjetorit të ILO-s për të Ardhmen e Punës

Deklarata thekson rëndësinë e pagave minimale adekuate, ligjore ose të negociuara.

Deklarata bën thirrje që institucionet e punës të forcohen për të garantuar mbrojtjen e duhur të të gjithë punëtorëve dhe rikonfirmon rëndësinë e vazhdueshme të marrëdhënieve të punës, duke njohur njëkohësisht shkallën e informalitetit dhe nevojën për të arritur kalimin në formalitet. Në këtë kontekst, të gjithë punëtorët duhet të gëzojnë mbrojtje adekuate, duke pasur parasysh respektimin e të drejtave të tyre themelore; kufijtë maksimalë të kohës së punës; siguria dhe shëndeti në punë; dhe “një pagë minimale adekuate, ligjore ose e negociuar”. *Pagat janë me të vërtetë një dimension kyç i mirëqenies së punëtorëve dhe familjeve të tyre, dhe pagat minimale të përshatshme janë një kërkesë thelbësore për një qasje të përqendruar te njeriu në botën e punës.*

- » Udhëzuesi i Politikës së Pagës Minimale të ILO-s

Në vendosjen e pagave minimale adekuate, qeveritë duhet të bëjnë çdo përpjekje për të siguruar konsultimin e plotë dhe, sa më shumë të jetë e mundur, pjesëmarrjen e drejtpërdrejtë, në baza të barabarta, të partnerëve socialë në krijimin dhe funksionimin e sistemeve të pagave minimale. Siç theksohet në **Udhëzuesin e Politikës së Pagës Minimale të ILO**, konsultime të tilla mund të jenë efektive vetëm kur ato kryhen hapur dhe mbahen përpara se të merret ndonjë vendim nga autoritetet publike (ILO, 2016). Kjo për shkak se dialogu social njeh

një interes të përbashkët për mirëqenien e bizneseve dhe punëtorëve dhe familjeve të tyre, pavarësisht nga pikëpamjet divergjente të aktorëve përkatës në disa raste. Për vendimmarrësit, dialogu social është gjithashtu një mundësi e rëndësishme për marrjen e informacionit të dobishëm dhe për përfshirjen e partnerëve socialë përkatës në një hartim efektiv të politikave¹⁷.

(3) OECD

Disa aspekte mbi pagat minimale në kohën e inflacionit në rritje

Koordinimi efektiv i rregullimeve të pagës minimale me dispozitat e tjera të taksave dhe përfitimeve, duke përfshirë masat e jashtëzakonshme të marra për të zbutur efektin e krizës, është thelbësor për të siguruar që rritja e vlerës totale të pagës minimale të përkthehet në një rritje reale duke kufizuar rritjen e kostove të punës për punëdhënësit dhe duke mbajtur nën kontroll koston për buxhetet publike. Në disa vende, paga minimale ligjore, zyrtarisht ose joformalisht, përdoret si referencë për rregullimin e mjeteve të tjera të politikave, të tilla si minimumet sociale, grupet e tatimit mbi të ardhurat dhe pragjet e pranueshmërisë së të ardhurave me implikime që mund të shkojnë përtej përfituesve të pagave minimale. Pagat minimale ligjore janë leva më e drejtpërdrejtë e politikave që qeveritë kanë për të ndikuar në nivelet e pagave në fund të

¹⁷ Kjo nxit përfshirjen dhe pranueshmërinë nga partnerët socialë, gjë që do të lejojë zbatimin më të suksesshëm. Dialogu social është gjithashtu thelbësor në minimizimin e keqkuptimeve dhe tensioneve, duke kontribuar kështu në ruajtjen dhe forcimin e paqes sociale dhe industriale. Për më tepër, është e rëndësishme të përfshihen ekspertë të pavarur dhe zyra kombëtare statistikore në procesin e dialogut social. Meqenëse pjesëmarrësit e ndryshëm në dialogun social duhet të kenë qasje paraprake në informacionin përkatës për të formuluar pikëpamjet e tyre, qeveritë duhet t'i kushtojnë burime të mjaftueshme mbledhjes së statistikave mbi pagat dhe të dhënat e tjera përkatëse.

shpërndarjes. Pagat minimale janë justifikuar si një masë për: i) sigurimin e pagës së drejtë dhe kundërbalancimin e efekteve negative të fuqisë së tregut të punës të firmave; ii) pagesën e punës; iii) rritja e të ardhurave tatimore dhe/ose pajtueshmërisë tatimore duke kufizuar shtrirjen e nën-raportimit të pagave; dhe iv) sigurimin e një mase mbështetëse për negociatat kolektive, veçanërisht për punëtorët vulnerabël me fuqi të ulët negociuese.

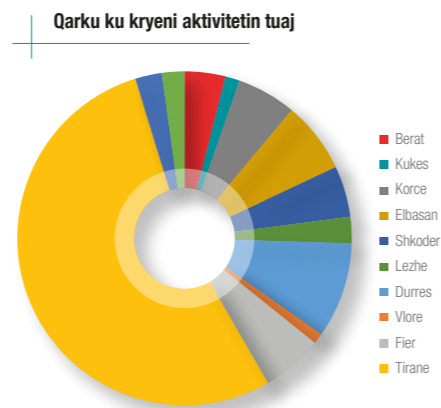
Përveç sa më sipër, studimet e OECD japin shembuj të mekanizmave dhe metodave të ndjekura në lidhje me indeksimin e pagave¹⁸. Në disa vende, si Belgjika, Franca, Luksemburgu dhe Polonia, paga minimale indeksohet zyrtarisht dhe automatikisht me çmimet (Shtojca III). Belgjika, Franca dhe Luksemburgu e lidhin pagën minimale me evolucionin e çmimeve (në të kaluarën) (në Belgjikë dhe Luksemburg mekanizmi i indeksimit është i njëjtë me atë për pagat e përgjithshme ndërsa në Francë formula gjithashtu merr para-

sysh rritjen e pagave reale) dhe disa rritje mund të zbatohen në vitet me inflacion të lartë. Polonia e lidh atë me zhvillimet e ardhshme të çmimeve dhe e korrigjon atë *ex post* në rast të diferencës midis parashikimeve dhe normës së realizuar. Në Holandë, ekziston gjithashtu një formë indeksimi, por, në këtë rast, paga minimale nuk indeksohet me çmimet, por me pagat e negociuara. Sekretariati i KI ka qenë proaktiv për të sjellë në tryezën e diskutimit çështjet me të cilat përballet ekosistemi shqiptar i sipërmarrjes në lidhje me kapitalin njerëzor, aftësitë dhe produktivitetin e ulët në nivel firme që pengon konkurrueshmërinë. Në KI janë miratuar disa rekomandime dhe masa konkrete dhe i janë drejtuar Qeverisë dhe agjencive të saj. Aneksi IV përmban ato rekomandime që janë ende për t'u zbatuar ose janë aktualisht në progres dhe kërkojnë vëmendje të vazhdueshme si nga sektori publik ashtu edhe nga ai privat për zbatimin e tyre të suksesshëm.

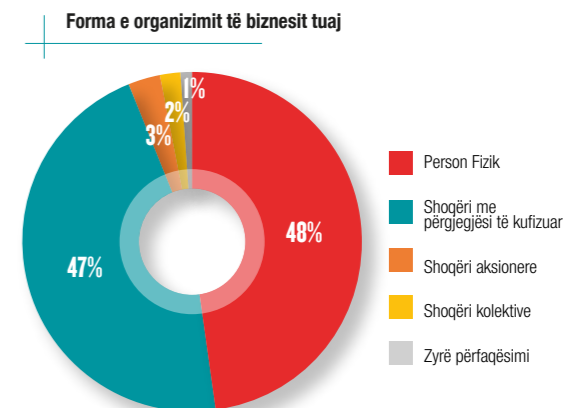
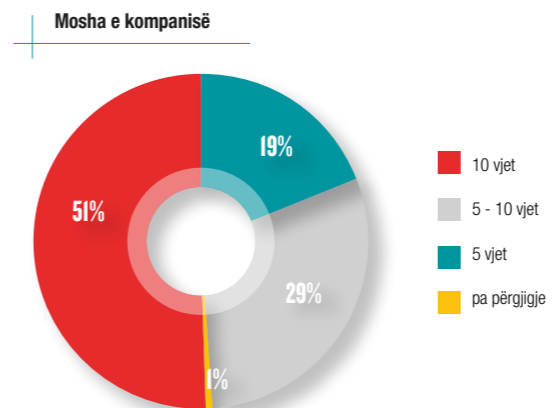
¹⁸ Minimum Wages in Times of Rising Inflation-OECD, December 2022, faqe 7.

GJETJE DHE ANALIZA

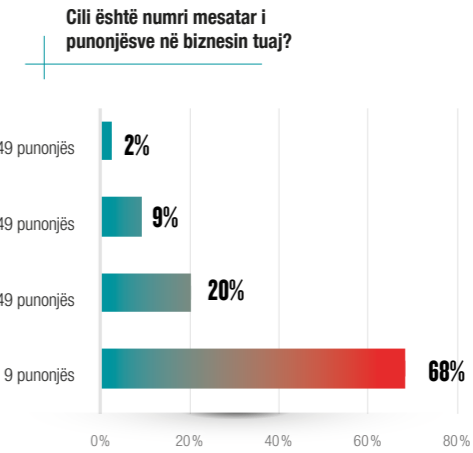
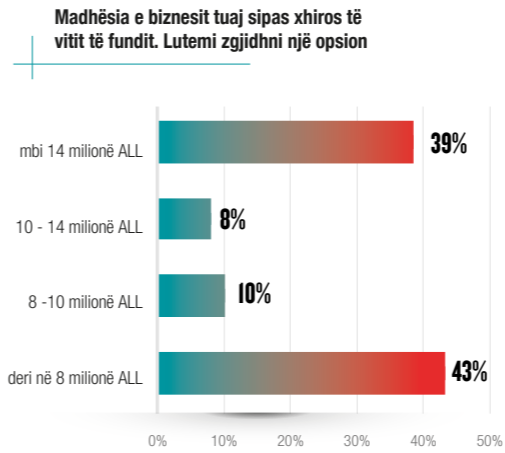
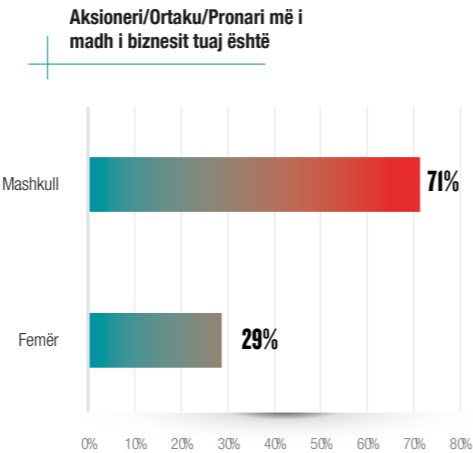
Figura 5. Profili i kampionit



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023



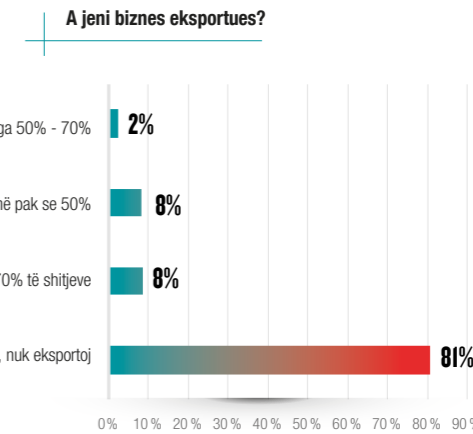
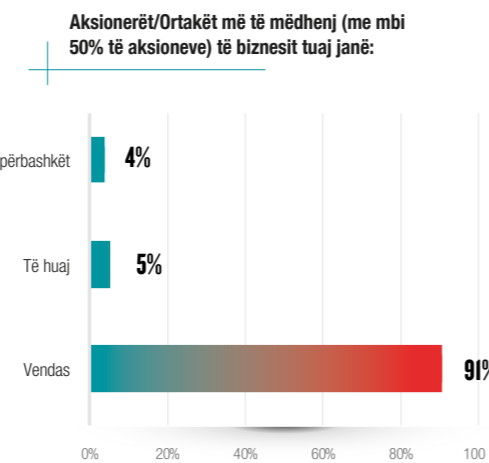
Gjetjet kryesore të këtij dokumenti përmbledhen në tre shtylla kryesore sipas shqetësimeve të ngritura nga bizneset gjatë takimeve dhe anketimit: (i) Produktiviteti i punës, (ii) Aspektet e konkurrencës, (iii) Mbështetja e politikave dhe e Qeverisë.



1. SFIDAT DHE PERSPEKTIVA E SIPËRMARRËSVE MBI NDIKIMIN E PAGËS MINIMALE NË PRODUKTIVITET DHE KONKURRUESHMËRINË

REZULTATE TË ANKETIMIT

Sekretariati nisi një anketim të shkurtër gjatë muajit Mars 2023 që synonte të vlerësonte këndvështrimin e sektorit privat mbi lëvizjen e qeverisë për të rritur pagën minimale. Përgjigjet janë marrë nga gjithsej 506 ndërmarrje të vendosura në qarqe të ndryshme. Më poshtë paraqitet një përmbledhje e kampionit të anketimit.



Shumica e bizneseve janë në qarkun e Tiranës dhe mbi gjysma e kompanive të anketuara kanë aktivitet për më shumë se një dekadë. Në pjesë më madhe janë të strukturuar si persona fizikë ose shoqëri me përgjegjësi të kufizuar dhe janë kryesisht në pronësi shqiptare. Pronarët meshkuj menaxhojnë 71% të kompanive dhe 43% kanë një xhiro më të vogël se 8 milionë lekë, ndërsa 39% kanë një xhiro mbi 14 milionë lekë. Gati 70% e kompanive punësojnë nëntë ose më pak punëtorë, dhe fokusi i tyre kryesor është në industrinë e shërbimeve. Vetëm 16% e bizneseve eksportojnë produktet ose shërbimet e tyre.

Më poshtë jepen shkurtimisht rezultatet e anketimit:

- » **Rritje e nevojshme:** Rreth 50% e bizneseve mendojnë se rritja e pagës minimale ka qenë e nevojshme/shumë e nevojshme. Kjo tregon se ekziston një dakortësi mbi nevojën për të përmirësuar pagat e punonjësve.
- » **Një numëri konsiderueshëm punonjësish me pagë minimale:** Një përqindje e konsiderueshme e kompanive (34%) kanë më shumë se 50% të punonjësve me pagë minimale. Kjo nxjerr në pah rëndësinë e rritjes së pagës minimale për shumë të punësuar.
- » **Rritja e kostove:** Rritja e pagës minimale ka sjellë rritje të kostove të aktiviteteve të biznesit për shumicën e kompanive (84% kanë pësuar rritje deri në 30%). Kjo është përbulluar kryesisht nga shkurtimi i fitimeve dhe rritja e çmimeve, dhe më pak me largim nga puna të punonjësve.
- » **Ndikimi në konkurrueshmëri:** Kompanitë kanë një perceptim të përzier për ndikimin e rritjes së pagës minimale në konkurrueshmërinë e tyre. Ndërsa 39% mendojnë se nuk ka pasur ndikim, 37% mendojnë se i ka bërë më pak konkurrues. Ky perceptim është **in njëjtë edhe** tek eksportuesit.
- » **Motivimi i punonjësve:** Gjysma e kompanive

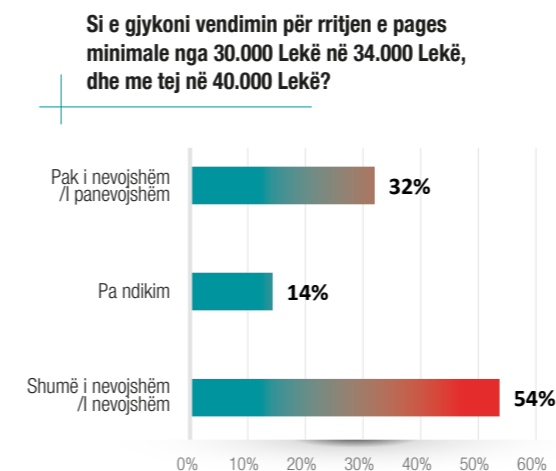
perceptojnë rritje të motivimit të punonjësve në punë (disi/mjaft), kryesisht në shërbime, turizëm dhe industri. Kjo sugjeron që pagat më të larta mund të çojnë në rritjen e moralit dhe motivimit të punonjësve.

- » **Produktiviteti:** Megjithatë, kompanitë nuk perceptojnë një rritje të produktivitetit për shkak të rritjes së pagës minimale. Vetëm 18% e tyre perceptojnë rritje të produktivitetit, kryesisht në shërbime dhe turizëm.
- » **Mbështetje për një rritje të mëtejshme:** Pavarësisht rritjes së kostove, rreth 50% e kompanive mbështesin rritjen e mëtejshme të pagës minimale, kryesisht në shërbime, tregti dhe turizëm. Rreth një e treta e kompanive mendojnë se kjo do të ndihmojë në frenimin e largimit të fuqisë punëtore në vend, kryesisht në turizëm, tregti dhe industri.

2. PRODUKTIVITETI I PUNËS DHE RITJJA E PAGËS MINIMALE

1. **Rritja e pagës minimale shihet gjerësisht si një mjet për të rritur potencialisht trendin e përgjithshëm të pagave në vend, pasi ekziston dakortësi e përgjithshme për domosdoshmërinë e saj.** Pagat e ulëta perceptohen si një faktor dominues i pakënaqësisë dhe dekurajimit për punonjësit/punëkërkuarët në tregun vendor të punës në sektorin privat, sipas të dhënave të mbledhura nga Sekretariati në një pyetësor me 262 të rinj, me rreth një të pestën e të punësuarve/punëkërkuarëve duke e përmendur atë si sfidën kryesore të tregut të punës. Referuar të dhënave të publikuara nga INSTAT, për aktivitetet ekonomike të industrisë, ndërtimit dhe shërbimeve, kostoja mesatare e punës në orë për punonjës në njësitë me kohë të plotë në Shqipëri është më e ulët se në vendet anëtare dhe kandidatë të BE-së.

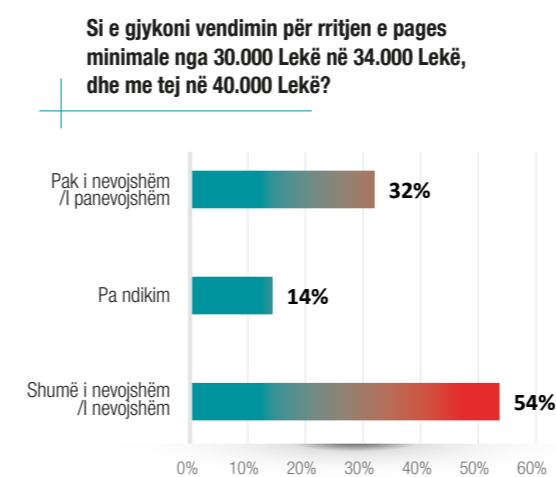
Figura 6. Rritja e pagës minimale



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

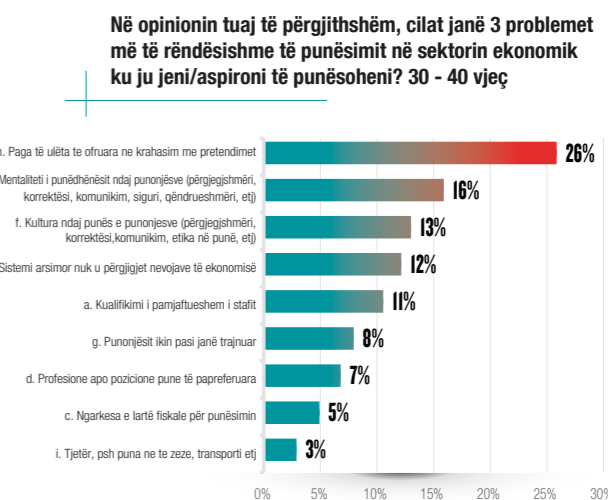
2. Sipas të dhënave të anketës, tregtia, turizmi, ndërtimi dhe industria janë sektorët ku shumica e perceptojnë një rritje të pagës minimale si të nevojshme/shumë të nevojshme. **Megjithatë, kur u pyetën për ndikimin e rritjes së pagës minimale në**

Figura 8. Rritja e pagës minimale dhe produktiviteti sipas aktivitetit



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

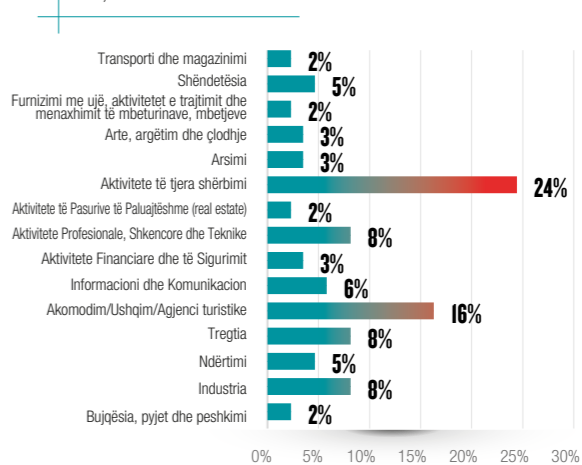
Figura 7. Sfidat kryesore në tregun e punës



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Shtator 2022

- produktivitet, 68% e kompanive raportuan se nuk kishte efekt në produktivitetin e punës. Vetëm 18% e kompanive thanë se kishte rritur produktivitetin, ku turizmi ishte sektori ku u vu re më shumë ky efekt.**

A mendoni se rritja e pagës minimale ka ndikuar produktivitetin në punë të fuqisë punëtore? Po, e ka rritur atë



Marrëdhënia midis produktivitetit të punës dhe rritjes së pagës minimale është komplekse dhe e shumëanshme. Disa argumentojnë se rritja e pagës minimale mund t'i stimulojë punëtorët të punojnë më shumë dhe të jenë më produktivë, pasi ata po paguhen me një pagë më të lartë për përpjekjet e tyre. Kjo mund të çojë në rritjen e produktivitetit të punës, veçanërisht për punëtorët me paga të ulëta, të cilët mund të kenë pasur vështirësi për të përballuar jetesën përpara rritjes së pagave dhe tani mund të kenë motivim më të madh për të punuar më shumë dhe me efikasitet. Megjithatë, të tjerë argumentojnë se rritja e pagës minimale mund të çojë në kosto më të larta të punës për punëdhënësit, gjë që përfundimisht mund të çojë në ulje të punësimit ose ulje të orëve për punëtorët. Për më tepër, ndikimi i rritjes së pagës minimale në produktivitetin e punës mund të varet nga disa faktorë, duke përfshirë kontekstin dhe industrinë specifike, madhësinë dhe llojin e punëdhënësit, si dhe sjelljen dhe motivimet e punëtorëve individualë.

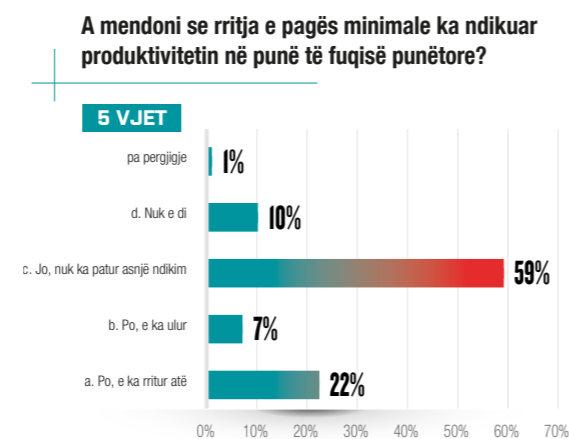
Referuar ILO¹⁹. “*Studimet e fundit kanë treguar se pagat minimale jo vetëm që ndihmojnë në reduktimin e shpërndarjes së pagave dhe kanalisimin e fitimeve të produktivitetit në pagu më të larta, por ato gjithashtu mund të kontribuojnë në produktivitet më të lartë të punës - si në nivelin e ndërmarrjes ashtu edhe në nivelin e përgjithshëm të ekonomisë.*” Në nivelin e ndërmarrjes, punëtorët mund të motivohen për të punuar më shumë. Në nivel të përgjithshëm, pagat minimale mund të rezultojnë që firmat më produktive të zëvendësojnë ato më pak produktive – dhe firmat e mbijetuara të bëhen më efikase. Këta mekanizma mund të rrisin produktivitetin e përgjithshëm të ekonomisë.

19 https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_438881/lang--en/index.htm

Megjithatë, kompanitë më të reja priren ta shohin më pozitivisht marrëdhënien ndërmjet pagës minimale dhe produktivitetit. Marrëdhënia midis produktivitetit të punës dhe rritjes së pagës minimale mund të ndikohet edhe nga mosha e një kompanie. Për kompanitë më të vjetra, një rritje e pagës minimale mund të ketë më pak ndikim në produktivitetin e punës. Kjo për shkak se këto kompani ka të ngjarë të kenë tashmë punëtorë me më përvojë dhe të kualifikuar, të cilët paguhen mbi pagën minimale dhe mund të mos preken drejtpërdrejt nga një rritje e pagës minimale. Për kompanitë më të reja, një rritje e pagës minimale mund të ketë një ndikim më të rëndësishëm në produktivitetin e punës, sepse këto kompani mund të kenë një përqindje më të lartë të punëtorëve që paguhen me pagën minimale.

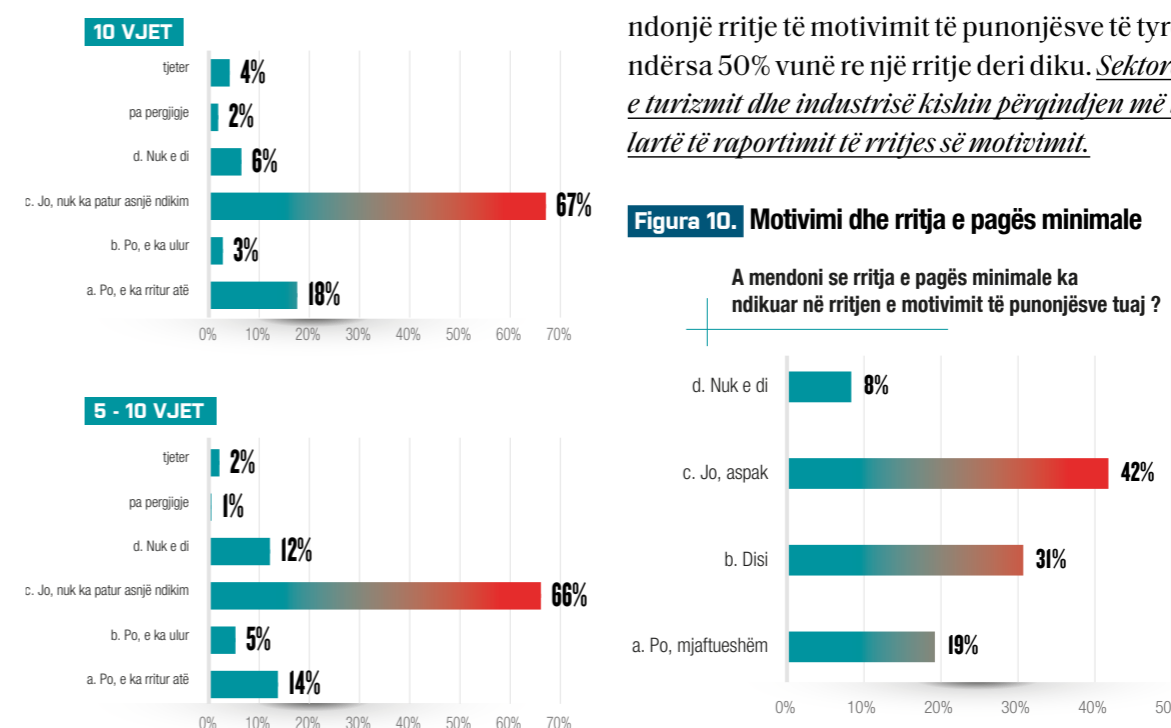
Referuar anketës, të dhënat tregojnë gjithashtu se tek kompanitë nën 5 vjeç, rreth 22% (përqindja më e lartë sipas moshës së kompanive) perceptojnë se rritja e pagës minimale do të sjellë rritje të produktivitetit të punës.

Figura 9. Rritja e pagës minimale dhe produktiviteti sipas moshës së kompanisë



ndonjë rritje të motivimit të punonjësve të tyre, ndërsa 50% vunë re një rritje deri diku. Sektorët e turizmit dhe industrisë kishin përqindjen më të lartë të raportimit të rritjes së motivimit.

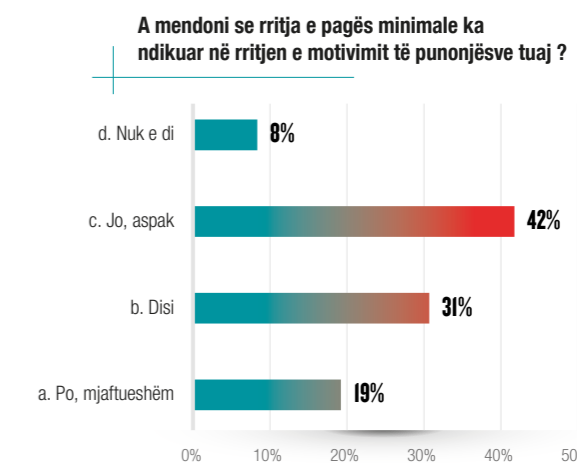
Figura 10. Motivimi dhe rritja e pagës minimale



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

3. Rritja e pagës minimale i ka dhënë vetëm një rritje të lehtë motivimit të punonjësve për të punuar dhe motivimi i punonjësve mund të ndikojë gjithashtu në produktivitet. Kur punonjësit janë të motivuar, ata kanë më shumë gjasa të bëjnë përpjekje, të punojnë më shumë dhe të qëndrojnë të përqendruar në detyrat e tyre. Ky nivel i rritur i angazhimit mund të çojë në nivele më të larta të produktivitetit, pasi punonjësit kanë më shumë gjasa të përfundojnë punën e tyre në mënyrë efikase dhe efektive.

Gjatë anketimit me 506 kompani, ne pamë edhe lidhjen midis rritjes së pagës minimale dhe nivelit të motivimit të punonjësve. Gjetjet zbuluan se 42% e menaxherëve nuk panë

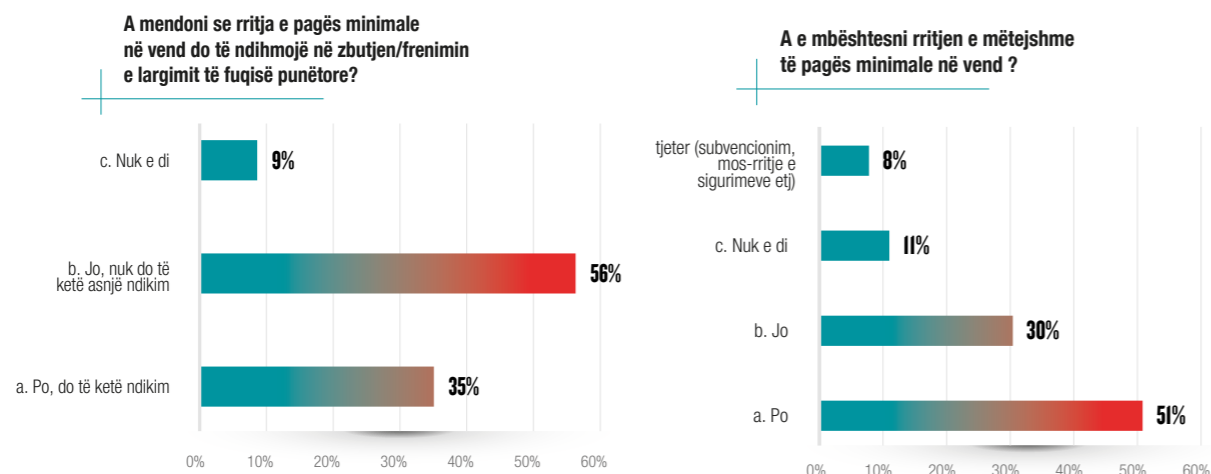


Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

Në përgjithësi, një rritje e pagës minimale mund të jetë një mjet i rëndësishëm për promovimin e motivimit dhe mirëqenies së punonjësve, por duhet të kombinohet me masa të tjera për të krijuar një mjedis pune mbështetës dhe gjithëpërfshirës që nxit angazhimin, kreativitetin dhe inovacionin.

4. Evidentohet një mbështetje e përgjithshme për rritjen e mëtejshme të pagës minimale. Ne anketuam punëdhënësit në lidhje me qëndrimin e tyre për mundësinë e rritjes së mëtejshme të pagës minimale dhe zbuluam se 51% ishin mbështetëse të idesë. Për më tepër, një e treta e kompanive shprehën besimin se një masë e tillë mund të ishte efektive në frenimin e emigrimit të fuqisë punëtore nga vendi.

Figura 11. Rritje të mëtejshme të pagës minimale dhe fuqisë punëtore



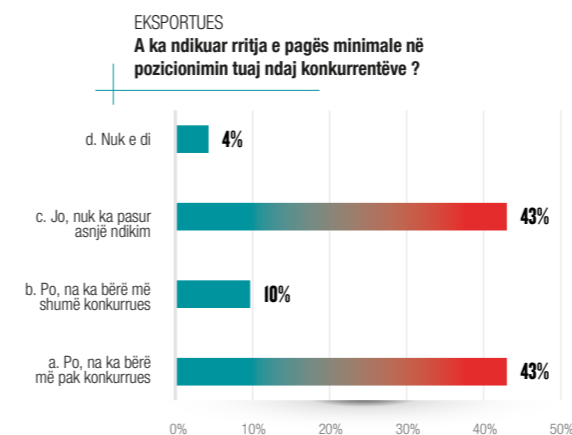
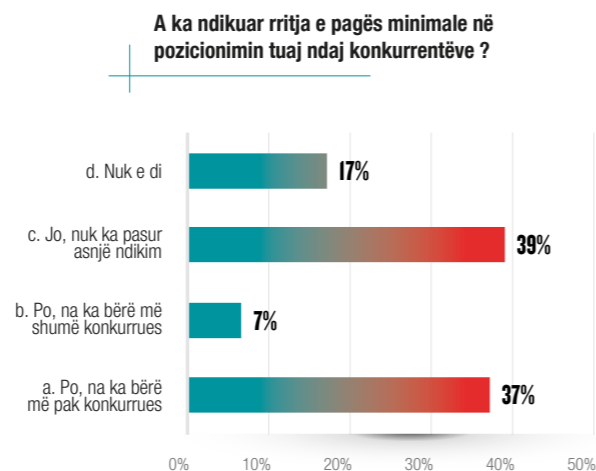
Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

3. NDIKIMI I KONKURRUESHËRISË NGA RITJJA E PAGËS MINIMALE

5. Kompanitë janë të ndara për ndikimin e pagave minimale në konkurrueshmëri.

Sipas rezultateve të anketës, 39% e kompanive nuk besojnë se paga minimale ka ndikuar në konkurrueshmërinë e tyre, ndërsa 37% e kompanive besojnë se rritja e pagës minimale i ka bërë ato më pak konkurruese. I njëjti model u vërejt në kompanitë eksportuese, ku 43% raportuan një rënie të konkurrueshmërisë (38% e të cilave ishin në industrinë përpunuese), ndërsa 43% nuk raportuan asnjë ndikim në konkurrueshmërinë e tyre. Sipas aktivitetit të kompanisë, tregtia, industria dhe turizmi perceptohen si më pak konkurruese.

Figura 12. Ndikimi i rritjes së pagës minimale në konkurrueshmëri.



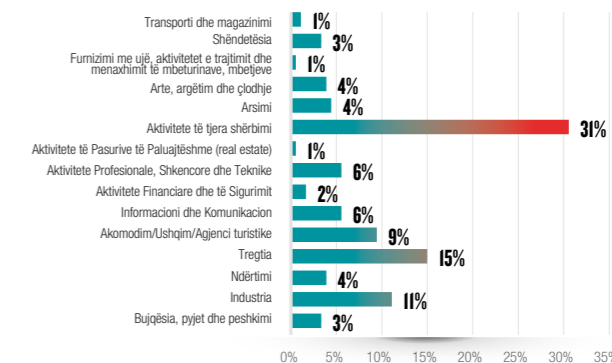
Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

Ndikimi i rritjes së pagës minimale në konkurrueshmërinë e një kompanie mund të varet nga disa faktorë. Nga njëra anë, një rritje e pagës minimale mund të çojë në kosto më të larta të punës për punëdhënësit, gjë që mund të zvogëlojë përfitimin dhe konkurrencën, veçanërisht për bizneset e vogla ose ato që operojnë në industri me marzhe të pakta fitimi.

Nga ana tjetër, një rritje e pagës minimale mund të ketë edhe disa efekte pozitive në konkurrueshmërinë e një kompanie. Për shembull, nëse edhe konkurrentët e një kompanie i nënshtrohen të njëjtës rritje të pagës minimale, atëherë kompanitë përballen me të njëjtat kosto të rritura. Në nivelin makroekonomik, është vërejtur se pagat minimale mund të nxisin firmat me produktivitet të ulët të largohen nga tregu dhe firmat me produktivitet më të lartë të zgjerohen – duke rritur kështu efikasitetin e përgjithshëm të ekonomisë. Rritja e pagës minimale lejon firmat më produktive të zëvendësojnë firmat më pak produktive dhe detyron firmat ekzistuese të forcojnë konkurrueshmërinë²⁰.

20 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_476157.pdf

A ka ndikuar rritja e pagës minimale në pozicionimin tuaj ndaj konkurrentëve? Po, na ka bërë më pak konkurrues



Në përgjithësi, ndikimi i rritjes së pagës minimale në konkurrueshmërinë e një kompanie do të varet nga konteksti specifik, duke përfshirë industrinë, madhësinë e kompanisë dhe shkallën në të cilën koston e punës faktorizohen në strukturën e përgjithshme të kostonë.

6. Kompanitë shqiptare raportojnë se kanë një numër të lartë punonjësish të siguruar në nivelin e pagës minimale. Rritja e pagës minimale ka një pasojë të qartë të rritjes së shpenzimeve për personelin, ku mbi 50% e kostove i atribuohen këtij faktori për një të katërtën e kompanive të anketuara. Sipas rezultateve të anketimit, një pjesë e konsiderueshme e punonjësve marrin pagën minimale, deri në 50% e punëtorëve i përkasin kësaj kategorie për 66% të kompanive të anketuara. Në të kundërt, mbi 50% e punonjësve fitojnë pagë minimale për 34% të kompanive të anketuara, ku shumica e tyre janë në turizëm, tregti dhe sektorë të tjerë të shërbimeve. Të dhënat zyrtare tregojnë se në vitin 2022, 42,3% e punonjësve janë paguar me një pagë prej 40.000 lekësh ose më pak²¹.

21 http://databaza.instat.gov.al/pxweb/sq/DST/START__PKP/

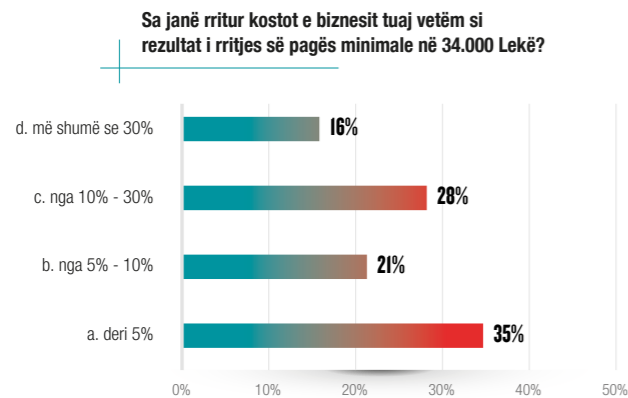
Figura 13. Shpërndarja e punonjësve kontribues sipas intervaleve të pagës mesatare mujore bruto

mesatare e 3mujore	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
deri në pagën minimale - 40.000 lekë	59.8	57.9	58.9	57.0	55.6	53.9	51.6	49.0	42.3
40.001- 50.000 lekë	11.3	11.3	10.8	10.4	10.9	11.4	11.5	11.1	13.6
50.001- 60.000 lekë	10.2	11.1	10.8	9.8	9.4	8.9	8.8	7.9	8.5
60.001-95.000 lekë	12.8	13.5	13.3	16.0	16.7	18.1	19.7	22.6	24.3
95.001-120.000 lekë	2.7	2.8	2.8	3.1	3.3	3.5	3.8	4.2	4.9
Mbi 120.000 lekë	3.2	3.5	3.5	3.8	4.0	4.4	4.7	5.4	6.4

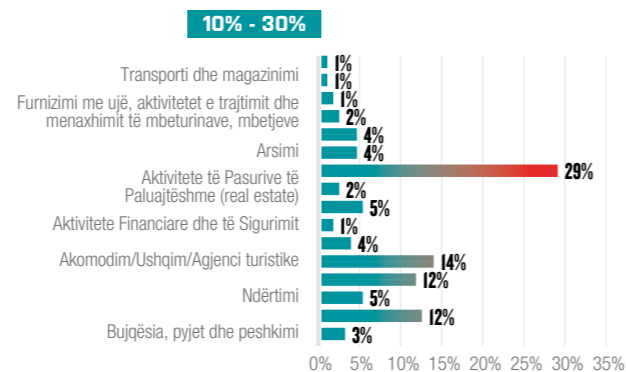
Burimi: INSTAT, Mars 2023

Sipas rezultateve të anketimit, 84% e të anketuarve vunë re një rritje të kostove deri në 30%, ndërsa 16% përjetuan një rritje prej mbi 30%. Të dhënat zbuluan gjithashtu se kompanitë e reja kishin më shumë gjasa të përjetonin një rritje më të madhe të kostove, me 18% të bizneseve më pak se 5 vjet në treg që raportuan një rritje prej mbi 30%. *Ndoshta kjo vjen për faktin se përgjithësisht kompanitë e vjetra kanë më pak punonjës me pagë minimale në krahasim me ato më të reja.*

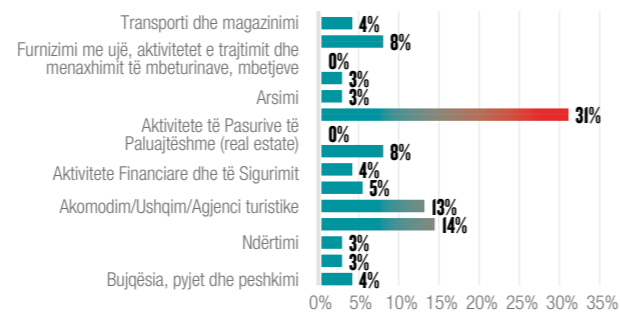
Figura 14. Rritja e kostove për shkak të rritjes së pagës minimale nga 30.000 lekë në 34.000 lekë



Sa janë rritur kostot e biznesit tuaj vetëm si rezultat i rritjes së pagës minimale në 34.000 Lekë?



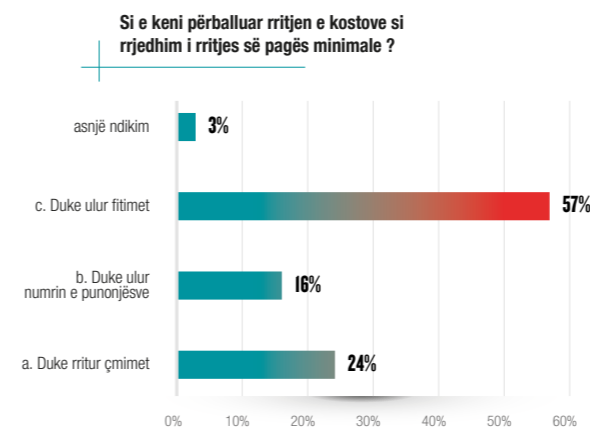
më shumë se 30%



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

7. **Rritja e pagës minimale ka sjellë ulje të fitimeve dhe rritje të çmimeve.** Sipas anketimit, kompanitë po përballen me kostot që rrjedhin nga rritja e pagës minimale duke ulur fitimet e tyre. Perceptimi i mbledhur tregon se 57% e bizneseve kanë pësuar rënie të fitimeve, 24% kanë rritur çmimet dhe vetëm 16% kanë ulur numrin e të punësuarve.

Figura 15. Si i përballojnë kompanitë rritjen e kostove nga rritja e pagës minimale??



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

8. Dëshirojmë gjithashtu të theksojmë se gjatë procesit të konsultimit, përfaqësuesit e biznesit evidentuan një përmirësim në drejtim të rimbursimit të TVSH-së, apo ambienteve të punës të mundësuar për shkak të fiskalizimit dhe dixhitalizimit të shërbimeve kryesore publike, duke mundur kështu një nivel të përmirësuar në lidhje me nivelin e teknologjisë/sistemet.

4. MBËSHTETJE E POLITIKAVE DHE AKSESI NË FINANCI

Në përgjithësi, mbështetja e qeverisë mund të luajë një rol vendimtar për të ndihmuar NMVM-

të në përballimin e sfidës së rritjes së pagave minimale dhe ruajtjes së konkurrueshmërisë në treg. Siç është evidentuar tashmë, kur pagat minimale rriten, ndërmarrjet e vogla dhe të mesme mund të përballen me sfida në këtë drejtim. Për të mbështetur NMVM-të gjatë periudhave të tilla, qeveritë mund të zbatojnë politika dhe programe të ndryshme.

9. **Edhe pse kompanitë mbështesin rritjen e pagës minimale, ato ende presin që ndihma financiare e qeverisë të ndihmojë në mbulimin e kostove të rritura të punës.** Kjo mund të ndihmojë në zbutjen e barrës financiare të NMVM-ve dhe t'ua bëjë më të lehtë ruajtjen e fuqisë punëtore. Sipas kompanive të anketuara, rritja e pagës minimale duhet të shoqërohet me (i) subvencionet e qeverisë, për ndërmarrjet që janë në industrinë përpunuese, veçanërisht të veshjeve, (ii) rritjen e pensioneve sipas përqindjes së rritjes së pagës minimale, (iii) rritja e pagave në manualët e çmimeve të ndërtimit në investimet private dhe ato publike, (iv) lufta kundër informalitetit dhe rritja e kontrolleve për deklarimin e pagës reale të punonjësve, etj.

10. **Qeveritë mund të ofrojnë kredi tati-more për NMVM-të që rrisin pagat mbi nivelin minimal, duke i inkurajuar ato të paguajnë paga më të larta dhe të përmirësojnë mbajtjen dhe produktivitetin e punonjësve.** Paga minimale duhet të rritet, por për të qenë konkurruese duhet të ketë politika mbështetëse në uljen e taksave si p.sh. tatimi mbi të ardhurat personale. Do të ishte e arsyeshme të mendonim për opsionin e kategorisë së punonjësit me kohë të pjesshme gjatë llogaritjes së kontributeve sociale.

11. **Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme përballen me pengesa në investimin në teknologji, siç perceptohet nga kompanitë, për shkak të kostove më të larta të kredisë dhe aksesit të kufizuar të qeverisë në opsionet e financimit.** I njëjti problem u vërejt edhe gjatë punës sonë për ndërkombëtarizimin e NMVM-ve, ku “Burimet e kufizuara financiare dhe aksesit në burimet jashtme të financimit i kufizojnë NMVM-të të ndërkombëtarizohen”. Sipas përfaqësuesve të industrisë së përpunimit të tekstilit, burimet financiare kufizojnë aftësinë e tyre për të hyrë në një fazë me vlerë të shtuar më të lartë të aktivitetit të tyre, duke kërkuar teknologjinë më të fundit në makineri dhe lëndë të parë. **Më konkretisht, gjatë procesit tonë të konsultimit, bizneset evidentuan se kanë aplikuar tek AIDA në fund të nëntorit 2022 për mbështetje financiare për blerje në makineri, por ende nuk kanë marrë asnjë reagim.**

5. TË TJERA

12. **Vendet në zhvillim karakterizohen shpesh nga bashkëekzistenca e një punësimi formal dhe joformal. Në vendet me nivele të larta të punësimit informal, rritja e pagës minimale mund të rrisë punësimin informal, pasi punëtorët formalë që humbasin punën e tyre absorbohen nga sektori informal i ekonomisë.**

13. **Shqipëria renditet ulët në produktivitetin e punës dhe ka nevojë për fuqi punëtore**

të kualifikuar për të rritur produktivitetin. Kultura e punës dhe kualifikimet e papërshtatshme midis punëkërkuësve mbeten shqetësimet më të përsëritura për punëdhënësit. Kjo theksohet gjithashtu si në Analizën e Nevojave për Aftësi (SNA) 2017 dhe SNA 2014. Sipas BB, “Sfida të ndryshme kufizojnë rritjen e biznesit, që reflektohen në rritjen e ulët të produktivitetit në rajonin e Ballkanit Perëndimor. Sfidat përfshijnë aksesin në financim, praktikat kundër konkurrencës së pandershme, mungesën ose teknologjinë e shtrenjtë dhe mungesën e aftësive. Ndërsa qasja në financim është raportuar gjithmonë si një sfidë e rëndësishme në rajon, kufizimet e tjera të rritjes janë bërë veçanërisht të mprehta në fazën e rimëkëmbjes, me mungesat e inputeve kryesore si teknologjia dhe aftësitë dhe egzistenca e barrierave ende të larta rregullatore për hyrjen në treg si edhe sjellje dhe politika të dobëta për adresimin e konkurrencës së pandershme.”

Rritja e pagës minimale mund të ketë gjithashtu implikime për trajnimin dhe zhvillimin e punonjësve. *Një rritje e pagës minimale mund të krijojë gjithashtu sfida për punëdhënësit në drejtim të financimit të programeve të trajnimit dhe zhvillimit.* Kur punëdhënësit u kërkohet të paguajnë paga më të larta, ata mund të kenë më pak para në dispozicion për të investuar në aktivitete trajnimi dhe zhvillimi. Kjo mund ta bëjë më të vështirë për punëdhënësit tërheqjen dhe mbajtjen e punëtorëve të kualifikuar dhe mund të rezultojë në nivele më të ulëta të produktivitetit dhe inovacionit.

REKOMANDIME

Për të adresuar çështjet e mësipërme, mund të jetë e nevojshme të kombinohen politikat e pagës minimale me masa të tjera për të promovuar praktikat moderne të menaxhimit, trajnimit, zhvillimit, stimujt tatimorë, grantet dhe subvencionet për punëdhënësit që investojnë në aftësitë dhe njohuritë e punonjësve. Kjo u mundëson punonjësve akses në mundësitë e trajnimit dhe zhvillimit që u nevojiten për të patur sukses në punë dhe për të avancuar karrierën e tyre, duke promovuar gjithashtu rritjen dhe zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik.

REKOMANDIMI 1.

Nëse konsiderohet hartimi i një politike/ plani kombëtar për pagat, atëherë qeveria në bashkëpunim me dhomat e tregtisë dhe shoqatat e biznesit duhet të inkurajojnë përfshirjen e publikut dhe ta konsiderojnë atë si një instrument për të konsultuar njëkohësisht çështjet e produktivitetit të punës dhe pagat duke përfshirë gjithashtu punonjësit dhe sindikatat e tyre në diskutime të fokusuar. Kjo mund të ndihmojë në ndërtimin e konsensusit dhe të sigurojë që interesat e të gjitha palëve të merren parasysh. Një referencë e veçantë mund të bëhet me SDG nr 8 “promovimi i rritjes ekonomike të qëndrueshme, gjithëpërfshirëse dhe të qën-

drueshme, punësimi i plotë dhe produktiv dhe puna e denjë për të gjithë”.²²

REKOMANDIMI 2.

Prioritizimi i përpjekjeve dhe ndërhyrjeve lokale për të përmirësuar kulturën e punës dhe për të ofruar punësim të denjë për të gjithë përmes edukimit të punonjësve dhe punëdhënësve për legjislacionin e punës dhe kontratat e punës - të drejtat dhe detyrimet. Zyrat e punësimit dhe kompanitë e rekrutimit duhet të ndërmarrin përgjegjësinë e konsultimit dhe qendrat e edukimit profesional duhet të

²² Referencë minutat e mbledhjes “NGA PAGAT E ULTA TEK PRODUKTIVITETIN NË PUNË”

ofrojnë trajnime të shkurtra për kandidatët për çështjet kryesore të punësimit që mund të përfshijnë (a) *përshkrimin e punës dhe përgjegjësitë*; (b) *shpërblime e mbulime sociale dhe shëndetësore*; (c) *periudha e njoftimit dhe arsytet e përfundimit*; (d) *pagesat e pushimeve dhe raportat mjekësore*; (e) *orari i punës, të drejtat organizacionale*; (e) *si të zgjidhen ankesat dhe ku të raportohet për shkeljen e legjislacionit të punës nga punëdhënësit*.

REKOMANDIMI 3.

Indeksi i pagave: Qeveria në bashkëpunim me partnerët socialë, mund të përfshihet në një proces gjithëpërfshirës të ndërtimit të konsensusit për të vlerësuar miratimin e një mekanizmi të indeksimit të pagave si për sektorin publik ashtu edhe për atë privat në baza vjetore. Shembuj të mekanizmave të indeksimit të pagave të zbatuara tashmë në vendet e OECD, siç përshkruhet në Shtojcën III, mund të shërbejnë si referencë. *Gjatë zgjedhjes së një mekanizmi, duhet të merren parasysh treguesit makroekonomikë si objektivat e inflacionit dhe papunësisë, si dhe konkurrueshmëria e bizneseve në Shqipëri. Rekomandohet që të bëhet një analizë e detajuar e faktorëve përfshirë dhe krahasim rajonal dhe objektivave ekonomike përpara se të merret ndonjë vendim në këtë drejtim.*

REKOMANDIMI 4.

Punësimi me kohë të pjesshme dhe kontributet sociale: Pavarësisht masave të ndëmarra, punësimi i padeklaruar vijon i lidhur drejtpërdrejt

me ekonominë informale dhe produktivitetin e ulët të NMVM-ve. Ky problem sistemik është evident si në punësimin plotësisht të pargjistruar ashtu edhe në atë pjesërisht të padeklaruar. Nga vrojtimet me bizneset, veçanërisht në sektorët e shërbimeve dhe turizmit, konfirmohet se sistemet jofleksibile të kontributeve sociale dhe shëndetësore janë shtytësit kryesorë të kësaj problematike. Punëdhënësve u kërkohet të paguajnë kontribute të plota mujore si për punonjësit me kohë të pjesshme ashtu edhe për ata që punojnë vetëm disa ditë në muaj. Për më tepër, punësimi i padeklaruar kontribuon në normat e larta të qarkullimit të punonjësve, veçanërisht në sektorin e turizmit, i cili lufton të mbajë punësimin me kohë të plotë gjatë gjithë vitit për shkak të natyrës së tij sezonale. ***Për të trajtuar këto çështje të ndërthurura, mund të lehtësohet pagesa e kontributeve proporcionale shoqërore dhe shëndetësore për punësimin me kohë të pjesshme, duke avokuar për pagesë pune/orë. Për përcaktimin e tarifave mujore, javore ose ditore, duhet mbajtur parasysh që punëtorët duhet të marrin kompensim të barabartë me atë të një punonjësi me kohë të plotë, siç kërkohet nga ligjet e punës të vendit. Pagesa jashtë orarit nuk duhet të përfshihet në llogaritjen e pagës minimale, pasi përbën mospërputhje të kërkohet punë jashtë orarit për të përmbushur pagën minimale ligjore. Punonjësit me kohë të pjesshme duhet të marrin një pagë minimale në përpjesëtim me orët e tyre të punës²³.***

²³ https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS_439066/lang-en/index.htm

SHTOJCA I OECD MBI PAGËN MINIMALE

- » Ekziston shqetësimi se një indeksim automatik i pagës minimale ndaj çmimeve mund të ndezë një spirale paga-çmim në kontekstin aktual të inflacionit të lartë dhe pasigurisë. Në fakt, një rritje në pagën minimale shkon përtej përfituesve të drejtpërdrejtë dhe mund të përhapet mbi ata punëtorë mbi pagat minimale, pasi kjo e fundit përdoret, zyrtarisht ose joformalisht, si një pikë referimi në negociimin e pagave kolektive dhe individuale, si dhe referencë për minimume të caktuara sociale.
- » Pagat minimale mund të kenë një ndikim të fortë në pagat në fund të shpërndarjes dhe të ndihmojnë në ruajtjen e fuqisë blerëse të punëtorëve me pagë të ulët. Sidomos në kohët e inflacionit të lartë, pagat minimale duhet të rishikohen rregullisht për të siguruar që ato të ruajnë dobinë e tyre si in-

strument politikash, siç tregohet në OECD “Employment Outlook 2022”.

- » Megjithëse pasiguria e lartë dhe ngadalësimi i rritjes ekonomike mund të sugjerojnë kujdes në rritjen e pagave minimale, në disa vende të OECD ekzistojnë marzhe për të përshtatur, të paktën pjesërisht, nivelin ekzistues të pagës minimale ligjore në mënyrë që të mbrohen ata punëtorë që janë më të ekspozuar ndaj rritjes. në çmime, veçanërisht duke pasur parasysh fuqinë e konsiderueshme të monopsonisë që kanë tregjet e punës me paga të ulëta në shumicën e vendeve të OECD. Megjithatë, është e rëndësishme të merren parasysh me kujdes si efektet ekonomike ashtu edhe ato sociale të rregullimeve të pagave minimale dhe të konsultohet me partnerët socialë dhe palët e tjera të interesuara, pasi shkëmbimet

mund të përforcohen nga pasiguria, tregjet e shtrënguara të punës dhe inflacioni. Në një kontekst të tillë, promovimi i rregullimeve të pagës minimale që janë transparente dhe të parashikueshme si për biznesin ashtu edhe për punëtorët është thelbësore.

- » Pagat minimale ligjore përcaktojnë vetëm nivelin e pagës. Mbi këtë nivel, negociatat kolektive mund të luajnë një rol të rëndësishëm në sigurimin e një pjese të drejtë të kostos së inflacionit për një pjesë të madhe të punonjësve, veçanërisht në fund dhe në mes të shpërndarjes së pagave. Për më tepër, marrëveshjet kolektive (gjithashtu ato trepalëshe në nivel kombëtar si ajo e nënshkruar së fundi në Portugali) mund t'i ndihmojnë kompanitë dhe punëtorët të gjejnë zgjidhje të përshtatura dhe ad hoc për të shmangur një spirale të çmimit të pagës, për shembull duke kufizuar rritjen (të përhershme) të pagave në këmbim për shumën të përgjithshme dhe/ose përfitime jo-paga.

- » Megjithatë, pagat minimale, qofshin ato me statut ose ato të negociuara, duhet të shihen si pjesë e një pakete më të gjerë politikash. Për të qenë më efektive, është thelbësore që politikat e pagës minimale të bashkërendohen me politikat e taksave dhe përfitimeve, në mënyrë që të sigurohet që rritja e vlerës ligjore të pagës minimale të përkthehet në pagë më të lartë, duke kufizuar rritjen e kostove të punës për punëdhënësit. Kjo është edhe më e rëndësishme në momentin aktual, kur qeveritë kanë vendosur një sërë subvencionesh dhe transfertash.

Së fundi, pagat minimale ligjore zbatohen vetëm për punonjësit. Shfaqja e formave të reja të punës, në disa raste të paguara dobët, po i detyron politikëbërësit të reflektojnë se si të zgjerojnë mbrojtjen kundër pagave të ulëta për punëtorët që janë formalisht të vetëpunësuar, por e gjejnë veten në një marrëdhënie të pabalancuar pushteti.

SHTOJCA II

Pagat sipas grupeve të profesioneve dhe Indeksit Kaitz

Grup-profesionet (sipasISCO-08 në nivel 2 shifror) – Instat, 2021	Paga mesatare			Indeksi Kaitz		
	Gjithsej	Burra	Gra	Gjithsej	Burra	Gra
Gjithsej	57 191	58 413	55 760	0,59	0,58	0,61
Ligjvënës, nëpunës të lartët administratës shtetërore dhe drejtorë ekzekutivë	98 505	97 568	100 061	0,35	0,35	0,34
Specialistë me arsim të lartë (profesionistë)	76 879	85 136	72 303	0,44	0,40	0,47
Teknikë dhe specialistë në zbatim	64 604	67 108	61 740	0,53	0,51	0,55
Nëpunësit	59 633	61 267	58 316	0,57	0,55	0,58
Punonjës të shitjeve dhe të shërbimeve	43 466	48 331	37 066	0,78	0,70	0,92
Punonjës të kualifikuar tëbujqësisë pyjeve dhe peshkimit	35 826	36 450	33 659	0,95	0,93	1,01
Zejtare, artizanë dhe profesione të lidhura me to	39 918	42 662	34 327	0,85	0,80	0,99
Punonjës të montimit dhepërdorimit të makinerive dhe pajisjeve	40 363	43 716	35 515	0,84	0,78	0,96
Punëtorë (Profesione elementare)	35 115	35 778	34 028	0,97	0,95	1,00
Forcat e armatosura	66 698	67 095	63 673	0,51	0,51	0,53

SHTOJCA III

Mbi Indeksimin e pagave

Fondi Monetar Ndërkombëtar

Pavarësisht nga pasiguria e konsiderueshme që rrethon shumicën e kostove dhe përfitimeve të pritshme që lidhen me zbatimin e indeksimit të pagave, u konstatua se mund të nxirren disa përfundime paraprake për një sërë çështjesh të rëndësishme. *Më konkretisht*, për sa i përket ndikimit inflacionist të indeksimit të pagave, është argumentuar: (1) se indeksimi i plotë i pagave ka të ngjarë të jetë më inflator nëse zbatohet gjatë një periudhe me inflacion të ulët ose të moderuar sesa gjatë një periudhe inflacioni të lartë dhe të zgjatur; (2) se indeksimi i pjesshëm dhe i pragut ka të ngjarë, *ceteris paribus*, të jenë më pak inflacionist sesa indeksimi i plotë i pagave; (3) se një spirale pagë-çmim do të ekzistojë me ose pa indeksim, por që madhësia e kësaj spirale (e cila varet në një masë të madhe nga koeficientët ax dhe bx) mund të ndikohet nga indeksimi i pagave; (4) se indeksimi i pragut mund të ndihmojë në izolimin e përcaktimit të

pagës nga ndryshimet e vogla, të përkohshme të çmimeve, por se kjo mbrojtje nuk ka të ngjarë të jetë shumë shqetësuese praktike nëse indeksimi nuk futet kur normat e inflacionit të kaluar kanë qenë të ulëta; (5) se indeksimi i pagave mund të ndihmojë në zbutjen e inflacionit (duke zëvendësuar normat aktuale të inflacionit të pritshëm) kur punëtorët kanë pritshmëri gabimisht të larta për normën e ardhshme të inflacionit dhe kur ata janë mjaftueshëm të fuqishëm për të mishëruar këto pritshmëri në kontratat e pagave; dhe (6) se indeksimi i pagave mund të çojë në një efektivitet të shtuar për politikën stabilizuese anti-inflacioniste, si duke reduktuar vonesën kohore ndërmjet ndryshimeve të kërkesës agregate dhe ndryshimet e çmimeve, ashtu edhe duke reduktuar përkohësisht humbjet e punësimit të shkaktuara nga reduktimet e kërkesës agregate; megjithatë, asnjë nga këto efekte të fundit nuk mund të parashikohet aktualisht me shumë besim.

Indeksi automatik i pagës minimale në vendet e zgjedhura të OECD

Mekanizmi i indeksimit duke përfshirë çmimet

Belgjikë	Të gjitha pagat janë të indeksuara në IÇK-në e kaluar, duke përfshirë alkoolin, duhanin dhe benzinën, por duke përfshirë karburantin për ngrohje, gazin dhe energjinë elektrike (çdo herë që IÇK rritet me 2% ose më shumë që nga rritja e fundit)
Francë	Vetëm paga minimale indeksohet në IÇK-në e kaluar për kuintilin e poshtëm (çdo herë që IÇK rritet me 2% ose më shumë që nga rritja e fundit) + gjysmë rritje e pagës reale të punonjësve të jakës blu (çdo vit dhe vetëm nëse është pozitive).
Luksemburg	Të gjitha pagat janë të indeksuara në CPI të kaluar (çdo herë që IÇK rritet me 2.5% ose më shumë që nga semestri i fundit)
Poloni	Paga minimale indeksohet me inflacionin e ardhshëm + 2/3 e rritjes së ardhshme të PBB-së nëse, në tremujorin e parë të vitit, shuma e pagës minimale është më e ulët se gjysma e pagës mesatare. Nëse parashikimet e inflacionit ndryshojnë nga indeksi real i çmimeve, një korrigjim bëhet në vitin pasardhës.
<i>Të tjera forma indeksimi</i>	
Holandë	Paga minimale është indeksuar me zhvillimet e parashikuara të pagave për gjashtë muajt e ardhshëm duke përdorur një shportë pagash të kontraktuara kolektivisht.

SHTOJCA IV

1. REKOMANDIME TË KI LIDHUR ME FUQINË PUNËTORE

- » Për të trajtuar mungesën e fuqisë punëtore në terma afatshkurtër dhe afatmesëm, pronarët e NMVM-ve duhet të përpiqen ta bëjnë punën më të qëndrueshme në drejtim të përmirësimit të paketave të shpërblimit, shëndetit dhe mirëqenies për punonjësit, strukturimit të mundësive për karrierë dhe publikimin e strukturës së pagave. Dhomat/Shoqatat e Biznesit duhet të jenë një faktor vendimtar, për t'u transmetuar anëtarëve të tyre se ata duhet të jenë proaktive dhe jo reagues gjatë përballjes me sfidat e rekrutimit të fuqisë punëtore të kualifikuar, duke planifikuar më përpara nevojat e tyre dhe duke rritur shpenzimet për kualifikimet e stafit të tyre.
- » Nga komuniteti i biznesit, investimet shtesë në teknologji dhe automatizim, janë të domosdoshme për të ndjekur trendet e reja të të bërit biznes. Në këtë drejtim, duhet konsideruar forcimi i bashkëpunimit dhe përfshirja e dhomave të tregtisë dhe qendrave të formimit profesional në rikualifikimin dhe ngritjen e vazhdueshme të aftësive

teknologji, nëpërmjet trajnimit profesional të stafit aktual dhe atij të sapoardhur. Kjo nuk duhet të konsiderohet si kosto, por si një investim dhe një zgjidhje për mungesat e vazhdueshme të fuqisë punëtore. Drejtuesit e bizneseve duhet të shikojnë përpara dhe të marrin parasysh ndryshimin e operacioneve të aktivitetit të tyre për të përballuar mungesën e talenteve.

- » Edukimi i punëmarrësve dhe punëdhënësve të mundshëm me legjislacionin e punës dhe kontratat e punës - të drejta dhe detyrime. Zyrat e punësimit dhe kompanitë e rekrutimit duhet të jenë përgjegjëse për konsultimin e tyre si dhe qendrat e edukimit profesional duhet të trajnojnë punëmarrësit për çështjet kryesore të punësimit që mund të përfshijnë (a) Përshkrimin e punës dhe përgjegjësitë; (b) Shpërblimet, taksat e aplikueshme, tarifatat sociale dhe shëndetësore; (c) periudhën e njoftimit dhe shkaqet e shkëputjes nga puna; (d) pagesën e pushimeve dhe pushimin mjekësor; (e) orari i punës, të drejtat e organizatës; (e) si të zgjidhen ankesat dhe ku të raportohet për shkeljen e legjislacionit të punës nga punëdhënësit.
- » Dhomat e tregtisë të bëhen më proaktive

- në lidhjen e drejtpërdrejt ndërmjet vendeve të lira të punës së anëtarëve të tyre dhe punëkërkuësve, nëpërmjet publikimeve, promovimeve, panairëve të punësimit dhe duke lehtësuar në nivel industrie respektimin e kuadrit rregullator me legjislacionin e punës dhe përmirësimin e kushteve të punës veçanërisht në industrinë me punë intensive dhe praktikën dekurajuese informale të punës së padeklaruar.
- » Referuar reduktimit të informalitetit, përtej forcimit të kontrollit dhe formalizimit të biznesit, MFE mund të konsiderojë përfshirjen e medias si një aktor të rëndësishëm për informimin e qytetarëve për pasojat negative të përfshirjes në ekonominë informale dhe përfitimet e punës së deklaruar. Gjithashtu të inkurajojë prezantimin e rasteve të punës së padeklaruar në publik (kjo mund të ndikojë pozitivisht në kompanitë dhe vendimin e tyre për të mos u përfshirë në aktivitete të tilla).
- » Të hartohet një politikë më e mirë dhe efikase në drejtim të përdorimit të fondeve publike në afatmesëm dhe afatgjatë me qëllim stimulimin e punësimit të qëndrueshëm.
- » Qasje sektoriale mbi përshtatjen e politikave të punësimit dhe përmirësimin e aftësive të fuqisë punëtore në drejtim të sektorëve prioritarë për zhvillim të qëndrueshëm ekonomik. Kjo duhet bërë përmes (strategjike) a) një kuadri të qartë rregullator por edhe përmes vendosjes së standarteve e kriteve për implementim, sikurse dhe përmes instrumentave incentivuese, b) Krijimi i një formati (platforme) bashkëpunimi sistematik mes shkollave dhe bizneseve me qëllim që të krijohen konsorciume me aktorë bizneset-ofruesit e shërbimeve profesionale-shoqëri civile, zyra pune, zyra karriere etj. që operojnë

në sektorët prioritarë.

- » Qeveria të mundësojë dhënie me qera të godinave shtetërore në suport të krijimit të qendrave të trajnimit për ridimensionimin e aftësisë të fuqisë punëtore në përputhje me kërkesat e tregut.
- » Krijimi i politikave konkrete incentivuese mbi arsimin profesional me fokus IT dhe aftësitë dixhitale.
- » Zyrat e Punës dhe Qendrat e Formimit Profesional t'i përgjigjen nevojave të sektorit. Ngritja e kapaciteteve dhe monitorimi i Zyrave të Punës për t'iu përgjigjur me programet e punësimit dhe kualifikimit nevojave të bizneseve BPO.
- » Diskutim me aktorë mbi ngritjen e një Akademie BPO për rikualifikim të fuqisë punëtore, nga trajnerë të licensuar, nën mbështetjen e pushtetit qendror apo vendor në modelin e partneritet publik privat (Protik) ose model TEDA.

2. REKOMANDIME TË KI LIDHUR ME KONKURRUESHMËRINË

- » Për të rritur konkurrencën midis NMVM-ve për aksesim të fondeve të disponueshme dhe për të përmirësuar mbulimin, efektivitetin dhe transparencën e këtyre fondeve (grante, skema garancie etj.), një komponent i ri mund të shtohet në platformën e menaxhuar nga AIDA (aida-smefinance.gov.al) ku të përmbledhet një bazë të dhënash mbarëkombëtare mbi NMVM-të përfituese të granteve, e lidhur kjo edhe me një format vlerësimi, pikëzimi dhe indikatorë të veçantë mbi besueshmërinë e tyre si përdorues të fondeve.
- » Mbështetje e hulumtimit të tregut për NMVM-të për të lehtësuar vendimet dhe ulur

kostot e hyrjes në tregjet e huaja, përmes granteve të dhëna ose tenderëve publike për të mbështetur çdo fazë të aktivitetit të ndër-kombëtarizimit. Kjo mund të prezantohet si pjesë e fondit të konkurrencës që tashmë funksionon në AIDA, i lidhur me një buxhet të veçantë kushtuar kësaj iniciative. Qëllimi i iniciativës duhet të jetë financimi i NMVM-ve mbi përgatitjen për hulumtime tregu, për të arritur progres pozitiv me produktet/shërbimet aktuale në tregje të reja të huaja ose të mbështesë produktet e reja në tregjet ekzistuese, dhe kështu të ulë kostot e hyrjes në një treg të jashtëm dhe rrezikun e qasjes së një produkti të ri në një treg të huaj. Hulumtimi i tregut është një paraqitje e strukturuar e të dhënave për tregun dhe konkurrencën, të marra kryesisht nga burimet parësore, për të arritur: (i) Identifikimin dhe krahasimin e mundësive të reja të tregut/produktit; (ii) Vlerësimin e përshtatshmërisë së produktit sipas nevojave të një tregu të huaj; (iii) Përgatitjen e një plani për përshtatjen e produkteve me nevojat e tregut të huaj; (iv) Identifikimin e kanaleve të përshtatshme të shitjes në tregun e huaj.

- » Financimi i modeleve të “Kontratave të Rrjetit për Ndërkombëtarizimin” me qëllim krijimin e rrjeteve të biznesit në sektorë të veçantë (p.sh. në industrinë e veshjeve ushtarake) përmes grupeve horizontale dhe daljen në tregun e huaj me një ofertë të përbashkët të konsoliduar. Qëllimi i kompanive që i përkasin këtij rrjeti është të përmirësojnë pozicionimin e tyre konkurrues përmes zbatimit të shërbimeve të integruara për zhvillimin e aktiviteteve të ndërkombëtarizimit të produkteve dhe shërbimeve të tyre, rritjen e standardeve të prodhimit (psh. “anchor in-

vestors”, investitorë të mëdhenj në një zinxhir vlere pas të cilit mund të lidhen në formë “cluster” edhe investitorë të tjerë, NMVM si partner) dhe sofistikimin e ofertës së tyre drejt tregjeve me vlerë më të lartë.

- » MFE duhet duhet të mbështesë me politika të qëndrueshme dhe të harmonizuara ndërhyrje që synojnë tërheqjen e investimeve lokale dhe të huaja por edhe që stimulojnë ndërveprimin midis kompanive të huaja/lokale dhe MSMEve. Për këtë do të rekomandoni: - ndërmarjen e një vlerësim paraprak mbi ndikimin e stimujve specifike të ofruar deri më sot në kuadër të paketave fiskale të mëparshme (2014-2021), ligjit të investimeve strategjike (ex si kanë ndikuar investitorët strategjike në NMVM lokale) në sektorë prioritarë si turizmi, IT, agro-përpunimi. Publikimi i tij jo vetëm që do të rriste transparencën në lidhje me përdorimin e fondeve publike në mbështetje të konkurrencës së sektorit privat, por do të shërbente edhe si një baze analize e politikave publike në mbështetje të sektorëve/produkteve të caktuara për eksport. - Vlerësim i lidhjeve të mundshme midis firmave supply chain (NMVM/Korporata/IHD) në sektorë të caktuar, konsiderimin e një qasje “holistike” të kuadrit të politikave dhe standardeve (macro level) me synimin që edhe funksionet mbështetëse që lehtësojnë financimin e përpunueshmërisë (gjurmueshmëria) me standardet ndërkombëtare, të përcaktohen në koherencë me rolet, rregullat dhe ndërveprimin e aktorëve. Në këtë proces të konsiderohet edhe adresimi i problematikave që lidhen me “gap” midis “skill supply” dhe nevojave të industrisë që kërkon të integrohet në zinxhirin global. Të përcaktohet qartë në cilin drejtim do të orien-

tohet kapitali njerëzor në fusha të caktuara të ekonomisë që kanë kërkesa të ndryshme për llojin dhe cilësinë e fuqisë punëtore pasi p.sh. turizmi kërkon aftësi të tjera nga transporti. - Sugjerimet të konsultohen me aktorët kryesorë për të siguruar angazhimin, mbështetjen dhe bashkëpunimin në procesin e zbatimit dhe monitorimit të politikave në grupe pune të përbashkëta dhe specifike qeveri biznes.

- » AIDA në bashkëpunim me MFE/MSHMS/UCCIAL/donorët dhe shoqatat e biznesit - Të ngrihet dhe të promovohet në një format të qëndrueshëm kombëtar vlerësimi i “praktikave të përgjegjshme” të operimit të biznesit të NMVM në formën e çmimit të “Praktikave më të Mira”, ku sukcesi i një kompanie promovon një shembull standard publik për kompanitë e tjera (p.sh. çmimi vjetor për bizneset që operojnë në përputhje me standartet ekologjike) për të stimuluar kalimin nga “drejtorë” të kompanive në “sipërmarrës” model. Ndërgjegjësimi i sipërmarrësve që pa një certifikim dhe rritje të standardeve, ato nuk mund të jenë konkurruese dhe të eksportojnë produktet e tyre në tregje të reja evropiane dhe botërore.
- » Saktësimi i vizionit mbi fokusin e prioritetëve (në nivel qëndror dhe vendor). Për shembull, Vizioni “Shqipëria 2030”- ku të përcaktohen sektorët që konsiderohen si potencialet unike dhe motorët e rritjes. a) Konteksti specifik për vendin (transparenca dhe finalizimi i projekteve të mëdha infras-

trukturore/integrimi në BE); Vendet e rajonit po konsolidojnë përpjekjet në tregun rajonal/konkurrencë agresive; b) Qasje strategjike e tërheqjes së IHD-ve në koherencë me sektorët prioritarë dhe hartimin e një modeli ekonomik të matjes së impaktit të IHD me synim, rritjen e vlerës së shtuar në vend dhe integrimin në tregun e teknologjisë dixhitale moderne Evidentimin e mundësive të targetimit p.sh. sektorët të shërbimeve (duke qënë se problematika e pronës mbetet një pengesë thelbësore për tërheqjen e investimeve serioze); c) Evidentohet mungesa e të dhënave koherente dhe të agreguara, kapaciteteve njerëzore e financiare për analiza të thellura dhe matjen e impaktit. Ndaj rekomandohet krijimi i një platforme ekspertësh, me një plan konkret veprimesh që të evidentojë të dhënat e munguara, mundësojë analiza të detajuara për impaktin e investimeve (si p.sh. opsionet e zëvendësimit apo reduktimit të importeve kryesore, opsionet e rritjes dhe diversifikimit të eksporteve, etj.), në indikatorët kryesorë ekonomik në koherencë me sektorët prioritarë.

- » Rritja e bashkëpunimit të biznesit në nivel sektorial për të mundësuar aplikime në fonde të inovacionit dhe teknologjisë së informacionit, kërkim e zhvillim në fonde të partnerëve në zhvillim si p.sh. COSME, etj. Gjenerimin e projekteve të reja (në nivel kombëtar dhe ndër-rajonal) që ndikojnë në nxitjen e investimeve dhe rritjen e aftësisë përthithëse të fondeve nga BE, WBIF, etj.

BIBLIOGRAFIA

1. *Progres Raporti për Shqipërinë, 2022*
2. *Paga minimale në kohën e rritjes së inflacionit -OECD, Dhjetor 2022*
3. *Raporti i pagave globale 2022-23- ILO, 2022*
4. *Dokument për çështjet kryesore- Forcimi i NMVM-ve dhe sipërmarrja për produktivitet dhe rritje gjithëpërfshirëse, OECD.*
5. *Deklarata e 100-vjetorit të ILO-s për të Ardhenen e Punës, 2019: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>*
6. *Udhëzuesi i Politikës së Pagës Minimale të ILO-s: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_508566/lang--en/index.htm*
7. *VKM 809 datë 26.12.2008,*
8. *VKM 1025 datë 16.12.2020,*
9. *VKM 158 datë 12.03.2022,*
10. *VKM 604 datë 14.09.2022*
11. *VKM 113 datë 01.03.2023*
12. *VKM 114 datë 01.03.2023*
13. *Përcaktimi dhe Matja e Produktivitetit – (<https://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/40526851.pdf>)*
14. *INSTAT*
15. *Udhëzues i politikës së pagës minimale të ILO-s, (<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm>)*
16. *Produktiviteti dhe shfrytëzimi i punës, (<https://data.oecd.org/lprdy/labour-productivity-and-utilisation.htm>)*
17. *Banka Botërore, Raporte të Rregullta Ekonomike*
18. *Puna e mëparshme e Sekretariatit të KI*



Albania
Investment
Council

Improving Transparency and Investment Climate

RRETH KËSHILLIT TË INVESTIMEVE NË SHQIPËRI

Këshilli i Investimeve ka si qëllim rritjen e besimit të ndërsjellë midis biznesit dhe qeverisë duke kontribuar në institucionalizimin e dialogut mbi politikat në vend. Kontribuon në reformat kombëtare dhe procesin e tranzicionit ekonomik duke ndihmuar në përmirësimin e institucioneve, ligjeve dhe politikave që promovojnë mirëfunksionimin e tregut.

Dr. Diana Leka (Angoni)

Drejtoare e Sekretariatit
lekad@investment.com.al

Elvis Zerva

Ekspert Ligjor dhe Rregullator
zervae@investment.com.al

Elida Fara

Eksperte Ekonomie
farae@investment.com.al

Xaira Shurdha

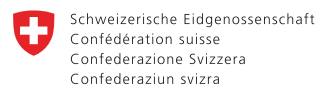
Eksperte për Monitorimin dhe Bashkëpunimin
shurdhax@investment.com.al

Elisa Lula

Oficere Administrative dhe Komunikimi
lulae@investment.com.al

Publikuar nga Sekretariati i Këshillit të Investimeve (SKI), Dëshmorët e Kombit, Tiranë, Shqipëri
info@investment.com.al / www.investment.com.al / SKI është përgjegjës për përmbajtjen e këtij publikimi.

Albania Investment Council ALInvestCouncil Albania Investment Council



Sekretariati i Shtetit për Çështjet Ekonomike SECO

Këshilli i Investimeve mbështetet nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë, BERZH dhe Sekretariati Shtetëror Zvicerian për Çështje Ekonomike (SECO).