

# STUDIM MBI NIVELIN E KRAHASUESHMËRISË NDËRMJET SEKTORIT PUBLIK DHE ATIJ PRIVAT

Instituti  
Studimeve  
Bashkëkohore



Institute for  
Contemporary  
Studies



**giz**



Përgatitur nga:

Instituti i Studimeve Bashkëkohore

Bashkëpunimi teknik me Shqipërinë

Mbështetje për zbatimin e legjislacionit në përputhje me Bashkimin Europian  
Pjesa e 2-të:

Mbështetje e Reformës së Shërbimit Civil/Departamenti i Administratës Publike (DAP)

PN: 2006.2206.8-002.00

*Përgatiti për botim:*

Evis Taska, MA

Nora Zela, MA

*Arti grafik:*

*Shtypi:*

Shtypshkronja PEGI

Departamenti i Administratës Publike

Ministria e Brendshme

Sheshi Skënderbej, nr. 3, Tiranë; Kutia postare nr. 1751

Tel: +355 4 2 235 937; Tel/Fax: +355 4 2 251 241

[www.pad.gov.al](http://www.pad.gov.al)

## **FALËNDERIME**

Ky studim u përgatit nga një grup konsulentësh të Institutit për Studime Bashkëkohore: Mimoza Agolli, Sabina Ymeri dhe Elira Jorgoni. Intervistat u realizuan nga GFK Albania.

Për hartimin e raportit ishte shumë e rëndësishme mbështetja e dhënë nga Drejtoresha e Institutit të Statistikave (INSTAT), Znj. Ines Nurja, si dhe nga Drejtoresha e Sektorit të Statistikave të Tregut të Punës, Znj. Pranvera Elezi.

Autoret janë veçanërisht mirënjohëse ndaj Drejtoreshës së Sektorit të Organizimit, Funkcionimit dhe Zhvillimit të Pagave pranë DAP-it, Znj. Enkela Dudushi dhe ndaj Drejtoreshës së Departamentit të Administratës Publike (DAP), Znj. Blerta Selenica.



## TABELA E LËNDËS

Falënderime.....	3
Treguesi i figurave dhe i tabelave.....	5
1. Përmbledhje ekzekutive.....	7
2. Metodologjia.....	9
3. Shqyrtimi i literaturës: metodologji statistikore për vlerësimin e masës së hendekut të pagave në sektorin publik-privat.....	12
4. Studim krahasues mbi nivelin e pagave publike dhe atyre private.....	14
4.1 Tregu i punës.....	14
4.2 Sektori publik dhe reforma e pagave.....	16
4.3 Metodologjia e studimit.....	21
4.4 Gjetjet kryesore të anketës.....	22
4.4.1 Paga dhe shpërblimi në sektorin privat: faktorët vendimtarë.....	22
4.4.2 Praktikat e punësimit.....	36
5. Pagat dhe hendeku i pagave ndërmjet sektorit publik dhe atij privat – analizë përshkruese e të dhënave të AFP-së .....	35
6. Përmbledhje dhe përfundime.....	45
7. Shtojcat.....	47



## TREGUESI I FIGURAVE DHE I TABELAVE

- Figura 1: Shpërndarja e bizneseve të intervistuarra sipas sektorit (në %)
- Figura 2: Frekuenca e kompanive që zbatojnë skema të ndryshme shpërblimi të stafit për pozicione të ndryshme (në %)
- Figura 3: Metoda e përcaktimit të nivelit të pagës brenda kompanive (frekuenca në %)
- Figura 4: Shpërndarja e bizneseve të intervistuarra sipas numrit të punëmarrësve me kohë të plotë (PKP)
- Figura 5: Masa e rëndësisë në punësimin e stafit cilësor
- Figura 6: Vështirësitë e ndeshura në punësimin e stafit për pozicione të ndryshme
- Figura 7: Shpërndarja e pagës neto në sektorin publik dhe privat
- Figura 8: Raporti ndërmjet pagës mesatare mujore neto sipas kategorisë së moshës ndërmjet sektorit publik dhe atij privat
- Figura 9: Ndryshimet ndërmjet pagës mesatare neto sipas nivelit të shkollimit në sektorin publik dhe atë privat
- Tabela 1: Struktura e punësimin sipas aktivitetit ekonomik (në përqindje)
- Tabela 2: Struktura e punësimin sipas sektorit (mosha 15-64) (në përqindje)
- Tabela 3: Skema nxitëse
- Tabela 4: Frekuenca e përdorimit të skemave të ndryshme të përfitimit sipas pozicionit të punës (në %)
- Tabela 5: Paga mesatare në sektorin privat sipas pozicionit të punës/funksioneve brenda kompanisë (në lekë)
- Tabela 6: Profili profesional i kërkuar për pozicionet e punës
- Tabela 7: Vlerësimi i Ekuacionit të Fitimit 1
- Tabela 8: Vlerësimi i Ekuacionit të Fitimit 1
- Shtojca 1: Informacione përshkruese, Anketa e Forcës së Punës 2009, nënshembull

- Shtojca 2 : Shpërndarja e pagës neto sipas sektorit të punësimit dhe gjinisë
- Shtojca 3: Shpërndarja e pagës mesatare neto mujore
- Shtojca 4: Shpërndarja e pagës mesatare neto për meshkujt
- Shtojca 5: Paga mesatare mujore neto dhe diferencat e pagës neto në % për sektorin publik dhe atë privat, të diferencuara sipas moshës, gjinisë, arsimit, fushës së arsimit dhe pozicionit të punës
- Shtojca 6: Paga mesatare neto mujore dhe diferencat e pagës neto në % në sektorin publik dhe atë privat, të ndara sipas pozicionit të punës dhe gjinisë
- Shtojca 7: Pagesa neto mesatare mujore dhe ndryshimet e pagesës neto në % për sektorin publik dhe atë privat
- Shtojca 8: Statistika përshkruese mbi pagesën neto minimale
- Shtojca 9: Statistika përshkruese mbi pagesën neto maksimale
- Shtojca 10: Statistika përshkruese mbi pagesën bruto minimale
- Shtojca 11: Statistika përshkruese mbi pagesën bruto maksimale
- Shtojca 12: Punëmarrësit me kohë të plotë sipas sektorit
- Shtojca 13: Punësim i dyfishtë i stafit profesionist në sektorin e shëndetësisë dhe atë të arsimit
- Shtojca 14: Përfaqësimi i punëmarrësve
- Shtojca 15: Praktikat e punësimit
- Shtojca 16: Praktikat e vlerësimit të punës
- Shtojca 17: Frekuenca mesatare e përdorimit të praktikave të ndryshme të punësimit nga shoqëritë\*
- Shtojca 18: Arsytet e largimit nga Administrata Publike



# I PËRMBLEDHJE

Qëllimi i këtij studimi është analiza e ndryshimeve ndërmjet pagave të sektorit publik dhe atij privat në Shqipëri, si dhe ndikimin potencial të tyre mbi punësimin në sektorin publik. Ky studim jep një pamje të përgjithshme të strukturës së pagave dhe shpërblimeve të tjera në fusha të veçanta të sektorit privat, të cilat konsideroheshin se kishin potencialisht të njëjtën kërkesë punësimi, si sektori publik, për aftësi të njëjta punësimi.

Ky studim paraqet një tentativë për të vlerësuar nëse ka ndryshime thelbësore ndërmjet strukturës dhe masës së pagave, si dhe shpërblimeve të tjera në tregun e punës të sektorit publik dhe atij privat; për të vlerësuar gjithashtu se cilat janë aftësitë dhe faktorët kryesorë të punës që përcaktojnë pagat në secilin sektor; kjo me qëllim që të përcaktohet nëse niveli i përgjithshëm i pagave në sektorin publik është i përshtatshëm dhe mjaftueshëm konkurrues në tregun aktual të punës.

Studimi ndërtohet në bazë të informacioneve mbi shkallën e pagave të Shërbimit Civil dhe pozicioneve kryesore në të dy sektorët, si dhe në bazë të një anketë në sektorin privat. Studimi përfshin elementet e mëposhtme:

- vrojtimin e metodave statistikore të vlerësimit të masës së disnivelit të pagave të sektorit publik-privat;
- një vështrim të përgjithshëm të strukturës së tregut të punës në Shqipëri dhe të reformës administrative në vazhdim;
- statistika përshkruese, nëpërmjet të cilave krahasohen pagat mesatare në sektorin publik dhe atë privat, duke përfshirë vëzhgimin e praktikave në fuqi të punësimit dhe të pagave në sektorin publik;
- analizë ekonometrike e hendekut ndërmjet pagave të sektorit publik-privat; dhe
- një vlerësim të karakteristikave dhe drejtimeve kryesore të disnivelit të pagave në sektorin publik-privat.

Vëzhgimi i metodologjive statistikore të vlerësimit të hendekut të pagave të sektorit publik-privat sjell një përmbledhje të praktikës ekzistuese dhe vendos bazat për përsëritjen e mëtejshme të këtij ushtrimi nga vetë politikëbërësit, në kushtet e një tregu pune që ndryshon me shpejtësi. Burimi kryesor i të dhënave të përdorura për qëllimet e këtij studimi janë Anketa e Fuqisë Punëtore (2009), e ndërmarrë nga Instituti i Statistikave, si dhe anketa të punëdhënësit, të kryera sipas një kampioni të kufizuar në sektorin e biznesit, përfshirë sektorin financiar, sektorin e ndërtimit, shërbimet dhe tregtinë, shoqërinë civile, si dhe të vetëpunësuarit. Sektorët privatë të shëndetësisë dhe të arsimit ishin gjithashtu të përfshirë në anketë.

Anketa e punëdhënësit synonte të mblidhte sa më shumë informacione dhe një këndvështrim cilësor mbi trendin e pagave në sektorë të ndryshëm dhe për profesione të ndryshme. Të dhënat janë përdorur për të analizuar marrëdhënien ndërmjet fitimit, sektorit, gjinisë, nivelit arsimor dhe moshës dhe kanë arritur në thelb në konkluzione të ngjashme. Duhet të përmendim se të dyja metodat e përdorura kanë kufizimet e tyre. Të dhënat e marra nga Anketa e Forcës së Punës janë përfaqësuese në nivel kombëtar, gjithëpërfshirëse dhe përbëjnë një analizë të hollësishme të të dy sektorëve: publik dhe privat. Për më tepër të dhënat nga Anketa e Forcave të Punës (AFP) janë nxjerrë drejtpërdrejt nga punëmarrësit, duke sjellë informacione mbi karakteristikat e punëmarrësve dhe të pagave, por jo mbi karakteristikat e punëdhënësit dhe/ose kushteve të punës. Gjithashtu, AFP-ja përfshin kategori më të gjera punëmarrësish dhe, mbi të gjitha, nuk është gjithmonë e mundur të ndash të dhënat në nivelin e detajuar që mund të jetë i nevojshëm, me qëllimin e reformave të pagave në Administratën Publike.

Nga ana tjetër, anketa e punëdhënësit ishte hartuar për qëllimin e këtij studimi dhe u përpoq të mblidhte informacion mbi sektorët, moshën, arsimimin, strukturën e pagës, praktikave të rekrutimit në punë etj. Sidoqoftë, ishte e kufizuar në burime dhe në synimin e saj, ndaj rezultatet e kësaj ankete mund të mos konsiderohen si përfaqësuese të sektorit privat apo të sektorëve të industrisë. Megjithatë, anketa përbën një bazë të mirë për të kuptuar dinamikat dhe faktorët vendimtarë të punësimit në sektorin privat.

# 2

## METODOLOGJIA

Objekti i këtij studimi është analizimi i paketave të shpërblimeve monetare në sektorin publik dhe atë privat, si dhe praktikat e administrimit të burimeve njerëzore, të cilat janë pjesë e mekanizmit të përcaktimit të pagave në të dy sektorët. Shqipëria ka vështirësi në tërheqjen në Administratën Publike të punëmarrësve me aftësi të larta dhe ka gjithashtu nevojë të zbatojë praktika më të mira të administrimit të burimeve njerëzore, për të nxitur efikasitetin në dhënien e shërbimeve. Rezultatet e këtij vëzhgimi mund të përdoren si një kuadër i përgjithshëm analitik për të vlerësuar dhe, nëse është e nevojshme, për të realizuar ndryshime të politikave të pagave në sektorin publik, duke pasqyruar efektin e tregut të punës mbi pagat.

### Anketa e Forcave të Punës dhe Ekuacioni i Fitimit

Anketa e Forcave të Punës ka në qendër të kampionimit familjet dhe siguron informacion mbi pjesëmarrjen në tregun e punës të anëtarëve të familjes. Të dhënat e grupuara përmbajnë informacione në lidhje me karakteristikat individuale që ndikojnë pjesëmarrjen në tregun e punës dhe masën e pagesës, të tilla, si shkollimi, përvoja, mosha etj. Të dhënat paraqiten në mënyrë përshkruese nëpërmjet praktikave të tabelave të kryqëzuara, të cilat pasqyrojnë ndryshimet e pagës mesatare mujore neto për modele identike të shqyrtuara në mënyrë të pakushtëzuar. Variablat klasike që ndihmojnë në shpjegimin e fuqisë së fitimit, do të ndërtohen për të vlerësuar funksionin gjysmëlogaritmik të fitimit. Ekuacioni do të vlerësohet nëpërmjet teknikës “*Ordinary Least Squares*”, ndërsa ndryshimi i pagës në sektorin publik dhe atë

privat do të pasqyrohet nga *dummy* specifike sektoriale dhe nga ndërveprimi i kësaj ndryshoreje me arsimimin.

## Anketë - Metoda e Krahasimit të Punës

Anketa e Forcave të Punës nuk jep të dhëna mbi perspektivën e punëdhënësit për diferencimin e pagave në sektorë të ndryshëm dhe gjithashtu nuk përfshin informacion mbi praktikatat e punësimit dhe faktorët e tjerë që ndikojnë në procesin e rregullimit të pagave. Është e vështirë të përdoren të dhënat e Anketës së Forcave të Punës për të realizuar krahasimin e llojit të punës dhe ndryshimet e nivelit të pagave, pasi ajo mbledh të dhëna mbi punësimin për kategori shumë të gjëra të punësuarish. Studimi ynë u përgatit dhe u hartua me qëllimin e plotësimit të të dhënave të Anketës së Forcave të Punës dhe, kryesisht, për të vënë në jetë metodologjinë krahasuese të llojit të punës, sipas ndryshimit të pagave në shoqëritë publike dhe private. Studimi u bazua në intervista ballë për ballë me menaxherë të përgjithshëm apo me menaxherë të burimeve njerëzore për të realizuar mbledhjen e informacioneve mbi mekanizmin e punësimit, menaxhimin e stafit (pagat, shpërblimet, ecuria e karrierës etj.) dhe, së fundmi, mbledhjen e informacionit mbi nivelet e pagave. Është përgatitur një tabelë me klasifikimin e punëve, për mbledhjen e informacionit mbi nivelin e pagave për punë të ndryshme, të krahasuara ndërmjet sektorit privat dhe atij publik. Kjo tabelë i klasifikon punët sipas niveleve të ndryshme të autoritetit dhe, brenda të njëjtit nivel autoriteti, i klasifikon punët sipas funksioneve kryesore. Tabela e klasifikimit të punës kishte një pjesë të ndarë, e cila trajtonte sektorin e shëndetit dhe të shkollimit. Informacioni mbi nivelin e pagave u organizua mbi bazën e kësaj table klasifikuese, sipas së cilës, pothuaj çdo lloj pozicioni i mbuluar në Administratën Publike mund t'i korrespondojë një punë e barasvlershme e sektorit privat. Megjithatë, për të mbetur brenda objektit të këtij studimi, zbatimi i kësaj table është thjeshtëzuar dhe është mjaftuar me përpjekjen modeste të hartimit të tabelës së klasifikimit të punëve. Shumë vende e kanë kryer këtë ushtrim në nivel kombëtar dhe, në përputhje me të, janë hartuar tabela për klasifikimin e punëve, por në Shqipëri ky informacion mungon. Krahasimi i nivelit të pagave, bazuar në metodën e krahasimit të punës, është një mënyrë e drejtpërdrejtë dhe e thjeshtë për t'u lexuar, interpretuar dhe llogaritur. Megjithatë, krahasuar me metodën e parë që konsiston në përdorimin e Ekuacionit të Fitimit për vlerësimin e disnivelit të pagave,

paraqet një disavantazh. Me përdorimin e kësaj metode i gjithë ndryshimi i nivelit të pagave përcaktohet vetëm nëpërmjet ndryshores sektoriale dhe nuk është në gjendje të konsiderojë efektet mbi pagat të karakteristikave individuale. Këta faktorë janë të rëndësishëm për kontekstin e rregullimit të pagave në sektorin privat.

Të dyja metodat janë mjaft të thjeshta për t'u përdorur dhe është zgjedhja e DAP-it për metodën që do të ndjekë në të ardhmen. Ndërsa, Ekuacioni i Fitimit është teknikisht më i ndërlikuar për t'u zbatuar, mbart përparësinë e të qenët një vlerësim i thellë dhe i hollësishëm i hendekut të pagave, pa pasur nevojë për akordimin e kostove shtesë për mbledhjen e të dhënave. Për ta bërë këtë grupim të dhënash më të vlefshëm për qëllimin e këtij ushtrimi, ka të ngjarë që DAP-i dhe INSTAT-i duhet të bien dakord mbi listën e punësimit dhe klasifikimin e punësimit. Metoda e dytë është më e lehtë sipas pikëpamjes teknike të zbatimit dhe vërtet që saktësia e saj mund të përmirësohet, nëse ekziston një tabelë me klasifikimin dhe krahasimin e punës. Megjithatë, kjo metodë është e kushtueshme, pasi ka nevojë për të ushtruar një mbledhje të dhënash të posaçme dhe interpretimi i saj duhet të jetë i kujdesshëm, sepse metoda nuk lejon përdorimin e variablave kontrollues dhe ua ngarkon përkatësive sektoriale të gjithë ndryshimin e nivelit të pagave.



# 3 SHQYRTIMI I LITERATURËS:

## **metodologji statistikore për vlerësimin e masës së hendekut të pagave në sektorin publik-privat**

Diskutimi mbi ndryshimet e pagave ndërmjet sektorit publik dhe atij privat ka qenë objekt i një interesi të madh për ekonomistët dhe politikëbërësit. Fatura e pagave të sektorit publik ka pasoja në politikat monetare dhe fiskale dhe këto të fundit kanë gjithashtu një ndikim thelbësor mbi pagat e sektorit privat. Ky ndikim mund të rrezikojë konkurrueshmërinë e ekonomisë dhe, nëpërmjet peshës së inflacionit, mund të vërë në rrezik stabilitetin makroekonomik. Duke pasur parasysh efektet e pagave të sektorit publik mbi ekonominë, kanë qenë të shumta kërkimet me objekt hulumtimin nëse një punëmarrës me karakteristika dhe punë të ngjashme paguhet ndryshe në sektorin publik dhe ndryshe në atë privat. Kërkime të hershme që krahasojnë fitimet e punëmarrësve të sektorit publik janë ndërmarrë në ShBA (Smith 1976<sup>1</sup> dhe 1977<sup>2</sup>).

Është gjetur se niveli i pagave është më i lartë për punëmarrësit e sektorit publik sesa për ata të sektorit privat dhe se fitimi në formë shpërblimi në sektorin publik ishte më i shtrirë për femrat sesa për meshkujt. Pjesa më e madhe e studimeve të nivelit të pagave bazohen në modele të thjeshta kapitali njerëzor, të zgjeruara për të shpjeguar karakteristikat e punëmarrësve në lidhje me prodhueshmërinë. Zakonisht, faktorët shpjegues të përfshirë janë shkollimi i punëmarrësve, përvoja e punës, kohëzgjatja aktuale e punës, përkatësia etnike, gjinia, gjendja civile dhe të dhëna të tjera demografike të ngjashme. Për më tepër, parashikimi mesatar i pagave për një sektor krahasohet me pagat mesatare aktuale të një sektori tjetër. Literatura e përgjithshme ka arritur në përfundimin se ekziston një pagë shpërblim që u jepet punëmarrësve të sektorit publik, e cila ndryshon në varësi të nivelit të qeverisë.

<sup>1</sup> Smith, S. Ndryshimet e pagave ndërmjet qeverisë federale dhe punëmarrësve të sektorit privat. Shqyrtimi i marrëdhënieve industriale dhe marrëdhënieve të punës. 29:233-257, 1976.

<sup>2</sup> Smith, S. *Pagesë e barabartë në sektorin publik: fakt apo fantazi*. Seksioni i marrëdhënieve industriale, Princeton, 1977.

Spektori publik nuk është subjekt që synon maksimizimin e fitimit dhe pagat e tij nuk përcaktohen vetëm nga forcat që drejtojnë tregun e punës. Shpesh, sektori publik është gjithashtu objekt i ndikimeve politike, që mund të çojnë qeverinë në ofrimin e pagave më të larta. Në përgjithësi, pjesa më e madhe e studimeve që kanë hulumtuar pagat mesatare ndërmjet sektorëve, kanë përdorur qasjen e ekuacionit të pagës standarde, ku ndryshimi ndërmjet publikes dhe private vlerësohet me anë të një modeli variabel që identifikon sektorin publik ose përmes vlerësimit të ekuacioneve të veçanta dhe llogaritjes së ndryshimeve të implikuara të pagës, duke përdorur metodologjinë “*Oaxaca-Ransom*”<sup>3</sup>. Gjithashtu, ky regresion i thjeshtë dhe linear që karakterizon literaturën empirike, ofron shumë shembuj të përdorimit të analizës së regresionit sasior, të cilët ndërtohen mbi supozimin se faktorët që ndikojnë në diferencën e fitimit ndërmjet sektorit publik dhe atij privat mund të ndryshojnë për pagat e nivelit të ulët dhe për pagat e nivelit të lartë. Regresioni sasior jep një pamje më të qartë në shpjegimin e variablave të pagës neto dhe ndryshimit të pagës neto ndërmjet sektorëve publik dhe privat, por rezultati është tepër i detajuar. Gjithashtu, shpesh janë përdorur nga literatura empirike, vlerësime që nuk pasqyrojnë parametrat e ekuacionit të pagave (joparametrike), të cilat hedhin poshtë supozimin e shpërndarjes normale të pagave. Një tjetër lloj i modelit ekonometrik i hasur në literaturë, është i ashtuquajtur i shkëmbim i modeleve. Disa studime kanë provuar gjithashtu të modelojnë alternativat e sektorit, së bashku me përcaktimin e pagës dhe më pas të korrigjojnë vlerësimin mbi ndryshimet ndërmjet publikes dhe private.

Në zbatimet më të fundit empirike mbizotëron përfaqja e vlerësimit të funksionit të fitimit dhe krahasimi i njerëzve me anë të standardizimit të përcaktuesve të fitimit. Megjithatë në literaturën e vjetër gjendet një përfaqje e dytë metodologjike, e cila njihet si metodologjia e krahasimit të punës, që bazohet në krahasimin e profesioneve të përkufizuara me përpikëri në lidhje me pagesat në të dy sektorët. Fogel dhe Lewin (1974)<sup>4</sup> dhe më herët Moore dhe Newman (1991)<sup>5</sup> e përdorin këtë metodë për të vlerësuar krahasueshmërinë. Ndërsa përfaqja e regresionit mbante si konstante natyrën e njerëzve, kjo përfaqje ka përparësinë se mban konstante natyrën e punës.

<sup>3</sup> Oaxaca, R. *Meshkuj-femra, ndryshime page në tregjet urbane të punës. Studimi Ekonomik Ndërkombëtar* 14(3), f. 693–709, 1973.

<sup>4</sup> Fogel, Walter dhe David Lewin. *Përcaktimi i pagave në sektorin publik. Studim mbi marrëdhëniet industriale dhe marrëdhëniet e Punës* 27:410-431, 1974.

<sup>5</sup> Moore, William dhe John Raisian. *Ndryshimet e pagës qeveritare (e rishikuar). Gazeta e Studimeve të Punës*, 12, 13-34, 1991.



# 4 **STUDIM KRAHASUES MBI NIVELIN E PAGAVE PUBLIKE DHE ATYRE PRIVATE**

## 4.1 Tregu i punës

Tregu shqiptar i punës ka pësuar ndryshime masive që nga fillimi i viteve '90. Në vitin 2005, sektori kryesor i punësimit ishte bujqësia private, por kontributi që ky sektor jepte për PBB-në kombëtare (prodhimi i brendshëm bruto) pësoi rënie për shkak të përmasave të kufizuara të tokave, përdorimit të kufizuar të mjeteve moderne, infrastrukturës së varfër dhe aksesit të pamjaftueshëm në treg, kapacitetit të dobët të përpunimit dhe mungesës së një tregu të mirëfilltë të tokave. Në të njëjtin vit, bujqësia llogaritej si 22% e PPB-së. Përmasat aktuale të vlerësuara të ekonomisë informale luhaten ndërmjet 30 dhe 50 % të prodhimit të përgjithshëm bruto (PPB), ndërsa evazoni fiskal vlerësohet si 11% i PPB-së. Sistemi informal është i përhapur në Shqipëri dhe pjesa më e madhe e bizneseve të vogla e zhvillojnë aktivitetin e tyre në kufi të sistemit formal. Në vend janë krijuar mekanizma të shumëllojshëm paraligjorë, si p.sh., kontratat e paregjistruara, për t'i bërë ballë kësaj situate, megjithatë kundërshtitë vazhdojnë.

Disa nga karakteristikat e këtij informaliteti, të identifikuara rëndom në Shqipëri, kanë të bëjnë me nivelet në mënyrë të pazakontë të larta të tij në sektorin modern, krahasuar me sektorin tradicional dhe larmia kryesisht në bujqësi, me trendin e rritjes në ndërtim dhe shërbime. Pasojat më thelbësore vërehen ndërmjet punëmarrësve të paguar me nivele shumë të ulëta pagash, krahasuar me sektorin modern formal (dhe asnjë detyrim për një standard minimal pagash), që gjenden shpesh në kushte pune të pasigurta/të pashëndetshme, mungesë e detyrimeve kontraktuale dhe, si rrjedhojë, pasiguri për punëdhënësin dhe punëmarrësin, evazion dhe parregullsi në pagesën e taksave të punës dhe në raportimet përkatëse. Papunësia deklarohet se është rreth 13,8% (Anketa e Forcës së Punës, 2009).

**Tabela 1: Struktura e punësimit sipas aktivitetit ekonomik (në përqindje)**

	Viti		
	2007	2008	2009
<b>Totali</b>			
Bujqësi, pylltari, peshkim	47,9	44,7	44,1
Industri	10,5	9,4	10,0
Ndërtim	8,1	8,4	9,9
Tregti	11	11,7	10,8
Transport dhe komunikime	3,7	3,6	3,7
Shërbime të tjera	18,8	22,2	21,5

**Burimi:** INSTAT, AFP 2009.

Sidoqoftë, studimet e ekzistuese dhe të dhënat e tjera ilustrojnë disa karakteristika të rëndësishme të të papunëve, të tilla si: mosha, gjinia dhe shkollimi. Faktorët kyç të cilëve duhet t'u kushtohet rëndësi në perspektivën e zhvillimit të kapacitetit kombëtar, janë: mosha e re e të papunëve dhe fakti që, ndonëse niveli i shkollimit zakonisht është i lidhur në mënyrë të ndërsjellë me mundësitë e punësimit, një numër i madh të papunësh janë me shkollim të lartë, ndërsa pjesa më e madhe janë vetëm me shkollim fillor. Është e rëndësishme të kuptojmë këto karakteristika nëse: a) papunësia e rinisë duhet ndaluar me anë të zhvillimit më të mirë të burimeve njerëzore (shkollimi, trajnimi, politikat e shëndetit dhe punësimit); dhe b) kapaciteti kombëtar përgjatë gjithë sektorëve duhet rritur. Në strukturën e punësimit sipas sektorëve (tabela 2), mund të vërehet se ka një rënie të punësimit në sektorin e bujqësisë, krahasuar me vitin 2007, ndërkohë që ka një prirje pozitive punësimi në sektorin privat të ndryshëm nga bujqësia.

**Tabela 2: Struktura e punësimit sipas sektorit (mosha 15-64 vjeç) (në përqindje)**

	2007			2008			2009		
	Femër	Mash-kull	Totali	Femër	Mash-kull	Totali	Femër	Mash.	Totali
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sektori publik	15,1	15,4	15,2	18,0	18,7	18,3	16,0	17,6	16,7
Sektori privat bujqësor	36,7	60,4	47,2	33,3	55,8	43,4	33,2	56,5	43,2
Sektori privat jobuqësor	48,3	24,1	37,6	48,7	25,5	38,3	50,8	25,9	40,1

Struktura e punësimit në sektorët kryesorë të ekonomisë dhe gjinia e punëmarrësve pasqyrojnë faktin se punësimi i femrave në sektorin privat të agrikulturës vazhdon të jetë i lartë. Sipas kësaj strukture, përqindja e femrave të punësuar në sektorin privat të ndryshëm nga bujqësia ka pësuar rënie, krahasuar me të dhënat e viteve 2008 dhe 2009.

## 4.2 Sektori publik dhe reforma e pagave

Qëllimi i reformës së Administratës Publike është *krijimi i një administrate profesionale, të mbështetur në merita, të paanshme, racionale, të aftë të përballojë sfidat gjithëpërfshirëse të integritetit dhe ato të përmirësimit të ofrimit të shërbimeve ndaj publikut*. Reforma e pagave është një nga objektivat kryesorë të përpjekjeve të ristrukturimit të Administratës Publike, së bashku me reformën institucionale dhe strukture; si dhe reforma në menaxhimin e burimeve njerëzore në përgjithësi dhe në Shërbimin Civil në veçanti. Reforma ka filluar gjatë viteve '90 dhe angazhimi i qeverisë u përforcua në shtator të vitit 2009, kur Këshilli i Ministrave miratoi Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në

Administratën Publike (SNRAP), në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI). Reforma institucionale dhe strukturore përqendrohet në ndryshime funksionale dhe strukturore të ministrive dhe institucioneve të tyre të varësisë, për të bërë të mundur që institucionet e Administratës Publike, së bashku dhe në mënyrë individuale, të realizojnë të gjitha funksionet e nevojshme dhe vetëm funksionet e nevojshme, në mënyrën më efikase dhe efektive. Për këtë reformë u ndërmorën një sërë përpjekjesh gjithëpërfshirëse, që përfshinë:

- riformulimin dhe riorganizimin e rolit, e misionit, e objektivave strategjikë, e funksioneve dhe strukturave organizative të ministrive dhe institucioneve të varura prej tyre;
- identifikimin e funksioneve të mbetura, e funksioneve të mbivendosura dhe e funksioneve të paraleluara në dhe ndërmjet institucioneve, në kuadrin e rishikimit funksional dhe struktural, identifikimin e funksioneve që duhen mbajtur, që duhen zhvilluar, deleguar, transferuar apo eliminuar, së bashku apo veçmas, nga strukturat që kryejnë këto funksione;
- përcaktimin e metodologjive, forcimit të kapaciteteve dhe të “*know how*” në DAP dhe ministritë e linjës, për të zhvilluar në të ardhmen rishikime funksionale dhe strukturore të sistemeve ekzistuese.

Një manual mbi Procedurat e Hartimit të Strukturave dhe Organikave të institucioneve të administratës qendrore është përgatitur dhe është shpërndarë në ministritë e linjës, ndërsa, së fundi, Këshilli i Ministrave miratoi standardet dhe procedurat për hartimin dhe për adaptimin e strukturave organizative të institucioneve të Administratës Publike. Baza ligjore do të plotësohet së shpejti, sepse është në proces pune një projektligj i ri mbi veprimtarinë e Administratës Publike, që rregullon funksionimin e institucioneve të Administratës Publike.

## **Reforma në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe në Shërbimin Civil**

Zbatimi i Legjislacionit të Shërbimit Civil ka pasur përgjithësisht ndikim pozitiv në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore në Administratën Publike. Përvoja e fituar në këtë kuadër ka bindur politikëbërësit të vazhdojnë

përpjekjet për zgjerimin e procedurave dhe rregullave të përcaktuara nga Ligji i Shërbimit Civil edhe në institucionet e tjera të administratës qendrore, institucionet e ekzekutivit dhe ato të pavarura, të cilat nuk janë të përfshira në fushën e veprimit të ligjit “Statusi i nëpunësit civil”. Për këtë qëllim, një rol të rëndësishëm ka luajtur DAP-i, duke përfshirë parimet dhe standardet thelbësore të Shërbimit Civil në procesin legjislativ në formim, që kërkon ndryshime të strukturave ekzistuese apo krijimin e institucioneve të reja. Aktualisht mund të pohojmë se procedurat për pranimin dhe menaxhimi i burimeve njerëzore në Shërbimin Civil zbatohen në të gjitha institucionet e administratës qendrore. Statusi i Nëpunësit Civil është njohur gjerësisht si bartës i të drejtave të përshtatshme. Nëpunësit civilë në të gjithë sistemin, në fushën e veprimit të ligjit, janë ndërgjegjësuar për të drejtat dhe garancinë e qëndrueshmërisë së tyre në punë. Ankesat drejtuar Komisionit të Shërbimit Civil janë një tregues i qartë i ndërgjegjësimit të nëpunësve për të drejtat e tyre dhe një rezultat i rëndësishëm për objektivin e reformës: krijimi i një Shërbimi Civil të qëndrueshëm. Praktika e deritanishme e zbatimit të ligjit ka sjellë si rezultat një përparim domethënës në mentalitetin mbizotërues dhe në procedurat e menaxhimit të burimeve njerëzore, si dhe ka rritur kapacitetet e ministrive, pjesë e rëndësishme e objektivave të kësaj ndërhyrjeje ligjore dhe reformës në Shërbimin Civil.

## Reforma e pagave në Shërbimin Civil

Puna për përgatitjen e një studimi të hollësishëm të pagave u realizua për herë të parë ndërmjet viteve 2003 dhe 2004. Ky studim përmbante:

- inventarizimin e legjislacionit që rregullonte pagat, për të gjitha institucionet e Administratës Publike dhe analizën e kuadrit ligjor ekzistues, përfshirë dhe përcaktimin e ndërhyrjeve të nevojshme legjislative;
- identifikimin e të gjitha sistemeve të pagave të përdorura për punonjësit e Administratës Publike, analizën e avantazheve dhe disavantazheve për secilin sistem nga këndvështrimi i menaxhimit të burimeve njerëzore;
- analizën e mundësive të shtrirjes së strukturës së pagave për nëpunësit civilë, hap pas hapi në pjesën më të madhe të institucioneve të Administratës Publike.

Përfundimi i këtij studimi, i pari në llojin e tij, shërbeu si një punë mbështetëse për të gjitha ndërhyrjet e mëpasshme në sistemin e pagave në Administratën Publike shqiptare dhe, në të njëjtën kohë, si një bazë njohëse për asistencën teknike në fushën e pagave. Rishikimi u krye me synimin e realizimit të ndryshimeve dhe përmirësimeve në sistemin ekzistues të pagave, në mënyrë që të rritej konkurrenca dhe efikasiteti i sektorit publik, duke përfshirë:

krijimin e një sistemi të harmonizuar dhe të mirartikulluar të pagave;

shtrirjen e strukturës së pagës së Sistemit të Shërbimit Civil, me të gjitha elementet e saj, në të gjitha institucionet e Administratës Publike;

krijimin e një sistemi transparent pagash, të bazuar në vlerën relative të vendit të punës, por duke nxitur nga ana tjetër, përbërësit personalë të pagës, të tilla, si kualifikimet (në disa sektorë parësorë apo specifikë) dhe performancën në punë, në mënyrë që të nxisë përparimin horizontal të karrierës bazuar në një Administratë Publike të kualifikuar, të trajnuar, si dhe nxitjen e mobilitetit.

Reforma e pagave e zhvilluar ndërmjet viteve 2005-2007 kishte si qëllim: (i) krijimin e një sistemi unik të pagave dhe të shpërblimeve në Administratën Publike, nëpërmjet shtrirjes së sistemit të pagave të nëpunësve civilë në të gjitha institucionet e Administratës Publike; si dhe (ii) rregullimin e pagave, e shpërblimeve dhe strukturave për institucionet e pavarura. Reforma për ristrukturimin dhe rritjen e pagave ishte e ndërlikuar, por arriti përparime në një sërë çështjesh:

## **1. Reformë e thellë në strukturën dhe nivelet e pagave**

Struktura e pagës së nëpunësve në institucionet në varësi të Këshillit të Ministrave/Kryeministrit dhe ministrive të linjës u miratua e njëjtë me strukturën e pagave të nëpunësve civilë. Përveç rritjes së konsiderueshme të nivelit të pagave, arritja më e madhe e kësaj reforme ishte unifikimi i sistemit të pagave për nëpunësit civilë, si dhe kategorizimi i përgjithshëm i pozicioneve të punës në institucionet e Administratës Publike. Reforma u realizua me synimin e zbatimit të parimit të pagesës së njëjtë për punë të njëjtë dhe, në të ardhmen (pas zgjerimit të fushës së veprimit të ligjit të Shërbimit Civil), do të lehtësojë lëvizjen e nëpunësve në institucione të ndryshme, nëpërmjet

procedurave të lëvizjes paralele/ngritjes në detyrë (parashikuar nga Ligji i Shërbimit Civil). Reforma e strukturës së pagave mbuloi dhe institucionet me status të veçantë, duke mundësuar kështu rregullimin e sistemit të tyre të shpërblimeve sipas Sistemit të Shërbimit Civil dhe duke ruajtur modelin e veçantitë e statusit të nëpunësit. Në veçanti, ky ishte rasti i punonjësve të sistemit të taksave (të cilët ruajtën shpërblimet për kushtet e punës), Garda e Republikës dhe Policia e Shtetit (të dyja duke përshtatur sistemin e gradave).

## 2. Rritje e ndjeshme e nivelit të pagave

Institucionet që përfituan nga rritja domethënëse e pagave dhe jo nga ristrukturimi (struktura e pagës nuk ka ndryshuar), përfshijnë inspektoratin e ndërtimit, doganat, policinë pyjore, Shërbimin Informativ Shtetëror; ushtrinë, punonjësit mbështetës me paga të ulëta, institucionet e sektorit të shëndetësisë dhe sektorin e arsimit parauniversitar.

Për sa u përket pagave, shpërblimeve dhe strukturave për institucionet e pavarura, Ligji nr. 9584, datë 17.07.2006, përcakton pagat e funksionarëve të lartë të shtetit, si pagën për Presidentin e Republikës, e cila është paga më e lartë në Administratën Publike. Pagat e kabineteve mbështetëse, e nëpunësve civilë dhe e punonjësve të tjerë të institucioneve të pavarura, përcaktohen nga Këshilli i Ministrave, duke iu referuar pagave të këtyre kategorive në Kryeministri dhe në ministritë e linjës. Shpërblimet për anëtarët me kohë të plotë të organeve drejtuese të këtyre institucioneve përcaktohen me ligj, në përputhje me përqindjen e pagës së drejtorit me kohë të plotë të organit drejtues, ose sipas përqindjes së pagës së drejtorit ekzekutiv të institucionit, edhe në rastin kur drejtori nuk është i punësuar me kohë të plotë. Reformat e zbatuara deri më tani kanë vendosur *një sistem pagash për nëpunësit civilë dhe për nëpunësit e institucioneve në varësi të Këshillit të Ministrave/Kryeministrit apo ministrive të linjës, si dhe për punonjësit e arsimit parauniversitar dhe të sistemit shëndetësor (mjekët dhe infermierët)*. Sipas këtij sistemi, përbërësit e pagave janë:

*Paga individuale*, e cila përbëhet nga:

- paga e grupit, që caktohet në bazë të nivelit të arsimor të kërkuar për një vend pune;
- shtesa për vjetërsi;

*shtesa për kualifikimin*; shtesa për pozicionin e punës: ky është përbërësi më i rëndësishëm dhe me vlerë më të lartë monetare në këtë strukturë page, që shpërblen vlerën relative të çdo pozicioni pune dhe kushtet e veçanta të tij;

Dhe *shtesa për kushtet e punës*, që shpërblen kushtet e veçanta të punës (mund të përmendim këtu shpërblimet për IT-të, shpërblimet për një natyrë të veçantë pune në sistemin doganor, tatimor, të regjistrimit të pasurive të paluajtshme etj.).

## **Sistemi i pagës fikse**

Në sistemin e pagave fikse, pagat përcaktohen në raport me pagesën e Presidentit, e cila përcaktohet në vlerë fikse, çdo vit në ligjin në vjetor të buxhetit. Me këtë sistem trajtohen titullarët dhe anëtarët e organeve kolegjiale drejtuese të institucioneve kushtetuese dhe institucioneve të tjera të pavarura të krijuara me ligje të veçanta. Të trajtuarit me këtë sistem page nuk përfitojnë shtesa të tjera mbi pagë.

## **Sistemi i pagës bazuar në grada**

Sistemi i pagave sipas gradave përfshin personelin ushtarak ku bëjnë pjesë: Policia e Shtetit, Policia e Burgjeve, punonjësit me grada diplomatike në Ministrinë e Punëve të Jashtme, Shërbimi Informativ Shtetëror, si dhe Garda e Republikës. Përbërësit mujorë të pagës në këtë sistem janë:

- paga sipas gradës;
- shtesa të ndryshme për natyrë të veçantë pune;
- shtesa për kushte të vështira, të dëmshme për shëndetin.

## **Sistemi i pagave për punonjësit mbështetës**

Ky sistem përfshin personelin mbështetës, si punonjësit e magazinës, shoferët, teknikë të mesëm të specialiteteve të ndryshme, ndihmës specialistë etj. Përbërësit e pagës janë:



- paga për klasë në vlerë fikse me 10 dhe 14 klasa;
- shtesë për funksion drejtues;
- shtesë për natyrë të veçantë të pune (në vlerë fikse);
- shtesë për kushte të vështira pune, të dëmshme për shëndetin.

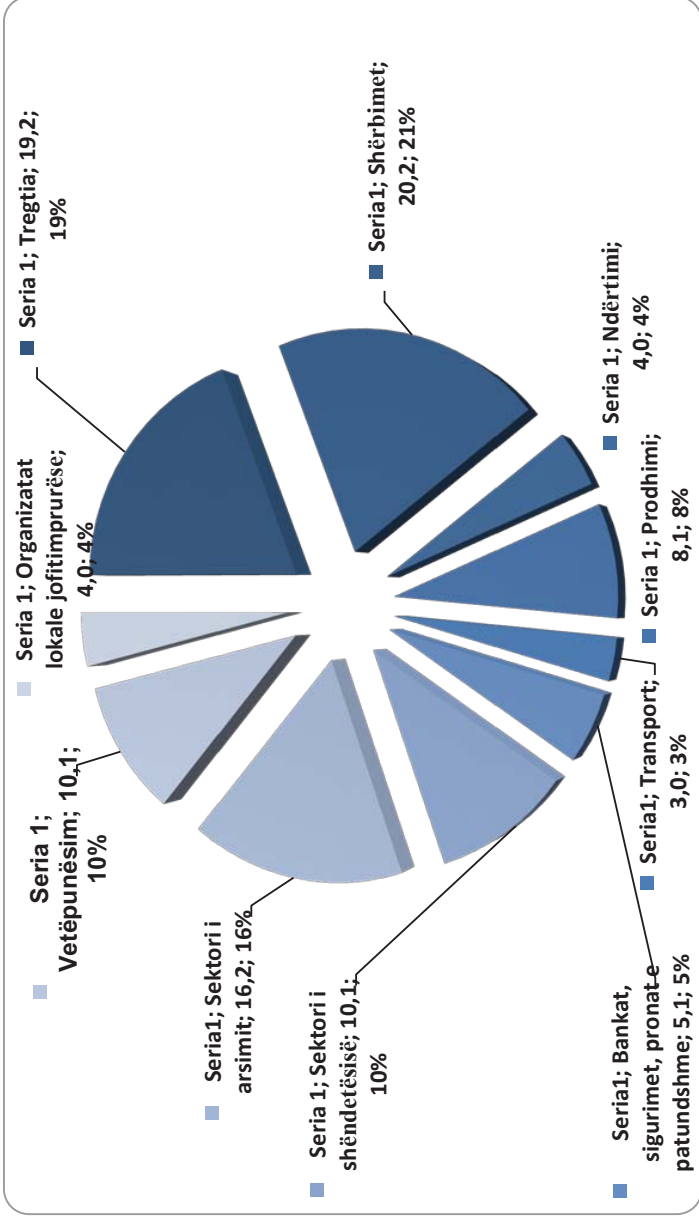
## Shpërblimet

Sistemi ekzistues i shpërblimeve përfshin: (i) sistemin e shpërblimit për performancën vjetore individuale për nëpunësit civilë, i cili parashikon që në përputhje me arritjet vjetore individuale, nëpunësit civilë mund të shpërblehen maksimalisht me një pagë të plotë, me 70% të pagës ose me 50%, sipas nivelit të vlerësimit; (ii) shpërblime për performancë të mirë gjatë vitit, nëse janë të zbatueshme dhe të lejuara nga legjislacioni (p.sh., taksat); dhe (iii) shpërblim fiks në fund të vitit për arsye sociale.

## 4.3 Metodologjia e studimit

Studimi u hartua me qëllimin e mbledhjes së informacionit mbi modelet e punësimit dhe të pagesës, duke plotësuar informacionin e mbledhur me studimet kombëtare për punësimin. Të dyja burimet e informacionit janë përdorur për të analizuar disnivele të pagave në të dy sektorët, për të dalë me disa gjetje kryesore dhe konkluzione. Kompanitë dhe firmat e konsulencës u përzgjedhën brenda një kampioni të kufizuar prej 100 subjektsh, kampion që ndoqi shpërndarjen e sipas sektorëve të ekonomisë dhe ngjashmërisë së pozicioneve të punës me sektorin publik. Pjesa më e madhe e subjekteve të intervistuar i përket sektorit të shërbimeve (20,2%), duke vijuar me një përfaqësim të lartë të kompanive që veprojnë në sektorin e shëndetësisë (10,1%); institucionet e sektorit arsimor (16,2%), si dhe sektori i shërbimeve financiare (banka, kompani sigurimi dhe të pasurive të paluajtshme 5.1%). Ndërsa sektorët e tregtisë, ndërtimit dhe prodhimit përbëjnë 30% të bizneseve të anketuara.

**Figura 1: Shpërndarja e bizneseve të intervistuarra sipas sektorit (në %)**



Anketa u zhvillua duke ndjekur metodën e intervistimit ballë për ballë me menaxherët të burimeve njerëzore ose menaxherët të lartë të kompanive.

## 4.4 Gjetjet kryesore të anketës

### 4.4.1 Paga dhe shpërblimi në sektorin privat: faktorët vendimtarë

Anketa nxjerr në pah rezultate interesante mbi pagat dhe përfitimet e tjera në sektorin privat, të cilat tregojnë se ndryshimet e përfitimeve ndërmjet sektorit publik dhe atij privat nuk qëndrojnë vetëm te pagat. Paga nuk mbetet vetëm te paga mujore, por ka dhe disa elemente të tjera monetare dhe jomonetare, që i bashkëlidhen asaj. Anketa ka shqyrtuar se cilat elemente monetare, veç pagës bazë, janë përdorur në sektorin privat, si p.sh., skema nxitëse, bonuse ose shpërblime dhe elemente të tjera jomonetare, duke përfshirë skemat e sigurimit privat, rimbursimin e shpenzimeve ose lehtësi të tjera.

**Tabela 3: Skema nxitëse**

Profesioni	Skema individuale	Skema Grupi	Pjesa e stafit	Ndarja e fitimit
Menaxherë, zyrtarë të lartë	46%	3%	1%	8%
Menaxherë nivel mesatar	35%	4%	1%	0%
Teknikë& profesionistë të asociuar	13%	5%	0%	0%
Staf mbështetës/administrativ	17%	5%	0%	1%
Punonjës në shitje& shërbime	25%	4%	0%	0%
Të tjerë	11%	1%		
Drejtor departamenti shëndetësor	4%	0%	0%	0%
Mjekët	7%	1%	0%	0%
Asistentë mjekësorë	2%	0%	0%	0%
Mësues i fillores	2%	1%	0%	0%
Mësues i shkollës së mesme	3%	4%	0%	0%
Profesor universiteti	2%	0%	0%	0%
Asistentprofesor në universitet	0%	0%	0%	0%
<b>Profesioni</b>	<b>Skema Individuale</b>	<b>Skema Grupi</b>	<b>% e aksioneve për punonjësit</b>	<b>Ndarja e Fitimit</b>

Menaxherë, Zyrtarë të Lartë	46%	3%	1%	8%
Menaxherë Nivel-Mesatar	35%	4%	1%	0%
Teknikë&Bashkëpunëtor Profesionalistë	13%	5%	0%	0%
Staf Mbështetës/Administrativ	17%	5%	0%	1%
Punonjës në Shitje& Shërbime	25%	4%	0%	0%
Të tjerë	11%	1%		
Drejtor i departamentit shëndetësor	4%	0%	0%	0%
Doktorët	7%	1%	0%	0%
Asistentë Mjekësor	2%	0%	0%	0%
Mësues – Filllore	2%	1%	0%	0%
Mësues – Gjimnazi	3%	4%	0%	0%
Profesor Universiteti	2%	0%	0%	0%
Asistent Profesor Universiteti	0%	0%	0%	0%

Sipas rezultateve të studimit, pjesa më e madhe e shoqërive të sektorit privat përdor forma të ndryshme të nxitjes monetare mbi pagën bazë. Këto praktika kanë prirje të jenë më të përhapura për nivelet më të larta të menaxhimit apo specializimit. Pothuaj 60% e shoqërive të intervistuar pohuan se menaxherët e lartë të tyre përfitojnë nga disa forma të skemave nxitëse, nga të cilat më të përhapurat (48%) janë ato individuale (p.sh., bonuset, komisionet apo forma të tjera bazuar në performancën individuale; ndjekur dhe nga skemat e shpërndarjes së fitimit (8%, p.sh., kur të punësuarit marrin një pjesë të fitimit të kompanisë). Incentivat monetare janë një praktikë relativisht e përhapur edhe për menaxherët e nivelit të mesëm, pasi 40% e bizneseve të intervistuar deklarojnë se menaxherët e tyre të nivelit të mesëm marrin pjesë në skema nxitëse individuale (35%) ose, më rrallë, në skema nxitëse grupi (këto të fundit janë sisteme që ndikojnë në shpërblimin individual bazuar në performancën e grupit). Nxitjet monetare janë gjithashtu të pranishme për pozicione të tjera pune, jo drejtuese, të tilla si profesionistë të asociuar (18%) dhe stafi administrativ (22%). Çuditërisht, pothuaj 30% e punonjësve në sektorin e shitjeve dhe shërbimeve marrin gjithashtu pjesë në skemat nxitëse monetare, fakt që mund t'i detyrohet lidhjes së drejtpërdrejtë ndërmjet punës individuale/në grup dhe funksionit të fitimit në sektorin privat. Sektorët privatë të shëndetësisë dhe arsimit nuk duken të zbatojnë incentiva monetare të qëndrueshëm. Vetëm 4% dhe 7%

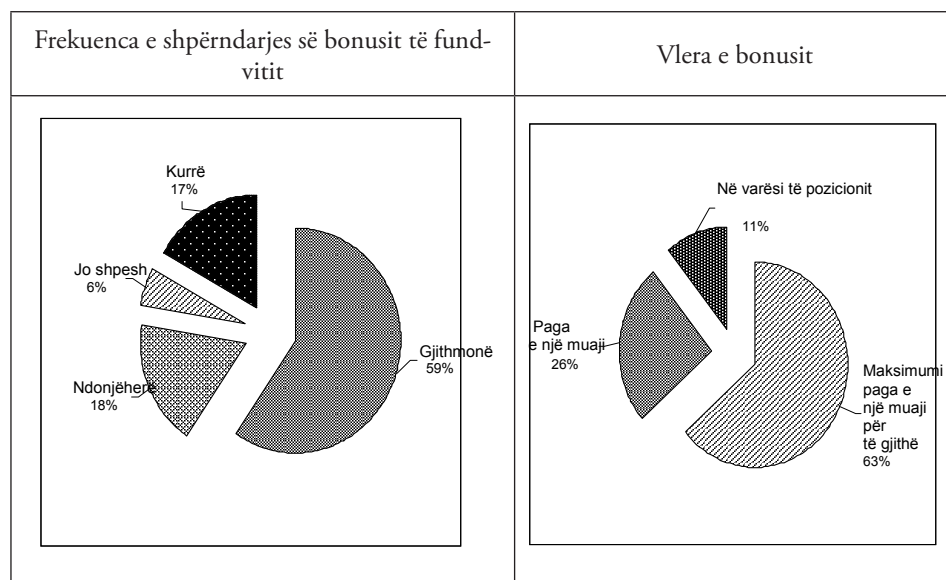
e të intervistuarve të sektorit të shëndetësisë deklaruan se ofronin incentiva monetare për drejtorët e departamenteve shëndetësore dhe për mjekët. Këto forma nxitjeje monetare ishin dhe më pak të përdorura në sektorin e arsimit privat, me rreth 2%. Shpërblimet jomonetare mendohet se janë gjerësisht të lidhura me pozicionin e punës të punonjësit brenda kompanisë. Megjithëse këto shpërblime jo gjithmonë mund të konkretizohen në forma monetare për punëmarrësit, vlera e tyre mund të matet në bazë të kostos/vlerës që ato kanë për kompaninë. Menaxherët e lartë dhe ata të nivelit të mesëm kanë më shumë gjasa të përfitojnë shpërblime jomonetare.

**Tabela 4: Frekuenca e përdorimit të skemave të ndryshme të përfitimit sipas pozicionit të punës (në %)**

	Rimbursim të kostove dhe përfitimeve materiale (p.sh., makinë e kompanisë, karburant i paguar, shpenzime komunikimi, udhëtimi etj)	Pushime të tjera të paguara, përveç atyre të detyrueshme me ligj	Pension\ose skema të tjera të sigurimit shoqëror, përveç paketave të detyrueshme me ligj	Paketa të sigurimit shëndetësor, të tjera përveç paketës të detyrueshme ligj
Stafi i mena-xherëve të lartë	56%	3%	3%	4%
Menaxherët e nivelit të mesëm	38%	3%	3%	4%
Teknikët & profesionistë të asociuar	14%	3%	3%	3%
Stafi mbështetës/administrativ	15%	2%	3%	3%
Punonjës të shitjeve dhe shërbimeve	19%	2%	3%	3%
Sektori i shëndetësisë	Nuk aplikohet	Nuk aplikohet	Nuk aplikohet	Nuk aplikohet
Sektori i arsimit	Nuk aplikohet	Nuk aplikohet	Nuk aplikohet	Nuk aplikohet

Anketa ka hetuar praktikat e kompanive në sektorin privat në lidhje me pagën e trembëdhjetë, e njohur gjerësisht si shpërblimi i fundvitit. Rreth 17% e kompanive të intervistuar nuk e ndiqte praktikën e shpërndarjes ndaj stafit, të shpërblimit të fundvitit, ndërsa mbi  $\frac{3}{4}$  e kompanive të intervistuar e shpërndajnë bonusin e fundvitit për punonjësit e tyre gjithmonë (59%) ose ndonjëherë (17%). Vlera e shpërblimit luhet rreth masës së pagës mujore për çdo punonjës. Vetëm 11% e kompanive deklaruan që vlera e shpërblimit varet nga pozicioni i punonjësit brenda kompanisë, ndërsa pjesa tjetër e atyre që shpërndajnë bonusin (ose përafërsisht tre të katërtat e totalit të shembujve) deklarojnë se vlera e bonusit është deri në një pagë mujore.

**Figura 2: Frekuenca e kompanive që zbatojnë skema të ndryshme shpërblimi të stafit për pozicione të ndryshme (në %)**



### - Nivelet e pagave në sektorin privat: rezultatet e anketës

Anketa mbi shoqërinë/punëdhënësin gjithashtu ka hetuar nivelet e pagave në sektorin privat, sipas kategorive të ndryshme të pozicioneve drejtuese (hierarkia), si dhe të specializimit (profesionit) të punonjësve. Pyetësi nuk ka verifikuar sipas profilit arsimor/sectorial të veprimtarisë të menaxherëve të nivelit të lartë. Nga ana tjetër, niveli i menaxherëve të mesëm dhe i

profesionistëve të asociuar janë ndarë sipas fushave të ngushta të specializimit, në mënyrë që të krijoheshin mundësitë e kontrolleve për rolin e profilit arsimor/profesional në përcaktimin e nivelit të pagave. Kompanive nuk iu kërkua identifikimi i punonjësit apo i pozicioneve të punës individualisht, por iu kërkua të përgjigjeshin *en block* (në grup) sipas pozicionit dhe profesionit, në mënyrë që të ulej ngurrimi për t'iu përgjigjur këtyre pyetjeve delikate. Për më tepër, kjo mund të na çonte drejt një situatë ku të intervistuarit kanë raportuar mbi pagat mesatare apo ato më tipike dhe/ose të dhëna të tjera për pozicionet e punës dhe mund të mos kenë përfshirë në përgjigjet e tyre të gjitha vlerat e tjera. Metodologjia e përdorur për mbledhjen e informacionit mbi pagat nuk lejon kryerjen e analizave bazuar te gjinia ose hulumtime të mëtejshme mbi peshën që ka përvoja në punë apo karakteristikat e tjera. Krahasimi i të ardhurave për secilën karakteristikë në veçanti, nuk do të ishte relevante dhe do të dështonte në verifikimin e efekteve të karakteristikave të përjashtuara. Sidoqoftë, grupimi i karakteristikave në kategori të mëdha dhe verifikimi i dy karakteristikave kryesore, të cilat mund të përdoren në përcaktimin e niveleve të pagave brenda sektorit publik – hierarkia dhe profili arsimor/sectorial – ofron rezultate interesante.

### – *Hierarkia/pozicioni i punës*

Rezultatet e anketës tregojnë se të dy faktorët – hierarkia dhe profili i arsimor – janë të rëndësishëm në përcaktimin e nivelit të pagës në sektorin privat. Sipas niveleve të raportuara të pagës, menaxherët e lartë marrin shpërblimin më të madh mujor që lëviz nga 133 mijë lekë (minimumi) deri në 250 mijë lekë (maksimumi). Shpesh, paga mujore rritet nga shpërblimet, me një vlerë mesatare të raportuar prej 190 mijë lekësh, ose përafërsisht 140% të pagës minimale të kategorisë përkatëse. Pagat mujore për kategoritë e menaxherëve të nivelit të mesëm janë mesatarisht 35% më të ulëta se ato të stafit të menaxherëve të lartë. Sidoqoftë, pagat e menaxherëve të nivelit të mesëm paraqesin variacione: pagat minimale të raportuara lëvizin nga 35% deri në masën e 95% të pagës së stafit të nivelit të lartë. Vlerat minimale dhe maksimale janë tepër të ndryshueshme nga ekzistenca e shpërblimeve, vlera e të cilave në disa raste tejkalon vlerën e pagës maksimale të raportuar. Pagat dhe pagesat e tjera për nivelet teknike, jomenaxheriale janë më të ulëta, por paraqesin luhatje të larta në përputhje me sektorin dhe pozicionin. Vendosja e pagave më të ulëta duket të jetë e pranishme në kategorinë e punonjësve në sektorin e shitjeve dhe shërbimeve, ndjekur nga stafi mbështetës dhe ai administrativ.



**Tabela 5: Paga mesatare në sektorin privat sipas pozicionit të punës/funksioneve brenda kompanisë (në lekë)**

	Paga neto		Paga bruto		Bonusi (në lek)
	Minimumi	Maksimumi	Minimumi	Maksimumi	
Menaxherët e lartë	98 301	222 108	132 900	249 425	192 472
Menaxherët e nivelit të mesëm					
Financë dhe kontabilitet	63 215	106 644	67 594	129 803	81 308
Kontabilitet	77 254	117 531	93 000	111 344	168 333
IT	69 189	136 043	457 809	157 555	125 000
Administrim dhe logjistikë	81 375	100 159	98 500	103 290	132 500
Prokurim	230 486	101 930	93 833	111 357	128 000
Marketing dhe komunikim	68 000	97 886	79 227	97 283	83 000
Informacion dhe statistika	38 067	63 900	46 393	73 500	76 667
Burimet njerëzore	117 690	162 867	94 714	164 300	182 111
Shërbim ligjor	79 757	93 900	102 800	145 714	80 000
Teknikë dhe inxhinieri	116 741	139 773	126 539	155 133	63 125
Teknikë dhe profesionistë të asociuar					
Financë dhe kontabilitet	51 971	71 790	50 381	72 060	61 364
Auditim	54 700	83 070	64 400	91 800	82 500
IT	43 507	56 889	53 462	69 575	56 000

Administrim dhe logjistikë	37 547	63 714	47 857	80 143	67 500
Prokurim	43 404	75 400	55 000	93 400	60 000
Marketing dhe komunikim	70 157	59 543	51 000	72 007	49 444
Informacion dhe statistika	47 875	78 600	202 500	97 500	70 000
Burimet njerëzore	40 104	61 376	49 900	76 700	72 500
Shërbim ligjor	47 100	73 525	59 500	91 000	53 250
Teknikë dhe inxhinieri	87 987	148 392	95 667	139 200	58 571
Stafi mbështetës	27 145	38 887	33 349	45 255	31 571
Punonjës shitjesh dhe shërbimesh	25 755	37 621	31 300	44 633	28 900
Sektori shëndetësor					
Drejtori i departamentit shëndetësor	71 044	88 712	91 350	105 014	65 000
Mjek me kohë të plotë	55 872	74 644	73 475	79 860	47 500
Mjek me kohë të pjeshme/i jashtëm	43 350	44 017	100 489	62 630	.
Ndihmësmjek	25 292	34 120	32 667	39 966	22 500
Sektori i arsimit					
Mësues i fi-llores	25 375	33 800	27 250	41 667	20 000
Mësues i shkollës së mesme	30 575	41 238	40 214	58 057	30 000
Profesor universiteti me kohë të plotë	149 467	318 067	47 600	55 000	50 000
Profesor universiteti me kohë të pjeshme/i jashtëm	95 900	77 560	63 375	94 625	.
Asistentprofesor në universitet	33 000	37 000	40 000	45 000	.

Sektori shëndetësor dhe arsimor kanë raportuar çuditërisht paga dhe shpërblime të ulëta. Në veçanti, pagat e raportuara nga sektori privat i arsimit janë shumë të ngjashme me nivelet dhe strukturat e shpërblimit në sektorin publik. Mësuesit e sistemit shkollor parauniversitar marrin paga që variojnë nga 27-58 mijë lekë, në varësi të lëndëve mësimore dhe viteve të përvojës. Shpërblimet për profesorët e universitetit janë më të larta, por nuk paraqesin ndryshime të mëdha krahasuar me ato të sektorit publik. Ky fakt mund të jetë rezultat i numrit të madh të mësuesve/pedagogëve të punësuar. Rezultatet në sektorin e shëndetësisë janë gjithashtu shumë modeste, me paga të raportuara që variojnë nga 91-105 mijë lekë për drejtuesit e departamenteve mjekësore dhe 73-79 mijë lekë për mjekët e punësuar me kohë të plotë. Nuk është e qartë nëse këto rezultate i referohen një kategorie specifike mjekësh, p.sh., një hipotezë mund të jetë që meqenëse pjesa më e madhe e mjekëve punojnë më shumë se në një strukturë shëndetësore, të punësuarit me kohë të plotë janë mjekët më të rinj, të sapodiplomuar, të cilët mund të kthehen në forcë e tepërt pune. Nuk ka mënyra për të vërtetuar këtë hipotezë në këtë anketë. Nga ana tjetër, të intervistuarit e këtij sektori specifik mund të kenë qenë më konservatorë në raportimet e tyre me qëllim shmangien e ekspozimit të dypunësimit të stafit ose identifikimit të mundshëm të të punonjësve të tyre.

### *– Efekti i profilit arsimor/profesional*

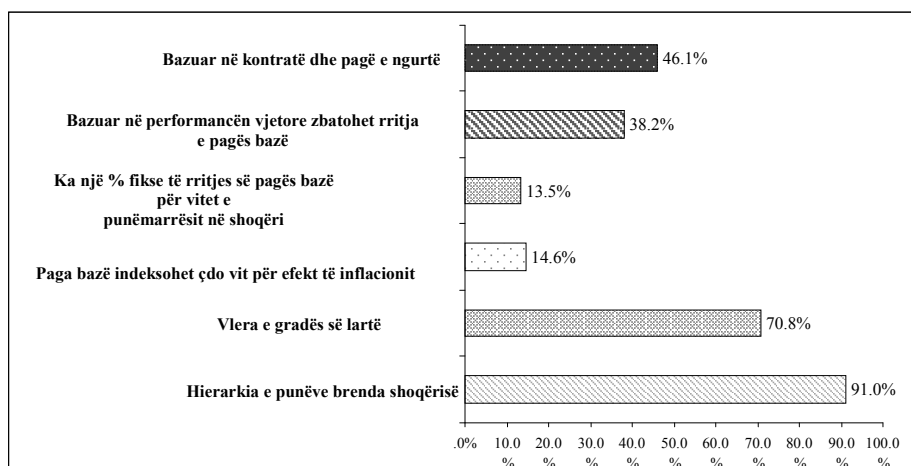
Profesionet më të shpërblyera në sektorin privat duket të jenë auditimi/financa, IT, shërbimet ligjore dhe ato teknike/inxhinierike. Këto pozicione, së bashku me prokurimet dhe logjistikën, shpërblehen më mirë nga të gjitha profesionet e tjera, si nga pikëpamja e pagës mujore, ashtu edhe nga pikëpamja e bonuseve. Bazuar në rezultatet e anketës, nuk do të kishte kuptim të flisnim për shpërblime mesatare për secilin prej profesioneve, megjithatë vlerat minimale dhe maksimale janë më të lartat për këto kategori, për menaxherët e mesëm dhe për nivelin e teknikëve/ profesionistëve të asociuar. Një masë e madhe e ndryshimeve brenda kategorive mund t'u detyrohet faktorëve të tillë, si niveli arsimor dhe vitet e përvojës, të cilat ne nuk mund t'i verifikojmë. Siç u përmend më lart, shumica dërrmuese e punonjësve të raportuar zotërojnë të paktën një diplomë të shkollës së lartë. Më konkretisht, vetëm dy shoqëri raportuan të kishin staf menaxherial të mesëm pa një diplomë universitare, ndërsa 12 (nga të cilat 5 në sektorin e shërbimeve) kanë staf profesionistësh të asociuar pa diplomë universitare. Ndaj, vlerat e raportuara në pjesën më

të madhe të rasteve mund të interpretohen se u përkasin të diplomuarve universitarë.

### – Përcaktuesit e pagës

Të intervistuarve iu kërkua identifikimi i faktorëve më të rëndësishëm që kanë luajtur një rol në përcaktimin e nivelit të pagave në modelin e sektorit privat. Sigurisht që faktori më i rëndësishëm është hierarkia e punëve brenda kompanisë, e cila është domethënëse për 91% të të intervistuarve. Ky rezultat është interesant, duke qenë se hierarkia e pozicioneve është pa dyshim faktori vendimtar për nivelet e pagave edhe në Administratën Publike. Vjetërsia apo vitet mesatare të përvojës së punës së punonjësit janë gjithashtu një faktor i rëndësishëm, sidomos gjatë negociimit të pagës fillestare të kandidatit. Në të vërtetë, pas negociimeve të pagës në fazën fillestare, 46% e të intervistuarve tregojnë se paga është e ngurtë, e bazuar në kontratë. Sidoqoftë, një pjesë e mirë e bizneseve të intervistuarra i ndryshojnë pagat bazuar në rezultatet e performancës vjetore (38%) ose i rregullojnë ato çdo vit, sipas një përqindjeje fikse (13%). Paga bazë rregullohet çdo vit për efekt të inflacionit pothuaj në 15% të rasteve.

**Figura 3: Metoda e përcaktimit të nivelit të pagës brenda kompanive (frekuenca në %)**



## *– Të vetëpunësuarit: kategoritë dhe shpërblimet*

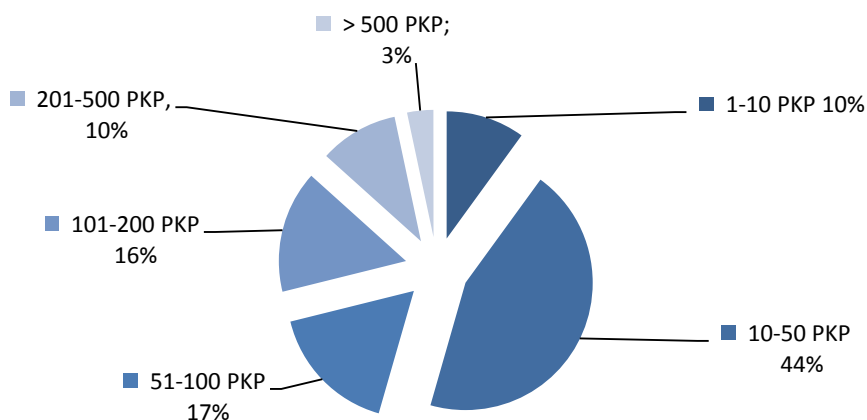
Një përqindje e vogël e pjesës së të intervistuarve përbëheshin nga profesionistë të vetëpunësuar, si auditorë, ekspertë IT ose avokatë. Anketimi i vetëpunësimit është veçanërisht interesant, pasi bëhet fjalë në më të shumtën e rasteve për profesionistë të lirë, të cilët punësojnë shumë pak ose asnjë individ tjetër dhe disa nga karakteristikat e fitimeve të tyre mund të eksploroohen lehtësisht. Nga ana tjetër, cilësia dhe vërtetësia e përgjigjeve – veçanërisht për sa u përket pagave – për këtë nënsektor mund të jetë më pak e saktë, pasi personat mund të ngurrojnë të tregojnë atë çka kthehet në informacion personal në mungesë të një organizate. Të gjithë të vetëpunësuarit e intervistuar kanë të paktën një diplomë universitare, me 50% të tyre që zotërojnë gjithashtu një diplomë masteri dhe 20% kanë gradën e doktorit të shkencave. Pothuaj të gjithë të intervistuarit e kësaj kategorie kanë mjaft përvojë, 90% e tyre kanë më shumë se 10 vjet dhe pjesa e mbetur, 5-10 vjet përvojë. 60% e të vetëpunësuarve kanë qenë më parë të punësuar si menaxherë të lartë ose të mesëm në sektorin publik dhe privat, por kanë lënë pozicionin e tyre të mëparshëm prej të paktën dy vjetësh. 40% e të intervistuarve të kësaj kategorie kanë qenë të vetëpunësuar për më shumë se 10 vjet dhe 50% e tyre në harkun kohor ndërmjet 5 dhe 10 vjetësh. Të gjithë të intervistuarit duket se drejtojnë zyra relativisht të vogla, ku më shumë se gjysma e tyre nuk kanë të punësuar dhe pjesa tjetër kanë punësuar nga 1-3 punonjës. Të ardhurat mujore të vetëpunësuarve duket të jenë të kënaqshme, me një mesatare prej 144 mijë lekë. 90% e tyre pohojnë se të ardhurat janë të kënaqshme dhe kanë pësuar rritje të vazhdueshme. Ata besojnë gjithashtu se fitojnë më shumë si të vetëpunësuar seç do të fitonin si të punësuar diku tjetër. Nuk është çudi që vetëm 20% e të vetëpunësuarve deklarojnë se do të ishin të interesuar në zhvillimin e karrierës në Administratën Publike. Arsyet kryesore për të bërë pjesë në të duket të jenë siguria e vendit të punës dhe dëshira për t'i dhënë një kontribut vendit. Nga ana tjetër, pengesa kryesore duket të jenë pagat e ulëta të lidhura me mjedisin e papërshtatshëm të punës dhe ndikimi i politikës.

### **4.4.2 Praktikrat e punësimit**

Pjesa më e madhe e bizneseve të studiuara janë shoqëri me përmasa të vogla dhe mesatare (10-200 punëmarrës me kohë të plotë), të cilat përbëjnë 77% të kampionit, me 10% prej tyre që kanë përmasa të vogla (1-10 punëmarrës

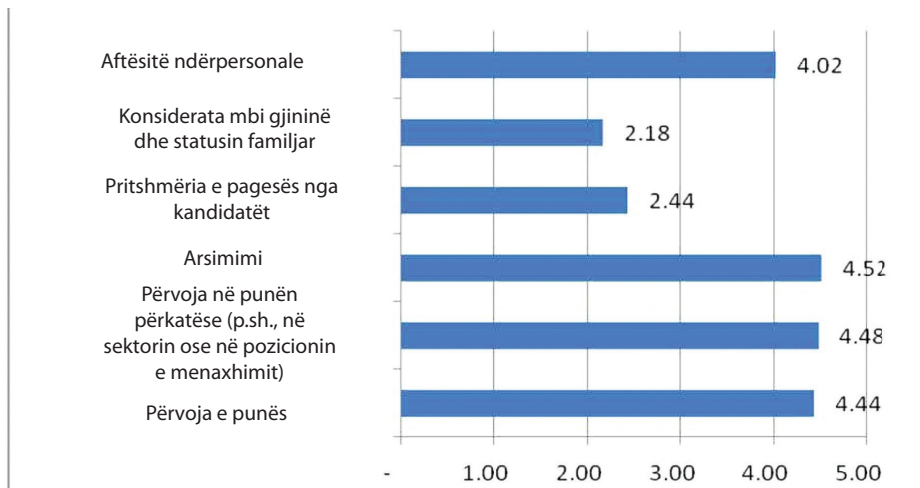
me kohë të plotë) dhe 13% me përmasa të mëdha (mbi 200 punëmarrës me kohë të plotë). Bizneset e mëdha i përkasin më së shumti fushës së bankave, sigurimeve dhe pasurive të paluajtshme, ashtu si dhe fushës së shëndetësisë dhe sektorit të shërbimeve (Fig. 4).

**Figura 4: Shpërndarja e bizneseve të intervistuarra sipas numrit të punëmarrësve me kohë të plotë (PKP)**



Punësimi i dyfishtë: fenomeni i punësimit të dyfishtë njihet në sektorët e shëndetësisë dhe arsimit. Studimi vërteton se ky fenomen është gjerësisht i përhapur, pasi është ndeshur tashmë në mbi 90 % të mjekëve dhe mësuesve të angazhuar në më shumë se një punë. Është interesante të vërehet se mbështetja nga sindikatat me anë të kontratave kolektive është mjaft e mangët në shoqëritë e intervistuarra, ku 91 % e përgjigjeve janë negative. Numri më i madh i përgjigjeve pozitive vjen nga sektori i prodhimit, i bankave dhe sektori i arsimit. Sektorët e ndërtimit, e transportit, e shëndetësisë dhe sektori jofitimprurës kanë të gjithë një mungesë totale të marrëveshjeve kolektive në lidhje me pagesën dhe kushtet e punës. Lidhur me vlerësimin e performancës, studimi tregon qartë se vlerësimi institucional i performancës nuk është i përhapur në sektorin privat. Sipas raportimeve, ai ndiqet më shumë në sektorin bankar, atë të sigurimeve dhe të pasurive të paluajtshme. Në të kundërt, vlerësimi mbi performancën në ekip dhe atë individuale raportohen gjerësisht në të gjithë sektorët (*Shtojca 14*). Lidhur me praktikën e punësimit, punësimi me anë të konkurrencës së hapur, rezulton të jetë praktika e ndjekur më shpesh në kompanitë e mëdha (mbi 100-500 punëmarrës), ndërsa në shoqëri me 1-100 punëmarrës, mbizotëron praktika e rekomandimit nga kolegë dhe miq (*Shtojca 15*).

**Figura 5: Masa e rëndësisë në punësimin e stafit cilësor**

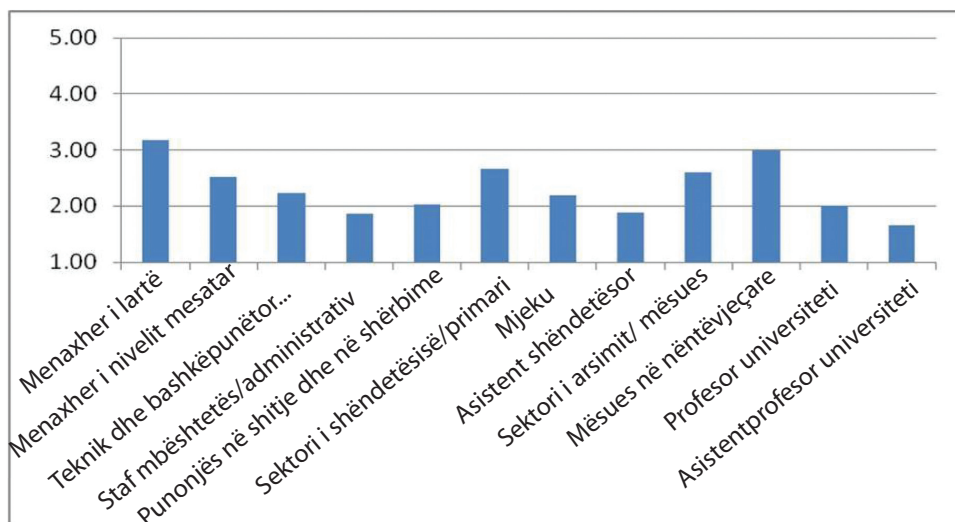


Kur vjen puna te cilësitë më të rëndësishme në punësimin e stafit (Fig. 5), profili i arsimit, përvoja në punën përkatëse dhe aftësitë ndërpersonale radhiten si cilësitë kryesore. Profesionin më të kërkuar ndër pozicionet e punës duket të jetë ai i ekonomistit, profesionin më të kërkuar si i parapëlqyeri për pozicionet e larta të punës (75,4%) deri te punonjësit në sektorin e shitjeve dhe shërbimeve (51,1%). Inxhinierët kërkohen më shumë për pozicione teknike (32,6%), ndërsa njerëzit me profil arsimor në shkencat shoqërore duket të jenë më të kërkuar dhe më të përshtatshëm për pozicionet mbështetëse/administrative (28,3%).

**Tabela 6: Profili profesional i kërkuar për pozicionet e punës**

	Zyrtarë të lartë	Menaxherë të nivelit mesatar	Teknikë & bashkëpunëtorë profesionistë	Staf mbështetës/administrativ	Puno-njës në shitje & shërbime
Jurist	6,2%	,0%	,0%	,0%	4,3%
Ekonomist	75,4%	79,3%	32,6%	41,7%	51,1%
IT (informaticien)	1,5%	3,4%	10,9%	10,0%	2,1%
Inxhinier	9,2%	10,3%	32,6%	6,7%	,0%
Shkenca shoqërore, filologji	7,7%	6,9%	10,9%	28,3%	8,5%
Specializim në profile të veçanta	,0%	,0%	13,0%	8,3%	27,7%
Nuk ka rëndësi	,0%	,0%	,0%	5,0%	6,4%

Kur të intervistuarit u pyetën se cili ishte pozicioni më i vështirë për t'u mbuluar me staf cilësor, ata radhitën si kategoritë kryesore pozicionet e menaxherëve të lartë dhe mesatarë, mësuesit dhe menaxherët e shëndetësisë.

**Figura 6: Vështirësitë e ndeshura në punësimin e stafit për pozicione të ndryshme**



Vetëm 21,3% kanë deklaruar se kanë marrë aplikime pune nga të punësuar në sektorin publik, ndërkohë që vetëm në 6,7% të rasteve duket se kanë qenë të suksesshëm. Gjatë procesit të punësimit, kur janë pyetur mbi arsyet e lënies së Administratës Publike, aplikuesit kanë referuar si arsye kryesore: pagat dhe shpërblimet (rreth 35%), ndjekur nga paqëndrueshmëria politike (22%) dhe mjedisi i punës, si dhe burokracia e sektorit publik (të dyja në masën 17%). Vetëm 9% e kandidatëve kanë përmendur ecurinë në karrierë, si arsye për aplikim pune në sektorin privat.



# 5 **PAGAT DHE HENDEKU I PAGAVE NDËRMJET SEKTORIT PUBLIK DHE ATIJ PRIVAT, ANALIZË PËRSHKRUESE E TË DHËNAVE TË AFP-SË**

Anketa e Forcës së Punës është një studim kombëtar për familjet, që jep shumë informacion për të kryer analizën e hendekut të pagave ndërmjet sektorit publik dhe atij privat. Anketa sjell informacione mbi fitimin dhe karakteristikat vetjake, si moshë, fusha e shkollimit dhe niveli, përvoja e punës, si dhe përvoja në punën aktuale, në sektorin e punësimit dhe në pozicionin e mbuluar. Anketa është përfaqësuese në nivel kombëtar dhe ofron bazë më të mirë informacioni për të analizuar ndryshimet e pagave, krahasuar me anketën e punëdhënësve të bërë enkas nga kontraktuesi për të njëjtin qëllim. Megjithatë, AFP-ja nuk është hartuar për të hetuar hendekun e pagave ndërmjet sektorit publik dhe atij privat, por më tepër është një anketë që heton zhvillimet në tregun e punës.

Në këtë studim mungojnë informacione të rëndësishme dhe hollësi për kuadrin përcaktues të pagesës dhe pagave. Analiza bazohet në një set të dhënash të nxjerra nga kampioni, që përfshijnë vetëm njerëz të punësuar nga moshë 15- 65 vjeç, në aktivitete të ndryshme jobujqësore, në të dy sektorët, publik dhe atë privat. Në kampion janë përjashtuar të punësuarit që nuk kanë të dhëna mbi pagën dhe kategoria e të vetëpunësuarve. Arsyeja për përjashtimin e të vetëpunësuarve dhe sektorit të bujqësisë është që të dhënat të jenë më homogjene lidhur me ndryshoren që na intereson, që është paga dhe krahasimi i saj. Të ardhurat vetjake në bujqësi dhe vetëpunësim nuk janë thjesht të ardhura të kapitalit njerëzor, por një përzierje e kapitalit njerëzor dhe kontributeve të tjera (p.sh., toka dhe kapitali).

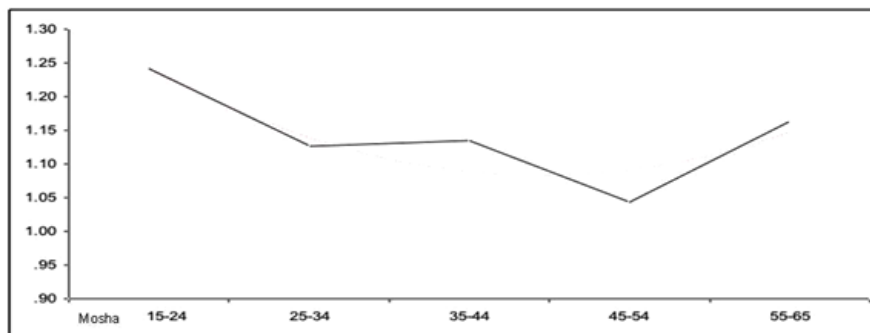
Krahasimi i pagës mes sektorit publik dhe atij privat do të përpiqet t'i japë përgjigje pyetjes klasike se si paguhen njerëzit me aftësi, dituri dhe pozicione të ngjashme në sektorin privat dhe publik, nëse ekzistojnë ndryshime thelbësore e të vazhdueshme dhe cilët janë faktorët përcaktues të këtyre ndryshimeve, nëse ka. Kampioni përfshin 3 292 vëzhgime të individëve të punësuar, nga të cilët 44% e të vëzhguarve punojnë në sektorin publik. 62% e individëve janë

meshkuj, një përfaqësim më i lartë në këtë kampion në krahasim me femrat, çka pasqyron gradën më të madhe të pjesëmarrjes së meshkujve në tregun aktual të punës në nivel kombëtar. Moshë mesatare e individëve të vëzhguar është 41 vjeç, ndërsa i gjithë vëzhgimi përfshin njerëzit e punësuar nga moshë 15- 65 vjeç. 27% e të intervistuarve janë me arsim fillor, 46% me arsim të mesëm dhe 25% me arsim të lartë. Arsimi është një nga ndryshoret kryesore të interesit për qëllimet e këtij studimi. Që të hulumtojmë efektet e arsimit mbi përcaktimin e pagës, është e rëndësishme mbledhja e informacioneve mbi diplomat më të larta që zotërojnë individët dhe fushën e arsimimit ose specializimit, që është shumë e rëndësishme në përcaktimin e masës së pagës. Anketa jep informacion mbi pozicionin e punës të të intervistuarit, sektorin ekonomik të punësimit dhe llojin e shoqërisë për të cilën punon. Të dhënat tregojnë se punëmarrësit kanë qenë të punësuar në vendet aktuale të punës mesatarisht përgjatë 7 vjetëve, ata punojnë mesatarisht 43 orë/javë dhe kanë një pagë prej 30 355 lekë (*Shtojca 1*). Analizat e pagës dhe të ndryshimeve të pagës do të bazohen në statistika përshkruese, përmes tabelave të kryqëzuara (krostabulimeve) të informacioneve dhe do të plotësohen duke zbatuar analizat tipike ekonometrike të bazuara në Ekuacionin e të Ardhurave dhe shpërbërjen e hendekut të pagave ndërmjet sektorit publik dhe atij privat sipas Oaxaca (1973).

## **Paga dhe hendeku i pagave ndërmjet sektorit publik dhe atij privat – analizë përshkruese nga të dhënat e AFP-së.**

Diferenca mes pagës mesatare në sektorin publik dhe atë privat shfaqet statistikisht domethënëse (test i diferencës së mesatares  $f= 35.75$ ,  $p=0.01$ ), që nuk përbën një përfundim të habitshëm, duke parë rezultatet e shumë vëzhgimeve të tjera empirike të këtij lloji dhe përcaktimet e teorisë. Ajo që tregojnë të dhënat është se në vlerën mesatare, sektori publik ofron një shpërblim pozitiv krahasuar me atë privat, i cili, sidoqoftë, nuk shpërndahet në mënyrë të barabartë për kategoritë e ndryshme të pagave dhe të pozicionit të punës. Shpërblimi në paga duket të jetë pozitiv për pagat me nivel të ulët e mesatar (pozicioni i punës) dhe negativ për punët e shpërblyera me pagë të lartë (Fig. 1).

**Figura 7: Shpërndarja e pagës neto në sektorin publik dhe privat**



Burimi: Anketa e Forcës së Punës 2009 dhe llogaritjet e autorit

Masa e pagës neto mes pozicioneve të barabarta të sektorit publik dhe atij privat varion nga 1,42 deri në kuintilen më të ulët deri në 0,8 të kuintiles së lartë të shpërndarjes së pagës. Shqyrtimi i pagave neto për çdo sektor dhe gjini zbulon rezultate interesante. Të dhënat tregojnë se shpërblimi pozitiv në paga në sektorin publik për pagat më të ulëta është më i lartë për femrat sesa për meshkujt; e kundërta është e vërtetë për pagat e larta. Për punët e paguara me paga të larta, burrat dhe gratë paguhen më shumë në sektorin privat sesa në atë publik, por burrat paguhen me paga më të larta.

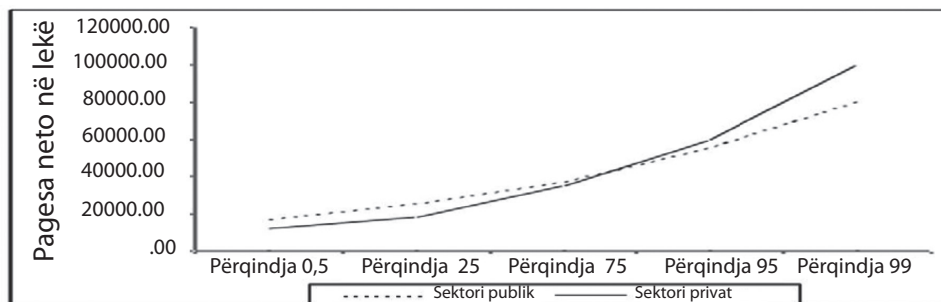
**Tabela 1: Raporti ndërmjet pagës neto në sektorin publik dhe në atë privat**

	Percentili 05	Percentili 25	Percentili 75	Percentili 95	Percentili 99
Të dhëna të plota	1,42	1,39	1,06	0,92	0,80
Meshkuj	1,33	1,25	1,14	0,96	0,84
Femra	1,50	1,60	1,40	1,00	0,75

Burimi: Anketa e Forcës së Punës 2009 dhe llogaritjet e Autorit

Ndryshimi i pagës ndërmjet sektorit publik dhe privat në lidhje me strukturën e moshës së punëmarrësve dhe në mënyrë jo të drejtpërdrejtë në lidhje me përvojën e punëmarrësve është në formë U-je, brezat me të rinj dhe më të vjetër të punëmarrësve paguhen më mirë në sektorin publik sesa në atë privat. Gjithashtu, këtë fakt e vërteton shpërndarja e fitimeve neto. Për kompanitë private, produktiviteti dhe përvoja janë më të rëndësishme sesa barazia e pagave. Individët ndërmjet moshës 24-35 vjeç janë ata me fitimet më të larta (34 mijë lekë, shih *Shtojcën 5*) në të dy sektorët dhe për të dyja gjinitë.

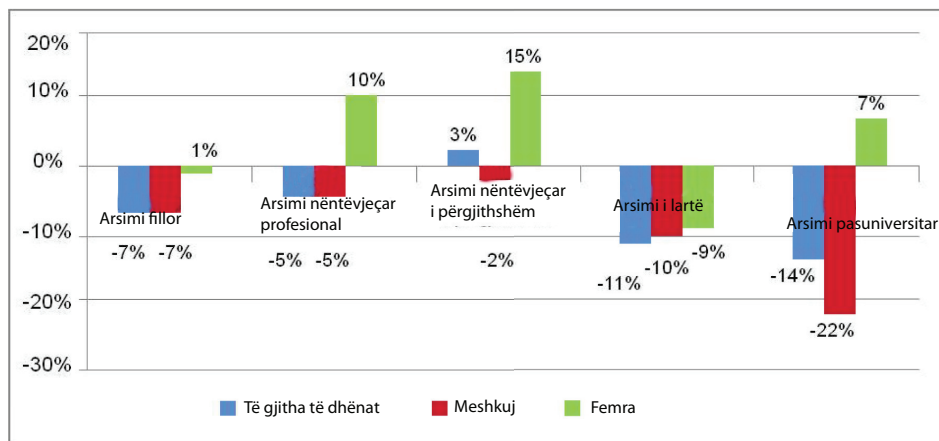
**Figura 8: Raporti ndërmjet pagës mesatare mujore neto, sipas kategorisë së moshës ndërmjet sektorit publik dhe atij privat**



Burimi: Anketa e Forcës së Punës 2009 dhe llogaritjet e autorit

Të dhënat tregojnë gjithashtu fakte interesante në lidhje me ndikimin e arsimimit mbi pagën neto dhe ndryshimin e pagës neto ndërmjet sektorit publik dhe atij privat. Paga neto rritet me rritjen e nivelit të arsimimit në të dy sektorët, por ndryshimi në pagë shtjellohet në kah të kundërt, bie me rritjen e arsimimit. Kjo është një gjetje shumë e zakonshme në studimet teorike të përqendruara në krahasimin e pagave në sektorin publik dhe privat. Sektori privat paguan çmim më të lartë për punëmarrësit me arsim më të lartë, ndërsa ai publik paguan në nivele më të mira për ata që kanë përfunduar shkollimin fillor dhe atë të mesëm. Diferencimi i pagës neto sipas fushës së shkollimit tregon se ata që kanë studiuar shkencë kompjuterike, inxhinieri, gjuhë të huaja, matematikë dhe shkencë, paguhen më shumë në sektorin privat sesa në atë publik.

**Figura 9: Ndryshimet ndërmjet pagës mesatare neto sipas nivelit të shkollimit në sektorin publik dhe atë privat**



Mësuesit, ata që kanë studiuar shkenca shëndetësore dhe veterinare, bujqësi apo shërbime paguhen më shumë në sektorin publik sesa në atë privat (shih *Shtojcën 5*). Ndoshta kjo ndodh, sepse në këto industri mbizotëron sektori publik dhe praktika e ofrimit të shërbimeve të arsimit dhe shëndetit nga kompani private në vitin 2009, nuk ishte aq e zhvilluar sa është sot. Studimi mbi punëdhënësit, i kryer nga ISB-ja për të zbuluar më tej ndryshimet ndërmjet pagave në sektorin publik dhe në atë privat, u kushton vëmendje të veçantë këtyre dy sektorëve. Diferenca e pagës në përqindjen sipas pozicionit të punës duket të jetë më e lartë për ato pozicione, të cilat kërkojnë aftësi të larta teknike apo menaxheriale. Kjo kategori profesionistësh në sektorin publik merr një pagë neto mujore 24% më të ulët në krahasim me kolegët e tyre në sektorin privat; ndërsa zyrtarët e lartë paguhen 5% më pak sesa ata që punojnë në pozicione zyrtarësh të lartë në sektorin privat.

## Hendeku i pagave mes sektorit publik dhe atij privat përmes Ekuacionit të Fitimit

Informacioni i dhënë me anë të analizave përshkruese zbulon disa fakte interesante, të cilat vërtetojnë se ka ndryshime në paga ndërmjet sektorëve dhe se ndryshimi varion në përputhje me gjininë, arsimimin ose pozicionin

e punës/disiplinën. Megjithatë, duke përdorur diferencën e mesatares së pakushtëzuar të pagës neto gjatë kësaj analize, do të thotë se ne ia veshim ndryshimeve ndërmjet sektorëve të gjithë diferencën e pagës neto, kur në të vërtetë ka një numër faktorësh të tjerë që luajnë një rol të rëndësishëm. Ka një sërë karakteristikash individuale, si arsimi dhe profili arsimor, përvoja ose mosha, të cilat ndikojnë gjerësisht në potencialin e fitimit të individëve. Përveç karakteristikave individuale, ka ndonjëherë faktorë të tjerë që ndikojnë zgjedhjet e një personi për të kërkuar punë në sektorin publik apo në atë privat, të tilla, si parapëlqimet individuale apo sfondi familjar, të cilët, në këtë mënyrë, ndikojnë në potencialet e fitimit, pavarësisht nga aftësitë dhe karakteristikat e individit. Vlerësimi i Ekuacionit të Fitimit me anë të metodave ekonometrike bën të mundur kontrollin mbi efektin që faktorë të tillë, si arsimi ose përvoja kanë mbi fitimin, përpara nxjerrjes së efekteve të vetë sektorit mbi fitimin. Grupi i të dhënave të AFP-së janë përdorur për të vlerësuar Ekuacionin e Fitimit sipas analizës tonë, bazuar në specifkimet e mëposhtme bazë:

Metoda e vlerësimit e përdorur zakonisht është “Ordinary Least Square”; variablat e pavarur janë kryesisht kategorikë dhe ndryshoret eksponenciale<sup>6</sup> janë të ndërtuara për secilën kategori. Variabël i varur është fitimi neto mujor i marrë në logaritmikën<sup>7</sup> natyrale (shih *Shtojcën 1* për kategoritë e secilit variabël). Modeli bazë është ai i përfaqësuar nga ekuacioni 1. Në mënyrë që të gjenerojmë variacionin në koeficiente ndërvaresie ndërmjet fitimeve dhe arsimit, ne kemi përdorur eksponentë ndërveprues që kanë kuptimin e eksponentëve të arsimit\* të sektorit publik. Ne kemi zgjedhur arsimin si variabël në bazë të kërkesës nga stafi i DAP-it; analiza mund të kryhet në të njëjtën mënyrë për të gjitha ndryshoret e tjera.

<sup>6</sup> Variablat eksponencialë janë variabla dikotomikë, të cilët marrin vlera nga 1 tek 0. Për shembull, variabli i përbërë nga eksponenti i sektorit publik, merr vlerën 1 nëse personi është i punësuar në sektorin publik dhe zero në të kundërt.

<sup>7</sup> Fitimet në formën logaritmike përdoren për vlerësimin e funksionit të fitimit për lehtësi matematikore. Çfarë është më shumë e diskutueshme është se cilat lloj fitimesh duhen përdorur: në orë, në javë apo në muaj. Ne kemi përdorur pagën neto mujore, sepse në Shqipëri në pjesën më të madhe kontratat i referohen pagës mujore, siç kërkohet nga ligji. Fitimet në orë janë ato të përdorura më shpesh nga literatura.



**Tabela 7: Vlerësimi i Ekuacionit të Fitimit 1**

Kategorië e moshës	Koeficienti	T-statistikë	Ndikimi i vlerësuar mbi fuqinë e fitimit
Mosha 15-24 vjeç	-0,08	-4,863	-8%
25-34 vjeç	,00	-1,134	
35-44 vjeç	,03	1,912	3%
45-54 vjeç			0%
55-65 vjeç	-0,06	-3,514	-6%
Arsimi			
Arsimi fillor			
Arsimi i mesëm - profesional	,13	1,709	14%
Arsimi i mesëm - i përgjithshëm	,14	1,902	15%
Arsimi i lartë	,40	4,757	49%
Arsimi pasuniversitar	,12	5,093	12%
Fushat e arsimit			
Arsimi i përgjithshëm	-0,06	-784	-6%
Mësuësit	-0,07	-1,241	-6%
Shkencat humane dhe gjuhët e huaja	-0,01	-434	-1%
Shkencat sociale dhe studimet e biznesit	,03	519	3%

Shkencat (përfshirë dhe shkencat e jetës)	-0,01	-0,305			-1%
Inxhinieri	,02	,409			2%
Bujqësi dhe veterineri	-0,05	-1,146			-5%
Shëndet dhe ndihmë sociale	-0,03	-0,794			-3%
Shërbime	,01	,159			1%
Pozicion pune					
Juristë, zyrtarë dhe menaxherë të lartë	,07	4,163		***	7%
Profesionistë					
Teknikë dhe bashkëpunëtorë profesionistë	-0,04	-2,262		**	-4%
Nëpunës	-0,06	-3,826		***	-6%
Punonjës shërbimi dhe shitës në dyqan dhe në treg	-0,21	-9,691		***	-19%
Zejtare dhe tregtarë të tjerë të ngjashëm	-0,14	-5,720		***	-13%
Operatorë makinerish dhe fabrikash dhe montatorë	-0,03	-1,377		***	-3%
Punë elementare	-0,29	-10,634		***	-25%
Kohëzgjatja e përvojës së punës	,08	4,790		***	9%
Gjinia femërore	-0,21	(13,65)		**	-19%
Eksponentë të sektorit publik	-0,03	( 1,89)		**	-3%
Konstante	12,58				
Numri i vëzhgimeve	3.292				
R-Squared	,350				
R-Squared e rregulluar	,345				
F-statistika	64,85			***	

\*-niveli i rëndësisë prej 1%, \*\*- niveli i rëndësisë prej 5%, \*\*\*- niveli i rëndësisë prej 10%

**Tabela 8: Vlerësimi i Ekuacionit të Fitimit 1**

	Koeficienti	T-statistikë		Ndikimi i vlerësuar mbi fuqinë e fitimit
Kategoritë e moshës				
Mosha 15-24 vjeç	-,078	-4,772	***	-7%
25-34 vjeç	-,002	-,116		
35-44 vjeç	,032	1,881	**	3%
45-54 vjeç				0%
55-65 vjeç	-,056	-3,440	***	-5%
Arsimi				
Arsimi fillestar				
Arsimi i mesëm - profesional	,137	1,757	***	15%
Arsimi i mesëm - i përgjithshëm	,131	1,736	**	14%
Arsimi i lartë	,408	4,711	***	50%
Arsimi pasuniversitar	,110	3,224	***	12%
Variabli ndërveprues i sektorit publik me arsimin				
Arsimi fillor* sektori publik	-,039	-1,520	*	-4%
Arsimi i mesëm profesional *sektori publik	,002	,064		0%

Arsimi i mesëm i përgjithshëm*	-0,23	-1,478	*	-2%
Arsimi i lartë *	-0,30	-1,391	*	-3%
Arsimi pasuniversitar* sektori publik	,003	,183		0%
Fushat e arsimit				
Arsimi i përgjithshëm	-0,062	-0,817		-6%
Mësuësit	-0,066	-1,226		-6%
Shkencat humane dhe gjuhët e huaja	-0,015	-0,438		-1%
Shkencat sociale dhe studimet e biznesit	,025	,485		3%
Shkencat (përfshirë dhe shkencat e jetës)	-0,014	-0,320		-1%
Inxhinieri	,020	,359		2%
Agrikulturë dhe veterineri	-0,051	-1,172		-5%
Shëndet dhe ndihmë sociale	-0,033	-0,794		-3%
Shërbime	,005	,131		0%
Pozicion pune				
Juristë, zyrtarë dhe menaxherë të lartë	,066	4,199	***	7%
Profesionistë				
Teknikë dhe bashkëpunëtorë profesionistë	-0,037	-2,288	***	-4%
Nëpunës	-0,064	-3,887	***	-6%
Punonjës shërbimi dhe shitës në dyqan dhe në treg	-0,206	-9,634	***	-19%

Zejtare dhe tregare të tjerë të ngjashëm	-1,138	-5,621	***	-13%
Operatorë makinerish dhe fabrikash dhe montatorë	-1,026	-1,280		-3%
Punë elementare	-288	-10,411	***	-25%
Kohëzgjatja e përvojës së punës	84	4,814	***	9%
Gjinia femërore	-213	-13,541	***	-19%
Konstante	12,578			
Jashtë vëzhgimit	3.292			
R-Squared	351			
R-Squared e rregulluar	345			
F-statistika	56,541		***	

\*-niveli i rëndësishëm prej 1%, \*\*- niveli i rëndësishëm prej 5%, \*\*\*- niveli i rëndësishëm prej 10%

Modeli nxjerr në pah një përputhje të arsyeshme me të dhënat (vlerat e R-square dhe R-square e rregulluar janë rreth 35%) gjë që është domethënëse nga ana statistikore. Moshë, arsimit dhe lloji i pozicionit të punës janë variabla që ndikojnë shumë te fuqia e fitimit të individëve. Ka gjithashtu një ndryshim të rëndësishëm në fuqinë e fitimit, që jepet vetëm për shkak të sektorit në të cilin njerëzit janë të punësuar. Duke kontrolluar arsimin, moshën, përvojën dhe llojin e pozicionit të punës, sektori publik duket se paguan me nivele më të ulëta sesa ai privat: diferenca neto është shumë domethënëse, ndërsa madhësia e saj, sipas të dhënave dhe informacioneve të përfshira në model, vlerësohet rreth 3%.

Potenciali i fitimit të individëve ndikohet në masë të madhe nga gjinia, femrat duket se fitojnë rreth 30% më pak se meshkujt. Çdo vit përvojë shtesë në të njëjtin pozicion pune duket se i rrit fitimet rreth 8%. Arsimiti universitar e nxit ndjeshëm potencialin e fitimit, ndërsa të gjitha diplomat e tjera (të nivelit të mesëm dhe të nivelit pa universitar) i rrisin fitimet në masën nga 10 deri në 15%. Ndërveprimi ndërmjet arsimit dhe sektorit publik, siç u shpjegua më sipër, përtafron efektet e arsimit mbi potencialin e fitimit në sektorin publik me atë në sektorin privat. Të dhënat tregojnë se sektori publik paguan më pak për çdo nivel arsimit sesa sektori privat, por kjo është më e dukshme në rastin e njerëzve me arsim të lartë (të cilët zotërojnë të paktën një diplomë universitare). Të diplomuarit pasuniversitarë janë vetëm një nënkampion i ngushtë të të dhënave, prandaj nuk ishte e mundur të nxirrej efekti i sektorit publik mbi fuqinë e fitimit të të diplomuarve pasuniversitarë.

# 6

## PËRMBLEDHJE DHE PËRFUNDIME

Synimi i këtij studimi ishte pikasja e karakteristikave kryesore të shpërblimit të sektorit privat dhe krahasimi i tyre me ato të sektorit publik. Qasja nuk ka të bëjë me nxjerrjen në pah të diferencave të pagës, pasi kjo është një karakteristikë e zakonshme e tregut të punës. Ideja ishte më tepër një konstatim se cilat praktika të sektorit privat mund të jenë të dobishme për sektorin publik. Analiza mori veçanërisht në konsideratë zhvillimet e reformës së Administratës Publike dhe përmirësimet pasuese të sistemit të pagave të këtij sektori. Për qëllimet e këtij studimi u ndërмор një anketë e kufizuar në sektorin privat dhe u analizuan bashkërisht të dhënat e disponueshme nga INSTAT-i, bazuar në Anketën e Forcës së Punës, në mënyrë që të ofronim një analizë krahasuese që mund të ushqejë diskutimet në procesin e përmirësimit të punës dhe arritjes së standardeve të kënaqshme në Administratën Publike. Mund të arrihen një sërë përfundimesh nëse përdoren të dhënat e anketës, si të dhënat e tjera të analizuara:

1. Për vlera të ulëta, sektori publik paguan më shumë se ai privat, megjithatë ky shpërblim pozitiv i punësimit në sektorin publik nuk është i shpërndarë në mënyrë të barabartë për kategoritë e ndryshme të pagave dhe pozicioneve të punës.
2. Në krahasim me sektorin privat, sektori publik paguan mesatarisht më shumë për individët me arsim të mesëm ose me arsim më të ulët. Megjithatë, shembulli i AFP-së që pasqyron strukturën e tregut kombëtar të punës, përmban vetëm 20% nga individët me diploma universiteti apo më të larta, gjë që nga ana e saj mund të shpjegojë pse paga mesatare është më e lartë në sektorin publik, i cili ka prirjen të marrë një numër më të madh individësh të kualifikuar.
3. Faktikisht, pagat neto rriten me rritjen e nivelit të arsimit në të dy sektorët, por diferenca e pagave shtjellohet në anën e kundërt, zvogëlohet me rritjen e arsimit. Sektori privat paguan çmime më të larta për punëmarrësit me arsim më të lartë, ndërsa sektori publik paguan tarifa

më të mira për ata që kanë përfunduar arsimin fillestar dhe atë të mesëm. Diferencimi i pagës neto sipas fushës së arsimit tregon se ata që kanë studiuar shkenca kompjuterike, inxhinieri, gjuhë të huaja, matematikë dhe shkenca, paguhen më shumë në sektorin privat sesa në atë publik.

4. Shpërblimi i pagës në sektorin publik është negativ për të dyja gjinitë në percentilet e larta të pagave, që do të thotë se sektori privat paguan mesatarisht më shumë për punët e vlerësuara si të rëndësishme. Femrat dhe meshkujt me diplomë universitetare paguhen mesatarisht më shumë në sektorin privat.

5. Potenciali i fitimit i individëve ndikohet shumë nga gjinia, përderisa duket se femrat fitojnë rreth 30% më pak se meshkujt. Shpërblimi pozitiv i pagave në sektorin publik për pagat e ulëta është më i lartë për femrat sesa për meshkujt; e kundërta është e vërtetë për pagat e larta. Meshkujt paguhen më shumë në punët me paga të larta të sektorit privat sesa femrat.

6. Çdo vit përvojë shtesë në të njëjtin vend pune duket se i rrit fitimet rreth 8%. Diferenca e pagës ndërmjet sektorit publik dhe privat në lidhje me strukturën e moshës së të punësuarve dhe përvojës jo të drejtpërdrejtë të tyre, duket të ketë formën e U-së. Brezi më i ri, ashtu si dhe punëmarrësit më të vjetër (mbi 55 vjeç) paguhen më shumë në sektorin publik sesa në atë privat. Prodhueshmëria dhe përvoja janë më të rëndësishme për kompanitë private sesa barazia e pagave. Individët ndërmjet 24 dhe 35 vjeç janë ata me fitimet më të larta në të dy sektorët dhe në të dyja gjinitë.

7. Mësuesit, mjekët, të diplomuarit në bujqësi dhe shkenca veterinarë ose punonjësit e shërbimeve paguhen më shumë në sektorin publik sesa në atë privat. Zakonisht, në këta sektorë mbizotëron sektori publik, me industritë private që po zhvillohen së fundmi.

8. Në lidhje me shqetësimet e Administratës Publike, me gjithë përparimet e bëra në sistemin e pagave, mbetet ende shumë punë për t'u bërë. Veçanërisht ristrukturimi i pagës për stafin mbështetës dhe përcaktimi i modaliteteve teknike për arritjen e ecurisë horizontale në karrierë nga nëpunësit civilë, me një vizion jo vetëm për efekte të rritjeve rastësore të nivelit të pagave, por veçanërisht për të nxitur rritjen e performancës dhe aftësive profesionale. Për më tepër, është i nevojshëm klasifikimi i përgjithshëm i pozicioneve në Administratën Publike, me qëllim lehtësimin e lëvizshmërisë së punëmarrësve.

9. Që të garantohet përmirësimi i vazhdueshëm i pagave në Administratën Publike, duhen kryer studime periodike për pagat, për përputhjen e strukturës së pagave dhe për bonuset me zhvillimet në fushën e MBNJ.



# 7

## SHTOJCAT

### Shtojca 1: Informacione përshkruese, Anketa e Forcës së Punës 2009, Nënshembull

Spektori i punësimit	Nr.	%	Gjinia		
Spektori publik	1,447	44%	Mashkull	2,057	62%
Spektori privat	1,845	56%	Femër	1,235	38%
Kategoria e moshës			Arsimi		
Mosha 15-24 vjeç	295	9%	Arsimi fillor	903	27%
25-34 vjeç	617	19%	Arsimi i mesëm - profesional	717	22%
35-44 vjeç	893	27%	Arsimi i mesëm - i përgjithshëm	805	24%
45-54 vjeç	1,048	32%	Arsimi i lartë	837	25%
55-65 vjeç	439	13%	Arsimi pasuniversitar	30	1%
Aktiviteti ekonomik			Fusha e arsimit		
Miniera dhe Gurore	54	2%	Programues i përgjithshëm	838	25%
Prodhim	509	15%	Trajnim mësuesish dhe shkenca edukimi	269	8%
Elektricitet dhe furnizim gazi	125	4%	Shkenca humane, gjuhë të huaja dhe arte	59	2%
Ndërtim	530	16%	Gjuhë të huaja	34	1%
Tregti me shumicë dhe me pakicë	341	10%	Shkencat sociale, biznes dhe ligj	253	8%
Hoteleri & dhe shërbime ushqimore	145	4%	Shkenca, matematikë dhe kontabilitet	39	1%
Transport & telekomunikim	176	5%	Shkencat e jetës	31	1%
Aktivite financiare dhe sigurim	58	2%	Shkencat fizike	40	1%

Aktivite të pasurive të paluajtshme	93	3%	Matematikë dhe statistikë	44	1%
Administrata Publike dhe mbrojtja	408	12%	Shkencat kompjuterike	5	0%
Arsimi	470	14%	Përdorimi i kompjuterit	0	0%
Shëndeti njerëzor & aktivitete të punëve shoqërore	229	7%	Inxhinieri, prodhim dhe ndërtim	300	9%
Të tjera	154	5%	Agrikulturë dhe veterineri	171	5%
Kodi i pozicionit të punës			Shëndet dhe ndihmë sociale	152	5%
Juristë, zyrtarë dhe menaxherë të lartë	145	4%	Shërbime	116	4%
Profesionistë	803	24%	E panjohur	941	29%
Teknikë dhe bashkëpunëtorë profesionistë	188	6%	Punëdhënësi		
Nëpunës	145	4%	Qeveria, sektori publik ose ushtria	1,167	35%
Punonjës shërbimi dhe shitës në dyqan dhe në treg	414	13%	Programe të punëve publike	35	1%
Punonjës të aftë agrikulture dhe punonjës peshkimi	0	0%	Ndërmarrje e zotëruar nga Shteti	245	7%
Zejtare dhe tregtarë të tjerë të ngjashëm	540	16%	Shoqëri apo ndërmarrje private	1,097	33%
Operatorë makinerish dhe fabrikash dhe montatorë	254	8%	OJF ose organizatë humanitare	30	1%
Punë elementare	803	24%	Individ privat	717	22%
Trajnim profesional					
Po – në një qendër publike formimi profesional	328	10%	Orët minimale të punës gjatë javës	43	Orë
Po – në një qendër private formimi profesional	155	5%	Paga neto minimale (në lekë)	30 355	Lekë
Jo	2,809	85%	Minimumi i viteve të përvojës në punën aktuale	7.71	Vite

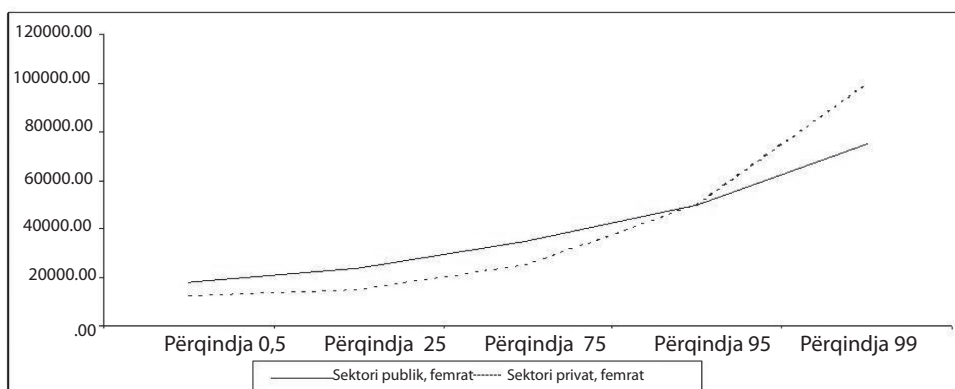
**Burimi:** Anketa e Forcës së Punës 2009 dhe llogaritjet e autorit

## Shtojca 2 : Shpërndarja e pagës neto sipas sektorit të punësimit dhe gjinisë

		Minimale	Mesatare	Përqin- dësh 05	Përqin- dësh 25	Përqin- dësh 75	Përqin- dësh 95	Përqin- dësh 99
Sektori publik		32 395	30 000	17 000	25 000	37 000	55 000	80 000
Sektori privat		28 748	25 000	12 000	18 000	35 000	60 000	100 000
Sektori publik	Mash- kull	33 663	30 000	16 000	25 000	40 000	60 000	87 000
Sektori privat	Femër	30 924	30 000	18 000	24 000	35 000	50 000	75 000
Sektori publik	Mash- kull	30 686	25 000	12 000	20 000	35 000	62 500	104 000
Sektori privat	Femër	24 360	20 000	12 000	15 000	25 000	50 000	100 000

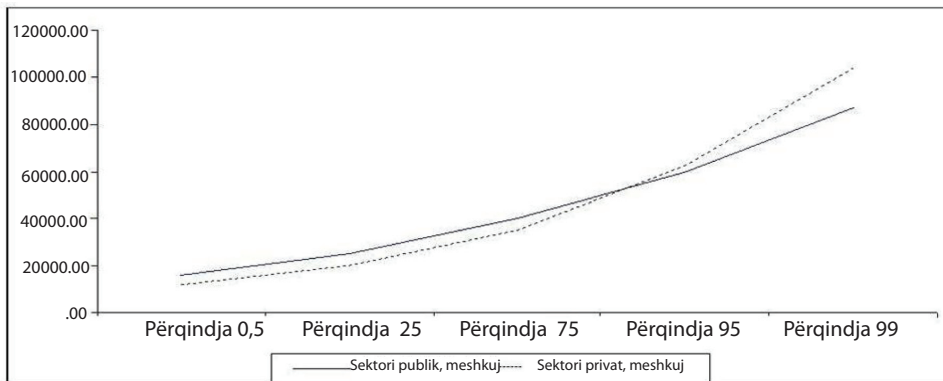
**Burimi:** Anketa e Forcës së Punës 2009 dhe llogaritjet e autorit.

## Shtojca 3: Shpërndarja e pagës mesatare neto mujore



**Burimi:** Anketa e Forcës së Punës 2009 dhe llogaritjet e autorit.

#### Shtojca 4: Shpërndarja e pagës mesatare neto për meshkujt



Burimi: Anketa e Forcës së Punës dhe llogaritjet e autorit.

**Shtojca 5: Paga mesatare mujore neto dhe diferencat e pagës neto në % për sektorin publik dhe atë privat, të diferencuara sipas moshës, gjinisë, arsimit, fushës së arsimit dhe pozicionit të punës**

Kategorië e moshës	Sektori publik	Sektori privat	Dif. minim. (%)	Meshk. sektori publik	Meshk. sektori privat	Dif. Minim. (%)	Fem. sektori publik	Fem. sektori privat	Dif. minim. (%)
Moshë 15-24 vjeç	29 421	23 685	24%	28 000	24 936	12%	30 531	20 354	50%
25-34 vjeç	34 064	30 238	13%	34 037	32 134	6%	34 084	26 651	28%
35-44 vjeç	32 725	28 852	13%	34 291	32 552	5%	31 168	21 272	47%
45-54 vjeç	30 944	29 655	4%	33 011	30 883	7%	28 734	27 069	6%
55-65 vjeç	33 925	29 164	16%	34 442	30 022	15%	32 507	23 709	37%
Arsimi									
Arsimi	23 401	25 168	-7%	25 316	27 147	-7%	18 659	18 903	-1%
Arsimi fillor	28 110	29 673	-5%	29 924	31 655	-5%	26 010	23 556	10%
Arsimi i mesëm - profesional	27 003	26 249	3%	28 582	29 290	-2%	24 290	21 185	15%
Arsimi i mesëm - i përgjithshëm	39 148	44 016	-11%	42 522	47 399	-10%	36 370	40 053	-9%
Arsimi i lartë	50 191	58 286	-14%	46 364	59 667	-22%	53 700	50 000	7%
Fusha e arsimit									

Programe të përgjithshme	27 401	26 118	5%	28 922	29 166	-1%	24 858	21 159	17%
Mësuësit, trajnim dhe shkenca edukimi	33 100	26 500	25%	35 513	27 364	30%	31 863	25 769	24%
Shkencat humane dhe gjuhët e huaja dhe artet	33 663	39 700	-15%	35 180	47 400	-26%	32 617	32 000	2%
Gjuhët e huaja	33 508	53 333	-37%	29 000	62 500	-54%	34 123	46 000	-26%
Shkencat sociale, biznes dhe ligj	41 690	42 748	-2%	46 750	46 870	0%	38 541	38 547	0%
Shkenca, matematikë dhe kontabilitet	39 179	42 000	-7%	41 111	40 500	2%	38 263	42 857	-11%
Shkencat e jetës (përfshirë biologji dhe shkenca mjedisi)	39 981	45 000	-11%	43 656	45 000	-3%	34 100	.	
Shkenca fizike (përfshirë fizikë, kimi dhe shkencën e tokës)	40 821	33 467	22%	38 529	33 571	15%	44 364	33 320	33%
Matematikë dhe statistikë	38 094	35 769	6%	36 767	34 600	6%	39 338	36 500	8%

Shkenca kompjuterike	34 000	45 000	-24%		45 000	34 000	45 000	-24%
Inxhinieri, prodhim dhe ndërtim	35 412	38 947	-9%	36 145	38 870	32 600	39 345	-17%
Agrikulturë dhe veterineri	30 328	27 944	9%	31 280	31 056	27 596	18 905	46%

**Burimi:** Anketa e Forcës së Punës dhe Ilogaritjet e autorit.

**Shtojca 6: Paga mesatare neto mujore dhe diferencat e pagës neto në % në sektorin publik dhe atë privat, të ndara sipas pozicionit të punës dhe gjinisë**

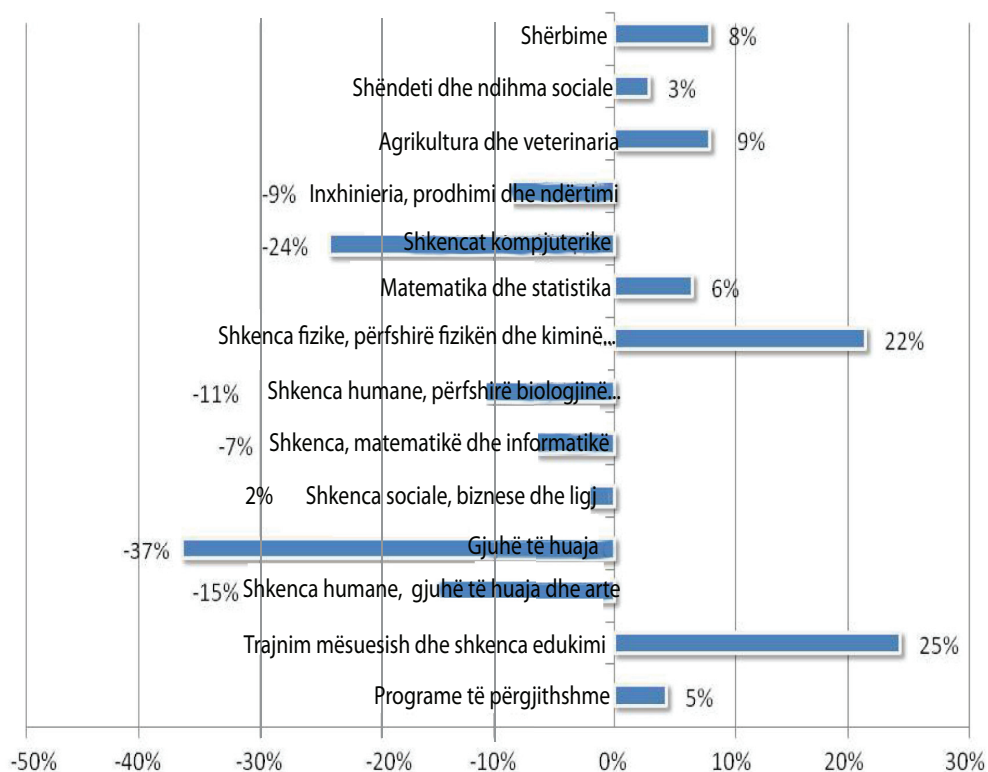
	Sektorin publik	Sektorin privat	Dif. minim. (%)	Meshk. sektori publik	Meshk. sektori privat	Dif. minim. (%)	Fem. sektori publik	Fem. sektori Privat	Dif. minim. (%)
Fushat									
Shëndet dhe ndihmë sociale	33 649	32 560	3%	43 962	35 250	25%	29 878	30 077	-1%
Shërbime	33 138	30 582	8%	35 006	31 333	12%	23 800	28 329	-16%
Profesioni									
Juristë, zyrtarë dhe menaxherë të lartë	48 399	50 973	-5%	50 090	55 483	-10%	42 856	36 313	18%

Profesio-nistë	35 380	46 626	-24%	38 466	45 994	-16%	33 694	47 346	-29%
Teknikë dhe bashkëpunëtorë profesionistë	33 501	34 155	-2%	34 501	36 073	-4%	32 069	30 958	4%
Nëpunës	27 401	29 277	-6%	30 500	30 757	-1%	25 542	27 321	-7%
Punonjës shërbimi dhe shitës në dyqan dhe në treg	30 156	20 435	48%	31 945	21 653	48%	25 810	19 180	35%
Zejtare dhe tregtarë të tjerë të ngjashëm	28 106	28 287	-1%	28 375	31 135	-9%	20 667	20 706	0%
Operatorë makinerish dhe fabrikash dhe montatorë	31 869	32 537	-2%	31 922	32 769	-3%	29 500	20 167	46%
Punë elementare	21 188	24 196	-12%	22 214	26 190	-15%	19 816	18 877	5%

Burimi: Anketa e Forcës së Punës dhe llogaritjet e autorit.



### Shtojca 7: Pagesa neto mesatare mujore dhe ndryshimet e pagesës neto në % për sektorin publik dhe atë privat



**Burimi:** Anketa e Forcave të Punës 2009 dhe llogaritjet e autorit.

**Shtrjca 8: Statistika përshkruese mbi pagesën neto minimale**

	Minimumi	Deviacione standarde	Gabime standarde të minim.	Maksimumi	Mesatare	Mínim.
Staf menaxherial i nivelit të lartë	98 301	140 422	19 663	970 000	65 000	26 400
Financë dhe kontabilitet	63 215	61 055	9 535	350 000	45 000	22 000
Auditim	77 254	60 580	21 418	220 000	64 000	35 000
IT (informatikë)	69 189	59 515	17 181	240 000	51 500	12 000
Administrim dhe logjistikë	81 375	56 664	20 034	172 000	63 000	30 000
Prokurim	230 486	287 853	108 798	780 000	80 000	30 000
Marketing dhe komunikim	68 000	66 711	13 910	300 000	40 000	20 000
Informacion dhe statistika	38 067	14 443	5 896	65 000	34 700	26 000
Burimet njerëzore	117 690	220 045	55 011	920 000	58 000	32 000
Shërbime ligjore	79 757	70 321	26 579	220 000	45 000	19 000
Teknikë dhe inxhinieri	116 741	254 945	68 137	1 000 000	48 640	22 000
Financë dhe kontabilitet	51 971	71 772	11 075	500 000	38 450	22 000
Auditim	54 700	18 132	9 066	75 000	52 200	39 400
IT (informatikë)	43 507	33 652	6 476	200 000	32 000	22 000
Administrim dhe logjistikë	37 547	13 016	4 920	65 000	35 000	27 500

Prokurim	43 404	16 002	7 156	65 000	38 000	27 500
Marketing dhe komunikim	70 157	102 741	29 659	394 000	38 700	30 000
Informacion dhe statistika	47 875	13 835	6 917	65 000	47 500	31 500
Burimet njerëzore	40 104	14 816	4 685	65 000	33 500	23 000
Shërbime ligjore	47 100	12 244	6 122	65 000	42 200	39 000
Teknikë dhe inxhinieri	87 987	191 551	45 149	850 000	38 700	21 000
Staf mbështetës	27 145	8 128	1 318	55 160	25 000	15 970
Punonjës shtrijesh dhe shërbimesh	25 755	8 034	1 358	50 000	25 000	14 000
Primar i departamentit mjekësor	71 044	11 126	4 205	91 000	66 270	60 000
Mjek me kohë të plotë	55 872	29 299	9 766	105 000	50 000	22 000
Mjek me kohë të pjeshme/i jashtëm	43 350	29 908	9 969	117 900	37 824	18 000
Ndihmësmjek	25 292	8 058	3 046	40 000	20 070	19 000
Mësues i fillores	25 375	3 544	1 772	28 500	26 000	21 000
Mësues i shkollës së mesme	30 575	15 290	5 406	48 000	34 300	3 300
Profesor universiteti me kohë të plotë	149 467	190 988	110 267	370 000	39 400	39 000
Profesor universiteti me kohë të pjeshme/i jashtëm	95 900	80 944	40 472	197 000	78 551	29 500
Asistentprofesor universiteti	33 000	.	.	33 000	33 000	33 000

Burimi: Anketa e ISB-së.

**Shtrjoca 9: Statistika përshkruese mbi pagesën neto maksimale**

	Minimumi	Devijacione standarde	Gabime standarde të minim.	Maksimumi	Mesatare	Minim.
Senior Management Staff	222 108	380 632	50 416	1 970 000	86 000	44 500
Staf menaxherial i nivelit të lartë	106 644	191 772	29 591	1 200 000	59 400	15 000
Financë dhe kontabilitet	117 531	85 696	32 390	270 000	123 000	39 000
Auditim	136 043	116 019	34 981	430 000	123 000	32 476
IT (informatikë)	100 159	62 290	22 023	220 000	77 500	35 000
Administrim dhe logjistikë	101 930	85 554	34 927	270 000	76 500	39 600
Prokurim	97 886	100 385	20 932	400 000	52 000	37 000
Marketing dhe komunikim	63 900	43 024	19 241	135 000	60 000	29 500
Informacion dhe Statistika	162 867	251 401	64 911	1 000 000	71 500	38 000
Teknikë dhe inxhinieri	93 900	60 330	24 630	175 000	75 000	32 000
	139 773	283 391	70 848	1 200 000	67 000	39 500
Financë dhe kontabilitet	71 790	127 976	19 077	900 000	47 280	27 580
Auditim	83 070	34 195	17 098	125 000	80 000	47 280
IT (informatikë)	56 889	45 014	8 663	250 000	40 000	19 893
Administrim dhe logjistikë	63 714	28 889	10 919	125 000	60 000	36 000
Prokurim	75 400	28 192	12 608	125 000	65 000	55 000
Marketing dhe komunikim	59 543	30 668	8 506	125 000	56 000	19 893

Informacion dhe statistika	78 600	35 428	17 714	125 000	75 000	39 400
Burimet njerëzore	61 376	30 051	9 503	125 000	55 140	25 000
Shërbime ligjore	73 525	35 992	17 996	125 000	64 020	41 060
Teknikë dhe inxhinieri	148 392	258 677	59 345	1 000 000	60 000	19 893
Staf mbështetës	38 887	26 578	4 256	167 160	32 000	3 000
Punonjës shitjesh dhe shërbimesh	37 621	20 620	3 390	125 000	32 000	16 760
Primar i departamentit mjekësor	88 712	20 205	8 249	123 000	87 000	66 270
Mjek me kohë të plotë	74 644	31 944	11 294	123 000	69 000	32 150
Mjek me kohë të pjesshme/i jashtëm	44 017	9 476	3 159	63 000	41 000	32 150
Ndihmëmjek	34 120	9 920	4 050	47 280	30 900	23 640
Mësues i fillorës	33 800	1 992	1 150	35 000	34 900	31 500
Mësues i shkollës së mesme	41 238	18 541	6 555	60 000	48 750	3 900
Profesor universiteti me kohë të plotë	318 067	411 134	237 368	790 200	125 000	39 000
Profesor universiteti me kohë të pjesshme/i jashtëm	77 560	68 838	34 419	179 581	50 580	29 500
Asistentprofesor universiteti	37 000	.	.	37 000	37 000	37 000

### Burimi: Anketa e ISB-së.

**Shtrjoca 10: Statistika përshkruese mbi pagesën bruto minimale**

	Minimumi	Deviacione standarde	Gabime standarde të minim.	Maksimumi	Mesatare	Minim.
Staf menaxherial i nivelit të lartë	132 900	212 721	30 083	1 200 000	79 000	8 000
Financë dhe kontabilitet	67 594	45 932	7 263	300 000	55 000	30 000
Auditim	93 000	72 367	27 352	250 000	80 000	42 000
IT (informatikë)	457 809	1 209 880	364 793	4 100 000	80 000	39 000
Administrim dhe logjistikë	98 500	65 192	23 049	202 000	80 000	36 000
Prokurim	93 833	56 901	23 230	200 000	80 000	44 000
Marketing dhe komunikim	79 227	60 868	12 977	250 000	55 500	33 000
Informacion dhe statistika	46 393	17 630	7 197	80 000	40 500	31 000
Burimet njerëzore	94 714	74 175	19 824	280 000	80 000	41 000
Shërbime ligjore	102 800	83 700	34 171	250 000	70 000	22 800
Teknikë dhe inxhinieri	126 539	251 051	64 821	1 030 000	65 000	30 000
Financë dhe kontabilitet	50 381	15 700	2 394	90 000	49 000	4 200
Auditim	64 400	19 152	8 565	90 000	52 000	50 000
IT (informatikë)	53 462	39 192	7 838	225 000	41 000	27 000
Administrim dhe logjistikë	47 857	15 572	5 886	80 000	45 000	34 000
Prokurim	55 000	19 365	8 660	80 000	50 000	35 000
Marketing dhe komunikim	51 000	15 679	4 526	85 000	49 500	36 000

Informacion dhe statistika	202 500	285 467	142 734	630 000	70 000	40 000
Burimet njerëzore	49 900	18 218	5 761	80 000	40 500	29 000
Shërbime ligjore	59 500	14 640	7 320	80 000	55 000	48 000
Teknikë dhe inxhinieri	95 667	190 279	44 849	853 000	50 000	26 000
Staf mbështetës	33 349	10 815	1 778	70 000	31 000	19 000
Punonjës shtrijesh dhe shërbimesh	31 300	12 634	2 136	70 000	29 000	4 000
Primar i departamentit mjekësor	91 350	20 851	8 512	130 000	84 550	71 000
Mjek me kohë të plotë	73 475	38 076	13 462	130 000	71 500	27 800
Mjek me kohë të pjesshme/i jashtëm	100 489	181 104	60 368	582 000	40 800	20 000
Ndihmëmjek	32 667	10 405	4 248	49 000	31 000	23 000
Mësues i filltores	27 250	2 475	1 750	29 000	27 250	25 500
Mësues i shko-llës së mesme	40 214	12 622	4 771	59 000	40 000	24 000
Profesor universiteti me kohë të plotë	47 600	7 765	3 473	57 000	50 000	36 000
Profesor universiteti me kohë të pjesshme/i jashtëm	63 375	58 143	29 071	150 000	39 250	25 000
Asistentprofesor universiteti	40 000	.	.	40 000	40 000	40 000

**Burimi:** Anketa e ISB-së.

**Shtrjoca 11: Statistika përshkruese mbi pagesën bruto maksimale**

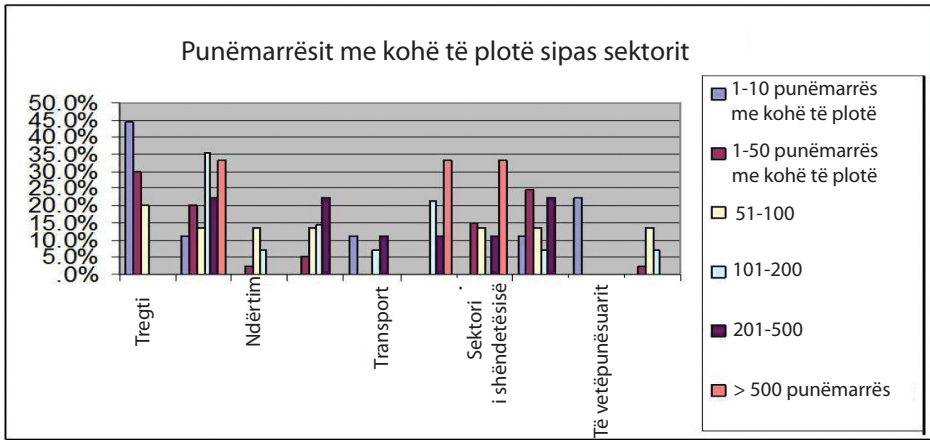
	Minimumi	Deviacione standarde	Gabime standarde të minim.	Maksimumi	Mesatare	Minim.
Staf menaxherial i nivelit të lartë	249 425	395 954	51 549	2 000 000	100 000	51 000
Financë dhe kontabilitet	129 803	161 861	24 401	750 000	72 360	40 000
Auditim	111 344	90 136	30 045	300 000	84 100	15 000
IT (informatikë)	157 555	123 677	37 290	450 000	140 000	46 000
Administrim dhe logjistikë	103 290	68 971	21 810	250 000	87 500	42 000
Prokurim	111 357	89 578	33 857	300 000	80 000	40 000
Marketing dhe komunikim	97 283	106 921	21 825	430 000	59 000	12 000
Informacion dhe statistika	73 500	41 327	16 872	150 000	67 000	36 000
Burimet njerëzore	164 300	209 135	52 284	850 000	90 000	43 000
Shërbime ligjore	145 714	106 766	40 354	350 000	100 000	59 000
Teknikë dhe inxhinieri	155 133	298 841	77 160	1 230 000	80 000	13 000
Financë dhe kontabilitet	72 060	50 370	7 509	350 000	61 000	4 800
Auditim	91 800	42 323	18 927	150 000	80 000	49 000
IT (informatikë)	69 575	50 962	9 994	275 000	50 000	24 090
Administrim dhe logjistikë	80 143	32 901	12 435	150 000	77 000	49 000
Prokurim	93 400	32 215	14 407	150 000	80 000	70 000
Marketing dhe komunikim	72 007	36 678	10 173	150 000	70 000	24 090
Informacion dhe statistika	97 500	41 130	20 565	150 000	95 000	50 000
Burimet njerëzore	76 700	35 935	11 364	150 000	70 000	37 000



Shërbime ligjore	91 000	41 199	20 599	150 000	80 000	54 000
Teknikë dhe inxhi-nieri	139 200	220 832	49 380	1 030 000	77 500	24 090
Staf mbështetës	45 255	20 063	3 172	120 000	39 000	19 000
Punonjës shitjesh dhe shërbimesh	44 633	25 485	4 081	150 000	39 500	18 200
Primar i departamentit mjekësor	105 014	28 372	10 724	160 000	100 000	80 000
Mjek me kohë të plotë	79 860	39 833	12 596	160 000	70 000	40 800
Mjek me kohë të pjesshme/i jasthëm	62 630	26 741	8 456	131 000	51 000	40 800
Ndihmëmjek	39 966	13 526	5 112	60 000	35 000	23 760
Mësues i fillores	41 667	1 528	882	43 000	42 000	40 000
Mësues i shkollës së mesme	58 057	13 194	4 987	73 000	63 000	39 000
Profesor universiteti me kohë të plotë	55 000	42 720	24 664	100 000	50 000	15 000
Profesor universiteti me kohë të pjesshme/i jasthëm	94 625	78 031	39 016	210 000	65 000	38 500
Asistentprofesor universiteti	45 000	.	.	45 000	45 000	45 000

### Burimi: Anketa e ISB-së.

## Shtojca 12: Punëmarrësit me kohë të plotë sipas sektorit



**Burimi:** Studimi i ISB-së dhe Anketa e ISB-së.

## Shtojca 13: Punësim i dyfishtë i stafit profesionist në sektorin e shëndetësisë dhe atë të arsimit

		Frekuenca në %
A punojnë mjekët e punësuar në shoqërinë tuaj në spitale/qendra shëndetësore të tjera publike apo private?	Mjekët punojnë dhe në vende të tjera	92,9%
	Asnjë nga mjekët tanë nuk janë të punësuar diku tjetër	7,1%
A punon diku tjetër stafi juaj i mësuesve?	Stafi i mësuesve punon edhe në vende të tjera	93,9%
	Asnjë nga stafi ynë i mësuesve nuk punon në ndonjë vend tjetër	6,1%

**Burimi:** Anketa e ISB-së.

### Shtojca 14: Përfaqësimi i punëmarrësve

		Frekuenca në %
A ka shoqëria/organizata juaj një marrëveshje kolektive që trajton kushtet e pagës me njësitë tregtare?	Po	9,0%
	Jo	91,0%
A ka shoqëria/organizata juaj një sistem në terren për informimin dhe për këshillimin me punëmarrësit dhe/ose përfaqësuesit e tyre?	Po	44,9%
	Jo	55,1%

**Burimi:** Anketa e ISB-së.

### Shtojca 15: Praktikat e punësimit

		Frekuenca në %
A ka shoqëria/organizata juaj një program/skemë për rekomandimin e të punësuarve?	Po	69,7%
	Jo	30,3%

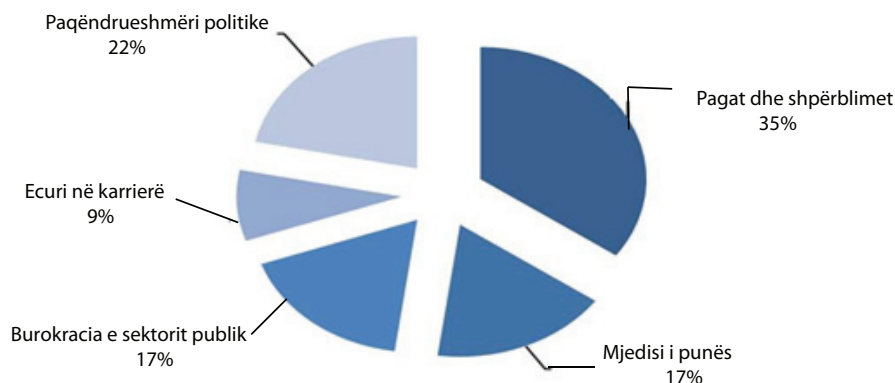
**Burimi:** Anketa e ISB-së.

### Shtojca 16: Praktikat e vlerësimit të punës

		Frekuenca në %
A përdor kompania juaj vlerësimin e performancës institucionale?	Po	23,6%
	Jo	76,4%
A zbaton kompania juaj vlerësime performace grupi/sektori?	Po	24,7%
	Jo	75,3%
A zbaton kompania juaj menaxhimin e performancës individuale?	Po	94,4%
	Jo	5,6%

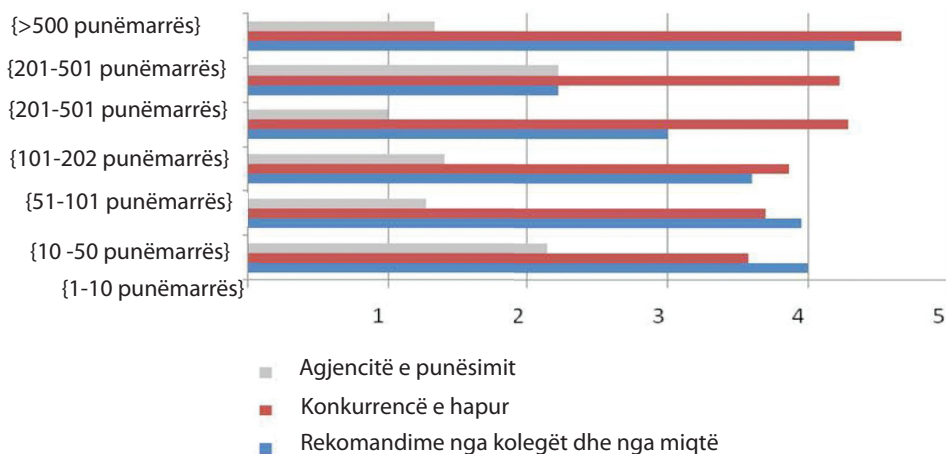
**Burimi:** Anketa e ISB-së.

### Shtojca 17: Frekuenca mesatare e përdorimit të praktikave të ndryshme të punësimit nga shoqëritë\*



**Burimi:** Studimi i ISB-së.

### Shtojca 18: Arsyet e largimit nga Administrata Publike



**Burimi:** Anketa e ISB-së.



