



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të
Shqiperise



Federata e Sindikatave të Pavarura e Tregtisë
Private, Bankave e Shërbimeve e Shqipërisë



KONFEDERATA E TREGTARËVE TË SHQIPËRISË
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

SISTEMI I PENSIONEVE NË SHQIPËRI

Sistemi aktual dhe opsionet për reformë

1. Konsiderata të përgjithshme

Sistemi i pensioneve është pjesë e modelit social-ekonomik të një vendi, dhe si i tillë, është i rëndësishëm për llojin e shoqërisë në të cilën njerëzit duan të jetojnë. Shteti evropian i mirëqenies sociale bazohet, ndër të tjera, tek sistemet e forta të mbrojtjes sociale dhe tek objektivat e një shoqërie gjithëpërfshirëse. Ndërtimi i një sistemi të fortë të mbrojtjes sociale nënkupton që të gjithë anëtarët e shoqërisë duhet të kenë shansin dhe detyrën të kontribuojnë në zhvillimin social-ekonomik të vendit dhe që, në kohë të vështira, njerëzit duhet të jenë në gjendje të mbështeten tek sistemi i mbrojtjes sociale për të ruajtur standardin e tyre të jetesës dhe për të pasur qasje tek kujdesi shëndetësor i mirë.

Nëse Shqipëria, ashtu si edhe vendet e tjera të Ballkanit Perëndimor, dëshiron të jetë pjesë e shtetit evropian të mirëqenies sociale, ajo duhet të pranojë edhe pasojat logjike të këtij veprimi: që do të thotë një rol aktiv dhe rishpërndarës për shtetin, një bazë solide për ekonominë dhe tregun e punës. Shteti i mirëqenies sociale nuk mund të ndërtohet mbi një varrezë ekonomike: një ekonomi e begatë ka nevojë edhe për klientë me fuqi blerëse, qoftë nëpërmjet punësimit ose nëpërmjet përfitimeve sociale.

Nëse objektiva e sistemit publik të pensioneve është që t'ju garantojë pensionistëve një standard të denjë jetese dhe jo vetëm të ardhura minimale, qeveria duhet të kuptojë që punësimi i plotë dhe tatimi progresiv i të ardhurave janë kushte të nevojshme të cilat duhet të përmbushen.

Në kohën e konkurrencës globale dhe ndryshimeve të thella të shoqërisë dhe të tregut të punës, sistemet e mbrojtjes sociale duhet të përshtaten, të bëhen më eficiente, transparente dhe të drejta nga ana sociale. Sa më shumë pasiguri ekonomike të ketë në tregun e punës, aq më e rëndësishme është të ofrohen sigurime shoqërore për të kapërcyer periudhat kalimtare p.sh. të sëmundjes dhe papunësisë, dhe të garantohet një standard i denjë jetese në pleqëri.

Për të arritur këto objektiva të përfshirjes sociale, është gjithashtu e nevojshme të arrihet sukses në përfshirjen ekonomike, që do të thotë sukses në mobilizimin dhe integrimin e të gjithë faktorëve produktivë të shoqërisë në ekonominë formale. Ekonomia informale, puna e padeklaruar, pagat në zarf etj., janë të gjitha fenomene të cilat minojnë shtetin e mirëqenies sociale, pasi ato mbingarkojnë ekonominë formale, kompanitë që respektojnë rregullat tatimore e shoqërore dhe punonjësit që deklarojnë të ardhurat e tyre në mënyrë korrekte.



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të
Shqipërisë



Federata e Sindikatave të Pavarura të Tregtisë
Private, Bankave e Shërbimeve të Shqipërisë



KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË TREGTISË PRIVATE
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

2. Qëndrimet e Sindikatës Evropiane për pensionet

- Mbulimi i plotë social duhet të garantohet për të gjithë punonjësit.
- Prioritet absolut për pensionet publike (pensionet e detyrueshme të kolonës së parë të pensioneve). Ato janë garancia më e mirë për mirëqenien sociale dhe me koston më efektive.
- Pensionet profesionale (kolona e dytë) janë të mirëpritura për aq kohë sa ato nuk çenojnë skemat e detyrueshme, por i plotësojnë ato. Ato duhet të prezantohen mbi bazën e marrëveshjeve kolektive, të menaxhohen bashkërisht nga punëdhënësit dhe sindikatat, të ofrojnë anëtarësim të detyrueshëm dhe të jenë të hapura për punonjësit jo standardë.
- Të drejtat e pensionit duhet të jenë të transferueshme.
- Sistemet e pensioneve duhet të lejojnë daljen në pension në mënyrë fleksibile dhe progresive.
- Reforma e pensioneve nuk duhet të fokusohet vetëm tek (rritja e) moshës së daljes në pension, por edhe tek kohëzgjatja e periudhave të sigurimit. Marrja parasysh e periudhave të sigurimit lejon që të ofrohet drejtësi për personat që e kanë filluar punën e tyre herët (p.sh. punonjësit e pakualifikuar që kanë jetëgjatësi më të shkurtër dhe shëndet më të keq) dhe profesionet e vështira (p.sh. minatorët, pilotët, infermierët). (Shih Librin e Bardhë të Komisionit Evropian, viti 2012).
- Përpara rritjes së moshës së daljes në pension, qeveritë duhet të marrin masa për ta sjellë moshën efektive të daljes në pension (mosha e daljes nga tregu i punës) më afër moshës aktuale të daljes në pension.
- Për të bindur punonjësit që të qëndrojnë më gjatë në tregun e punës, mund të jenë efektive stimuj të konsiderueshëm për tatimet dhe pensionin (p.sh. pension shtesë dhe bonus tatimor për punonjësit më të moshuar).
- Punonjësit duhet të mbahen të punësuar duke investuar në trajnime gjatë gjithë jetës.
- Politikat e shëndetit dhe sigurisë, të kombinuara me një organizim pune fleksibël (autonomi në punë) si dhe masat për të bashkërenduar punën dhe jetën familjare (p.sh. leje për kujdesjeje, leje prindërore) mund t'i mbajnë punonjësit më gjatë të punësuar.
- Punëdhënësit duhet të ndryshojnë qëndrimet e tyre negative ndaj punonjësve më të moshuar.
- Ruajtja e qëndrueshmërisë financiare të sistemeve të pensioneve për periudha afatgjatë është një shqetësim bazë i sindikatave. Rritja ekonomike dhe rritja e punësimit janë themelore për ekuilibrin financiar të sistemeve të pensioneve, çilidoqoftë projektimi i tyre.



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqiperise



Federata e Sindikatave të Pavarura e Tregtisë Private, Bankave e Shërbimeve e Shqipërisë



KONFEDERATË E SINDIKATAVE TË SHQIPËRI
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

3. Tabloja e pensioneve evropiane

- Evropa po plakët: në vitin 2030 Komisioni Evropian pret një rritje të popullsisë së moshuar (65-79 vjeç) me 37,4%. Në vitin 2050, jetëgjatësia do të rritet me 3 vjet (meshkuj) dhe 3.5 vjet (femrat). Rezultati i këtyre tendencave demografike do të jetë: më tepër pensionistë të cilët do të jetojnë më gjatë.
- Mosha mesatare efektive e daljes nga tregu i punës ka rënë në mënyrë dramatike gjatë dekadave të fundit. Kjo ka krijuar presion të lartë tek sistemet e pensioneve dhe i ka bërë të pashmangshme reformat e sistemeve.
- Qeveritë e BE-së kanë ndjekur qasjen në dy drejtime: reforma e sistemeve të pensioneve dhe politikat për të rritur nivelin e punësimit kanë ecur paralelisht.
- Në Evropë ekzistojnë dy lloje kryesore të sistemeve të pensioneve: sistemet universale (lloji Beveridge) që ofrojnë një pension të sheshtë bazuar në rezidencën në vend (Danimarka dhe Holanda) ose në pagesën (e supozuar) të sigurimeve shoqërore (Britania e Madhe dhe Irlanda) dhe sistemet e bazuar tek punësimi (lloji Bismarck: p.sh. Belgjika, Gjermania, Spanja, Italia, Franca dhe Greqia). Shumica e vendeve me një sistem universal kanë shtuar një sistem të detyrueshëm ose vullnetar bazuar tek të dhënat e punësimit dhe të sigurimeve. Pothuajse të gjitha vendet kanë një formë ose një tjetër të garantimit të të ardhurave minimale (në përgjithësi me kusht verifikimin e të ardhurave dhe të financuara nga buxheti i shtetit).

Shembull: Holanda

- Pensioni universal bazë: i pagueshëm nga mosha 65 vjeç (Meshkuj + Femra): i lidhur me pagën minimale neto
 - 12.718 Euro/vit për një person të vetëm (29% e pagave mesatare)
 - 17.380 Euro/vit për një çift
 - shtesa: 2% e vlerës së plotë për çdo vit rezidencë (pensioni bazë i plotë pas 50 vitesh rezidencë).
- Pensione profesionale: shumica të pagueshme nga mosha 65 vjeç
 - shtesa 1,75 % deri 2 % për çdo vit shërbimi
 - vlerësimi kryesisht në përputhje me rritjen e pagës mesatare
 - indeksimi: kryesisht i njëjtë



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqiperise



Federata e Sindikatave të Pavarura e Tregtisë Private, Bankave e Shërbimeve e Shqipërisë



Bashkimi i Sindikatave të Shqipërisë
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

- nuk ka tavan për të ardhurat e pensionit
- plotësisht i transferueshëm
- periudha shumë të shkurtra kushtëzimi

• Skema e asistencës sociale

Komunikimi i Komisionit Evropian, në vitin 1999, mbi një strategji të bashkërenduar për modernizim e mbrojtjes sociale, ishte fillimi i një procesi reformash afatgjatë në fushën e pensioneve në mba Evropën. Objektivat e përbashkëta ishin përcaktuar në vitin 2001 nga Këshilli Evropian Laeken sistemi i pensioneve në Evropë duhet të jetë i qëndrueshëm, i përshtatshëm dhe i adaptueshëm.

- Në disa vende mosha ligjore e daljes në pension u rrit kryesisht për gratë (në 65 vjeç si burrat). Disa vende parashikuan një rritje tjetër të përgjithshme në 67 vjeç.
- Qeveritë përpiqen të dekurajojnë daljen e parakohshme në pension duke rritur moshën e daljes së parakohshme në pension ose duke rritur numrin e viteve të siguruar që nevojiten.
- Reformat synojnë, gjithashtu, forcimin e lidhjes përfitim-kontribut duke kaluar në pag (mesatare) gjatë gjithë jetës ose në vitet më të mira.
- Skemat e pensioneve publike kujdesen gjithnjë e më shumë për punët jo standarde duke garantuar përfitime bazuar tek të ardhurat për kontrata të përkohshme, punë me kohë pjesshme (*part-time*), punë të paguara shumë pak, si edhe për disa lloje shkëputjesh gjatë viteve të punës, të tilla si papunësia, kujdesi për fëmijët ose të moshuarit.
- Shumë vende kanë kaluar tek indeksimi i përfitimeve sipas indeksit të çmimit ose afër çmimit ndonjëherë me rritje të pensionit minimal të garantuar përtej rregullimeve ligjore të indeksit të çmimit.
- Disa vende kanë prezantuar një qasje të ciklit të jetës, nëpërmjet mekanizmave rregullu automatikë ose *ad-hoc*, për rritjet e jetëgjatësisë.
- Disa vende shohin një rol në sigurimin e pensioneve profesionale (private) të financuara, shpejt si një plotësues i pensioneve publike (Gjermania, Austria, Italia, Belgjika, Britania e Madhe, Holanda, Danimarka). Arsyeja për këtë interes të rritur në skemat e financuara (pensionet kolonës së dytë) është ulja e vazhdueshme e nivelit të zëvendësimit të pensioneve publike (kolona e parë).
- Niveli mesatar i kontributit të pensioneve publike në 27 vendet e BE-së është 22,5% e pag brutë (2009). Mesatarisht, punëdhënësit paguajnë 14% dhe punonjësit 7,9%.
- Të ardhurat totale të mbrojtjes sociale në 28 vendet e BE-së në vitin 2011: 29,7% e PBB-së.

Punëdhënësit paguajnë 36% të kostove totale (42% në vitin 1990), punonjësit paguajnë 20% (23% vitin 1990) dhe qeveria qendrore paguan 40% (30% në vitin 1990).

Mbeshtetur nga:

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqiperise



Federata e Sindikatave të Pavarura e Tregtisë Private, Bankave e Shërbimeve e Shqipërisë



KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË SHQIPËRISE
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

Përfitimet sociale sipas funksionit si % e përfitimeve totale sociale në 28 vendet e BE-së në vitin 2011:

Pensionet e pleqërisë dhe pensionet e mbijetesës: 45,8% (45,7% në vitin 1998)

Shëndeti dhe aftësia e kufizuar: 37,1% (35,1% në vitin 1998)

Përfitimet e papunësisë: 5,6% (7,2% në vitin 1998)

Kompensimi për fëmijët: 8% (8,3% në vitin 1998)

4. Tiparet bazë të një sistemi të fortë pensionesh

Një sistem i fortë pensionesh duhet të operojë mbi bazën e një ekuilibri ndërmjet parimeve të sigurimit dhe të solidaritetit (rishpërndarje brenda dhe ndërmjet gjeneratave). Një sistem i tillë pensionesh duhet të jetë i qëndrueshëm dhe të ofrojë përfitime të mjaftueshme. Ndërtimi i një sistemi të fortë kërkon mbështetje të gjerë popullore dhe politike dhe besim të lartë tek qeveria dhe institucionet e pensioneve (jo korrupsion). Përcaktimi i drejtë i tarifave dhe përfitimeve, menaxhimi eficient dhe transparenca e plotë e rregullave dhe përfitimeve janë parakushte për të fituar këtë mbështetje.

5. Vlerësimi i sistemit aktual të pensioneve në Shqipëri

5a Qëndrueshmëria e sistemit

Nëse shohim raportet e mbështetjes ekonomike është e qartë që ato janë shumë të ulëta për të mbështetur një sistem të fortë pensionesh dhe të përshtatshëm për të gjithë pensionistët aktualë dhe të ardhshëm:

- niveli i mbulimit të sigurimeve shoqërore: vetëm një e treta e popullsisë në moshë pune
- numri i kontribuuesve: vetëm 58,4% e forcës së punës (evazion i lartë!)
- raporti i mbështetjes ekonomike: jashtëzakonisht i ulët: vetëm 1.1 kontribuues për përfitues dhe vetëm 0.8 kontribuues për përfitues në vitin 2032. Arsyeja: papunësi e lartë dhe informalitet i lartë. Dhe për më tepër, mashtrim me kontributet dhe disiplinë e ulët financiare (deklarimi i vetëm një pjese të pagave reale).
- nivelet e kontributeve për punëtorët e bujqësisë dhe për grupet e privilegjuara (zyrtarët e lartë, etj.): shumë të ulëta.
- periudha e sigurimeve për punonjësin mesatar: 35 vjet është mjaft e shkurtër; për zyrtarët e lartë: 15 vjet është jashtëzakonisht e shkurtër.



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë



Federata e Sindikatave të Pavarura të Tregtisë Private, Bankave të Shërbimeve të Shqipërisë



KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË SHQIPËRISË
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

Nëse shohim shpenzimet, mund të vërejmë një deficit në rritje të sistemit për shkak të faktorëve lartpërmendur, por edhe për shkak të politikës së rritjes së pensioneve, veçanërisht të pensioneve fshatit, në një nivel më të lartë sesa inflacioni i çmimeve. Arsyeja tjetër është kosto e lartë e skemave suplementare të cilat mezi mbështeten financiarisht nga përfituesit e këtyre skemave.

Si pasojë, buxheti i shtetit duhet të kontribuojë gjithnjë e më tepër në financimin e pensioneve, gjë është e vështirë me sistemin e tatimit të sheshtë të të ardhurave.

5b Përshtatshmëria dhe drejtësia e sistemit

Duke e parë nga jashtë, sistemi shqiptar i pensioneve duket i padrejtë dhe çon në dualizimin e mosës së vjetër. Grupet e privilegjuara (zyrtarët e lartë, etj.) kanë pensione të larta dhe kushte shumë favorshme për daljen në pension. Ata përfitojnë nga pensioni publik - i financuar nga buxheti i shtetit dhe nga pensioni suplementar deri në 60% të pagës referuese bruto (paga e fundit, e indeksuar ecuria e pagës referuese) dhe që prej një moshë shumë të re, përkatësisht 55 vjeç (për ish-ushtarë pensioni fillon madje që prej moshës 42 vjeç).

Punonjësit e zakonshëm të ndërmarrjeve private dhe publike, nga ana tjetër, kanë vetëm një pension të ulët publik (niveli neto i zëvendësimit prej 46,3% në skemën urbane krahasuar me 58,1% në vendet e BE-së për pensionet publike dhe vetëm 73,2% mesatarisht për pensionet e detyruesh publike dhe private së bashku) dhe me kushte më pak të favorshme (mosha e daljes në pension 60 vjeç për meshkujt dhe 60 vjeç për femrat, pension bazuar mbi pagën mesatare gjatë gjithë viteve të punës me shumën bazë të indeksuar vetëm sipas inflacionit të çmimeve dhe pjesa që lidhet me pagën indeksuar sipas rritjes së kontributit mesatar).

Ky pension i ulët është i dukshëm, duke pasur parasysh nivelin e lartë të kontributeve për pension (21,6% e pagës bruto), i cili është pothuajse i njëjtë me nivelin e kontributit mesatar në 27 vende të BE-së, përkatësisht 22,5%.

Formula e pensioneve publike në vetvete duket e mirë: një shumë pensioni bazë për të gjithë siguruarit është një masë solidariteti pozitive; shtesa nga ana tjetër, përkatësisht 1% për vit sigurimi është mjaft e ulët.

Nuk është e qartë sesi dhe mbi ç'bazë (ecuria e çmimeve dhe pagave) bëhet vlerësimi i kontributeve mëparshme gjatë gjithë viteve të punës: nëse vlerësimi bëhet vetëm mbi bazën e inflacionit të çmimeve pensionet mund të jenë deri në 40% më të ulëta sesa kur vlerësimi bëhet mbi bazën ecurisë së pagës.

Pensionistët me një periudhë të plotë sigurimesh (35 vjet sigurime) që dalin në pension përpara moshës 65 vjeç (e mundur nga mosha 60 vjeç e lart) sanksionohen me një reduktim aktuarial të pensionit prej 7.2% për çdo vit të daljes së parakohshme në pension. Nga ana tjetër, punonjësit cilët vazhdojnë të kontribuojnë përtej moshës zyrtare të daljes në pension (65 vjeç meshkujt / 60 vjeç femrat) përfitojnë vetëm 4.1% më tepër pension për çdo vit sigurimi. Kjo nuk duket e drejtë.

Dy probleme kryesore sistematike mbeten: pensioni maksimal i ulët dhe periudha e shkurtër e sigurimeve.

Mbeshtetur nga:

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqiperise



Federata e Sindikatave të Pavarura e Tregtisë Private, Bankave e Shërbimeve e Shqipërisë



KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË SHQIPËRISË
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

Ekuivalenca shumë e ulët ndërmjet kontributeve dhe përfitimeve - për shkak të faktit që ndërsa paga maksimale mbi të cilën paguhen sigurimet është përcaktuar sa pesëfishi i pagës minimale, pensioni maksimal nuk mund të jetë më i lartë sesa dyfishi i pensionit minimal - sjell pensione të papërshtatshme për punonjësit me paga të mesme dhe më të larta dhe i dekurajon këta punonjës për të deklaruar pagën e plotë reale.

Problemi tjetër i madh lidhet me periudhën e shkurtër të sigurimeve për të përfituar një pension të plotë (35 vjet dhe shumë më pak për zyrtarët e lartë). Sipas këtij rregulli, punonjësit ndërpresin pagesën e sigurimeve sapo ata kualifikohen për pension të plotë dhe kjo mund të jetë shumë më përpara arritjes së moshës së daljes në pension (deri në 15 vjet).

Sipas këtyre dy rregullave fatkeqë skema shqiptare e pensioneve e minon vetë qëndrueshmërinë e saj.

Për punonjësit jo standardë me një punë jo të rregullt, punonjësit me kohë të pjesshme dhe ata me pagë të ulët, pensioni minimal është jashtëzakonisht i rëndësishëm për t'i mbrojtur ata nga varfëria në pleqëri.

Mbi bazën e sistemit aktual (p.sh. pa mbulim për të papunët), një pjesë e rëndësishme e të moshuarve kualifikohet vetëm për pension të pjesshëm ose për të mos marrë pension fare. Punonjësve, të cilët kanë kontribuar për më pak se 15 vjet, duhet të paktën t'u jepet një e ardhur minimale (e financuar nga shteti).

Situata me pensionet profesionale (kolonë e dytë) dhe me pensionet e veçanta nuk shpjegohet në raport. Ne nuk gjejmë as ndonjë tregues rreth angazhimit të sindikatave në menaxhimin e sistemit të pensioneve.

Sipas të ashtuquajturave pensione të kolonës së tretë, ne i konsiderojmë ato jo si pensione, por si kurse ose sigurime dhe ato duhen trajtuar si të tilla: nuk ka asnjë lehtësi fiskale për sigurimet, as tatime për to, por tatime të ulëta për përfitimet në përputhje me tatimet mbi interesat.

Si një vërejtje e fundit: për shkak të faktit që sistemi aktual nuk parashikon një rregullim automatik ose *ad-hoc* të periudhave të sigurimeve dhe të moshës së daljes në pension me rritjen e jetëgjatësisë, sistemi ka nevojë për rishikim të rregullt gjë që krijon gjithmonë trazira dhe pasiguri dhe nuk është e favorshme për besimin në sistem.

5c Nevoja për reformë

Është e vetëkuptueshme se duke marrë në konsideratë vërejtjet e mëparshme, sistemi aktual i pensioneve në Shqipëri ka nevojë për t'u reformuar mbi bazën e një vizioni global për ta bërë atë më të drejtë, më tërheqës (veçanërisht për punonjësit me paga mbi mesataren), më të përshtatshëm dhe më të qëndrueshëm.



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të
Shqipërisë



Federata e Sindikatave të Pavarura të Tregtisë
Private, Bankave e Shërbimeve të Shqipërisë



KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË SHQIPËRISË
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

6. Komente mbi opsionet e propozuara për reformë

Ciladoqoftë reforma që është vendosur, dy konsiderata bazë duhet të kihen parasysh.

Së pari, për ta bërë reformën të suksesshme, rritja ekonomike dhe krijimi i punësimit duhet të ecë paralelisht. Ekziston një ndërvlerësi i fortë ndërmjet punës dhe pensione. Ose, siç raporti konstaton "rritja e numrit të kontribuuesve luan një rol të rëndësishëm në performancën e skemës së propozuar në Opsionin 1". Kjo është po aq e vërtetë edhe për Opsionin 2, pasi sistemi i llogarive nocionale bazohet gjithashtu tek parimi PAYG (pay as you go - paguaj sot që të përfitosh nesër).

Së dyti, në paralel me reformën e pensioneve, është e nevojshme edhe reforma e sistemit tatimor për shkak të faktit se në të ardhmen qeveria do të duhet të mbulojë një pjesë të rëndësishme të faturës së pensioneve. Për të siguruar që tatimet dhe sigurimet shoqërore të paguhen në mënyrë korrekte, nevojitet rritja e kapacitetit administrativ.

Reforma sistematike, e cila është e nevojshme, duhet të fokusohet tek forcimi i bazës financiare të sistemit, duke prezantuar trajtim të barabartë dhe drejtësi në sistem dhe duke e bërë sistemin më tërheqës, transparent dhe të thjeshtë për të gjithë punonjësit.

Të dyja opsionet e propozuara kanë pro-të dhe kundër-të të tyre, por pyetja e madhe është nëse a nuk do të ishte më mirë të shkonim drejt një sistemi të vetëm për të gjithë punonjësit, të rinjtë dhe më të vjetrit, ruralë dhe urbanë, zyrtarët e lartë dhe punonjësit e zakonshëm, dhe kjo mbi bazën modernizimit të sistemit aktual. Të gjitha konsideratat dhe shqetësimet të cilat ne i lexuam në raport dhe komentet që artikuluam mbi sistemin aktual, mund të trajtohen në reformën e sistemit aktual.

MENDO AFATGJATË DHE VEPRO AFATSHKURTËR

Sistemi i ri i pensioneve në Shqipëri mund të ndërtohet rreth rregullave të mëposhtme:

1. Të gjitha pensionet dhe të drejtat e pensionit të fituara deri në vitin 2015 janë të garantuara për të ardhmen.
2. Nga viti 2016 e në vazhdim, të gjitha sistemet ekzistuese të pensioneve zëvendësohen nga një sistem i ri për të gjithë punonjësit (sektori privat, sektori publik, nëpunësit civilë dhe të vetëpunësuarit).
3. Sistemi i ri përbëhet nga elementët e mëposhtëm:
 - Pensioni publik i detyrueshëm bazuar në parimin PAYG (pay as you go - paguaj sot që të përfitosh nesër) (kolona e parë)
 - Skemat e pensioneve profesionale plotësuese të detyrueshme mbi bazën e marrëveshjeve kolektive (skemat e financuara të kolonës së dytë).
 - Pensioni minimal që lidhet me pagën minimale ose pagën mesatare.



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqiperise



Federata e Sindikatave të Pavarura të Tregtisë Private, Bankave të Shërbimeve të Shqipërisë



KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË SHQIPËRISË
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

Jashtë sistemit të pensioneve, një sigurim të ardhurash minimale, i quajtur pension social, duhet të parashikohet për të gjithë shqiptarët që nuk kualifikohen për një pension publik. Kjo e ardhur minimale duhet të jepet mbi bazën e rezidencës me kusht verifikimin e të ardhurave dhe të financohet nga shteti.

4. PENSIONI PUBLIK I DETYRUESHËM

Pensioni publik i detyrueshëm duhet të përbëhet nga pensioni bazë i sheshtë (p.sh. në nivelin prej 50% të pagës minimale në vend) dhe komponenti që lidhet me pagat mbi bazën e pagës bruto mesatare gjatë gjithë viteve të punës dhe numrit të viteve të siguruara. Për punonjësit që kontribuojnë më shumë se 30 vjet, duhet të jepet një pension vjetor shtesë i sheshtë.

5. Mosha ligjore e daljes në pension duhet të jetë 65 vjeç për të gjithë punonjësit meshkuj, përveç një numri të kufizuar profesionesh të vështira (p.sh. minatorët) që mund të dalin në pension në moshën 55 vjeç duke përfituar pension të plotë. Për gratë, mosha ligjore e daljes në pension duhet të rritet gjatë 10 viteve, duke shkuar në 63 vjeç në vitin 2025.

6. Nga viti 2016 e në vazhdim, numri i viteve të siguruara që nevojiten për t'u kualifikuar për pension të plotë në moshën 65 vjeç ose më vonë (e cila sot është 35 vjet) do të rritet me 6 muaj çdo vit: në vitin 2025 për t'u kualifikuar për pension të plotë do të nevojiten 40 vjet sigurime. Kështu, për të përfituar një pension të pjesshëm nga mosha 65 vjeç e lart do të mbetet i garantuar minimumi 15 vjet sigurime.

7. Personat e sëmundjeve, pa aftësisë në punë për shkak aksidenti në punë, barrë lindjes dhe detyrues së jo vullnetare, duhet të merren parasysh në përlogaritjen e viteve të siguruara (me një kontribut social mbi përfitimin).

8. Daja në pension në mënyrë fleksibile ose progresive nga mosha 62 vjeç e lart do të ishte e mundur me një reduktim aktuarial prej 6% në vit. Për t'u kualifikuar për një pension të parakohshëm në vitin 2016 do të nevojiten 35.5 vjet sigurime; në vitin 2025 për pensionin e parakohshëm në moshën 62 vjeç do të kërkohen 40 vjet.

9. Mungesa e viteve të siguruara që kërkohen për t'u kualifikuar për pension të plotë në moshën 62 vjeç ose pension të parakohshëm në moshën 60 vjeç ose një pension minimal (shih pikën 23) në moshën 65 vjeç do të mund të blihen nga viti 2015 e tutje me kushte të favorshme (p.sh. 10% e pagës bruto për vit të blerë). Punonjësit do të kishin mundësinë të blinin deri në 5 vjet sigurime përpara arritjes së moshës ligjore (të parakohshme) të daljes në pension.

10. Punonjësit (ose të vetëpunësuarit) që nuk kualifikohen ende për pension të plotë në moshën 65 vjeç duhet të kenë mundësinë të shtyjnë marrjen e pensionit të tyre dhe të vazhdojnë të punojnë dhe të kontribuojnë pas moshës 65 vjeç mbi baza vullnetare për të arritur numrin e kërkuar të viteve të siguruara për pension të plotë. Punonjësit (ose të vetëpunësuarit) që kualifikohen tashmë në moshën 65 vjeç për pension të plotë dhe që preferojnë të shtyjnë marrjen e pensionit të tyre dhe të vazhdojnë e të kontribuojnë pas



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të
Shqipërisë



Federata e Sindikatave të Pavarura të Tregtisë
Private, Bankave e Shërbimeve e Shqipërisë



KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË SHQIPËRISË
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

moshës 65 vjeç, do të përfitonin nga një rritje e pensionit të tyre të shtyrë me 5% për çdo vit pune shtesë (mbi baza vjetore) ose me 2,5% (në rastin e punës së reduktuar përgjysmë).

11. Shtesa e pensionit duhet të rritet me kohëzgjatjen e viteve të punës:

- + 1% e pagave bruto për 30 vitet e para të siguruara
- + 1,1% për 31-35 vjet
- + 1,2% për 36-40 vjet
- + 1,3% për 41-45 vjet

12. Vlerësimi i kontributeve të pensionit të parakohshëm duhet të kryhet mbi bazën e ecurisë së pagës mesatare në vend.

13. Punonjësit me një periudhë prej më shumë se 30 vjet sigurime do të merrnin një shtesë pensioni të sheshtë, e cila do të rritet me kohëzgjatjen e viteve të punës.

Mbi bazën e kohës së plotë, kjo shtesë do të ishte:

- + 5600 ALL në vit për 31-35 vite pune
- + 7000 ALL në vit për 36-40 vite pune
- + 8400 ALL në vit për 41-45 vite pune

14. Formula e pensionit të detyrueshëm duhet të ndryshohet nga viti 2016 e në vazhdim. Pensioni duhet të përbëhet nga elementët e mëposhtëm:

- një pension bazë i sheshtë që u jepet të gjithë të siguruarve (p.sh. 50% e pagës bruto minimale në nivel vendi në vitin e daljes në pension);
- një shtesë që lidhet me pagat mbi bazën e numrit të viteve të siguruara dhe pagës mesatare bruto të vlerësueshme gjatë gjithë viteve të punës;
- eventualisht një pension shtesë i sheshtë;
- eventualisht rritjet prej 5% ose 2,5% për vit pune mbi numrin e kërkuar të viteve të siguruara për një pension të plotë.

15. Koeficientët e kontributeve për pensionin e detyrueshëm do të mbeten të pandryshuara:

- 12,8% e pagës bruto për punëdhënësin
- 8,8% për punëmarrësin

Të vetëpunësuarit do të duhet të paguajnë një kontribut prej 21,6% të pagës së tyre neto.

16. Baza minimale e kontributit duhet të jetë paga minimale (për punonjësit me kohë të pjesshme llogaritet proporcionalisht), kontributet duhet të paguhet mbi pagën e plotë bruto.

17. Pensioni maksimal duhet të rritet, nga dyfishi i pensionit minimal në pesëfishin e pensionit minimal.

Mbeshetur nga:

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqiperise



Federata e Sindikatave të Pavarura të Tregtisë Private, Bankave e Shërbimeve të Shqipërisë



KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË SHQIPËRISË
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

18. Pensionet ligjore duhet të indeksohen mbi bazën e formulës: 50% mbi pagën dhe 50% mbi çmimet.
19. Pensionistët e moshës 65 vjeç e lart duhet të lejohen të kryejnë punë të paguar dhe duhet të paguajnë tatime dhe sigurime shoqërore për sigurimin shëndetësor mbi këto paga.
20. Çështja e taksimit eventual të pensioneve më të larta ligjore duhet të diskutohet me sindikatat.
21. Çdo 5 vjet, duhet të ketë një rregullim automatik të jetëgjatësisë mbi bazën e formulës:
1 vit rritje e jetëgjatësisë do të thotë 6 muaj më shumë sigurime dhe rritje me 6 muaj e moshës së daljes në pension.
22. Çdo vit punonjësit duhet të marrin një pasqyrë të të drejtave të akumuluar të pensionit.

23. PENSIONI PROFESIONAL

Përveç pensionit publik të detyrueshëm duhet të krijohet një pension profesional i detyrueshëm (ose vullnetar?) për të gjithë punonjësit mbi bazën e një kuadri ligjor dhe marrëveshjeve kolektive. Ky pension duhet të jetë plotësues i pensionit publik, i financuar, i bashkëfinancuar nga punëdhënësit (2/3) dhe punëmarrësit (1/3), dhe të menaxhohet bashkërisht nga punëdhënësit dhe sindikatat.

Kontributet do të ishin të zbritshme nga tatimet, si një shumë që zbritet nga të ardhurat e tatueshme përpara se të aplikohet tatimi, (e zbritshme nga baza e tatimit) dhe të mos tatoheshin. Përfitimet (nga mosha 65 vjeç e lart) do të ishin të disponueshme si kapital ose si pensione vjetore dhe të tatoheshin me një nivel prej 15%.

Niveli maksimal i kontributeve do të ishte 6% e pagës bruto (4% për punëdhënësin dhe 2% për punëmarrësin).

Do të rekomandohej që 0,5% i rritjes vjetore të pagës së negociuar të ruhet për krijimin e këtyre pensioneve (kjo do të siguronte një pension profesional deri në 6% të pagës bruto pas 12 vitesh).

Forma e këtij pensioni: nëpërmjet fondit të pensioneve ose nëpërmjet sigurimit të pensioneve. Pasqyra vjetore e të drejtave të akumuluar të pensionit. Këto të drejta pensioni do të ishin plotësisht të transferueshme ndërmjet sektorëve.

Për të vetëpunësuarit do të krijohet një sistem i ngjashëm, i financuar 100% nga të vetëpunësuarit.

24. PENSIONI MINIMAL

Pensioni që përfitojnë punonjësit me një periudhë sigurimesh prej minimumi 15 vjet nuk duhet të jetë më i ulët sesa kufiri i pensionit minimal. Ky pension minimal do të garantohej nga mosha 65 vjeç e lart dhe duhet të shprehet si një përqindje e pagës bruto minimale ose e pagës mesatare.



Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të
Shqipërisë



Federata e Sindikatave të Pavarura të Tregtisë
Private, Bankave e Shërbimeve të Shqipërisë



KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË SHQIPËRISË
CONFEDERATION OF THE TRADE UNIONS OF ALBANIA

25. SIGURIMI I TË ARDHURAVE MINIMALE: PENSIONI SOCIAL

Të gjithë shqiptarët, me rezidencë në Shqipëri prej minimumi 45 vjetësh gjatë 50 viteve të fundit, të cilët nuk kualifikohen për pension të detyrueshëm, do të kenë të drejtë të marrin një të ardhur minimale (i quajtur pension social) nga moshë 65 vjeç e lart.

Niveli i këtij pensioni social duhet të përcaktohet nga qeveria si një përqindje e pagës minimale. Ai duhet të financohet nga shteti dhe me kusht verifikimin e të ardhurave.

26. Vërejtje të fundit

Plakja aktive, duke siguruar që njerëzit punojnë më gjatë, kërkon që të ketë edhe punë në dispozicion për njerëzit e moshuar (qëndrimi i punëdhënësve kundrejt punonjësve më të moshuar duhet të ndryshojë), që punonjësit të mbahen të punësuar, duke investuar në trajnime dhe ri-trajnime gjatë gjithë viteve të punës, dhe që shëndetit dhe sigurisë në punë t'u kushtohet më tepër vëmendje.

Një tjetër aspekt i rëndësishëm për t'u marrë në konsideratë, nëse dikush dëshiron të punësojë më shumë njerëz, është nevoja për sigurimin e përballeshëm të kujdesit të fëmijëve dhe të të moshuarve: këto masa nuk krijojnë vetëm vende pune; ato lejojnë, gjithashtu, njerëzit e rinj dhe më të vjetër (gjenerata sanduiç) të hyjnë në punë dhe të qëndrojnë më gjatë të punësuar. Gjithashtu, janë të nevojshme kompensime të larta për fëmijët për të parandaluar varfërinë e fëmijëve.

Tirana, 03-04.07.2014

Z. Gezim Kalaja
President i BSPSH-se

Z. Hasan Shkalla
President i FSTBSh-se

Z. Kol Nikollaj
President i KSSH-se