



**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**

# PAGAT NË SEKTORIN PUBLIK NË KOSOVË

HULUMTIM



Autor: **Dardan Abazi**  
**Burim Ejupi**

Programi: **Qeverisje demokratike**  
Publikimi: **Nëntor, 2018**



### **Instituti për Politika Zhvillimore INDEP**

Botim i Institutit për Politika Zhvillimore (INDEP). Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij botimi nuk guxon të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem të të dhënave apo të transmetohet, në asnjë formë apo mënyrë, pa pëlqim paraprak nga botuesi. Botimi mund të shpërndahet në formë elektronike, por vetëm në tërësi dhe vetëm për qëllime jokomerciale.

### **Mbështetur nga:**

Përkrahur nga Friedrich Ebert Stiftung. Të gjitha pikëpamjet, qëndrimet dhe përfundimet në këtë punim janë të Institutit INDEP dhe nuk paraqesin domosdoshmërisht edhe qëndrimet e Fondacionit Friedrich Ebert Stiftung.

# PËRMBAJTJA

HYRJE	4
1. Parimet e vendosjes së pagave në sektorin publik	6
1.1. Pika fillestare (vlera e koeficientit)	7
1.2. Transparenca dhe pritshmëria	11
1.3. Eficienca	12
1.4. Kufizimi i përfitimeve	12
2. Pagat në sektorin publik për të drejta njerëzore dhe prmovim të barazisë sociale	14
3. Koeficienti dhe nivelet e pozitave	16
3.1. Funkionarët publik dhe pozitave me mandat	18
Presidenti	18
Deputetët	19
Përfaqësuesit diplomatikë	20
3.2. Pagat e sektorëve dhe administratës së specializuar	20
Rregullatorët e tregut dhe agjencitë e pavarura	20
Pagat në sistemin e drejtësisë	21
Pagat në arsim	22
Pagat në shëndetësi	23
Pagat në sektorin e sigurisë	24
4. Konkluzione dhe rekomanimet	25

# HYRJE

Në kuptimin nominal, paga e Presidentit të Kosovës është gati tre fish më e vogël sesa paga e Presidentit të Sllovenisë. Por, paga e Presidentit të Kosovës është sa 16 herë paga minimale në Kosovë, ndërsa paga e Presidentit të Sllovenisë është sa 8 herë paga minimale. Deri sa paga e këtij të fundit është e barasvlefshme me vlerën e 33% të Bruto Produktit për Kokë Banori, paga e Presidentit të Kosovës është sa 76% e vlerës së Bruto Produktit për Kokë Banori. Rrjedhimisht, shtrohet pyetja nëse pagat në sektorin publik në Kosovë duhet krahasuar me pagat ekuivalente në vendet e tjera, apo krahasimin duhet bërë në mes të pozitave publike dhe indikatorëve ekonomik të brendshëm?! Pagat në sektorin publik në Kosovë janë konsideruar problematike si rrjedhojë e faktit se në njërën anë mungon një listë e qartë e kriterëve të pagesës, e në anën tjetër edhe dallimet në pozita të ngjashme në institucione të ndryshme ka qenë e lartë. Në pozita të

ngjashme, bie fjala, shoferi i një agjencie administrative ka pagë më të lartë se udhëheqësi i një agjencie tjetër. Hapësirat për interpretime të ndryshme ka krijuar hapësirë për keqpërdorime, favorizime dhe degradime të formave të ndryshme në sektorin publik. Kjo ka bërë që të ketë shumë pakënaqësi edhe brenda vet sistemit. Vendosja e një kornize të re legjislative në fushën e pagave në sektorin publik ka qenë kërkesë jo vetëm e brendshme. Kosova ka nevojë urgjente për një legjislacion koherent për të rregulluar pagat në sektorin publik për të shmangur strukturat e padrejta të pagave, abuzimit me kompenzime dhe vendimet diskriminuese në këtë fushë<sup>1</sup>. Për më tepër, kërkesa specifike e BE-së është "harmonizimi i strukturës së pagave në sektorin publik në at mënyrë që të arrihet pagesë e barabartë për punë të barabartë"<sup>2</sup>. Natyrisht, një detyrë fundamentale e

<sup>1</sup>Komisioni Evropian. (2018). Raporti për Kosovën për vitin 2018. Reforma e Administratës Publike. faqe 11, Bruksel: KE  
<sup>2</sup>Zyra e BE-së në Kosovë. (2018). Konkluzione të përbashkëta të Grupit për Reformë në Administratën Publike mbajtur më datë 26 prill 2018. Prishtinë: EEAS, të qasme në [https://eeas.europa.eu/delegations/kosovo\\_en/44545/Kosovo/s%20progress%20on%20Public%20Administration%20Reform](https://eeas.europa.eu/delegations/kosovo_en/44545/Kosovo/s%20progress%20on%20Public%20Administration%20Reform) (qasur në nëntorë, 2018).

Qeverisë dhe institucioneve të Kosovës mbetet konsultimi sa më i gjerë shoqërorë dhe me grupet e interesit mbi çfarëdo nisme për ndryshim të egjislacionit.

**Ligj për sistem që operacionalizon pozitën e administrates në krahasim me punonjësit e tjerë në shoqëri, jo që thëllon pabarazinë!**

Projektligji për paga në sektorin publik miratuar nga qeveria në dhjetor 2016, arsytuar nga MAP me synimin e nivelizimit të pagave në këtë sektor, nuk kaloj tutje pas rënjes së qeverisë me 2017. Hartimi i këtij ligji është paraparëedhe me KASH 2017–2019 si dhe përkon me afatin që BE i kishte dhënë qeverisë së atëhershme për muajin tetor 2018.

Të gjeturat e kësaj analize tregojnë se pagat në sektorin publik janë në disproporcion të madhë në mënyrë si pasojë e mungesës së një kornizë të përgjithshme ligjore si dhe të rregullimit të defragmantizuar<sup>3</sup> të këtij sektori përmes ligjit për paga të shërbyesve civilë dhe

akteve tjera të vecanta ligjore dhe nënligjore. Ky defragmatizim ka rezultuar me paga të ndryshme për pozita të njëjta, pagesa joproportionale në krahasim me pagën minimale dhe me BPV për kokë banori në Kosovë, mbipagesa pa kritere ekonomike dhe funksionale, pagesa shumë të larta për disa dhe pagesat shumë të ulta për pozita të caktuara etj. Gjithashtu rritje të deritanishmetë pagave në sektorin publik nuk kanë pasur për bazë as pagën minimale, BPV e vendit e as zhvillimin ekonomik të vendit. Kjo analizë, më tepër sesa diskutimi për pozita individuale, synon të ofrojë një listë kërkesash thelbësore që çfarëdo legjislacioni duhet të ketë parasysh. Analiza ka për qëllim të ofrojë një pikëpamje të ndryshme nga diskutimet e ngushta dhe përplasjet e sindikatave e argumenteve që nxiten nga interesa personale, sado legjitime të jenë ato. Përkundrazi, përmes kësaj analize, ne

<sup>3</sup>Republika e Kosovës, (2010), Ligji Nr. 03/I-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, GZRKS.

synojmë që fillimisht të ofrojmë një pasqyrë të principeve prej nga duhet nisur reforma, e pastaj ofrojmë një model të bazuar në to. Rekomandimet nga kjo analizë tregojnë se për t'i nivelizuar pagat në bazë të koeficientëve të cilët duhet të vendosen duke pasur parasysh pagën minimale, BPV për kokë banori dhe BPV e përgjithshme shtetit të Kosovës; është e nevojshme që koeficientët të përcaktohen 1-10, ku paga më e lartë do të ishte ajo e presidentit.

## 1. PARIMET E VENDOSJES SË PAGAVE NË SEKTORIN PUBLIK

Ligji për pagat është ligj për sistemin dhe jo për nivelin e pagave. Në nivelin politik, Ligji do të duhej të vënte konditat e një sistemi të pagave për një kohë të gjatë në të ardhmen. Ky sistem do të përkaktonte koeficientin jo si vlerë por si princip, pozitat jo si balancë e kërkesave të grupeve të interesit por si mënyrë për të rritur efikasitetin e administratës, do të limitonte përfitimet jashtë pagës bazë dhe do të vënte rregull në

mënyrë që sistemi i pagave të mos mund të keqpërdoret. Para se të mendojmë për çfarëdo reformimi të sistemit të pagave në Kosovë, duhet me doemos të mendohet rreth një serie parimesh të cilat do të vendosin sistemin e pagave. Një pjesë e parimeve janë përmendur në Memorandumin Shpjegues. Ndërsa, në vende të ndryshme evropiane një sërë principesh merren për bazë si:

- Pika referente
- Drejtësia
- Transparenca
- Efikasiteti
- Kufizimi i përfitimeve etj.<sup>4</sup>

Natyrisht, në vende të ndryshme është cilësuar ndryshëm rëndësia e gjithësecilës prej tyre. Principi i pagesës në bazë të performancës është theksuar më tepër në vende ku mekanizmat e matjes së performancës janë të qëndrueshëm dhe sigurojnë se ekziston një nivel i duhur i objektivitetit.

<sup>4</sup>Bruni, Paula, [2017]. The Regulation of Executive Pay in the Public and Semi-Public Sector across the European Union. European Institute of Public Administration. Hage

Në anën tjetër, ajo çfarë në shumë vende mund të merret në konsideratë gjatë vendimmarrjes për pagat, mund të mos jetë në kontekst të vendit tjetër. Për shembull, në Britaninë e Madhe, konsiderohet se një Ministër në treg të punës do të ketë të lehtë të gjejë punë që paguhet më tepër sesa ajo e Ministrit dhe në anën tjetër një shërbyes civil nuk do ta ketë të lehtë të punësohet nëse lë shërbimin civil dhe prandaj paga e Ministrit jo domosdoshmërisht është më e lartë se e shërbyesve civil nën të. Sidoqoftë, përcaktimi i një koeficienti fillestar ose një pike referente është njëra nga debatet më të mëdha në fushën e përcaktimit të sistemit të pagave dhe si i tillë, mbetet një nga elementet thelbësore të çdo reforme.

## 1.1 Pika fillestare (vlera e koeficientit)

Një nga elementet fillestare në përcaktimin e çfarëdo niveli pagash në sistemin publik është definimi i pikës fillestare ose koeficientit bazë prej ku fillon llogaritja e pagës. Në

lidhje me këtë, ekzistojnë një numër i madh elementesh që mund të merren parasysh për pikën referente siç janë:

- Lidhja e pikës referente me situatën e përgjithshme të pagave në shoqëri
- Kufizimi i shpërblimeve për bartësit e funksioneve të larta me një pagë standarde të pozite të caktuar (p.sh. Ministri ka gjithmonë pagë të njëjtë me një gjyqtar të Gjykatës Supreme etj.)
- Caktimi me ligj i nivelit të bazës startuese (pikës referente)
- Caktimi i disa pikave referente që kombinohen për pozita të ndryshme<sup>5</sup>

Ndërlidhja e koeficientit bazik të pagave në sektorin publik me situatën e përgjithshme ekonomike të vendit ka për qëllim që të balancoj kushtet e punës ndërmjet sektorit publik dhe privat, të krijoj mekanizma të kontrollit të shpenzimeve në atë mënyrë që p.sh. paga minimale do të jetë bazë e përcaktimit të kompensimit të punëve në sektorin publik dhe

<sup>5</sup>Bruni, Paula, [2017]. The Regulation of Executive Pay in the Public and Semi-Public Sector across the European Union. European Institute of Public Administration. Hage

rritja e pagës minimale do të nënkuptoj automatikisht rritje të pagave në të gjithë sektorët e shoqërisë.

VITI	Paga Mesatare		Sektori Publik		Sektori Privat		Ndermarrjet publike	
	Bruto	Neto	Bruto	Neto	Bruto	Neto	Bruto	Neto
2012	431€	384€	407€	353€	367€	333€	518€	465€
2013	444€	393€	415€	356€	367€	333€	549€	491€
2014	482€	430€	465€	408€	358€	326€	624€	556€
2015	510€	451€	511€	441€	367€	333€	651€	578€
2016	519€	457€	525€	449€	371€	337€	660€	586€

Tabela 1. Niveli i pagës mesatare bruto dhe neto, sipas viteve 2012–2016<sup>6</sup>

Qe nga viti 2010 paga minimale në Kosovë (130 euro për personat nën 35 vjet dhe 170 euro për personat mbi 35 vjet) nuk ka ndryshuar përkunder detyrimit ligjor që kjo të rishikohet çdo fundvit dhe të vendoset në bazë të parametrevë të paraparë me ligj.

Koeficienti i përcaktimit të pagave është i rëndësishëm për të përcaktuar një dysheme dhe tavan deri ku një punonjës i shtetit mund të paguhet. Kjo është e rëndësishme për tre arsye kryesore:

- Koeficienti kufizon kostot
- Koeficienti përcakton shpërblimin për punën e bërë bazuar në kushtet e tregut
- Koeficienti krijon një barazi relative në mes të punonjësve në

<sup>6</sup>Agjencia e Statistikave të Kosovës, Statistikat Sociale, Pagat e qasshmenë <http://ask.rks-govnet/media/3846/niveli-ipagave-n%C3%AB-kosov%C3%AB-2012-2016-date-20112017-wfinal.pdf>, Prishtinë, nëntor 2017.



Rritja e kostos së jetes, rritjet e pagave në sektorë të ndryshëm dhe stagnimi i pagës minimale, e gjithë kjo që 7 vite ka ndikuar në menyrë direkte në shportën mujore të individit dhe familjës.

Politika e deritashmë rritjes së rrogave pa marrë parasysh kriteret ekonomike si rritja ekonomike, inflacioni, BPV apo BPV për kokë banori ka shkaktuar çrregullim në sektorin publik të pagave.

Implementimi i politikave të tilla është si pasojë e mungesës së kornizës ligjore për pagat në sektorin publik. Alternativa e një politikbërje të tillë është kodifikimi ligjor që dotë mbyllte hapësirat

manovruese politike dhe do të mbrontë interesin e përgjithshëm shoqërorë.

Kodifikimi i pozitave të caktuara për paga të caktuara është gjithashtu një mënyrë që mund t'i shoqërohet koeficientit bazë. Kjo mënyrë zakonisht është e përshtatshme kur ka një ndarje të qartë në mes të niveleve të administratës dhe rolit që kanë ato. Në të njëjtën kohë, përcaktimi i shumës

së koeficientit me ligj është një mënyrë tjetër e përcaktimit të koeficientit. Koeficienti i përcaktuar duke marrë parasysh një kriter ekonomik

## Përparësitë e vendosjes së pagës minimale si vlerë e koeficientit të pagave në sektorin publik

---

- Rritja e pagave nuk diskriminon kategori të caktuara
  - Rritja e pagave do të ndodhë për të gjitha sektorët dhe për të gjitha pozitat në shërbimin civil. Kjo do të thotë se edhe negociimi i pagave do të jetë nga një trupë shumë më e madhe e organizuar e sindikatave të administratës publike në përgjithësi dhe grupeve që paguhen nga buxheti i shtetit. Ky lloj diskutimi kolektiv do të jetë i bazuar në performancë ekonomike të vendit e jo me preferenca ndaj një sektori të caktuar në dëm të një sektori tjetër.
- Rritja e pagave është në koordinim me treguesit makroekonomik
  - Sapo të vendosen konditat me Ligjin për Paga, rritja e pagave do të jetë tërësisht e ndërlidhur me indikatorët socio-ekonomik siç janë: inflacioni, niveli i fuqisë punëtore dhe punësimit, kufiri i varfërisë etj. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për të balancuar zhvillimin e sektorit publik ndaj atij privat. Në Kosovë, hendeku në mes të këtyre dy sektorëve është i lartë.

- Fuqizim të sektorit — Duke qenë se rritja e pagave në sektorin publik bëhet më e prognozuar, sektori privat do të ketë mundësi të konkurrojë me sektorin publik dhe punonjësit në sektorin privat do të mund të gëzojnë paga më të larta .
- Stabilitet makrofinanciar dhe rritje të balancuar të pagave — Rritja e kontrolluar e pagave në sektorin publik është pozitive edhe në mbajtjen nën kontrollë të shpenzimeve publike por edhe të ruajtjes së stabilitetit financiar. Duke ndërlidhur vlerën e koeficientit me atë të pagës minimale, shpenzimet do të jenë të kontrollueshme dhe rritjet e pagave të parallogaritura mirë.

## 1.2 Transparenca dhe pritshmëria

Një princip tjetër i vendosjes së pagave për sektorin publik është parimi i transparencës dhe shpërblimeve të pritshme. Në njërën anë, një punonjës në sektorin publik duhet ta ketë të qartë përllogaritjen e pagës, nivelin, gradimin dhe avancimn e mundshëm, e në anën tjetër ky sistem duhet të jetë i qartë edhe për financuesit e tij, publikun e gjerë. Gjithëpërfshirja është tejet e

rëndësishme në parimin e transparencës. Të gjitha palët duhet të dëgjohen dhe meqë çështja e pagave në sektorin publik prekë shumë kategori, është e rëndësishme të dëgjohen të gjitha palët. Për më tepër, sistemi i ri duhet të sigurohet se është bërë më i kuptueshëm dhe më i thjeshtësuar për palët dhe publikun.

Parimi i transparencës dhe pritshmëris nënkupton gjithashtu që ekzistojnë rregulla strikte dhe vendimet nën diskrecion janë mundësisht inekzistente. Kësisoj, sigurohet një pavarësi e shërbyesve civil dhe llogaridhënje. Informimi i qytetarëve është i rëndësishëm të bëhet sidomos duke ndërlidhur shërbimet me kostot.

### 1.3 Eficienca

Sistemi i pagave publike duhet të ketë në konsideratë shfrytëzimin sa më racional të fondeve publike. Në të njëjtën kohë, kompensimi i pagave në sektorin publik duhet të garantoj se ka një kthim optimal të investimeve që shteti bënë në paga. Për shembull, një qytetarë mund të pyes: përse një pjestarë i FSK-së duhet të ketë pagë më të lartë sesa një pjestar i Policisë së Kosovës kur KFOR është përgjegjësi kryesor për sigurinë ushtarake dhe Policia nga ana tjetër kanë angazhime shumë të mëdha në ruajtjen e rendit publik.

Pra, pyetjet se sa është sistemi eficient në përzgjedhjen dhe prioritizimin e sektorëve duhet të domimojnë tek vendmarrësit. Gjithashtu, me eficiencë nuk nënkuptojmë vetëm shpërndarjen e drejtë të resurseve për financim të pagave në sektorë të ndryshëm por edhe ndarje të pozitave dhe nëse sistemi ka krijuar mekanizma që të parandalojë keqpërdorimet e mundshme me ndërrime pozitash.

### 1.4 Kufizimi i përfitimeve

Pagat në sektorin publik duhet medoemos të kenë një tavan dhe një dysheme të pagesës. Natyrisht, paga minimale apo koeficienti fillestar siç INDEP e propozon, duhet të jet një lloj baze fillestare.

Prej saj, natyrisht se duhet të ketë kufizime mbi sasinë e kompensimit që një punonjës mund të marrë në pozitën e tij.

Ne konsiderojmë që veçanërisht duhet bërë kufizimi i përfitimeve jashtë pagës bazë për funksionarët e lartë publik dhe pozitat e

emëruara. Një pjesë e madhe e tyre për shembull, i kanë 6 udhëtimet jashtë vendit si pjesë e mandatit dhe fushëveprimtarisë së funksionit. Nëse Presidenti ose Ministri i Jashtëm udhëtojnë jashtë vendit, ata duhet të kenë të drejtë vetëm në kompensim për shpenzimet por jo edhe në meditje për punë që është në themel të përshkrimit të vendit të punës, siç është në këtë rast udhëtimet jashtë vendit. Kufizimet në përfitime janë mjete për parandalim të keqpërdorimit. Nevojitet që, për shembull, të vendoset rregulli që nuk mund të ketë tejkalim të rrogës bazë më tepër se 30%. Kufizimi këtu ndërlidhet me luftimin e praktikës së keqpërdorimit të udhetimeve zyrtare. Gjithashtu, për funksionarët me mandat, në mandatin e së cilëve përshkruhet kompetenca e përfaqësimit jashtë, nuk duhet të ketë fare meditje, përveç mbulimit të shpenzimeve.

## 2. PAGAT NË SEKTORIN PUBLIK PËR TË DREJTA NJERËZORE DHE PRMOVIM TË BARAZISË SOCIALE

Pagat janë vetm njëra formë e shpërblimit për punën e kryer. Një sektorë publik l shëndetshëm ofron shumë më tepër se kaq. Punonjësi në sektorin publik ka mundësi të zhvillohet përmes programeve trajnuese, të ket siguri dhe mbrojtje nga diskriminimi, pabarazia dhe forma të tjera të cenimit të të drejtave. Shpërblimet dhe kompensimi i punës në sektorin publik ndikon në rritjen e performancës dhe funksionimit më të mirë të administratës. Sektori publik është forcë që vendosë standarde për punëdhënësit e tjerë në shoqëri. Duke qenë se në Kosovë, shteti mbetet një nga punëdhënësit më të mëdhenjë, promovimi l respektimit të pagesës së barabartë për punë të barabartë, pagës së dinjitetshme si e drejtë njerëzore, kompensimit të punës jashtë orarit, kompensimi i profesionit specialist etj., është tejet i rëndësishëm për të vendosur tonin e përgjithshëm të trajtimit të punëtorëve.

Një sistem fer i pagesave për punonjësit shtetëror do të thotë shërbime më të mira. Paga e dinjitetshme për një mësimdhënë, trajtimi l barabartë dhe shpërblime që ndërlidhen me rritje të kapaciteteve, njohje të meritave etj., ndikojnë drejtëpërdrejtë në cilësinë e punës. Përfundimisht, kjo do të përkthehet në shërbime më të mira për qytetarët dhe në realizim të një mirëqenie më të mir.

Rregullimi i mirë i kompensimit për punë në sektorin publik dhe sidomos ndërëlidhja e lartësisë së pagës me nivelin e mirëqenies së përgjithshme, ndikojnë drejtëpërdrejtë në një zhvillim të balancuar e të qëndrueshëm midis sektorit privat dhe atij publik. Fuqia punëtore për paga më të larta do të orientohej kah sektori privat ndërsa për karrierë, shërbim, siguri për vendin e punës, trajnime dhe mundësi të zhvillimit personal të strukturuar, do të orientohej kah sektori publik.

Sektori publik ka potencialin më të mirë që të gjeneroj drejtësi dhe një kohezion shoqëror përmes impaktit të gjerë që e ka. Nga presioni pozitiv nga sektori publik edhe sektori privat eventualisht do të filloj të mendoj në terma të zhvillimit social, të drejtave të punëtorëve dhe kompensimet fer.

Pra, sektori privat mund të jetë një eksportues i shkëlqyer i parimeve të drejtësisë sociale në përcaktimin e shpenzimeve për paga.



### 3. KOEFICIENTI DHE NIVELET E POZITAVE

Pagat e funksionarëve publikë janë të rregulluar në mënyra të ndryshme me akte të ndryshme gjë që ka ndikuar që pagat së bashku me shtesat dhe kompensimet të jenë shumë të ndryshmedhe shumë të larta në krahasim me vendet tjera si dhe në krahasim me BPV për kokë banori dhe pagën minimale. Me rastin e caktimit të pages për funksionarët publik duhet të kemi parasysh specifikat e ndryshme për këto pozita si:

- përgjegjësia,
- mandati i kufizuar në kohë
- pasiguria e mandatit si dhe kompleksiteti i punës.

Pozitat me mandat kanë pasiguri në punë dhe ky element natyrisht se duhet marrë parasysh kur të përcaktohen pagat. Pastaj, një drejtor agjencie ekzekutive, mund të ketë jo vetëm mandat të kufizuar por edhe fushë të përgjegjësisë me shumë angazhim. Pozitat e shërbyesve civil me kontratë të përhershme kanë siguri më të lartë dhe gëzojnë një lloj imuniteti ndaj vullnetit politik

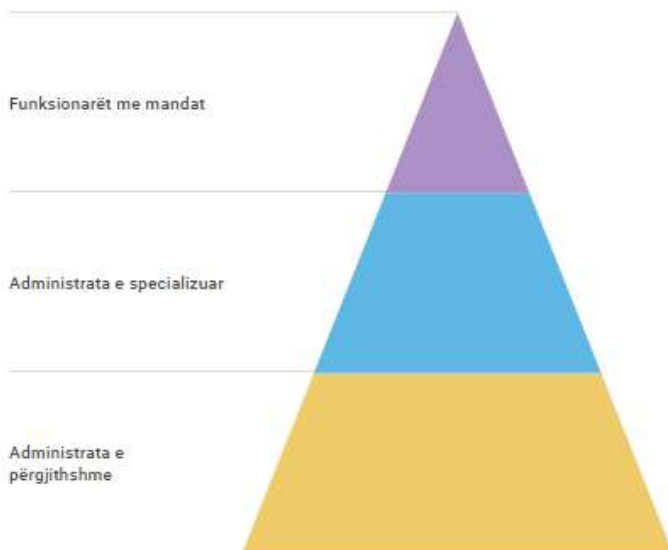
ose stadimit të mandatit. Duke njohur këtë fakt, INDEP propozon modelin me koeficient 1-10 dhe me vlerë të koeficientit sipas pagës minimale.



# Modeli i INDEP

---

Koeficientët nga 1-5 do t'i takonin administratës publike dhe pozitave të përgjithshme (zyrtarë ligjorë, shofer etj.) 5-6 administrata e specializuar dhe sektorët e ndryshëm dhe 7-10 pozitat e larta dhe me mandat.



### 3.1 Funkionarët publik dhe pozitat me mandat

#### Presidenti

Paga bazëe presidentit të Kosovës është sa 16 paga minimale apo sa 76% e BPV për kokë banori duke perjashtuar shtesat të cilat nganjëher janë edhe me të larta se paga bazë.

Slloveni	
	BPV 36.252 M. €
33% e BPV per capital	BPV per capital 17.700 €
8 x paga minimale	Paga minimale 734 €
Gjermani	
	BPV 2.580.060 M. €
62% e BPV per capital	BPV per capital 32.100 €
Kosovë	
	BPV 6 M. €
76% e BPV per capital	BPV per capital 3.602.29 €
16 x paga minimale	Paga minimale 130-170 €

Duke pasur parasyshë faktorët specifik të ushtrimit të funksionit të presidentit propozojmë që koeficienti i pagës së presidentit të jetë 10, pagë fikse ku do të hiqeshin shtesat tjera përveç mbulimit të shpenzimeve gjatë kryerjes së punëve zyrtare. Detyrë e presidentit është përfaqësimi i

Kosovës edhe jashtë vendit prandaj është e padrejtë që për udhëtimet jashtë vendit të marrë meditje.

## Deputetët

	Pagat e deputeteve	Paga Minimale	GDP per koke banori	PD/GDP per koke banori	PD/Paga minimale	GDP ne miliarda Euro
Shqipëria	€ 1.080.00	€ 181.00	€ 3.715.00	29%	€ 6.0	€ 10.722.00
Kosova	€ 1.400.00	€ 170.00	€ 3.378.00	41%	€ 8.2	€ 5.984.00
Maqedonia	€ 1.000.00	€ 239.00	€ 4.694.00	21%	€ 4.2	€ 9.722.00
Serbia	€ 860.00	€ 253.00	€ 4.892.00	18%	€ 3.4	€ 34.616.00
Mali i Zi	€ 1.200.00	€ 288.00	€ 6.335.00	19%	€ 4.2	€ 3.954.00
Kroacia	€ 2.040.58	€ 442.00	€ 11.100.00	18%	€ 4.6	€ 48.676.00
Austria	€ 10.013.75	€ 1.500.00	€ 42.000.00	24%	€ 6.7	€ 369.217.00
Slovenia	€ 3.537.25	€ 804.00	€ 21.000.00	17%	€ 4.4	€ 43.278.00
Gjermania	€ 9.082.00	€ 1.498.00	€ 39.500.00	23%	€ 6.1	€ 3.623.350.00
Holanda	€ 7.311.00	€ 1.565.00	€ 42.700.00	17%	€ 4.7	€ 731.200.00

Tabela 3.<sup>7</sup> Krabasimi i pagës së deputetëve me PD/GDP

Paga bazë e deputetit të Kuvendit të Kosovës është 1400 € (pjesmarrja në sanca dhe në komisione parlamentare paguhet ekstra) 8 herë mëe madhe se paga minimale, kur të shtohen edhe medijtjet dhe shtesat e tjera paga mujoree një deputeti

arrinë deri por edhe mund të kalojë 2000 €, mesatarisht I bie të jetë 12 herë më e lartë se paga minimale.

<sup>7</sup>Eurostat e qasshmenë [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/showdo?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/showdo?dataset=earn_mw_cur&lang=en).  
 Statista e qasshme ne <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/188766/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-in-den-eu-laendern/>.  
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/811130/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-der-eubeitrittskandidaten/>.  
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/810954/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-der-eubeitrittskandidaten/>.  
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/188776/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-in-den-eu-laendern/>.

Paga bazë duhet të jetë pagesa e vetme E deputetit, ndërsa shtesat duhet të mbulojnë vetëm shpenzimet telefonike zyrtare si dhe shpenzimet lidhur me udhëtimet zyrtare por duhet hequr medijtjet si dhe shtesat për pjsëmarrje në seanca dhe komisione parlamentare. Gjithashtu duhet të bëhet një kategorizim i pagave të deputetëve varësisht nga pozita që kanë në kuvend dhe në komisionet parlamentare duke filluar me rritje prej 0.5 koeficienti prej deputetit të thjeshtë deri te Kryetari i Kuvendit.

#### [Përfaqësuesit diplomatikë](#)

Paga mesatare e stafit diplomatik parashihet të jetë 756 €. Përveç pages bazë, sipas Rregullores për Shërbimin e Jashtëm, përfaqësuesit diplomatikë pajisen me stafin e duhur, orendi, asistencë për shkollimin e fëmijëve dhe të tjera. Pagat e ambasadorëve nuk janë të harmonizuara me standardin e jetesës në vendin ku ata shërbejnë. Për këtë arsye propozojmë që paga bazë e një ambasadori të

përbëhet nga: paga bazë + paga minimale e vendit ku shërbejnë.

### **3.2 Pagat e sektorëve dhe administratës së specializuar**

#### [Rregullatorët e tregut dhe agjencitë e pavarura](#)

Aktualisht Kosova ka 37 agjenci të pavarura dhe rregullatorë të tregut, disa me borde ekzekutive disa me bordembikqyrëse. Projektligji i ri për paga në sektorin publik cakton koeficientë të ndryshëm për këto agjenci të pavarura dhe rregullatorë të tregut. Për më shumë, koeficientët nuk ndryshojnë për kryetarin, respektivisht anëtarët e bordit varësisht nëse ato janë borde mbikqyrëse apo ekzekutive.

Nevojitet që të bëhet një ndarje mes bordeve mbikqyrëse dhe atyre ekzekutive, ku të parat duhet ta kenë koeficientin më të ulët të pagës për shkak se puna e tyre nuk është punë e plotë dhe nuk ka fuqi ekzekutive. Për më shumë, këta anëtarë pagën nga bordet e marrin si pagë të dytë nga institucionet publike. Nëse

këta anëtarë të bordit vëçsë marrin një pagë primare nga një tjetër institucion publik, paga e tyre dytë në këto bordembikqyrëse duhet të kufizohet në vetëm 25% të pages primare që marrin. Ky parim duhet të vlejë për të gjitha bordet mbikqyrëse të agjencive të pavaruara dhe të rregullatorëve të tregut.

### **Ndarje e bordeve ekzekutive nga ato mbikëqyrëse dhe pagesa shtesë për profesionist të rrallë.**

Shembulli i Këshillit Drejtues të UP-së është shembulli më mirë se edhe me rastin e uljes së pagesave për anëtarët e bordit, cilësia dhe efikasiteti i treguar në punë nuk pësoi ndryshime. Që nga 2015, kryetarët e emëruar nga Këshillat Drejtues i UP-së marrin rrogë mujorë 250 € në muaj, si dhe me 30 € për çdo mbledhje. Ndërkaq, anëtarët marrin 200 € në muaj dhe 30 € për çdo mbledhje.

Përkatësisht, pagat që marrin kryetari dhe anëtarët e KD-së nuk e kalojnë shumen prej 370 € në muaj, respektivisht 320 euro. Megjithatë, me Projektligjin e ri për paga

parashihej që të rikthehet skema e vjetër e pages për këtë organ të UP-së, ku Kryetari të KD-së i ishte vënë koeficienti 5.2 duke i ofruar kështu një pagë mujorë prej 1300 €. Në bazë të efikasitetit që ka treguar ulja e pagave të këtyrë pozitive, propozojmë që pagat të vazhdojnë së qenuri të kufizuara, respektivisht të mos e kalojnë 25% të pagës së tyre bazë të punes së parë.

### **Pagat në sistemin e drejtësisë**

Projektligji i mbëetur në tentativë parashih rritjen me të madhe të pagave për gjyqtarët, prokurorët dhe akterët e tjerë të drejtësisë. Rritja e pagave në këtë sektor nuk do të thotë se do të zgjidhë problemet endemike që ka sistemi i drejtësisë në Kosovë por prap se prapëeshtë një hap i duhur në drejtimin e duhur. Gjyqtaret e Gjykatës Kushtetuese duhet të trajtohën njëjtë sa i përket pages më një dallim të vogël për Kryetarin, për shembull 0.5 të koeficientit, pasi që të gjithë zgjidhen në mënyrë të njëjtë nga Kuvendi i Kosoves.

**Pozita të njëjta të paguhen njëjtë pavarësisht institucionit: Zyrтари i lartë , juristi, shef protokoli etj., janë të njëjtë pa marrë parasysh institucionin ku punojnë.**

Ligji që do të hartohet për paga duhet të vlejë jo vetëm për nënpunësit civilë, por edhe për nënpunësit publikë në ndërmarrjet publike dhe secilen kategori pagat e të cilëve realizohen nga buxheti i shtetit. Në këmbëngulim që pozita e njëjtë që bartë përgjegjësi të njëjtë, të paguhet njëjtë qoftë në sektorin civil, qoftë në ndërmarrjet publike.

#### Pagat në arsim

Pagat bazë të mësimdhënësve në shkollën e mesme dhe atë fillore ndryshojnë për 31% nga pagat e profesorëve universitarë. Për më tepër, pagat e mësimdhënësve të arsimit të ulët janë një herë më të vogla se ato të asistentëve në Universitetin e Prishtinës. Në Francë paga e mësimdhënësit universitar dallon për vetëm 100€ nga paga e mësimdhënësit të shkollës së mesme, respektivisht në Gjermani,

paga e mësimdhënësit të shkollës së mesme është për rreth 400€ më e madhe se ajo e mësimdhënësit universitar. Ndërkaq, në Holandë, paga e mësimdhënësit universitar është 5 herë paga minimalee vendit, në anën tjetër paga e atyre të shkollës fillore dhe të mesme është rreth 4 herë paga minimale, respektivisht 3.9 herë, pra këto grada dallojnë për një 1.1 – 2 koeficientë prej grades së mësimdhënësit universitarë. E njëjta ngjan edhe në Suedi, ku dallimi në mes koeficientëve të këtyre tri gradave shkon vetëm në 2.2.

Me qëllim të stimulimit të zhvillimit të arsimit në Kosovë që nga nivelet e ulëta të arsimit, shfaqet nevoja për sjelljen e kuadrove të kualifikuara në arsimin e ulët. Pagat e arsimit të ulët, sidomos ato të mësimdhënësve të shkollës së mesme, duhet të perafrohen me pagat e mësimdhënësve universitarë.

Disa shtesa për profesorë dhe asistentë universitarë duhet të hiqen për shkak se përshkrimi i punës

së tyre përfshin edhe punët për të cilët ata marrin shtesa. Në anën tjetër, profesorët të cilët e kanë si punë të dytë ligjerimin në universitete, krahas punës primare në ndonjë institucion publik duhet t'u kufizohet paga në 20% të pages primare.

#### Pagat në shëndetësi

Sektori i shëndetësisë në Kosovë është një prej sektorëve me ngecjen më të madhe në zhvillim.

Vetëm në Qendrën Klinikë Universitare janë të punësuar rreth 613 mjekë dhe 1,882 infermierë. Pagat aktuale të mjekëve specialist janë 600€, ndërkaq e infermierëve 300€. Aktualisht, është raportuar se Kosova ka nevojë për 5 mijë punëtorë shëndetësorë më shumë, përkatësisht mjekë dhe infermierë. Qendra Klinika Universitare i pranon rreth 30 mijë vizita në ditë. Por, përkundër kërkesës së madhe për kuadro, vetëm për tri vite është raportuar të kenë ikur minimum 400 mjekë nga Kosova në kërkim të kushteve me të mira për ushtrimin e profesionit të tyre. Nderkohë,

73% e studentëve të Fakultetit të Mjekësisë, sipas një hulumtimi të bërë nga Federata Sindikale e Shëndetësisë, kanë deklaruar se do të ikin jashtë vendit. Arsyet kryesore për fenomenin e ikjes së mjekëve specializantë dhe infermierëve nga Kosova konsistojnë në kërkesën e madhe të shtetëve tjera për këto kuadro dhe ofertës më të mirë për kompensimin e funksionit që e kryejnë.

Përndryshe, investimi në studimet për fushën e mjekësisë kalojnë një dekadë, përgjithësisht studimet zgjasin 6 vite, ndërkaq spëcializimet prej 5-7 vite.

Ndonëse Neni 10, i cili përcakton Funkcionët dhe pozitave standarde dhe metodologjinë e përbashkët, në piken 2 thuhet se për përcaktimin e vendosjes së funksioneve dhe pozitave në grada të pagave, merren në konsideratë në veçanti kriterët e mëposhtëm:

2.2 Nivelin e aftësisimit/trajnitimit të kërkuar (kualifikimet e duhura profesionale,

shkathtësitë shtesë dhe përvoja e kërkuar). Përveç kësaj, në Nenin 17, ku përcaktohen Shtesat për kushtet e tregut të punës, Pika 1 thotë se: Për pozitat për të cilat niveli i pages për nënpunësit publikë dhe civilë në organizatat dhe punëdhënësit e tjerë jashtë sektorit publik është shumë me i lartë sesa niveli i pagës që ofrohet nga Buxheti i Republikës së Kosovës, e kjo shkakton vështirësi të konsiderueshme në rekrutimin dhe mbajtjen e nënpunësve nga administrata publike. Ministria përgjegjëse për administratën publike në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për financa, mund të kërkojë nga Qeveria që të miratojë një shtesë për kushtet e tregut, e cila mund të paguhet për këto pozita ose lloje të pozitave deri në 25% të pagës bazë. Nga shqyrtimet me lartë e pamë fenomenin në rritje të ikjes së specializantëve dhe infermierëve të Kosovës për shkak se vendet e BE-së ofrojnë kushte më të mira të punës; kjo paraqet nevojën e

mënjëhershme që kjo pikë e këtij Neni të aplikohet. Duhet të ekzistojë një shtesë stimuluese për specializantët dhe infermierët që ata të qëndrojnë në tregun e punës të Kosovës.

#### [Pagat në sektorin e sigurisë](#)

Pagat e sektorëve të sigurisë duhet të harmonizohet. FSK dhe Polica e Kosovës nuk ka arsye të paguhen ndryshëm. Forca e Sigurisë së Kosovës dhe Policia e Kosovës bashkarisht kryejnë funksionin e ruajtjes së paqes, rendit dhe ligjit dhe si të tilla duhet trajtuar njëjtë edhe në funksion të pagave.



#### 4. KONKLUZIONE DHE REKOMANIMET

- E gjithë shoqëria nuk punon për shtetin, por pa dyshim, e gjithë shoqëria preket nga ndryshimet e Ligjit për Paga. Rrrjedhimisht, ky ligj është i domosdoshëm jo përse duhet të ketë një Ligj për Paga, por sepse na duhet një sistem i pagave i bazuar në transparencë, 13 qartësi, drejtësi dhe efikasitet. Bazuar në këto parime, dhe vetëm duke pasur parasysh të gjithë qytetarët, Ligji për paga duhet të vëjë konditat e një sistemi të qëndrueshëm.
- Miratimi i ligjit do të sillte rregull në sistemin e pagesave në sektorin publik. Thelbi i këtij ligji duhet të jetë pagë e njëjtë për punë të njëjtë ku për shembull pozita zyrtari i lartë do të paguhet me një koeficient të njëjtë pa marrë parasyshë institucionin ku ai punon perderisa paguhet nga buxheti i Kosovës.
- Pagat në sektorin publik janë manifestim i prioritetit që ka shteti për kryerjen e shërbimeve publike dhe rritjen e mirëqenies së përgjithshme. Prandaj, pagat në sektorin publik janë edhe promotorë të mirëqenies dhe barazisë e drejtësisë sociale.
- INDEP propozon koeficient 1-10 vlera e së cilit do të ishte e barasvlefshme me pagën minimale në Kosovë. Vetëm duke e ndërlidhur pagën minimale me koeficientin e pagës në sektorin publik do të mund të krijojmë rritje të balancuar në mes të sektorit privat dhe atij publik, kontroll të shpenzimeve dhe efikasitet më të lartë.
- Kompensimi dhe shtesat duhet të kufizohen në 30% të pages bazë për pjesën e administratës së specializuar ndërsa meditjet duhet të hiqen dhe të mbulohen vetëm shpenzimet gjatë kryerjes së punëve zyrtar për funksionarë të lartë dhe të tjerë që në përshkrimin e punës së tyre është edhe përfaqësimi jashtë vendit.

- INDEP vlerëson që pozita funksionarëve publik me mandat të caktuar duhet të kenë koeficient më të lartë për të balancuar me benefitet me shërbyesit tjerë që kanë kontrata të përhershme. Pagat e agjencive të specializuara duhen përcaktuar në atë mënyrë që të ketë një shtesë për profesionin e veçantë.
- Implementimi i këtyre dhe masave tjera me ligjin e ri do të kursente mjete të konsiderueshme financiare dhe do të sillte trajtim të barabartë për të punësuarit në sektorin publik. Rregullimi i sistemit të pagave në sektorin publik do të ndikonte pozitivisht edhe në sektorin privat.





**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**

# PAGAT NË SEKTORIN PUBLIK NË KOSOVË

HULUMTIM

