



**SIGMA**

**Mbështetje për Përmirësimin e Qeverisjes dhe të Menaxhimit  
Një iniciativë e përbashkët e OECD dhe Bashkimit Europian, financuar kryesisht nga BE**

## **SKEMAT E PENSIONIT PËR SHËRBIMIN CIVIL**

**DOKUMENTI I SIGMA-S NR. 10, 1997**

Ky dokument është përgatitur me mbështetjen financiare të Bashkimit Europian. Pikëpamjet e paraqitura në të nuk përfaqësojnë opinionin zyrtar të Bashkimit Europian dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e OECD-së dhe të vendeve anëtare të saj apo të vendeve përfituese, pjesëmarrëse në Programin SIGMA.

## PROGRAMI SIGMA

Programi Sigma - Mbështetje për Përmirësimin e Qeverisjes dhe të Menaxhimit në vendet e Europës Qendrore dhe Lindore - është një nismë e përbashkët e Qendrës për Bashkëpunim me Ekonomitë në Tranzicion të Organizatës për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (OECD) dhe Programit Phare të Bashkimit Europian. Iniciativa mbështet përpjekjet për reformën e administratës publike në 13 vende në tranzicion dhe financohet kryesisht nga Phare.

Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim është një organizatë ndërqeveritare e 29 demokracive me ekonomi tregu të përparuara. Qendra i kanalizon këshillat dhe ndihmën e Organizatës në një numër të madh çështjesh ekonomike për reformimin e vendeve të Europës Qendrore dhe Lindore dhe në ish-Bashkimin Sovjetik. Programi Phare jep grante financimi për të mbështetur vendet e tij partnere në Europën Qendrore dhe Lindore deri në fazën kur ato të jenë të gatshme të marrin përsipër detyrimet që rrjedhin nga anëtarësimi në Bashkimin Europian.

Phare dhe SIGMA u ofrojnë shërbime të njëjtave vende: Shqipëri, Bosnje-Hercegovinë, Bullgari, Republika Çeke, Estoni, Ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë, Hungari, Letoni, Lituani, Poloni, Rumani, Sllovakia dhe Slloveni.

E krijuar në vitin 1992, SIGMA funksionon brenda Shërbimit të Menaxhimit Publik të OECD-së, që u ofron politikëbërësve informacione dhe ekspertizë në lidhje me menaxhimin publik dhe lehtëson kontaktet dhe shkëmbimin e përvojave midis menaxherëve të sektorit publik. SIGMA u ofron vendeve përfituese akses në një rrjet administratorësh publikë me përvojë, informacione krahasuese dhe njohuri teknike që lidhen me Shërbimin e Menaxhimit Publik.

SIGMA synon:

- Të ndihmojë vendet përfituese në përpjekjet e tyre për qeverisje të mirë për të përmirësuar efikasitetin administrativ dhe për të nxitur personelin e sektorit publik t'u përmbahet vlerave demokratike, etikës dhe respektimit të shtetit ligjor;
- Të ndihmojë për krijimin e kapaciteteve vendase në nivelin e qeverisjes qendrore për t'u bërë ballë sfidave të globalizimit dhe planeve të integritimit në Bashkimin Europian; dhe
- Të mbështesë nismat e Bashkimit Europian dhe të vendeve të tjera donatore për t'iu ardhur në ndihmë vendeve përfituese për reformimin e administratës publike dhe për të kontribuar në koordinimin e aktiviteteve të donatorëve.

Në të gjithë punën e saj, kjo iniciativë i jep përparësi të lartë lehtësimit të bashkëpunimit midis qeverive. Kjo praktikë përfshin ofrimin e mbështetjes logjistike për krijimin e rrjeteve të nëpunësve të administratës publike në Europën Qendrore dhe Lindore, si edhe midis këtyre nëpunësve dhe homologëve të tyre në demokraci të tjera.

SIGMA punon në pesë fusha teknike: Reforma Administrative dhe Strategjitë Kombëtare, Menaxhimi i Politikëbërjes, Menaxhimi i Shpenzimeve, Menaxhimi i Shërbimit Publik, dhe Mbikëqyrja Administrative. Përveç këtyre, një Njësi e Shërbimeve të Informacionit shpërndan materiale të botuara dhe në internet mbi tema të menaxhimit publik.

Për më shumë informacion mbi Programin SIGMA, shihni faqen tonë të internetit:

<http://www.sigmaweb.org>

**Të drejtat e autorit: OECD**

**Ky material është botuar për herë të parë në gjuhën angleze nën titullin: *Civil Service Pension Schemes*.**

**OECD autorizon përdorimin e këtij materiali pa pagesë, për qëllime jo-komerciale. Të gjitha kërkesat për përdorim për qëllime komerciale ose për marrjen e të drejtave të përkthimit të materialit duhet të dërgohen në adresën elektronike [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org).**

## PARATHËNIE

Ky botim është një instrument<sup>1</sup> për hartuesit e skemave të reja të pensioneve për shërbimin civil në Europën Qendrore dhe Lindore. Ai paraqet skemat e pensionit të shërbimit civil në pesë vende anëtare të OECD-së dhe në dhjetë vende të Europës Qendrore dhe Lindore.

Në pjesën më të madhe të vendeve të Europës Qendrore dhe Lindore, personat e punësuar në administratën publike mbulohen nga skemat e zakonshme kombëtare të pensioneve, të cilat zakonisht përcaktohen në një ligj për pensionet. Si pjesë e përpjekjeve për përmirësimin dhe rritjen e pensionit nga marrëdhëniet e punës dhe cilësisë së administratës publike, vendet po përcaktojnë kategoritë e shërbimit civil të personelit përmes legjislacionit të shërbimit civil. Disa vende do të fusin dispozita të veçanta për pensionet për punonjësit e rinj të administratës publike që janë subjekte të këtij legjislacioni. Ekzistojnë së paku tri arsye të dukshme për këtë: për të siguruar pavarësinë e nëpunësve civilë, për të rritur atraktivitetin e punësimit në sektorin publik, si edhe për të kaluar kostot e shpërblimit aktual në të ardhmen.

Në pjesën më të madhe të vendeve anëtare të OECD-së, nëpunësit civilë janë pjesë e skemave të veçanta të pensioneve. Këto skema ose janë tërësisht të pavarura nga skemat kombëtare të pensioneve, ose janë plotësuere të tyre. Kushtet ndryshojnë nga vendi në vend, dhe po kështu ndryshojnë edhe parimet e financimit. Në një vend mund të qëllojë që të ketë disa skema për kategori të ndryshme të zyrtarëve apo nëpunësve të shtetit.

Skemat “sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues” ose PAYG janë skema që financohen nga pagesa korrent dhe janë të financuara nga buxheti vjetor i shtetit dhe janë skema të bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues. Këto skema ekzistojnë në disa vende anëtare të OECD-së. Momentin që ato hynë në përdorim, shërbimet kombëtare civile ishin ende të vogla dhe mungonin skemat e zakonshme të pensioneve për popullatën punonjëse. Gjatë 30 viteve të fundit, rritja dhe zhvillimi i shpejtë i shërbimeve publike perëndimore nuk ka pasur ndonjë ndikim madhor në kostot e pensioneve të skemave të financuara me pagesa korrent për arsye demografike dhe deri kohët e fundit financimi i pensioneve në shumë vende ka mbetur i pandryshuar. Natyra afatgjatë e skemave të pensioneve dhe interesi i madh që kanë nëpunësit civilë dhe sindikatat e tyre për t’i mbajtur ato të paprekura e ka rritur vështirësinë për t’i ndryshuar ato.

Me ndryshimin e demografisë, pensionet po shndërrohen në një barrë të rëndë për buxhetin. Pensionet kanë si kosto të konsiderueshme rrjedhëse, ashtu edhe përgjegjësi të rënda afatgjata. Prandaj shumë vende anëtare të OECD-së sot përpiqen të gjejnë zgjidhje të reja për të financuar kostot e financimit. Për këtë qëllim mund të përdoren teknika të ndryshme financimi dhe të sigurimeve.

Çdo vendi që dëshiron të fusë një skemë të re pensionesh për nëpunësit e vet civilë ndofta do t’i duhet të gjejë zgjidhje të tjera të ndryshme nga një skemë tërësisht e pavarur e bazuar në parimin që shteti paguan kostot rrjedhëse çdo vit nga buxheti. Po ashtu, përveç kostove të mëdha dhe detyrimeve që përmban një skemë pensionesh ka edhe arsye të tjera si p.sh. nevoja për të drejtat e pensioneve që të transferohen nga një punëdhënës tek një tjetër, nga një sektor tek një tjetër, apo nga një vend në një tjetër për të lehtësuar lëvizjen e krahut të punës.

Hartuesit e ligjeve të shërbimit civil në Europën Qendrore dhe Lindore duhet të marrin në konsideratë disa rreziqe të caktuara. Pa një analizë të mjaftueshme, skemat e pensioneve mund të prodhojnë kërkesa të reja, të konsiderueshme dhe të papërcaktuara vjetore mbi buxhetin e shtetit, si edhe një detyrim të mundshëm për shtetin të një shkalle të konsiderueshme dhe sërish të papërcaktueshme.

Përmes këtij publikimi, SIGMA synon të theksojë ndërlikueshmërinë dhe natyrën afatgjatë të skemës së pensioneve të shërbimit civil, si edhe të sqarojë kostot operative dhe korrente, si edhe detyrimet e mundshme. Objektivi është gjithashtu të nxitet njohja e të gjitha konsideratave të nevojshme për hartimin e një skeme moderne pensionesh, si edhe të sqarohen metodat e ndryshme për sigurimin e të drejtave dhe financimeve.

Kapitulli i parë i këtij botimi bën një përshkrim të përgjithshëm të sistemeve të pensioneve për nëpunësit civilë. Ai bën një hyrje të bazave të një sistemi pensionesh dhe marrëdhënieve midis të tri shtyllave në çdo skemë moderne “perëndimore” pensionesh pune. Ky kapitull mund t’u rekomandohet personave që duan të orientohen dhe të kenë një mendim të qartë në lidhje me thelbin e komplikuar, marrëdhëniet dhe llojet e

---

<sup>1</sup> Po ashtu, ky dokument është edhe në gjuhën frënge me titullin “*Regimes de Pension de la fonction publique*”.

kostove të një skeme pensionesh. Ky kapitull bazohet në një sërë raportesh/kumtesash të prezantuara në një seminar me pjesëmarrjen e disa vendeve të SIGMA-s të mbajtur në Talin gjatë datave 4-5 dhjetor 1995. Kapitujt e tjerë bazohen kryesisht në dokumente të paraqitura dhe diskutuara në atë seminar. Duhet theksuar se përshkrimet e dhëna në dhjetë kumtesat i takojnë vitit 1995. Për sa i takon reformës së skemës së zakonshme të pensioneve ajo është pjesë e programit të disa vendeve të Europës Qendrore dhe Lindore dhe mund të kenë ndodhur ndryshime qysh atëherë të cilat mund të mos jenë pasqyruar në këto dokumente.

Staffan Synnerström

Këshilltar i lartë

shkurt 1997

# PASQYRA E LËNDËS

PROGRAMI SIGMA .....	2
PARATHËNIE .....	3
PASQYRA E LËNDËS .....	5
KAPITULLI 1. SISTEMET E PENSIONEVE PËR NËPUNËSIT CIVILË, nga STAFFAN EKEBRAND .....	9
1. PËRMBLEDHJE .....	9
2. HYRJE .....	11
3. SFONDI .....	12
3.1. Sistemet e pensioneve në Europën Perëndimore — Një vështrim i përgjithshëm .....	12
3.2. Problemet dhe tendencat ekonomike .....	13
3.2.1. Barra në rritje e mbështetjes së të moshuarve .....	13
3.2.2. Financime më të shëndosha .....	13
3.3. Tiparet dalluese të shërbimit civil .....	14
3.3.1. Sistemi origjinal (fillestar) i pensioneve .....	14
3.3.2. Karriera për gjatë gjithë jetës dhe ushtrimi i funksionit .....	14
3.3.3. Burime të mëdha financiare .....	15
3.3.4. Ndikimi në ekonomi .....	15
4. PARIMET .....	16
4.1. Funksioni bazë .....	16
4.2. Këndvështrimi i punëmarrësit .....	16
4.3. Këndvështrimi i punëdhënësit .....	17
4.4. Këndvështrimi ekonomik .....	17
5. FORMULIMI I NJË SISTEMI PENSIONESH .....	18
5.1. Kuadri rregullator .....	18
5.2. Marrëdhënia me pensionet shtetërore bazë .....	18
5.2.1. Pjesëmarrja në sistemin e pensionit shtetëror? .....	18
5.2.2. Koordinimi .....	19
5.3. Financimi .....	19
5.4. Kushtet për të përfituar pension .....	20
5.5. Përlllogaritja e pensioneve të pleqërisë .....	21
5.5.1. Të ardhurat e pensionit .....	21
5.5.2. Premtimet për pensionet .....	22
5.5.3. Vjetërsia në punë .....	22
5.5.4. Masa e pensionit .....	23
5.6. Mosha e pensionit .....	24
5.7. Pensioni i invaliditetit .....	25
5.8. Pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar) .....	26
5.9. Fillimi i pagesave të pensionit të pleqërisë .....	27
5.10. Ndryshimi i vendit të punës .....	27
5.10.1. Të drejtat për pension për të cilin janë plotësuar kushtet .....	28
5.10.2. Koordinimi .....	28
5.11. Rivlerësimi .....	29
5.11.1. Periudha e fitimit .....	29
5.11.2. Koha e pritjes .....	29
5.11.3. Periudha e pagesës .....	30
5.12. Dispozita të përkohshme .....	30
6. ALTERNATIVAT .....	32
6.1. A janë pensionet fitime të zgjeruara apo fitime të shtyra në kohë? .....	32
6.2. Pensione të bazuara tek rroga e fundit apo tek të ardhurat gjatë të gjithë kohës së punësimit? .....	33
6.3. Pensione mbi bazën e përfitimit apo pensione mbi bazën e kontributit? .....	34
6.4. Të drejta të kushtëzuara apo të plotësuara për pension? .....	35
6.5. Koordinimi bruto apo neto me pensionet bazë të shtetit? .....	36
6.6. Sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues apo financim paraparak? .....	36

6.6.1. Kontributet .....	37
7. ADMINISTRIMI .....	39
8. VËSHTRIM I PËRGJITSHËM NË DISA VENDE .....	40
8.1. Franca .....	40
8.1.1. Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë .....	40
8.1.2. Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension .....	40
8.1.3. Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	40
8.1.4. Pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar) .....	41
8.1.5. Përfundimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës .....	41
8.1.6. Pagesa e përfitimeve dhe dalja e parakohshme në pension .....	41
8.1.7. Legjislacioni, financimi dhe administrimi .....	41
8.1.8. Reformimi i skemës së pensionit .....	42
8.2. Gjermania .....	42
8.2.1. Sistemi aktual i pensioneve për nëpunësit civilë .....	42
8.2.2. Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension .....	42
8.2.3. Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	42
8.2.4. Pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar) .....	43
8.2.5. Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshim i vendit të punës .....	43
8.2.6. Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm .....	43
8.2.7. Legjislacioni, financimi dhe administrimi .....	43
8.2.8. Reformimi i skemës së pensioneve .....	43
8.3. Holanda .....	44
8.3.1. Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë .....	44
8.3.2. Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension .....	44
8.3.3. Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	44
8.3.4. Pensioni i invaliditetit dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (pension i familjar) .....	44
8.3.5. Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës .....	45
8.3.6. Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm .....	45
8.3.7. Legjislacioni, financimi dhe administrimi .....	45
8.3.8. Reformimi i skemës të pensionit .....	45
8.4. Suedia .....	46
8.4.1. Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë .....	46
8.4.2. Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension .....	46
8.4.3. Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	46
8.4.4. Pension i invaliditeti dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar) .....	47
8.4.5. Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës .....	47
8.4.6. Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm .....	48
8.4.7. Legjislacioni, financimi dhe administrimi .....	48
8.5. Mbretëria e Bashkuar .....	49
8.5.1. Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë .....	49
8.5.2. Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension .....	49
8.5.3. Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	49
8.5.4. Pensioni i invaliditetit dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar) .....	49
8.5.5. Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës .....	50
8.5.6. Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm .....	50
8.5.7. Legjislacioni, financimi dhe administrimi .....	50
8.5.8. Reformimi i skemës së pensionit .....	50
9. SISTEMI IDEAL I PENSIONIT .....	51
9.1. Supozimet .....	51
9.2. Propozimet .....	51
KAPITULLI 2. MBROJTJA E PERSONAVE QË DALIN PËRPARA KOHE NË PENSION, nga DOUGLAS ANDERSON .....	53
1. Hyrje .....	53
2. Përfitimet e largimit vullnetar nga puna përpara moshës së daljes në pension .....	53
3. Rimbursimi i kontributeve .....	54
4. Rivlerësimi i pagesave për të cilat është plotësuar kushti .....	54

5. Transferueshmëria e të drejtave të pensionit .....	56
6. Klubet e transferimeve .....	56
7. Pensionimi i parakohshëm.....	57
8. Dalja në pension për shkaqe shëndetësore.....	57
9. Çështje të tjera të shëndetit të dobët .....	57
10. Pensioni i parakohshëm vullnetar.....	58
11. Pensioni i parakohshëm “i detyrueshëm” .....	58
12. Përfundime .....	59
<b>KAPITULLI 3. KOSTOJA REALE E SKEMAVE TË PENSIONIT TË PARAKOHSHËM, nga DOUGLAS ANDERSON.....</b>	<b>60</b>
1. HYRJE.....	60
2. PENSIONET E PARAKOHSHME KUNDREJT KOMPENSIMIT ME NJË SHUMË TË NJËHERSHME: PASOJAT E DALJES SË PARAVE PËR PUNËDHËNËSIT .....	60
2.1. Sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues .....	60
2.2. Përse janë skemat e pensionit të parakohshëm kaq të njohura?.....	60
2.3. Alternativa 1. Pagesë kompensimi me një shumë të njëhershme .....	61
2.4. Alternativa 2. Pensioni i rritur për shkak të daljes në pension të parakohshëm.....	62
3. KOSTOJA E KAPITALIZUAR E PENSIONIT TË PARAKOHSHËM: METODIKA DHE SUPOZIMET .....	63
3.1. Kostot e kapitalizuara .....	63
3.2. Skema e pensionit model.....	63
3.3. Rregullime për pension të parakohshëm të rritur.....	63
3.4. Faktorët që qëndrojnë në themel të kostove të pensionit të parakohshëm .....	64
3.5. Supozime aktuale.....	64
3.6. Kthimi real i investimit.....	64
3.7. Jetëgjatësia.....	65
4. KOSTOT E KAPITALIZUARA TË PENSIONIT TË PARAKOHSHËM: REZULTATET .....	66
4.1. Komente në lidhje me rezultatet .....	66
4.2. Kostoja e kapitalizuar e kushteve të pensionit të parakohshëm – mosha e zakonshme e pensionit 60 vjeç .....	67
4.3. Kostoja e kapitalizuar e termave të pensionit të parakohshëm -- mosha e zakonshme e pensionit 65 vjeç.....	68
5. MEKANIZMAT E REKOMANDUAR TË KONTROLLIT .....	70
5.1. Pension i parakohshëm “i rritur”- vetëm zgjidhja e fundit?.....	70
5.2. Futja e moshës minimale .....	70
5.3. Kostot e pensionit të parakohshëm të paguara nga buxheti i vetë organizatës .....	70
5.4. Mbajtja në konsideratë e kostove për tatimpaguesit .....	70
5.5. Kush vjen i fundit, largohet i pari.....	71
5.6. Skemat e detyrueshme .....	71
5.7. Skemat vullnetare .....	71
5.8. Shmangni krijimin e pritshmërive (“mos iu ngrini mendjen”) .....	71
5.9. Shmangia e krijimit të një krahu pune të zbalancuar .....	71
6. PËRFUNDIM .....	72
<b>KAPITULLI 4. REFORMIMI I SKEMAVE TË PENSIONIT, ZBATIMI DHE RREGULLIMET KALIMTARE, nga DAGMAR KNIEP-TAHA .....</b>	<b>73</b>
<b>KAPITULLI 5. SKEMAT KOMBËTARE TË PENSIONIT NË DHJETË VENDE TË EUROPËS QENDRORE DHE LINDORE .....</b>	<b>78</b>
1. Shqipëria.....	78
Rregullimet juridike.....	81
Kostoja e skemës dhe rregullimet financiare .....	81
Problemet kryesore për të ardhmen .....	82
2. Bullgaria .....	82
3. Republika Çeke .....	84
4. Estonia.....	86
5. Hungaria .....	87
Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë.....	87
Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension .....	87
Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	87
Pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (pensioni familjar) .....	88

Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës .....	88
Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm .....	88
Legjislacioni, financimi dhe administrimi .....	88
Reformimi i skemës së pensionit .....	88
6. Letonia.....	89
Skema aktuale e pensioneve .....	89
Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension .....	89
Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	89
Pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (pension familjar) .....	90
Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës .....	90
Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm .....	90
Legjislacioni, financimi dhe administrimi .....	90
7. Lituania.....	91
Skemat aktuale të pensionit .....	91
Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension .....	91
Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	91
Pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (pension familjar) .....	92
Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës .....	92
Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm .....	92
Legjislacioni, financimi dhe administrimi .....	92
Reformimi i skemës së pensionit .....	93
8. Polonia.....	93
Skemat aktuale të pensionit .....	93
Organizimi dhe financimi i pensioneve në sistemin e punonjësve .....	93
Të drejtat për pension .....	93
Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	93
Pensioni i invaliditetit dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (pensioni familjar) .....	94
Indeksi i pensionit të pleqërisë dhe invaliditetit .....	95
Pagimi i përfitimeve .....	95
Reformimi i skemës së pensionit .....	95
9. Republika e Sllovakisë .....	98
Skema aktuale e pensioneve .....	98
Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension .....	99
Llogaritja e pensionit të pleqërisë .....	99
Pension invaliditeti dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar) .....	99
Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës .....	99
Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm .....	99
Legjislacioni, financimi dhe administrimi .....	100
Reformimi i skemave të pensionit .....	100
10. Sllovenia.....	100



# KAPITULLI 1. SISTEMET E PENSIONEVE PËR NËPUNËSIT CIVILË, nga STAFFAN EKEBRAND<sup>2</sup>

## 1. PËRMBLEDHJE

Qëllimi i këtij dokumenti është të hedhë dritë mbi llojet e ndryshme të sistemeve të pensioneve për nëpunësit civilë, si edhe të prezantojë një diskutim të alternativave që lidhen me to.

Në përgjithësi, premtimet për pensionet përfaqësojnë angazhime jashtëzakonisht afatgjata. Sistemet e sotme të pensioneve mund të kenë ndikime në pensionet që do të paguhen në mesin e shekullit tjetër.

Për arsye historike dhe arsye të tjera, skemat e pensioneve të përdorura në vendet e Europës Perëndimore ndryshojnë ndjeshëm nga njëra-tjetra. Megjithatë, në përgjithësi problemet janë të njëjta. Sipas përlllogaritjeve aktuale, barra e popullsisë aktive që mbështet pensionistët do të dyfishohet në 50 vitet e ardhshme. Për t'i bërë ballë kësaj sfide, përfitimet nga pensionet janë pakësuar dhe pensionet e së ardhmes do të fillojnë të financohen paraprakisht më shumë nga ç'po ndodh aktualisht.

Në shumë aspekte, pensionet e punës në sektorin publik kanë një histori unike. Punëdhënësit në sektorin publik ishin të parët që ofruan sigurinë ekonomike në formën e pensioneve për punëmarrësit e tyre, kur ata nuk ishin më në gjendje të siguronin të ardhura. Në një farë mënyre, ky sektor ka një marrëdhënie të veçantë me punëmarrësit e vet, përveç pasjes së burimeve themelore financiare.

Ka një argument që skemat e pensioneve të sektorit publik duhet të hartohen me qëllim sigurimin e stabilitetit, sigurisë dhe fleksibilitetit. Ato duhet të jenë të paanshme dhe të thjeshta për t'u kuptuar dhe administruar, si edhe duhet të ketë një lidhje të dukshme midis të ardhurave dhe pensioneve.

Aspektet e ndryshme të hartimit të një skeme pensionesh për nëpunësit civilë trajtohen me hollësi, e në veçanti kuadri rregullator, hartimi i skemave të pensioneve dhe marrëdhëniet e tyre me pensionet shtetërore bazë. Ato mund të financohen nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues ose me para-financim, që është e rrallë në sektorin publik. Faktorët kryesorë që përcaktojnë përlllogaritjen e pensioneve të pleqërisë janë të ardhurat e pensionit, natyra e premtimit të pensionit, rëndësia që i kushtohet karrierës së punësimit (viteve të punës) dhe masës së pensionit.

Mosha e daljes në pension është një faktor i rëndësishëm i sistemit, si edhe një faktor që prek shumë interesa kontradiktore. Përveç pensioneve të pleqërisë, skema e pensioneve të punës duhet të ofrojë gjithashtu pensione invaliditeti dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensione familjare). E drejta e një punonjësi për pension përcaktohet kur punësimit të tij i vjen fundi. Ka disa alternativa kur vjen fjala për nxjerrjen e pensionit të pleqërisë. Në ato raste kur punëmarrësi ka ndërruar vende pune ka një rrezik që personi të mos marrë pensionin të cilin personi mendon se i takon. Është e rëndësishme të vendosen rregulla për t'u siguruar që vlera e pensionit të mos bjerë gjatë viteve në pension. Së fundi, ka një diskutim të dispozitave provizore që mund të nevojiten kur ka një reformim të skemave të pensioneve apo kur futen skema të reja.

Një numër termash të rëndësishme përdoren në këtë dokument për të përshkruar hartimin e një skeme pensionesh. Mundësitë e zgjedhura janë të rëndësishme për funksionimin e skemës. Lidhjet midis tyre bëhen të qarta kur u jepen përgjigje gjashtë pyetjeve të mëposhtme. A duhet që pensionet të konsiderohen si fitime të zgjeruara apo të lindura? A duhet që ato të bazohen në rrogën e fundit të marrë apo në të ardhurat e fituara gjatë gjithë periudhës së punësimit? A duhet që premtimet për pensionet të bazohen tek përfitimet apo tek kontributet? A duhet që të drejtat e pensioneve të jenë të kushtëzuara apo të drejta për të cilat janë plotësuar kushtet? A duhet që koordinimi me pensionet bazë të kryhet në përputhje me modelin bruto apo neto të koordinimit? A duhet që pensionet të financohen përmes një sistemi të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues apo përmes financimeve paraprake?

Ky diskutim pasohet nga një përshkrim i shkurtër i sistemeve të pensioneve të shërbimit civil në Francë, Gjermani, Holandë, Suedi dhe Britaninë e Madhe. Dokumenti përmbillet me një përshkrim të karakteristikave kryesore të një sistemi ideal pensionesh. Propozohen dy pensione të pleqërisë bazuar mbi të ardhurat gjatë gjithë periudhës së punësimit, njëri me përfitime të përcaktuara dhe i financuar nga

---

<sup>2</sup> Autori është Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm i Bordit Kombëtar Suedez për Pagat dhe Pensionet e punonjësve shtetërorë.

personat e punësuar në shtet në kuadrin e sistemit të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues dhe tjetri me kontribute të përcaktuara i financuar nga kontributet e punëmarrësve kundrejt një fondi të pavarur pensionesh. Pensioni i pleqërisë me kontribute të përcaktuara ofron fleksibilitet për sa takon moshës nga e cila mund të fillojnë të pretendohen pagesat për pensionet, mbrojtjes së personave që u takon pension familjar dhe kursimet shtesë personale për pensionet.

## 2. HYRJE

Objektivi i një sistemi pensionesh nga marrëdhëniet e punës është garantimi i sigurisë të të ardhurave në moshë të vjetër, në rast të aftësisë së kufizuar/invaliditeti të përhershëm apo në rast vdekjeje. Qëllimi i sistemit është të garantojë pagesa pensioni për punëmarrësit që kanë një periudhë punësimi prej 40 vjetësh ose më shumë. Një person që ka hyrë në tregun e punës në vitin 1995 në moshën 20 vjeçare do të mbërrijë moshën e pensionit në vitin 2040 ose pak më vonë dhe mund të presë të jetë pensionist për 20 vjet apo më shumë pas kësaj periudhe. Sistemi aktual i pensioneve praktikisht mund të ndikojë në gjendjen financiare të ofruesve të pensioneve dhe të përfituesve të këtyre pensioneve gjatë një pjese të mirë të shekullit tjetër.

Një periudhë kaq e gjatë kohore kërkon kujdes shumë të madh në lidhje me përpilimin e rregullave të përfitimit të pensioneve dhe përcaktimit të teknikave të financimit të pensioneve. Në Europën Perëndimore ka një sërë zgjidhjesh në këtë aspekt, në varësi të faktit se kush i ka bërë premtimet për pensionet dhe cilët janë personat që plotësojnë kriteret për të përfituar pensione, si edhe kushtet e përgjithshme ekonomike, shoqërore dhe politike.

Ky dokument paraqet problematikën që duhet të trajtohet, kërkesat që duhet të plotësohen dhe alternativat e disponueshme për hartimin e sistemeve të pensioneve për nëpunësit civilë. Përshkrimi aplikohet për situatën në Europën Perëndimore dhe duhet të shërbejë si udhëzues për përpilimin e sistemeve të pensioneve për nëpunësit civilë në vendet e Europës Qendrore dhe Lindore. Sigurisht fakti që autori i referohet kuadrin suedez mund të ketë pasur ndikim në tekstin e dokumentit në disa pjesë.

Kufizimi i diskutimit të sistemeve të pensioneve në vendet e Europës Perëndimore nuk do të thotë që kushtet dhe përvojat e vendeve të tjera të botës konsiderohen si të parëndësishme. Përkundrazi, ka disa vende jashtë Europës ku po krijohen sisteme pensionesh novatore dhe të hartuara mirë.

Përmes paraqitjes bëhet një prezantim i shkurtër dhe i saktë i llojeve të ndryshme të sistemeve të pensioneve dhe problematikës dhe tendencave përkatëse, duke u përqendruar në veçanti tek kushtet e shërbimit civil. Pastaj ka një diskutim në lidhje me kërkesat që duhet të plotësohen nga një sistem pensionesh për nëpunësit civilë, elementët e ndryshëm përbërës të të cilit përshkruhen në Kapitullin 4. Diskutohen alternativat më të rëndësishme në hartimin e një sistemi të tillë dhe ky diskutim pasohet nga një përshkrim i shkurtër i zgjidhjeve të përshtatura në pesë vende të Europës Perëndimore. Dokumenti përmbyllet me një prezantim të sistemit ideal të pensioneve.

Fokusi kryesor i këtij dokumenti është diskutimi i çështjeve teknike.

### 3. SFONDI

#### 3.1. Sistemet e pensioneve në Europën Perëndimore — Një vështrim i përgjithshëm

Dispozitat e hartuara në mbrojtje të pensionistëve ndryshojnë ndjeshëm nga njëri vend tek tjetri, në varësi të mbulesës që ofrohet nga sigurimet shoqërore të vendit dhe sistemet bazë shtetërore të pensioneve. Në disa vende, pensionet financohen gjerësisht me skema të financimit paraprak, ndërsa në vende të tjera financohen kryesisht nga sistemet publike jo të financuara të pensioneve. Gjithashtu, në disa vende, shteti ofron përfitime që shpesh i nënshtrohen testimit të mjeteve, të cilat nuk klasifikohen fare si pensione, ose ofrojnë mbështetje për të moshuarit në formën e të mirave materiale ose shërbimeve, qoftë falas qoftë me çmime të subvencionuara.

Pensionet nganjëherë përshkruhen si *sistem me tri shtresa*, ku shtresa e parë përfaqëson sistemet universale bazë statusore shtetërore të pensioneve, shtresa e dytë janë pensionet suplementare të punës dhe e treta janë sigurimet personale dhe kursimet e tjera. Këto tri shtresa janë të ndërlidhura dhe ndërvarura nga njëra-tjetra, në atë shkallë sa që do të ishte më e saktë të flisnim për tri segmente të një shtrese të vetme më shumë sesa për tri shtresa të veçanta. Edhe në ato raste kur madhësia relative e secilit sistem është shumë i ndryshëm në vendet e Europës Perëndimore mund të supozohet që individët në rrethana të ngjashme duan prej tyre të ofrojnë të njëjtat standarde jetese. Ndryshimet në pritshmëritë e individëve për standardet e jetesës si pensionistë në lidhje me të ardhurat e mëparshme duken të jenë shumë më të vogla sesa dallimet në modelin dhe strukturën e sistemeve të Europës Perëndimore që ofrojnë pagesa pensionesh.

Në të gjitha vendet e Europës Perëndimore, sistemi i sigurimeve shoqërore ofron një pension bazë statusor që financohet mbi baza vjetore përmes buxhetit nga kontributet ose taksat. Kjo formë financimi, pa financime paraprake njihet ndryshe si sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues. Rregullat ndryshojnë, por në shumicën e vendeve, të drejtat e pensioneve përcaktohen mbi bazën e viteve të kontributeve të paguara gjatë punësimit aktiv të një punëmarrësi, si edhe mbi shkallën/shumën e këtyre kontributeve. Në disa vende e drejta për një pension bazë varet nga koha e qëndrimit në atë vend.

*Sistemet e pensioneve suplementare të punës* ndryshojnë ndjeshëm nga njëri vend tek tjetri. Kontributi i tyre në totalin e sigurimeve shoqërore është i ndryshëm, në varësi të një morie faktorësh, të cilët nuk do të diskutohen këtu. Megjithatë, në përgjithësi, shkalla e këtij kontributi lidhet me nivelin e mbrojtjes statusore, ndonëse përfituesit jo gjithmonë mund të presin që pensioni i tyre i punës të kompensojë boshllëkun e krijuar nga mbrojtja statusore. Për të siguruar dhe ofruar një zëvendësim të përshtatshëm të të ardhurave, sistemet e pensioneve të punës zakonisht janë subjekt i një legjislacioni të favorshëm, në veçanti të një trajtimi më të favorshëm tatimor.

Nuk ka një vijë të qartë ndarëse midis shtresës së parë dhe asaj të dytë. Në disa vende, si p.sh. në Francë, pensioni suplementar i punës është me gjithë kuptimin e fjalës një pension i shtresës së parë, duke qenë se financohet nga një sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, me pjesëmarrje të detyrueshme mbi një nivel të caktuar të të ardhurave. Në Spanjë dhe në Itali nuk ka pothuajse fare sisteme shtesë. Në shumë vende të tjera, si p.sh. në Gjermani, Holandë dhe në Mbretërinë e Bashkuar, sistemet e pensioneve të punës financohen përmes formave të ndryshme të financimit paraprak.

*Pjesëmarrja* në një sistem pensionesh mund të jetë i ndryshëm në grupet e përzgjedhura që punojnë për një punëdhënës të vetëm deri në të gjithë krahun e punës së një vendi, që mbulohen përmes marrëveshjeve gjithëpërfshirëse kolektive të një sistemi të detyrueshëm pensionesh. Sistemet e pensioneve mund të aplikohen për një sektor të tërë të tregut të punës, si p.sh. për sektorin publik, ose mund të jenë të kufizuara për disa profesione të caktuara. Për sa i takon sektorin publik, ose së paku një pjesë të tij si p.sh. shërbimit civil, mund të mos ketë vetëm sistemin e vet të pensioneve të punës, por gjithashtu mund të jetë i përjashtuar nga sistemi bazë i pensioneve të shtetit. Ky është rasti i Gjermanisë dhe Francës. Në Mbretërinë e Bashkuar, nëpunësit civilë mund të zgjedhin sisteme të tjera, të ndryshme nga sistemi i pensioneve për shërbimin civil.

Natyra afatgjatë e premtimeve për pensionet nënkupton faktin që *financat e shëndosha* janë bazë për sigurimin e qëndrueshmërisë dhe sigurisë së sistemit të pensioneve. Praktikisht, ka dy teknika kryesore financimi, të cilat janë skemat me financim paraprak dhe të bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues,

si edhe një sërë variacionesh dhe kombinimesh të këtyre teknikave. Dallimi kryesor midis tyre qëndron në periodizimin e kostove të pensionit. Skemat me financim paraprak që zbatohen zakonisht në një vend të caktuar janë ato që zakonisht inkurajohen — ngandonjëherë madje edhe që rekomandohen — apo që shkurajohen nga autoritetet. Sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues është tipik për sistemin e pensionit statusor të shtresës së parë, por nuk përdoret shumë shpesh për pensionet e punës të shtresës së dytë.

Dallimet thelbësore midis zgjidhjeve të përdorura nga vende të ndryshme janë kryesisht për shkaqe historike. Dallimet e sotshme ekonomike, shoqërore dhe politike janë gjithashtu faktorë shumë të rëndësishëm.

## **3.2. Problemet dhe tendencat ekonomike**

### **3.2.1. Barra në rritje e mbështetjes së të moshuarve**

Në 30 vitet e fundit, niveli i lindjeve në Europën Perëndimore ka rënë nga afërsisht 2.6 përqind në 1.5 përqind që është një shifër shumë më e ulët nga përqindja e nevojshme për të pasur një popullatë të qëndrueshme në numër. Me rritjen e jetëgjatësisë, struktura moshore do të përjetojë ndryshime dramatike. Llogaritjet tregojnë se barra e mbështetjes së të moshuarve, e shprehur si numri i pensionistëve të moshuar krahasuar me popullatën aktive për punë (pra personat nga 65 vjeç e lart si përqindje e numrit të personave në grup moshën 15-64 vjeç) pritet të dyfishohet nga 20 përqind që ishte në vitin 1990 në mbi 40 përqind në vitin 2040, duke supozuar një imigrim neto prej 250 000 personash në vit. Këto shifra sigurisht që nuk tregojnë të gjithë të vërtetën në lidhje me barrën e mbështetjes, duke qenë se ato nuk marrin në konsideratë faktorë të tjerë në këtë drejtim, si p.sh. punësimin e hapur dhe të fshehtë, përqindjen e fëmijëve dhe adoleshentëve, si edhe përqindjen e grave në tregun e punës. Për më tepër, situata ndryshon ndjeshëm nga njëri vend tek tjetri.

Megjithatë, kjo tendencë është alarmante. Pagesat totale për pensionet e pleqërisë nga sistemi me tri shtresa në Bashkimin Europian përlllogariten të përfaqësojnë mbi 10 përqind të PPB. Po të mos ndryshojë asgjë, kjo tendencë në 50 vitet në vijim, do të bëjë të nevojshme dyfishimin e shpenzimeve për pensionet e pleqërisë në 20 përqind dhe rrjedhimisht do të rriten kërkesat financiare mbi sistemin. Në rast se do të llogaritej edhe rritja e mundshme e vlerës reale të pensioneve dhe fakti që personat e moshuar përbëjnë një përqindje të lartë të shpenzimeve shëndetësore, rishpërndarja e mundshme e të ardhurave dhe shpenzimeve nga popullata që punon në favor të pensioneve të pleqërisë merr përpjesëtime shumë të konsiderueshme.

### **3.2.2. Financime më të shëndosha**

Një përqindje jashtëzakonisht e lartë e pensioneve në Europën Perëndimore sot përbëhet nga pensione bazë statusore të financuara nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues përmes transferimit të të ardhurave nga popullata aktive për punë tek pensionistët. Në kontekstin e barrës në rritje të mbështetjes së të moshuarve, kjo rrezikon t'i vërë këto sisteme të pensioneve në rrezik duke qenë se për ruajtjen e një balance financiare atyre iu duhet ose të rrisin të ardhurat, ose të ulin pagesat e pensioneve. Të ardhurat mund të rriten përmes rritjes së taksave, duke përfshirë taksën mbi rrogën. Përmeshja e detyrimeve të pensioneve përmes rritjes së deficitit buxhetor dhe borxhit të vendit sigurisht që nuk mund të shihet si një alternativë e mundshme. Alternativa tjetër, ulja e përfitimeve të pensionit, do të thotë ose ulje e nivelit të përfitimeve, ose rritje e moshës së daljes në pension.

Kjo situatë e ka përqendruar vëmendjen tek pensionet. Në disa vende janë planifikuar, ose janë në proces zbatimi reforma pak a shumë radikale të sistemit kombëtar statusor të pensioneve. Opinioni i përgjithshëm është që një përqindje më e madhe pensionesh të financohet përmes skemave me financim paraprak apo formave të tjera të parashikuara për pagesat e ardhshme të pensioneve. Kjo është edhe më e vërtetë për sistemet e pensioneve suplementare të punës. Ka një kuptim në rritje që lidhja midis kursimeve, borxhit kombëtar dhe rritjes ekonomike është thelbësore për zhvillimin ekonomik. Pa u futur më tej në këto çështje, që nuk janë temë e këtij dokumenti, mund të theksohet që financimi i pensioneve është objekt i vëmendjes në rritje për të gjithë ekonominë kombëtare në tërësi. Për më tepër, mund të theksohet se vendet e industrializuara në pjesë të tjera të botës përballen me probleme dhe prirje që janë të ngjashme me ato të përshkuara më lart.

Çështjet e diskutuara këtu janë të një natyre ekonomike. Këndvështrimet ndryshojnë disi kur vjen fjala për sistemet e pensioneve të punës për sektorë specifikë të tregut të punës, por problemet mbeten kryesisht të njëjtat. Ka faktorë të rëndësishëm që duhen mbajtur në konsideratë gjatë hartimit të sistemeve të pensioneve.

### **3.3. Tiparet dalluese të shërbimit civil**

Faktorët që përcaktojnë strukturën e sistemeve të pensioneve të punës ndryshojnë në një farë mase nga njëri sektor i tregut të punës tek tjetri. Në veçanti, sektori publik është një rast i veçantë dhe mund të argumentohet që ai kërkon një sistem të veçantë të pensioneve të punës.

#### **3.3.1. Sistemi origjinal (fillestar) i pensioneve**

Vlen të theksohet që sistemet aktuale të pensioneve bazë shtetërore statusore dhe pensionet e punës të dy e kanë origjinën nga sistemi i pensioneve të punës i sektorit publik. Shteti ka qenë punëdhënësi i parë që mori përsipër përgjegjësinë për mbështetjen e punëmarrësve të vet dhe të personave në ngarkim të tyre përmes zhvillimit të sistemeve për pensionet e pleqërisë, invaliditetit dhe pagesave për humbjen e mbajtësit të familjes. Ky zhvillim ka ndjekur dy linja kryesore. Këto pensione janë konsideruar si të ardhura të shtyra, që do të paguhen nga buxheti kombëtar në të njëjtën mënyrë siç paguhen pagat për punëmarrësit në sektorin publik. Punëmarrësit që kanë qenë nëpunës publikë gjatë karrierës së tyre të punësimit janë trajtuar si të tillë edhe pasi karriera e tyre aktive e punës kishte mbaruar. Sipas shqyrtimit të mendimit, pensionet konsideroheshin si të ardhura të vona. U krijuan shoqëri pensionesh dhe kursimet u investuan për të mbështetur anëtarët në moshë të vjetër. Skema e financimit paraprak bazohet pak a shumë mbi parimet e sigurimeve. Në shumicën e vendeve, parimi i parë është bërë norma e financimit të pensioneve për nëpunësit civilë. Arsyeja për këtë ndofta është që kjo është një mënyrë e përshtatshme për përmirësimin e kushteve të pensioneve, edhe për ata që nuk i plotësojnë kushtet për to, bashkë me faktin që ka qenë e mundur nga pikëpamja ekonomike — përmes buxhetit — për ta bërë një gjë të tillë. Praktikisht, parimi i “fitimeve të zgjeruara” ka dalë fitimtar, pavarësisht nga fakti që në ditët e sotme opinioni i përgjithshëm, së paku në teori, është që pensionet duhet të konsiderohen si “të ardhura të vona”.

Ideja e mbështetjes me pensione të të moshuarve, personave të sëmurë dhe grave të mbetura të veja dhe fëmijëve u përhap gradualisht nga sektori publik tek sektorët e tjerë dhe u zbatua përmes krijimit të sistemit me tri shtresa, të përshkruar më lart. Lloje të ndryshme të sistemeve të pensioneve të punës janë krijuar në sektorë të ndryshëm për kategori të caktuara të punëmarrësve. Procesi u inkurajua në veçanti përmes krijimit të kushteve të favorshme për financimin e pensioneve, midis të gjithave trajtimi preferencial tatimor. Kur grupeve të vogla të punëmarrësve iu garantua siguria në moshë të vjetër, kërkesat u shtuan për sistemet bazë statusore të pensioneve që do t'u sillnin përfitime të ngjashme shumicës, së paku, të popullatës aktive për punë. Pensionet dolën si një element i programeve të sigurimeve shoqërore. Duke qenë se nëpunësit civilë kishin të drejta për një pension nga shteti dhe zakonisht në terma shumë më të mira, ishte normale që në shumicën e vendeve t'i përjashtonin ata nga sistemi i pensioneve të sigurimeve shoqërore. Për punëmarrësit në sektorin privat, procesi sigurisht që ishte shumë më i ndryshëm. Këtu detyrimi binte mbi punëdhënësit, që kur ishte e nevojshme të plotësonin pensionin statusor duke ofruar mbështetjen e duhur për ish punëmarrësit e tyre dhe personat në ngarkim të tyre.

Sigurisht, ky përshkrim nuk është i saktë për të gjithë vendet, por jep një shpjegim historik të faktit se përse sistemet e pensioneve për shërbimin civil shpesh ndryshojnë nga sistemet e pensioneve të tjera të punës.

#### **3.3.2. Karriera për gjatë gjithë jetës dhe ushtrimi i funksionit**

Rregullat që qeverisin shërbimin publik dallojnë ndjeshëm nga ato që qeverisin marrëdhëniet midis punëdhënësve dhe punëmarrësve në sektorin privat. Punëdhënësit e sektorit privat duhet të nxjerrin fitime. Rregulloret që aplikohen për nëpunësit civilë trajtojnë të drejtat dhe detyrimet që shoqëria u imponon atyre. Situata për nëpunësit civilë dallon nga ajo e punëmarrësve të tjerë për faktin se ata ushtrojnë funksione publike, bashkë me sakrificat dhe kërkesat për besnikëri etj. që kërkon një gjë e tillë.

Nga ana tjetër, shteti merr përsipër përgjegjësinë për mbështetjen e nëpunësve civilë deri në fund të jetës së tyre. Personat që i bashkohen radhëve të nëpunësve të shërbimit civil e bëjnë një gjë të tillë me supozimin që ky shërbim do të garantojë për ta një karrierë për gjatë gjithë jetës. Kushtet dhe termat e punësimit të tyre përfshijnë sakrificat në formën e niveleve të pagave (shpesh jo shumë të larta) të përcaktuara në një strukturë gradash, por në të njëjtën kohë ofrojnë avantazhin e një punësimi të sigurtë dhe një pensioni të mirë.

Nëse ky përshkrim është i saktë dhe i arsyeshëm, edhe sot kjo ndryshon ndjeshëm nga njëri vend tek tjetri, por kur sistemet e pensioneve për nëpunësit civilë u futën në Europën Perëndimore situata ishte saktësisht kështu. Gjermania dhe Franca janë ilustrime të vendeve ku kjo situatë vazhdon kështu edhe sot e kësaj dite, ndërsa për Suedinë kjo situatë nuk është pothuajse aspak kështu. Qasjet ndaj sektorit publik dhe pozicionit të nëpunësit civil kanë ndikuar ndjeshëm tek modeli i sistemeve të pensioneve të shërbimit civil.

### **3.3.3. *Burime të mëdha financiare***

Në rastet kur punëdhënësi është shteti, kostot dhe financimi i pensioneve nuk kanë të njëjtin prioritet si për punëdhënësit privatë, duke qenë se burimet ekonomike të shtetit janë të një rendi komplet të ndryshëm. Kostoja e pensioneve të shërbimit civil është e vogël në krahasim me buxhetin kombëtar si të tërë. Në rast se këto kosto rriten ndjeshëm, shteti mundet gjithmonë të rrisë të ardhurat përmes rritjes së taksave. Kompetenca e shtetit për të vendosur taksa është një nga arsytet se përse zakonisht është konsideruar e panevojshme në sektorin publik për të siguruar pensionet me financim paraprak.

Duke qenë se këto pensione — në një shkallë të madhe — financohen nga një sistem i bazuar në numrin e kontribuesve ekzistues është e vështirë të identifikohen kostot reale. A ndodhin këto kosto momentin që paguhen pensionet apo kur janë në proces të fitimit të tyre? Përgjigjja varet nga qasja bazë, d.m.th. nëse pensionet konsiderohen si të ardhura të zgjeruara apo të ardhura të vona. Paqartësia në lidhje me këtë aspekt nuk ndihmon në ndërgjegjësimin për kostot dhe jo gjithmonë konsiderohet e nevojshme të bëhet vlerësimi për koston e tyre.

Në ato raste kur kostot nuk janë qendra e vëmendjes, atëherë janë përfitimet. Kjo ndofta është arsyeja kryesore përse pensionet e shërbimit civil zakonisht përcaktohen mbi bazën e përfitimeve dhe jo të kontributeve. Është pikërisht shkalla e përfitimit që përcaktohet në skemën e pensioneve dhe jo shkalla/masa e kontributit. Kontributet - kostot- konsiderohen thjesht si pasojë e përfitimeve dhe praktikisht një pasojë shumë e papërcaktuar dhe e paqartë. Pensionet e punës në sektorin privat, si edhe pensionet bazë të shtetit përfaqësojnë një panoramë komplet të ndryshme.

Kjo pikëpamje disi sipërfaqësore në lidhje me kostot e pensioneve është gjithashtu për shkak se ndryshe nga situata në sektorin privat, këtu nuk ka pronarë të cilët do të ishin të interesuar për të ulur kostot. E aq më tepër, nuk është gjithmonë e qartë se kush e përfaqëson punëdhënësin. Ata që bëjnë rregullat kanë çdo të drejtë t'i bëjnë ato sa më në favor të tyre që të jetë e mundur. Ky është një aspekt i marrëdhënies së veçantë midis punëdhënësve dhe punëmarrësve në sektorin publik, që tashmë është përmendur më lart.

Falë fuqisë ekonomike të përfaqësuar nga buxheti kombëtar, duket se del e panevojshme që të merren masa paraprake për financimin e pensioneve të shërbimit civil dhe kjo nga ana e saj do të thotë që sistemi i pensioneve paradoksalisht është i prekshëm nga vendimet politike për ta gërryer atë.

### **3.3.4. *Ndikimi në ekonomi***

Për shkak të burimeve të disponueshme nga sektori publik për financimin e pensioneve të punonjësve të saj del nevoja e konsideratave të veçanta për kufizime. Duhet mbajtur në konsideratë fakti që sektorët e tjerë mund të jenë të mendimit që përfitimi i pensioneve që konsiderohet si normale për shërbimin civil duhet të zbatohet gjithashtu edhe për të gjithë pjesën tjetër të tregut të punës. Duke qenë se nivelet e pensioneve për nëpunësit civilë për pasojë kanë tendencën që të kthehen në normë të përgjithshme, ato kanë një ndikim jopërpjesëtimor në ekonomi për sa i takon numrit të personave të punësuar në atë sektor. Për këtë arsye edhe shteti gjithashtu si punëdhënës duhet të pranojë një përgjegjësi më të madhe ekonomike sesa punëdhënësit në sektorin privat, të cilët përgjigjen vetëm për ekonominë e kompanisë së tyre.

## 4. PARIMET

Sistemet e pensioneve të shërbimit civil ndryshojnë ndjeshëm nga njëri vend tek tjetri. Ndonëse ky dokument nuk merr në shqyrtim ndonjë sistem të caktuar kombëtar, për hir të një diskutimi të saktë dhe koherent, është e nevojshme të përcaktohen disa parime të përgjithshme që gjithsesi janë të njëjtat për strukturat specifike kombëtare.

### 4.1. Funkzioni bazë

Pa i hyrë një analize të hollësishme të funksionit bazë të një sistemi pensioni, qëllimi i këtij sistemi kuptohet duhet të jetë të ofrojë/garantojë siguri ekonomike për individët kur ata nuk janë më në gjendje të fitojnë dhe të mbështesin veten si më parë. Sistemi i pensionit e realizon këtë funksion përmes shpërndarjes së të ardhurave në mënyrë të njëtrajtshme përgjatë ciklit të jetës të individit, si edhe përmes shpërndarjes së të ardhurave midis individëve.

Punonjësi/punëmarrësi kursen një pjesë të të ardhurave të veta për një periudhë të mëvonshme në jetë. Në rast se pensionet financohen përmes sistemit të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, që nuk garanton kursime, të ardhurat e individit shpërndahen përmes një “kontrate sociale” (që është sistemi i pensionit), sipas së cilës brezi më i ri bie dakord të mbështesë më të moshuarit si shpërblim kundrejt pritshmërisë së përfitimit të të njëjtave përfitime nga brezi pasardhës.

Individi siguron veten nga rreziket që lindin brenda një kolektivi të caktuar, “rreziku” i një jete më të gjatë se mesatarja, rreziku i një aftësie të kufizuar përpara se të mbërrijë moshën për daljen në pension dhe rreziku i një vdekjeje të mundshme që do të linte familjarët e vet pa mbështetje/përkrahje. Shpërndarja midis individëve të ndryshëm mund të bazohet gjithashtu edhe mbi politikën e shpërndarjes. Fakti që disa grupeve të caktuara u jepen pensione më të larta nga kontributet që kanë dhënë do të ishte i justifikuar vetëm nga një pikëpamje e ngurtë sigurimesh. Kështu, p.sh. gratë zakonisht marrin të njëjtin pension si burrat (brenda të njëjtit grup të të ardhurave), pavarësisht nga fakti që jeta e tyre si pensioniste është mesatarisht afërsisht 20 përqind më e gjatë.

Mjetet e përdorura për rishpërndarjen e të ardhurave janë pensionet e pleqërisë, pensionet e invaliditetit dhe pagesat për humbjen e mbajtësit të familjes. Parimet që duhet të zbatohen në lidhje me modelin dhe financimin e këtyre përfitimeve në rastin e nëpunësve të shërbimit civil përmenden më poshtë. Duke qenë se janë tri palë që kanë interesa në sistem, parimet jepen nga këndvështrimi i tyre: këndvështrimi i punëmarrësit, këndvështrimi i punëdhënësit dhe i shoqërisë (ekonomisë).

### 4.2. Këndvështrimi i punëmarrësit

Pensionistët duhet të kenë të ardhura reale të arsyeshme dhe të vazhdueshme në momentin që ata nuk janë më në gjendje të punojnë si më parë.

Një punonjës që del përpara kohe në pension nuk duhet të humbasë të drejtat e pensionit që ai pretendon se i takojnë. Kushtet e pensionit duhet jo vetëm të jenë, por edhe të duken/të perceptohen të drejta, të paanshme në krahasim me grupet e tjera të sistemit dhe me skemat e tjera të pensioneve të tregut të punës.

Duhet të ketë një shkallë fleksibiliteti në mënyrë që punonjësit ta përshtatin pensionin e tyre sipas rrethanave të tyre specifike.

Sistemi i pensionit duhet të jetë i besueshëm, i qëndrueshëm dhe i sigurt, d.m.th. nuk duhet të ketë ndryshime të rregullave që të çojnë në humbje të të drejtave për rritje të pensionit. Stabiliteti dhe siguria e sistemit duhet të rriten përmes një sistemi të qëndrueshëm financimi.

Sistemi i pensionit duhet të jetë i thjeshtë dhe i lehtë për t’u kuptuar, si edhe për të siguruar pensione të parashikueshme, në mënyrë që përfituesi ta dijë se çfarë përfitimesh i takojnë dhe të ndërmarrë hapat e nevojshme për t’u siguruar që i përfiton ato.

Sistemi i pensionit duhet të administrohet me kujdes. Regjistrimi i të dhënave duhet të jetë subjekt i procedurave të ngurta të sigurisë.



### **4.3. Këndvështrimi i punëdhënësit**

Pensionet duhet të financohen në mënyrë të tillë që do të sigurojnë shpenzime të arsyeshme dhe të parashikueshme. Duhet të bëhet i mundur identifikimi i shpenzimeve dhe i origjinës së tyre.

Sistemi i pensionit duhet të garantojë një marrëdhënie të qartë midis performancës, e cila matet përmes të ardhurave dhe pensioneve.

Sistemi duhet të ketë fleksibilitet të mjaftueshëm për t'u përshtatur ndaj ndryshimeve ekonomike, demografike etj. në sektorin shtetëror.

Sistemi nuk duhet të lejojë mundësi për përmirësimin e përfitimeve nga pensioni përmes manipulimeve nga ana e punonjësve apo institucionit ku ata janë të punësuar.

Kushtet e pensionit duhet të lehtësojnë punësimin në radhët e shërbimit civil. Sistemi duhet të jetë transparent dhe i lehtë për t'u kuptuar.

Sistemi duhet të jetë i thjeshtë dhe jo i kushtueshëm për t'u administruar.

Sistemi i pensionit duhet të administrohet me kujdes. Regjistrimi i të dhënave duhet të jetë subjekt i procedurave të forta të sigurisë.

### **4.4. Këndvështrimi ekonomik**

Sistemi i pensionit duhet të inkurajojë kursimet dhe punën, qoftë në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë duke ndikuar tek sistemet e tjera të pensioneve të punës.

Sistemi i pensionit nuk duhet të jetë pengesë për lëvizjen e fuqisë punëtore.

Punëdhënësit dhe punëmarrësit duhet të marrin seriozisht në konsideratë objektivat që dëshirojnë të realizojnë me anë të skemave të tyre të pensioneve. Kriteret e sipërpërmendura mund të duken si listë dëshirash, por ato shërbejnë si parametra/standarde përkundrejt të cilave mund të testohen modelet e sistemeve alternative.

## 5. FORMULIMI I NJË SISTEMI PENSIONESH

Hartimi/modelimi i një sistemi pensionesh është një detyrë e vështirë. Në pah dalin problematika të një natyre shumë afatgjatë me rëndësi të madhe ekonomike, si për ata që i bëjnë premtimet për pensionet, ashtu edhe për ata që kanë të drejtën e një pensioni. Pa dyshim që është shumë më e lehtë të prezantosh premtime të reja, madje t'i përmirësosh ato, sesa t'i ulësh apo t'i heqësh. Prandaj nevojitet shumë kujdes. Pasojat dhe natyra precize e çdo premtimi të ri duhet peshuar mirë.

Kjo pjesë trajton elementët thelbësorë të çdo sistemi pensionesh. Në pjesën 6 më poshtë ("Alternativat") do të diskutohen çështjet kryesore, si edhe avantazhet dhe disavantazhet e alternativave të ndryshme.

### 5.1. Kuadri rregullator

Përfitimet e pensionit të një punonjësi/punëmarrësi janë pjesë e kushteve të punësimit të tij/saj. Ato janë të përcaktuara në të ashtuquajturën skemë pensionesh. Në rastin e nëpunësve civilë, kushtet e punësimit dhe skemat përkatëse të pensioneve shpesh janë pjesë përbërëse e rregulloreve të shërbimit të tyre. Kushtet e punësimit mund të jenë edhe të veçanta nga këto rregullore, me qëllim theksimin e natyrës së veçantë të shpërblimeve, pensioneve dhe përfitimeve të tjera të punonjësit.

Në kuadrin e angazhimeve afatgjata financiare në një premtim pensioni, skemat e pensioneve për nëpunësit civilë shpesh miratohen me një akt parlamentar (ligj). Rregullat e hollësishme me pak rëndësi ekonomike zakonisht miratohen me vendim qeverie (VKM).

Ndonëse kushtet formalisht parashtrohen në rregulloret e punëdhënësit — pra të shtetit — duhet të ekzistojë një strukturë që iu bën të mundur punonjësve të kenë ndikimin e tyre tek ato përpara miratimit të tyre. Një metodë transparente që siguron pjesëmarrjen e punonjësve është rregullimi i skemës së pensionit në mënyrë të tillë që të jetë objekt i një marrëveshjeje kolektive. Nëse kjo do të ishte e mundur apo nëse do të ishte qasja e duhur varet nga legjislacioni i punës dhe tregu i punës i sektorit publik. Gjithashtu, është e rëndësishme që të ketë një bashkëpunim të ngushtë midis palës apo palëve që do të përballojnë shpenzimet e skemës së pensioneve dhe atyre që do të vendosin mbi përmbajtjen e saj.

Pavarësisht nga fakti nëse skema e pensioneve drejtohet apo jo nga dispozita statusore apo nga një marrëveshje kolektive, ajo duhet të jetë gjithëpërfshirëse. Rregullat që zbatohen për të gjithë sistemin e pensionit në tërësi, si për sa i takon përfitimeve, ashtu edhe financave duhet të jenë të gjitha të parashikuara. Nuk është e mundur që për këtë aspekt të flasim me hollësi, por duhet të trajtohen të gjitha çështjet e paraqitura në pjesët 5.2 — 5.12. Ndoshta mund të ishte praktike të nxirreshin vetëm rregulla administrative, të ndara nga vetë skema e pensioneve.

Së fundi, duhet theksuar që rregullat duhet të formulohen në mënyrë të tillë që të jenë lehtësisht të kuptueshme. Përpyekjet për prodhimin e një teksti të thjeshtë dhe të strukturuar mirë janë plotësisht të nevojshme, si nga pikëpamja e atyre që iu nevojitet ky informacion mbi të drejtat e tyre për pensionet, ashtu edhe për ata që kanë për detyrë ta administrojnë dhe të hartojnë rregullat e saj.

### 5.2. Marrëdhënia me pensionet shtetërore bazë

Pjesa dërmuese e vendeve kanë një pension shtetëror bazë, së paku për pjesën e popullsisë në marrëdhënie pune. Këto pensione shpesh janë me tarifa fikse, por gjithashtu mund të jenë edhe të lidhura me të ardhurat. Vjetërsia në punë apo koha e qëndrimit në një vend shpesh janë elementë që merren në konsideratë kur përcaktohet masa e pensioneve shtetërore.

#### 5.2.1. Pjesëmarrja në sistemin e pensionit shtetëror?

Lind pyetja nëse nëpunësit civilë duhet të përfshihen në një sistem pensioni shtetëror dhe gjithashtu të mbulohen edhe nga një sistem suplementar i pensioneve të punës, apo nëse ata duhet të mos përfshihen në pensionet e shtetit, por të kenë një sistem pensioni të vetin. Kjo çështje është diskutuar në një vështrim historik, ku është theksuar se në shumë raste, nëpunësit civilë kanë sistemin e tyre të pensionit që paguan të gjitha përfitimet nga pensionet e tyre.

Është e pamundur të bëhet një përgjithësim mbi faktin se cila është zgjidhja më e mirë. Vendimi më i

mirë mund të merret mbi bazën e kontekstit historik dhe kushteve e rrethanave specifike të vendit.

Avantazhi kryesor i ndarjes së sistemit të pensioneve për shërbimin civil nga sistemi i pensioneve bazë është ndoshta që një sistem i tillë është më i thjeshtë, duke qenë se nuk ka nevojë që të bashkërendohen të dy sistemet. Koordinimi krijon një sërë problemesh, një temë të cilën do ta trajtojmë së shpejti.

Ndonëse mund të jetë më e thjeshtë të hartohet një sistem i veçantë pensionesh për të përmbushur nevojat e veçanta të nëpunësve civilë, jo gjithmonë është e mundur të anashkalohet plotësisht i gjithë sistemi i pensioneve shtetërore, duke qenë se ai sistem shpesh garanton një pension bazë ose minimal. Rrjedhimisht, skema e pensionit të shërbimit civil duhet të përfshijë kushte korresponduese që garantojnë së paku përfitime ekuivalente. Kjo bën të nevojshme përfshirjen e karakteristikave shpërndarëse që e mjugullojnë marrëdhënien midis performancës, të matur sipas të ardhurave dhe pensioneve. Me fjalë të tjera, do të ishte qartë një avantazh i dukshëm nëse dimensionin social mund t'i lihej sistemit të pensionit bazë dhe sistemi i pensionit të shërbimit civil të modelohej si një sistem shtesë, objektivi i vetëm i të cilit do të ishte të garantonte një pension në përputhje me të ardhurat.

Lëvizja e krahut të punës do të lehtësohej në rast se nëpunësit civilë do t'i përkisnin të njëjtit sistem statusor si të gjithë punonjësit e tjerë. Në ato raste kur situata është e tillë, problemet që lidhen me koordinimin ose me mungesën e koordinimit të të drejtave të pensionit të përfituara gjatë ndikojnë vetëm në sistemin e pensioneve suplementare të punës, d.m.th. atë segment të veçantë të pensioneve në përgjithësi. Gjithashtu është më e lehtë të krahasohen kushtet e pensioneve për nëpunësit civilë me ato të punonjësve në sektorin privat, në rast se të dyja palët janë të mbuluara nga i njëjti sistem bazë.

Gjithashtu, mund të ishte një avantazh në rast se nëpunësit civilë do të gëzonin të njëjtat përfitime nga sigurimet shoqërore, si shtetasit e tjerë. Është e vështirë të shpjegohet se përse ata duhet të përjashtohen nga rregullat që në fund të fundit ata vetë i kanë vendosur. Çdo shkurtim në sistemin e pensionit bazë duhet të ketë të njëjtat efekte për të gjithë shtetasit. Sigurisht, e njëjta gjë zbatohet edhe për përmirësimet. Nuk ka asnjë arsye objektive për të cilën nëpunësit civilë duhet të meritojnë një trajtim të veçantë në këtë aspekt.

### **5.2.2. Koordinimi**

Në rast se nëpunësit civilë do të mbuloheshin nga dy sisteme pensionesh, njëri do të ishte pensioni bazë dhe tjetri pensioni shtesë. Për këtë duhet të kishte rregulla të parashikuara për të siguruar koordinimin e nevojshëm të këtyre sistemeve. Ekzistojnë dy modele në thelb të ndryshme. Në njërin prej tyre, pensioni i punës llogaritet si shumë bruto nga e cila zbritet shuma që paguhet për pensionin bazë. Në rast se pensioni i punës ulet për shkak të mungesës së vjetërsisë në punë, duhet të ketë edhe një zbritje korresponduese nga pensioni bazë. Në modelin tjetër, pensioni i punës llogaritet si shumë neto në lidhje me pensionin bazë. Shuma neto përcaktohet mbi bazën e nivelit të supozuar të pensionit të përgjithshëm bazë. Të dy modelet kanë disa ndërlikime, të cilat do t'i trajtojmë më vonë.

## **5.3. Financimi**

Financat e shëndosha janë një element shumë i rëndësishëm i një sistemi të besueshëm, të qëndrueshëm dhe të sigurt të pensioneve të punës. Detyra jashtëzakonisht e rëndësishme e financimit të pensioneve mund të formulohet si më poshtë.

Detyrimi i një punëdhënësi në lidhje me pensionet përbën një premtim ndaj një punonjësi në lidhje me pagesat e ardhshme të pensionit. Përmbushja e këtij detyrimi, kur të vijë koha, do të thotë kosto për pagesat e pensioneve. Këto kosto të pensioneve duhet të financohen në një mënyrë apo një tjetër. Duhet që gjithmonë të ketë kapital dhe në rast se punëdhënësi nuk ka bërë parashikime për pagesat e pensionit, kapitali duhet të paguhet momentin që u vjen koha këtyre pagesave të pensionit. Shpenzimet për pensione mund të financohen në dy mënyra të ndryshme. Njëra përmes sistemit të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues dhe tjetra përmes sistemit me financim paraprak.

*Në një sistem të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, pagesat e pensionit paguhen sipas radhës që i takon të bëhet pagesa, në mënyrë të vazhdueshme. Nuk ka financime dhe nuk lihet kapital mënjanë për pagesa të ardhshme të pensionit. Në mënyrë që sistemi të jetë i pranueshëm, punëdhënësi duhet të ketë burime të qëndrueshme dhe afatgjata të të ardhurave për të mbuluar shpenzimet. E drejta e shtetit për të mbledhur taksa/tatime zakonisht përbën siguri të mjaftueshme.*

Në rast se kolektivi që mbulohet nga skema e pensionit derdh në sistem të ardhura përmes pagesave të kontributit, ai duhet të jetë i vazhdueshëm, në veçanti për sa i përket strukturës moshore. Sistemi duhet të jetë i balancuar. Në rast se numri i pensionistëve rritet në kurriz të numrit të popullsisë aktive për punë, atëherë kjo mund të kthehet në një barrë të rëndë për sistemin.

*Skemat me financime paraprake* janë parashikime për pagesat e ardhshme të pensionit. Fondet e akorduara për këtë qëllim bashkë me interesin, përfaqësojnë kapitalin e pensionit, që më pas tërhiqet kur fillojnë të bëhen pagesat e pensionit. Fondet duhet të përcaktohen në mënyrë të tillë që të sigurohet që kapitali të jetë i mjaftueshëm për të mbuluar pagesat e parashikuara për pensionin. Kjo bëhet mbi bazë parashikimesh të përqindjeve të ardhshme të interesit, jetëgjatësisë dhe shpenzimeve. Këto rregulla aktuariale duhet të bazohen në supozime që janë mjaftueshëm konservatore, sa për të garantuar që edhe në rrethana të papërshtatshme, kapitali i pensioneve do të jetë i mjaftueshëm për pagesat e premtuara për pensionet. Rrjedhimisht, ky kapital zakonisht prodhon një tepricë që mund të përdoret për të rritur pensionet, ose për të ulur alokimet.

Ndaj lind nevoja të merren masa të veçanta *për të siguruar* që detyrimet për financimin paraprak të pensioneve të mund të plotësohen në momentin që duhen bërë pagesat për pension. Këto masa varen nga kërkesat e parashtruara nga legjislacioni vendas. Këto rregulla mund të përfshihen në dispozita që lidhen me kodin civil apo në ligjin mbi tatimet. Instrument klasik që në një farë mase përdoret pothuajse në të gjitha vendet për të garantuar kapitalin e pensionit janë sigurimet, që do të thotë që një punëdhënës ia beson përbushjen e detyrimeve të veta një shoqërie sigurimesh përkundrejt një primi për këtë shërbim që kërkohet nga kjo e fundit (shoqëria).

Një alternativë tjetër janë lloje të ndryshme fondesh të pavarura për pensionet. Punëdhënësi akordon financa për këto fonde për të garantuar pagesat e pensioneve në të ardhmen. Normalisht, punëdhënësi nuk heq dorë nga përgjegjësia për përbushjen e detyrimeve të tij për pensionet e punëmarrësve, por mund të kërkojë kompensim nga fondet për pagesat që bën për pensionet. Nganjëherë, punëdhënësit e mbajnë kapitalin e pensioneve në biznesin e tyre përmes akordimit të rezervave në bilanc, në mënyrë të veçantë për pagesat e pensioneve. Për të qenë të besueshme, këto rezerva duhet të sigurohen nga agjenci sigurimi të kredive apo me garanci shtetërore.

Dy teknikat për financimin e shpenzimeve të pensioneve përshkruhen më sipër. Sigurisht që janë të mundshme ndryshime të ndryshme dhe disa prej tyre edhe ndodhin. Sistemet e bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues shpesh kombinohen me një fond rezervë për të barazuar të gjitha shpenzimet me kalimin e kohës. Kjo eliminon dallimet e mëdha në shpenzimet korrente për shkak të luhatjeve të papitura në pagesat e pensioneve. Megjithatë, një sistem i tillë nuk duhet të ngatërrohet me një sistem të siguruar me financim paraprak; ai gjithsesi mbetet një sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues.

Kombinimi i këtyre teknikave është i mundur duke siguruar kapitalin e nevojshëm për pensionet vetëm kur të fillojnë pagesat për pensionet. Kjo mund të jetë e saktë në rastet kur është e mundur të dihet paraprakisht nëse do të paguhet apo jo disa përfitime të caktuara. Metoda është sigurisht e mundur në ato raste kur është i mundur llogaritja e riskut të pagesës. Megjithatë, në atë rast punëdhënësi do të garantojë sigurimet vetë apo nga një sigurues i veçantë.

Një variant tjetër është financimi i një pjese të pensionit nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues dhe pjesa tjetër me financim paraprak. Mënyra më e thjeshtë për ta bërë një gjë të tillë është ndarja e pensionit në dy pagesa të veçanta. Këto pagesa mund të jenë të ndryshme dhe mund të plotësojnë njëra-tjetrën. Sigurisht që lloje të ndryshme përfitimesh mund të kërkojnë teknika të ndryshme financimi, një temë kjo që do të merret në diskutim më vonë.

#### **5.4. Kushtet për të përfituar pension**

Të gjitha skemat e pensioneve kanë rregulla në lidhje me kërkesat minimale që punonjësit duhet të plotësojnë për të përfituar të drejtën e pensionit, si p.sh. moshën minimale, vitet minimale të punës apo disa kushte të veçanta në lidhje me shërbimin/punën, në rastin e të drejtave të lidhura me një përfitim specifik. Një sistem i ndërlikuar mund të imponojë një numër më të madh kërkesash për rrethana të ndryshme, ndërsa një sistem i thjeshtë do të minimizonte numrin e këtyre kërkesave. Sigurisht, ky i fundit do të ishte sistemi i preferuar për sa kohë thjeshtësia nuk bie në kurriz të shpenzimeve dhe përfitimeve të papranueshme.

Në rast se nëpunësit civilë përjashtohen nga sistemi i pensionit të shtetit dhe e marrin të gjithë pensionin nga skema e tyre e pensionit është normale që të bëhen krahasime me termat e skemës së pensionit shtetëror. Nëpunës civilë nuk duhet të jenë në pozita më të pafavorshme sesa po të ishin të mbuluar nga sistemi i pensionit të shtetit.

Kërkesa më elementare është mosha minimale që kërkohet për një nëpunës civil që të jetë pjesë e skemës së pensionit. Kur përcaktimi i moshës minimale është parë i nevojshëm, mosha minimale është zakonisht 18-20 vjeç. Nevoja për të pasur një kërkesë të tillë përcaktohet nga kushte të tjera që duhet të plotësohen për pjesëmarrje në skemë. Pjesëmarrja në skemë sigurisht që nuk nënkupton përfitimin e të gjitha të drejtave që në fillim. Kështu, p.sh. mund të ishte me vend që të jepet e drejtë për pensionet e invaliditetit dhe për pension për humbjen e mbajtësit të familjes në një moshë më të hershme se ajo që kërkohet për të përfituar nga pensionet e pleqërisë. Çështja e moshës minimale për të përfituar pension pleqërie duhet të mbulohet nga rregullat për llogaritjen e pensioneve dhe të drejtat për pension të punonjësve që largohen përpara kohe nga puna ose dalin përpara kohe në pension.

Skemat e pensioneve gjithmonë përfshijnë një përkufizim të llojit të shërbimit që u jep të drejtën punëmarrësve t'i bashkohen sistemit, d.m.th skema ka një sferë të caktuar aplikimi. Përveç këtyre përkufizimeve, disa kategori të punës me kohë të pjesshme janë zakonisht të përjashtuara nga të drejtat për pension, si p.sh. për punë me orë dhe punë që shkon më pak se 40 ose 50 përqind të punës me kohë të plotë. Në disa vende, ka edhe kushte të mëtejshme që zbatohen për pjesëmarrjen në skemë, edhe në rastin e shërbimit të mbuluar nga përkufizimi. Në rastin e emërimeve me kohë të përcaktuar shpesh ka një kërkesë për plotësimin e një kushti (një periudhë minimale kualifikimi për të përfituar disa të drejta) për të punuar gjashtë muaj ose më shumë. Këto kërkesa nganjëherë mund të zbatohen edhe për pozicionet e përhershme.

Kjo pjesë trajton kushtet për pjesëmarrjen në një skemë pensionesh. Kushtet për përfitimin e përfitimeve të ndryshme të ofruara nga skema do të diskutohen sipas pjesëve përkatëse. Si përmbyllje, duhet të theksohet edhe një herë se një sistem me mosha të ndryshme minimale dhe kërkesa të tjera për kualifikim për të përfituar pension nuk është aspak praktik. Përveç se krijon konfuzion, dallimet në lidhje me kushtet jo gjithmonë mund të justifikohen/argumentohen mbi baza objektive.

## **5.5. Përlllogaritja e pensioneve të pleqërisë**

Në vendet e Europës Perëndimore ka aq mënyra për llogaritjen e pensioneve të shërbimit civil saç ka edhe skema pensionesh. Disa prej këtyre përshkruhen shkurtimisht në pjesën 8 ("Panorama të përgjithshme të vendeve"). Kjo pjesë mbështetet mbi një diskutim të përgjithshëm të përlllogaritjes së pensioneve të pleqërisë në përputhje me modele të ndryshme.

### **5.5.1. Të ardhurat e pensionit**

Masa e një pensioni të punës zakonisht varet nga të ardhurat e punonjësit dhe vjetërsia në punë. Një hulumtim nga afër i të ardhurave që përcaktojnë pensionin nxjerr në pah faktin që dy janë parimet kontrastuese që zbatohen. Në sektorin publik, pensionet zakonisht llogariten mbi bazën e të ardhurave të fundit përpara daljes në pension (paga/rroga e fundit). Kjo mund të ishte paga në prag të daljes në pension, paga që punonjësi kishte pasur për së paku një vit, mesatarja e të ardhurave gjatë pesë viteve të fundit përpara daljes në pension, ose një nga shumë prej varianteve mbi këtë temë.

Kur pensionet bazohen mbi të ardhura për një periudhë një ose më shumë vjeçare, paga e punëmarrësit në fillim të kësaj periudhe duhet të konsiderohet në lidhje me nivelet e rrogës që i takojnë fundit të kësaj periudhe. Në një strukturë gradash është normale që llogaritjet të bazohen mbi nivelet përkatëse të pagave në fund të periudhës. Në rastin e një sistemi të pagës individuale duhet të bëhet indeksimi i rrogës ose i inflacionit. Në rastet kur ka indeksim të pagesave të pensionit mund të ishte me vend të përshtateshin të ardhurat që shërbejnë si bazë për pensionin në përputhje me të njëjtin indeks.

Ndofta do të ishte e nevojshme të kufizohej mundësia e marrjes së një pensioni më të lartë mbi bazën e një rritjeje page pikërisht përpara daljes në pension.

Një çështje tjetër është nëse dhe sesi shtesat e rrogës dhe elementë të tjerë të ndryshueshëm të pagave duhet të merren në konsideratë. Në raste të tilla mund të ishte e përshtatshme të mbahej në konsideratë një periudhë më e gjatë sesa ajo për rrogën fikse.

Parimi tjetër që zbatohet për të ardhurat e pensionit është ai i *të ardhurave të fituara gjatë punësimit*, d.m.th e gjithë pagesa e përfituar nga punonjësi gjatë të gjithë karrierës së tij. Ky parim eliminon disa nga problemet që lidhen me parimin e rrogës përfundimtare. Megjithatë, indeksimi ose ndonjë formë tjetër e rivlerësimit është e nevojshme. Duke qenë se periudha që merret këtu në konsideratë është shumë më e gjatë, rivlerësimi i të ardhurave të mëparshme nuk duhet të lidhet me shkallët e rrogës. Shkallët e rrogës mund të ndryshohen shumë herë gjatë një karriere pune 40 vjeçare dhe kjo do të kërkonte zgjidhje provizore në çdo rast. Përkundrazi, rivlerësimi duhet të bëhet ose me indeksim ose me bonuse, në varësi të natyrës së saktë të premtimit të pensionit dhe metodës për financimin e tij.

### 5.5.2. *Premtimet për pensionet*

Premtimet e punëdhënësve për pensionet bazohen në njërin nga dy parimet. Praktika tradicionale në rastin e pensioneve të punës është që punëdhënësi iu premtonte punonjësve të tij një përfitim specifik, i cili zakonisht është i lidhur me të ardhurat, që i nënshtrohet një periudhe kualifikuese prej 30-40 vjetësh për pension të plotë; d.m.th *pensionit është mbi bazën e përfitimeve*. Punëdhënësi duhet të marrë masat e duhura ose të sigurojë kontributet për të garantuar plotësimin e premtimit. Masa e përfitimit rrjedhimisht gjithmonë përcaktohet në skemën e pensionit. Megjithatë, kostoja e kontributeve është një faktor i pasigurt. Nuk mund të ketë asnjë siguri matematike në parashikimin e kostove, gjë që nga këndvështrimi i punëdhënësit është e pakënaqshme. Me sistemin e bazuar në numrin e kontribuesve ekzistues kjo gjë nuk konsiderohet gjithmonë problematike, por padyshim kjo do të thotë më pak kontroll të shpenzimeve. Problemi nuk mund të zgjidhet përmes përllogaritjes së kostove aktuariale, ndonëse këto nuk janë të nevojshme për qëllime financimi.

Parimi tjetër përfshin premtimin e një primi specifik apo të një kontributi, që shpesh është një përqindje e të ardhurave të punëmarrësit; d.m.th *pensionit është mbi bazën e kontributit*. Në përputhje me këtë parim, shumica e përfitimit varet nga shumica që është paguar në sistem, si edhe zakonisht bonuset që janë dhënë, kryesisht nga teprica e realizuar nga menaxhimi i kapitalit. Në këtë rast është shumica e përfitimit ajo që nuk mund të parashikohet. Në të njëjtën kohë, është avantazh për një punëdhënësi të dijë masën e kontributit që duhet të vendosë dhe rrjedhimisht kostot që lidhen me pensionet. Disavantazhi për punonjësën që nuk është në gjendje të parashikojë masën e pensionit të tij nuk është shumë i madh, me kusht që atij t'i jepet informacion i vazhdueshëm në lidhje me situatën e tij të pensionit.

Duhet shtuar se është e mundur dhe ndofta gjithashtu e dëshirueshme të ketë një kombinim të të dy parimeve. Kjo ndihmon në eliminimin e avantazheve dhe disavantazheve të secilit prej sistemeve. Skemat e pensioneve që kombinojnë të dy parimet sigurojnë dy grupe të pensioneve të pleqërisë.

### 5.5.3. *Vjetërsia në punë*

Siç është përmendur tashmë, vitet e punës zakonisht janë të rëndësishme për masën e pensionit. Në ato raste kur aplikohet parimi i të ardhurave gjatë viteve të punës, kohëzgjatja e punësimit (vjetërsia në punë) pasqyrohet automatikisht në totalin e të ardhurave që i takojnë punëmarrësit për pension. Vjetërsia në punë si e tillë nuk ka rëndësi për llogaritjen e pensionit.

Në rastin e *pensioneve që lidhen me rrogën e fundit* duhet të llogaritet koeficienti i vjetërsisë në punë apo ndonjë koeficient tjetër i ngjashëm. Kërkesat për plotësimin e kriterëve për pension të plotë zakonisht përfshijnë një periudhë punësimi prej 40 vjetësh. Në ato raste kur nuk arrihet numri i kërkuar i viteve të punës, pensioni ulet përmes shumëzimit të shumës me koeficientin e vjetërsisë në punë. Në rast se kriteri për përfitimin e një pensioni të plotë është 40 vjet pune dhe numri faktik i viteve të punës është 30, ky koeficient do të jetë 0.75 dhe pensioni do të ulet mbi bazën e këtij koeficienti.

Në disa skema pensionesh, pensioni i konstatuar nuk shprehet me anë të koeficientit, por si përqindje e të ardhurave të pensionueshme për çdo vit. P.sh. në rast se një pension i plotë korrespondon me 70 përqind të të ardhurave të pensionueshme dhe periudha për plotësimin e kriterëve është 35 vjet, kjo do të thotë që 2 përqind e të ardhurave të pensionueshme grumbullohet çdo vit deri në arritjen e nivelit maksimal të pensionit. Këto llogaritje mund të përpunohen dhe mund të ndërlikohen edhe më tej përmes vlerësimit, d.m.th. kur jepet 2.4 përqind për secilin prej 15 viteve të parë dhe 1.7 përqind për 20 vjetët e fundit.

Vitet minimale të punës për të përfituar pension të plotë janë 35-40 vjet në pjesën më të madhe të vendeve, por ka edhe vende ku këto periudha janë 30 dhe 45 vjet. Kërkesa e vjetërsisë në punë për

përfituar një pension të plotë lidhet me numrin e viteve midis moshës minimale në fillim të periudhës kur lind e drejta për pension dhe moshës faktike për daljen në pension. Vitet e fundit ka pasur një tendencë drejt uljes së shpenzimeve të pensioneve përmes zgjatjes së viteve të punës që duhet të ketë individi për të përfituar pension të plotë.

Një faktor tjetër që merret në konsideratë për llogaritjen e vjetërsisë në punë janë rregullat që lidhen me mungesat me leje. Këtu mund të merren në konsideratë arsyet dhe kohëzgjatja e mungesës me leje. Një problem tjetër është punësimi me kohë të pjesshme. Zakonisht llogaritjet nuk duhet të bëhen tepër të ndërlikuara përmes rregullave tejet të hollësishme. Një parim tjetër i shëndoshë është që punësimi me kohë të pjesshme duhet të ndikojë në llogaritjen e vjetërsisë në punë, ose të të ardhurave të pensionueshme, por jo në të dyja bashkë. Në rastin e pensioneve që përcaktohen nga paga përfundimtare ekziston gjithmonë rreziku që një punonjës të marrë një pension më të madh ose më të vogël nga ajo çfarë ai mendon se është e arsyeshme. Kështu p.sh. punonjësi mund të ketë punuar me kohë të pjesshme përgjatë shumicës së viteve të tij të punës, por mund të gjejë një punë me kohë të plotë në kohën që mbërrin moshën kur fillojnë të merren në konsideratë të ardhurat për pension, dhe rrjedhimisht të përfitojë pension të plotë mbi bazën e një page të punës më kohë të plotë. Përkundrazi, një punëmarrës i cili në fillim punon me kohë të plotë dhe më pas punon me kohë të pjesshme do të përfitonte gjysmën e shumës së plotë. Këto efekte mund të eliminohen përmes futjes së rregullave të ngurta në lidhje me mungesën me leje dhe orarin e punës të punonjësit.

Në rast se punësimi përfundon përpara plotësimin të moshës për daljen në pension për shkak të një invaliditeti apo vdekjeje, vitet e mbetura deri në plotësimin e moshës për daljen në pension duhet të përshihen, së paku deri në një farë shkalle, në vjetërsinë e punës për qëllimet e llogaritjes së pensioneve të pleqërisë.

#### **5.5.4. Masa e pensionit**

Në një sistem mbi bazën e përfitimit të përcaktuar, masa e pensionit zakonisht përcaktohet si përqindje e caktuar e të ardhurave të pensionueshme. Gjithashtu, ajo mund të llogaritet si shumë fikse, ndonëse kjo metodë përdoret shumë rrallë për sistemet e pensioneve të punës. Megjithatë, një kombinim i këtyre sistemeve mund të ishte i përshtatshëm si mjet për realizimin e një rishpërndarjeje të pjesshme të pensioneve nga punonjësit me paga të larta tek ata me paga të ulëta. Shumë sisteme përmbajnë rregulla në lidhje me pensionet minimale. Nevoja për rregulla të tilla varet në veçanti nga shkalla/masa deri në të cilën sistemet e pensioneve shtetërore bazë plotësojnë një funksion të tillë, si edhe nga marrëdhënia midis pensioneve të punës dhe pensioneve shtetërore.

Nivelet e pensioneve ndryshojnë ndjeshëm midis vendeve të ndryshme të Europës Perëndimore, nga 50 deri në 100 përqind të rrogës përfundimtare, duke përfshirë edhe pensionet bazë, në rastet e aplikimit të tyre. Është vështirë të bësh krahasime midis vendeve, duke qenë se pensionet nuk janë i vetmi faktor që ndikon standardet e pensionistëve. Në vendet ku kontributi për pensionet paguhet nga punëmarrësi, ai nuk e paguan më këtë kontribut në kohën që del në pension/bëhet pensionist. Ndonjëherë, të ardhurat e pensionit janë subjekt i trajtimit më të favorshëm tatimor sesa të ardhurat nga paga. Pensionistët mund të përfitojnë sigurime shoqërore apo të përfitojnë kosto më të ulëta për shkak të transportit të subvencionuar etj. Sigurisht që këta faktorë ndryshojnë shumë nga njëri vend tek tjetri.

Përveç këtyre rezervave, niveli normal/i zakonshëm i pensioneve për nëpunësit civilë në vendet e Europës Perëndimore është afërsisht 75-80 përqind e rrogës përfundimtare. Megjithatë, siç është përmendur edhe më lart, kjo nuk do të thotë domosdoshmërisht që nivelet e të ardhurave të këtyre punonjësve të bien me 20-25 përqind me daljen e tyre në pension. Një parim i shëndoshë i përgjithshëm në lidhje me krijimin e niveleve të pensioneve duhet të jetë ai që pensionet nuk duhet t'i tejkalojnë ato që do të zgjidhen nga punonjësit në kuadrin e një sistemi vullnetar, duke supozuar që ata nuk e nënvlerësojnë nevojën e tyre për mbrojtje me anë të pensionit. Në rast se pensionet konsiderohen si të ardhura të lindura natyrshëm lind pyetja se çfarë përqindjeje të të ardhurave individi punonjës është i gatshëm të lërë mënjanë për pensionin e tij. Kjo sigurisht varion dhe një farë hapësire i duhet lënë shtesës së pensioneve përmes politikave personale të sigurimeve për pensionet. Nevoja për kursime kombëtare është një argument tjetër në këtë kuadër. Megjithatë, pensionet e punës gjithmonë duhet të garantojnë një nivel të përshtatshëm të ardhurash.

Sigurisht që jo gjithmonë është e nevojshme, madje as e dëshirueshme për nivelet e pensioneve në të gjitha nivelet e të ardhurave të jenë të njëjta. Në ato raste kur nëpunësit civilë mbulohen edhe nga pensioni i shtetit, të ardhurat e tyre nga ai sistem në varësi të faktit nëse zbatohet modeli i koordinimit bruto apo neto duhet të merren në konsideratë. Rezultati mund jetë një shtesë më e ulët pensioni në nivelin e të ardhurave të ultë. Nivele më të ulëta pensionesh mundet gjithashtu të jenë të argumentuara në kahun tjetër të shkallës së të ardhurave. Në rast se mosha e pensionimit në sistemin bazë të pensionit është më e lartë në skemën e pensioneve suplementare të punës mund të ishte gjithashtu e nevojshme të lejohej një nivel më i lartë pensionesh në kontekstin e kësaj skeme për vitet e fillimit, duke qenë se gjatë asaj periudhe nuk paguhet pension bazë.

Në disa vende, rrethanat familjare të një pensionisti, qoftë gjatë kohës së punësimit të tij, ose gjatë kohës që është në pension mund të ndikojnë në masën e pensionit që ai merr. Në ato vende ku kjo nuk merret në konsideratë në sistemin bazë të pensioneve mund të përfshihen shtesa për bashkëshortet dhe fëmijët ose ndonjë formë tjetër trajtimi i favorizuar për skemat e pensionit të shërbimit civil. Rregullat e pensionit duhet të marrin në konsideratë kushtet përkatëse të pagesës.

Masa e pensioneve në një sistem me *kontribute të përcaktuara* siç përmendet më lart, varet nga sa fonde janë kaluar në sistem dhe nga mënyra sesi është administruar kapitali i pensionit. Në skemat e pensioneve, kontributet zakonisht përcaktohen si një përqindje e caktuar e të ardhurave të pensionit. Niveli i përqindjes mund të ndryshojë për kategori të ndryshme të ardhurash për të njëjtën arsye si nivelet e përfitimit në një sistem me përfitime të përcaktuara.

Shuma e përfitimit nuk mund të zbritet nga skema. Ajo varet nga një sërë faktorësh, si p.sh. masa e kontributeve dhe periudha e pagesës së tyre, kapitali i trashëguar nga anëtarët e kolektivit që nuk jetojnë më dhe nga tepricat e siguruar nga administrimi i kapitalit. Interesat e punonjësve realizohen më mirë përmes rregullave të favorshme për administrimin e fondeve të pensioneve dhe nga funksionimi profesional i fondeve. Kapitali i pensioneve konvertohet në pagesa mujore të pensioneve mbi bazën e parashikimeve mbi përqindjet e ardhshme të interesit, mbi jetëgjatësinë dhe shpenzimet, d.m.th. faktorët aktualë. Ndonëse gratë jetojnë 4-5 vjet më gjatë se burrat, kjo zakonisht nuk merret në konsideratë dhe rezultati është një transfertë substanciale e kapitalit të pensionit nga burrat tek gratë.

Në mënyrë që punonjësit të krijojnë një ide mbi masën e pensionit në kontekstin e një sistemi të përcaktuar nga kontributet, ata duhet të mbahen vazhdimisht të informuar së paku mbi të drejtat e pensionit që kanë përfituar deri në një moment të caktuar.

## **5.6. Mosha e pensionit**

E drejta për të përfituar pension zakonisht varet nga plotësimi i disa kushteve. Mund të parashtrihen rregulla për minimumin e viteve gjatë të cilave një punonjës duhet të jetë anëtar i një skeme pensioni (kërkesa për plotësimin e kushteve), si edhe rregulla që përcaktojnë moshën minimale për të përfituar pensione pleqërie.

Mosha e pensionit mund të ketë dy kuptime të ndryshme. Njëri ka të bëjë me *të drejtën e një punonjësi* për të dalë në pension në një moshë të caktuar, datë nga e cila nisin menjëherë pagesat e pensionit të pleqërisë. Kuptimi tjetër është *detyrimi që punonjësit* të dalin në pension në një moshë të caktuar. Ndonjëherë këto dy mosha përkrijnë me njëra-tjetrën, por në shumë skema për nëpunësit civilë detyrimi për të dalë në pension mund të takojë në një periudhë mbi pesë vjet mbi të drejtën për ta bërë një gjë të tillë. Një aspekt është e drejta për të dalë në pension përpara kohe, duke nisur nga një moshë e caktuar përkundrajt një uljeje specifike të pensionit. Ky pakësim mund të jetë marginal ose mund të llogaritet në përputhje me parime të ngurta aktuariale. Në disa skema është gjithmonë e mundshme të shtyhen pensionet, vlera e të cilave rritet në përputhje me shtyrjen. Këto larmi janë pjesë e konceptit të moshës elastike për të dalë në pension.

Përveç të drejtës apo detyrimit për të dalë në pension në një moshë të caktuar ka edhe një moshë tjetër nga e cila llogaritet të nisë pagesa e pensionit të pleqërisë. Nga këndvështrimi aktuarial, të gjitha pensionet e pleqërisë llogariten mbi bazën e parashikimit që pagesa e pensionit do të nisë nga një moshë e caktuar. Rrjedhimisht është e rëndësishme që kjo moshë të përcaktohet në rastet kur mosha e pensionit është elastike.



Në pjesën dërrmuese të vendeve në Europën Perëndimore, moshë e pensionit për nëpunësit civilë është 60 vjeç për sa i takon të drejtës për të dalë në pension, dhe 65 vjeç për sa i takon detyrimit për të dalë në pension. Ky fleksibilitet merr në konsideratë nevojat e ndryshme të individëve kur vjen fjala për të dalë në pension. Në disa vende, moshë e daljes në pension është më e ulët për disa kategori profesionale për shkak se puna e tyre konsiderohet me intensitet të veçantë ose për shkak të konsideratave të tjera të veçanta, si p.sh. çështje të sigurisë. Shembuj të kategorive profesionale në sektorin publik ku zbatohet ky parim janë oficerët e ushtrisë, oficerët e policisë, zjarrfikësit, kontrollorët e trafikut ajror dhe arsimtarët. Në këto raste, e drejta e pensionit shpesh lidhet me moshën — 50 ose 55 vjeç — si edhe me numrin minimal të viteve të punës. Tashmë shumë rrallë mund të hasësh diferenca në moshën e pensionit midis burrave dhe grave.

Për të përcaktuar një moshë të arsyeshme dhe të drejtë të daljes në pension është një detyrë e vështirë dhe nuk ka rregulla përgjithësisht të pranuar për mënyrën sesi duhet të bëhet një gjë e tillë sepse janë të përfshira shumë interesa konfliktuale. Nga njëra anë, disa kategori profesionale pretendojnë të drejtën për një moshë të ulët për daljen në pension me argumentin e punës së rëndë fizike, gjë që është e vështirë për t'u vlerësuar nga ana e punëdhënësve, ndërsa këta të fundit duhet të jenë në gjendje të nxjerrin personelin e tyre në pension për shkak se kanë mbushur moshën e pensionit, sidomos në disa fusha të caktuara. Nga ana tjetër, punonjësit duan të qëndrojnë në punë për aq kohë sa iu leverdis nga pikëpamja financiare dhe mbi të gjitha një moshë e madhe e daljes në pension është ekonomikisht e dëshirueshme për punëdhënësit. Së fundi, por jo për nga rëndësia, punonjësit dëshirojnë trajtim të paanshëm dhe të barabartë, pavarësisht nga ndryshimet individuale.

Përveç këtyre interesave konfliktuale, gjendja ndërlikohet nga fakti që jeta gjatë punës po kalon përmes një procesi ndryshimesh të shpejta dhe kjo ka lidhje gjithashtu edhe me nevojat e veçanta të disa kategorive të caktuara profesionale. Një faktor tjetër që duhet marrë në konsideratë në këtë aspekt është moshë e pensionit në sistemin bazë të pensioneve dhe në të gjithë pjesën tjetër të tregut të punës. Pavarësisht nga fakti nëse nëpunësit civilë mbulohen apo jo me pensione shtetërore është avantazh në rast se moshë e pensionit është e njëjtë për të dy sistemet, së paku për shumicën.

Nën dritën e të gjithë faktorëve të sipërpërmendur nuk është e lehtë të gjendet një zgjidhje e kënaqshme për këtë çështje. Pavarësisht nga çfarë moshe pensioni të zgjidhet, disa personave do t'u bjerë të dalin në pension shumë vonë, ndërsa disa të tjerëve shumë herët. Megjithatë, realitetet ekonomike e kufizojnë hapësirën për manovra. Ulja e moshës së pensionit me një vit do të thotë jo vetëm që pensionet do të paguheshin edhe për një vit tjetër, por gjithashtu që kapitali i nevojshëm për pensionet do të akumulohet për një vit më pak. Rrjedhimisht, është e rëndësishme të bëhen llogaritje aktuariale të kostove dhe të peshohen ato mirë në përcaktimin e moshës së pensionit.

Problemi i shkurtimit të vendit të punës shpesh zgjidhet përmes nxjerrjes në pension të personelit që është në moshë më të madhe. Në asnjë rast nuk duhet të ulet moshë e pensionit. Në vend të kësaj, duhet të merren masa të veçanta dhe të përkohshme në ato raste kur është e nevojshme për të lejuar daljen e parakohshme në pension, duke supozuar që këtë gjë e lejon situata ekonomike. Moshë e pensionit duhet të përcaktohet mbi bazën e moshës së daljes në pension që është si e dëshirueshme, ashtu edhe e qëndrueshme financiarisht.

Në shumë vende ka një tendencë të dukshme drejt zgjidhjes së problemit përmes rritjes së kostove të pensionit duke rritur moshën e daljes në pension. Në kuadrin e rritjes së vazhdueshme të jetëgjatësisë, kjo duket të jetë edhe rruga e arsyeshme.

## **5.7. Pensioni i invaliditetit**

Skema e pensioneve të punës përfshin rregulla në lidhje me pensionet e invaliditetit. Ndryshe këto rregulla mund të jenë të përfshira edhe në sistemin e sigurimeve shëndetësore. Megjithatë, një përfitim i invaliditetit që paguhet deri në moshën e pensionit për një ish punonjës që ka dalë në pension për shkak të aftësisë së kufizuar të përhershme duhet të konsiderohet si pension.

Praktikisht ka dy mënyra për hartimin e një pensioni i invaliditetit. Një mënyrë është hartimi i një sistemi të plotë që nuk kërkon financim paraprak. Kjo do të thotë që një punonjës që ndërpret punësimin e tij nuk ka më të drejtë për pension i invaliditetit në rast të një aftësie të kufizuar. Sipas këtij sistemi, pensionet e invaliditetit nuk fitohen. Mënyra e dytë përfshin një komponent kursimesh, që do të thotë që pensioni i

invaliditeti fitohet në të njëjtën mënyrë si pensioni i pleqërisë. Pas një daljeje të parakohshme në pension, personi i punësuar ka të drejtën e një pensioni invaliditeti në përputhje me përqindjen e pensionit të plotë që i takon të marrë në momentin e daljes në pension.

Ashtu si në rastin e pensioneve të pleqërisë, edhe për pensionin e invaliditetit duhet të ketë kushte për ta përfituar. Shpesh ka rregulla në lidhje me disa periudha kualifikuese. Çështja e përcaktimit të aftësisë së kufizuar si të përhershme apo jo është një çështje mjekësore që nuk do të trajtohet këtu. Gjithashtu, është e nevojshme të parashikohen rregulla që përcaktojnë nëse pensioni do të ndërpritet apo jo, në rast se individi fillon punë sërish.

Do të ishte me vend të bëhej një qartësim midis pensioneve të invaliditetit për shkaqe mjekësore dhe pensioneve të parakohshëm që jepen për shkak të shkurtimit të vendeve të punës. Përfitimet për shkak të shkurtimit të vendit të punës mund të jenë të justifikuar në disa rrethana të veçanta, por ato nuk duhet të jenë pjesë e zakonshme e një skeme pensionesh. Në rastet e rrethanave të një shkurtimi të vendit të punës në një fushë të caktuar, një pension për daljen e parakohshme në pension duhet të jepet me vendim të veçantë, ku të parashikohet qartë gjithashtu mënyra e financimit të tij.

Metoda e llogaritjes së pensioneve të invaliditetit varet nga mënyra sesi llogariten pensionet e pleqërisë. Në rast se ato janë me përfitime të përcaktuara mbështetur në rrogën e fundit është normale që pensionet e invaliditetit të llogariten në mënyrë të ngjashme. Shpesh përfituesi kompensohet për dalje të parakohshme në pension, kështu që periudha deri në plotësimin e moshës së pensionit merret në konsideratë e plotë ose pjesërisht për qëllimet e pensionit njësoj sikur ai të kishte qenë në marrëdhënie pune. Në parim, e njëjta gjë zbatohet edhe për premtimet e pensioneve të pleqërisë që janë me kontribute të përcaktuara, në rastet kur pensionet e invaliditetit janë zakonisht me përfitime të përcaktuara.

Mund të ketë gjithashtu argumente për caktimin e një niveli më të lartë për pensionet e invaliditetit sesa për pensionet e pleqërisë. Në të njëjtën kohë, është ndoshta më e rëndësishme sesa në rastin e pensioneve të pleqërisë që të mos rrezikohet me caktimin e një niveli që është shumë i lartë në krahasim me rrogën e punonjësit. Individi duhet të ketë gjithmonë stimul ekonomik për të punuar.

Mënyra më e thjeshtë për të financuar pensionet e invaliditetit për nëpunësit civilë është të përdoret e njëjta teknikë si për pensionet e pleqërisë. Edhe në rastin e parafinancimit, rreziku duhet të merret përsipër nga punëdhënësi, mundësisht me kosto të llogaritura si prim rreziku. Sigurisht që është gjithashtu e mundur të bëhet sigurim për rrezikun.

## **5.8. Pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar)**

Sistemet e pensioneve të punës duhet të kenë në përbërjen e tyre ndonjë formë të pagesave për humbjen e mbajtësit të familjes për të qenë të plota. Modeli i punësimit ndryshon ndjeshëm nga njëri vend tek tjetri dhe rrjedhimisht ndryshojnë nevojat dhe masa e pagesës për humbjen e mbajtësit të familjes. Në rast se gratë punojnë njësoj si burrat, nevoja kryesore për pension familjar është lidhja e pensionit për fëmijën/t. Pensionet për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensionet familjare) për të rritur tashmë janë si në formën e pagesave për gratë e mbetura të veja, ashtu edhe në formën e pagesave për burrat e mbetur të ve. Një grua e divorcuar gjithashtu mund të gëzojë të drejtën për pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes, ashtu si edhe një grua që ka bashkëjetuar me të ndjerin, pa qenë e martuar.

Pensionet për humbjen e mbajtësit të familjes (pra pensionet familjare) zakonisht ndahen midis përfitueseve sipas një plani të përcaktuar në skemën e pensionit. Koha gjatë së cilës paguhet pension është e ndryshme, dhe është në veçanti në varësi të faktit se kush është përfituesi. Pensionet që lidhen për fëmijët zakonisht nuk paguhet më pas moshës 19 apo 20 vjeçare dhe pensioni familjar për të rriturit nuk paguhet më në rast se përfituesi martohet përsëri.

Ashtu si pensionet e invaliditetit, pensionet për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensionet familjare) mundet të përmbajnë ose jo një element kursimesh. Zakonisht fondet për pensionet familjare akordohen për personat që dalin para kohe në pension por me të njëjtat kushte si për pensionin e pleqërisë. Në rast se pensionet e pleqërisë janë të financuara paraprakisht, e njëjta metodë financimi duhet të zbatohet gjithashtu edhe për pensionet familjare. Ato duhet të sigurohen në të njëjtën mënyrë si pensionet e pleqërisë, me përjashtim kur përfaqësojnë një rrezik të pastër përfitimi.

Një pagesë për humbjen e mbajtësit të familjes për një përfitues të vetëm zakonisht llogaritet si për qindje e caktuar — 50-60 përqind — e pensionit të pleqërisë. Në rast se personi i punësuar vdes gjatë kohës që

është ende në marrëdhënie pune, merret në konsideratë/llogaritet pensioni i pleqërisë që do të fitohet deri në plotësimin e moshës së pensionit. Një variant tjetër është që pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes të mund të përcaktohet si përqindje fikse dhe të paguhet gjatë një periudhe të kufizuar, si p.sh. pesë vjet.

Në rastin e skemave me kontribute të përcaktuara të financuara paraprakisht për pensionin e pleqërisë ka edhe një alternativë tjetër: kapitali i pensionit i hequr mënjanë për pensionin e pleqërisë mund t'i paguhet personave që u takon pension familjar.

Shumë shpesh ka edhe polica sigurimesh për jetën për grupe të caktuara profesionale, si edhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes. Kjo mund t'i sigurojë personave që përfitojnë pension familjar të drejtën për të përfituar një shumë fikse, si p.sh. rrogën e një viti, që paguhet në rast vdekjeje. Shuma mund të zvogëlohet me rritjen e moshës së punonjësit të siguruar dhe bëhet zero momentin që personi i siguruar mbush moshën e pensionit.

## **5.9. Fillimi i pagesave të pensionit të pleqërisë**

Një pension pleqërie me përfitime të përcaktuara paguhet në formën e një pagese fikse periodike që nga data e plotësimit të moshës për pension. Në rast se pagesa fillon në ndonjë datë tjetër, kjo normalisht ndikon në shumën që do të paguhet. Po të supozojmë kosto konstante, pagesa nga një sistem plotësisht i financiar i pensionit nga një datë tjetër do të kërkonte nevojën për rillogaritje aktuariale të shumës së pensionit. Në një sistem të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues mund të bëhej një ulje apo rritje standarde për të bërë të mundur pagesat e parakohshme apo të shtyra të pensionit të pleqërisë. Pensioni që do të paguhet është shuma e arritur momentin e pagesës; në rastin e daljes të parakohshme në pension rrjedhimisht mbetet edhe një farë periudhe tjetër për t'u fituar pensioni i plotë deri në plotësimin e moshës për pension. Në rast se punëdhënësi është i gatshëm të përballojë kostot, shuma me të cilën pensioni zvogëlohet sigurisht që mund të jetë më e vogël nga ç'do të kishte qenë sipas parimeve të ngurta aktuariale. Këto raste mund të konsiderohen si raste të moshës elastike të pensionit.

Në rastin e pensioneve me kontribute të përcaktuara, masa e pensionit varet në mënyrë të drejtpërdrejtë nga shuma e kapitalit të pensionit të lënë mënjanë, si edhe nga mosha nga e cila do të fillojë të paguhet pensioni. Kjo mund të justifikojë një fleksibilitet më të madh për sa u takon pagesave. Përfituesi mund të ketë nevojë për një përfitim më të lartë gjatë viteve të para të jetës si pensionist. Deri në një farë mase, ai duhet të ketë të drejtën të zgjedhë kohëzgjatjen për pagesat, p.sh. për pesë vjet, për dhjetë vjet apo për të gjithë jetën. Megjithatë, duhet të ndërmerren hapa për t'u siguruar që përfituesit do t'i paguhet një shumë e mjaftueshme për të gjithë pjesën tjetër të jetës në mënyrë që ai të mos humbasë shpresat dhe të varet nga asistenca publike.

Në këtë kontekst, mund të përmendet se pensionet e pleqërisë ndonjëherë kombinohen me një shumë që jepet vetëm një herë, me një transh të vetëm, që paguhet kur përfituesi arrin moshën e pensionit. Arsyetimi në lidhje me këtë është që rrethanat e reja në të cilat e gjen veten pensionisti kërkojnë një rritje të veçantë.

Rrjedhimisht, skemat e pensionit duhet të përfshijnë rregulla që përcaktojnë datën nga e cila mund të fillojë të paguhet pensioni i pleqërisë, duke vendosur datën më të afërt dhe atë më të largët. Ato duhet të përfshijnë gjithashtu rregulla për rillogaritjen e pensioneve. Duhet të ketë gjithashtu një rregullore mbi mundësinë e tërheqjes së një pjese të pensionit për një periudhë të kufizuar.

Vlen të theksohet në këtë pikë se pensionet e parakohshme që jepen për shkak të shkurtimit të vendit të punës ose për arsye të tjera jo shëndetësore/mjekësore nuk duhet të ngatërrohen me pagesat e pensionit për dalje në pension pa mbushur moshën, të cilave u referohemi më sipër. Këto pensione duhet të jenë të ndara nga përfitimet e tjera të skemave të pensionit. Duhet të ketë rregulla të veçanta sa herë lind nevoja. Përndryshe ka rrezik të ngatërrohen elementet e shpenzimeve dhe të humbasë kontrolli.

## **5.10. Ndryshimi i vendit të punës**

Sipas shumë skemave të pensioneve, punonjësit që e ndërpresin marrëdhënien e punës në një vend të caktuar pune rrezikojnë të humbasin përfitimet e pensionit të cilat ata mendojnë se u takojnë. Për këtë arsye, një punonjës i cili dëshiron të ndryshojë vendin e punës mund të mos e bëjë një gjë të tillë nga frika

se mos humbet përfitimet e pensionit. Këto kushte për pensionin janë pengesë për lëvizjen e krahut të punës.

### **5.10.1. Të drejtat për pension për të cilin janë plotësuar kushtet**

Në këtë pikë është e nevojshme të diskutojmë mbi pagesat për *pension për të cilin është plotësuar kushti*. Në ato raste kur e drejta për përfitim varet nga plotësimi i një apo më shumë kushteve, përfitimi konsiderohet si i kushtëzuar. Në rastet kur këto kushte mungojnë atëherë përfitimi konsiderohet si pagesë për të cilin është plotësuar kushti. Ky koncept mund jetë i ndryshëm nga njëri vend tek tjetri, por gjithsesi është me vend të diskutohet për llogaritjen dhe rivlerësimin e përfitimeve në rast të prishjes së kontratës/mbarimit të punësimit. Një përfitim vlera e të cilit mund të zvogëlohet vështirë se mund të konsiderohet si pagesë për të cilin është plotësuar kushti në kuptimin e duhur.

Kërkesa për përmbushjen e kushtit që nëpunësit civilë të fitojnë të drejtën për të përfituar pension pleqërie ndryshon në vendet e Europës Perëndimore, duke nisur që nga disa muaj pune deri në pesëmbëdhjetë vjet. Deri me plotësimin e kësaj kërkesë, pensioni i pleqërisë është i kushtëzuar në kuptimin që një punonjës i cili largohet nga ajo punë përpara përfundimit të kësaj periudhe nuk ka të drejtë të përfitojë pension. Kjo jo domosdoshmërisht do të thotë që ai nuk ka të drejtë përfitojë ndonjë përfitim tjetër, me më pak vlerë, si p.sh. një pagesë e njëhershme në rast të shkurtimit të vendit të punës.

Një kusht tjetër që ekziston në disa skema është kërkesa që punonjësi duhet të jetë në marrëdhënie pune derisa të mbushë moshën e pensionit, ose një moshë tjetër afër moshës së pensionit për të fituar të drejtën për pension. Në të tilla raste, *mbarimi i punësimit* nënkupton humbjen e të drejtave për të marrë pension. Kjo mund të duket e padrejtë, por në rastet kur përfitimi i kushtëzuar lidhet me një profesion apo pozicion të caktuar pune, humbja e të drejtës për të përfituar pension mund të jetë e justifikuar. Kështu p.sh. është e vështirë të kuptohet përse një kontrollor i trafikut ajror që e mbush moshën për të dalë në pension kur bën 60 vjeç në vend të moshës të zakonshme që është 65 vjeç dhe që largohet në mënyrë vullnetare nga puna përpara se të mbushë 60 vjeç duhet ta marrë pensionin e akumuluar të pleqërisë midis moshës 60 dhe 65 vjeç. Rrjedhimisht, pensioni i tij pleqërisë përpara moshës 65 vjeç mund të jetë i kushtëzuar, por sigurisht që nuk është i tillë pensioni i tij që nga moshë 65 vjeç e tutje.

Bërja e të drejtës për pension të konstatuar subjekt i disa kushteve është një nga mënyrat që punëdhënësit t'i mbajnë në punë punonjësit e vet. Ky fenomen është një pengesë serioze për lëvizjen e krahut të punës dhe në disa vende janë hartuar ligje me qëllim kufizimin e gamës për të drejtat e kushtëzuara të pensionit. Bashkimi Europian po bën përpjekje për të eliminuar pengesat për lëvizjen e lirë të krahut të punës, duke përfshirë kufizimet për përcaktimin e të drejtave të kushtëzuara të pensionit.

### **5.10.2. Koordinimi**

Edhe në ato raste kur të drejtat e pensionit nuk janë të kushtëzuara në kuptimin e ngurtë të fjalës, mënyra sesi llogariten pensionet dhe fakti që në disa skema përfitimet e pensionit nuk rivlerësohen në rast të përfundimit të punësimit mund t'i stepin punonjësit, duke i bërë që të mos i ndryshojnë vendet e punës. Kjo ndodh kryesisht kështu në rastet e përfitimeve të bazuara në rrogën përfundimtare. Për ta zgjidhur këtë problem mund të ishte e nevojshme të përfshiheshin rregulla në skemën e pensionit që kërkojnë koordinim me të drejta të tjera të pensioneve të punës. Koordinimi mund të organizohet si më poshtë.

Vitet e mëparshme të punës mund të merren në konsideratë për një pension në kuadrin e skemës së pensionit që aplikohet për emërimet të reja dhe për përfitime për rritje të pensionit. Kjo supozon që të dyja skemat përfaqësojnë të njëjtën vlerë. Në ato raste kur situata nuk është e tillë, vitet e shtuara të punës duhet të llogariten edhe një herë, duke iu referuar ndryshimit në vlerë. Në ato raste kur zbatohet parimi i rrogës përfundimtare, koordinimi përgjithësisht i jep më shumë peshë shpenzimeve tek punëdhënësi i fundit dhe rrjedhimisht sistemi duhet të bazohet në miratimin reciprok midis të dyja skemave të pensionit. Metodat e përdorura për të integruar të drejtat për rritje të pensionit mund të jenë të ndryshme. Kapitali i pensionit mund të transferohet kur punonjësi fillon një detyrë të re ose kur përfitimi i rritur mund të paguhet në sistemin e dytë kur i takon për t'u paguar pensioni. Një metodë tjetër është të pakësohet pensioni me shumën e paguar për përfitimin e rritur.

Mundësia e koordinimit të të drejtave të pensionit të fituara nga skema të ndryshme pensioni është një faktor i rëndësishëm për lehtësimin e lëvizjes së krahut të punës dhe punësimin e stafit të kualifikuar.

Megjithatë, rregullat e koordinimit shpesh janë të ndërlikuara dhe është e vështirë të arrihen marrëveshje në lidhje me to, dhe akoma më e vështirë është t'i ndryshosh këto marrëveshje. Rregullat janë të vështira për t'u kuptuar nga punonjësit. Një avantazh i madh i premtimeve për pensione me kontribute të përcaktuara dhe për pensione të bazuara mbi të ardhurat në bazë të karrierës është që të tilla sisteme nuk kërkojnë koordinim. Çdo punëdhënës përgjigjet për pjesën e tij të pensionit përfundimtar, pa iu dashur të marrë në konsideratë të drejtat për rritjen e pensionit. Megjithatë, një skemë e tillë pensioni nuk eliminon vështirësinë e punësimit të një personi që mbulohet nga një skemë tjetër me përfitime të kushtëzuara.

## **5.11. Rivlerësimi**

Natyra tejet afatgjatë e detyrimeve të pensioneve e bën çështjen e rivlerësimit veçanërisht të rëndësishme, si për punëdhënësit, ashtu edhe për punëmarrësit. Kjo është e vërtetë sidomos për vendet me inflacion të lartë, ose që janë në periudha inflacioni të lartë, duke qenë se një periudhë kohore pesëdhjetë vjeçare përfshin pasiguri të mëdha për të ardhmen. Çështja nëse dhe sesi duhet të rivlerësohet vlera e të drejtave për rritjen e pensionit përpara dhe gjatë periudhës së pagesës rrjedhimisht duhet të rregullohet në mënyrë të qartë në skemën e pensionit.

Tre janë fazat gjatë të cilave kjo çështje është e rëndësishme: periudha e fitimit të së drejtës për rritje të pensionit, periudha e pagesës së pensionit dhe ndoshta edhe periudha e pritjes midis këtyre dy të parave.

### **5.11.1. Periudha e fitimit**

Në rastin e pensioneve të bazuara mbi rrogën përfundimtare, e drejta për rritjen e pensionit rritet gjatë kohës së punësimit në të njëjtën masë sa edhe rroga e punonjësit. Në rast se ka ulje të rrogës, atëherë edhe vlera e pensionit ulet me të njëjtën masë.

Për pensionet e bazuara tek të ardhurat e siguruara gjatë punësimit, situata është e ndryshme. Në rast se premtimi për pensionet përcaktohet nga përfitimet duhet të ketë rregulla të veçanta për të shpjeguar sesi rivlerësohen të drejtat për rritjen e pensionit. Ka dy modele të mundshme. Në të parin, rritja e përgjithshme përcaktohet çdo vit, mundësisht në përputhje me rishikimin vjetor të pagave. Në modelin tjetër, të drejtat e pensionit rriten çdo vit sipas një indeksi që lidhet me çmimin apo me tendencat e rrogës, ose një përzierje e të dyjave. Modeli i indeksit është modeli më i përshtatshëm për këtë fazë, kur punonjësi është ende i punësuar me punëdhënësin fillestar.

Pensionet me bazë kontributesh të financuara nga sistemet e bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues trajtohen në të njëjtën mënyrë. Megjithatë, në rast se pensionet janë të financuara plotësisht, të drejtat për rritjen e pensionit shtohen çdo vit, sipas tepricave të gjeneruara nga menaxhimi i kapitalit, si edhe nga elementët e sigurimeve. Në atë rast, punëmarrësit përfitojnë shumë nga menaxhimi i kujdesshëm dhe me profesionalizëm. Rrjedhimisht, rregullat për investimin e kapitalit dhe menaxherët e fondeve janë elementë shumë të rëndësishëm në një skemë pensioni.

### **5.11.2. Koha e pritjes**

Në rast se një punonjës largohet nga puna përpara se të plotësojë kohën e pensionit, ka një periudhë përpara pagesës së këtij pensioni, që shpesh ka ndikim negativ në vlerën e përfitimit të fituar. Pensionet me përfitime të përcaktuara të bazuara në rrogën e fundit nuk janë të përshtatshme për personat që largohen nga puna përpara mbushjes së moshës së pensionit. Megjithatë, në rastet kur kjo ndodh duket se konsiderohet e ligjshme mos anulimi i të drejtës së pensionit, ose së paku pakësimi i vlerës së tij. Rivlerësimi ndoshta do të duhet të presë deri kur të vijë momenti për pagesën e përfitimit të fituar. Sërish kjo pengon lëvizjen e krahut të punës.

Sigurisht që alternativa është të garantohet që çdo vendim në lidhje me rivlerësimin e të drejtave për rritje të pensionit gjatë periudhës që personi fiton të ardhura zbatohet edhe në lidhje me intervalin midis përfundimit/mbarimit të punësimit dhe fillimit të pagesave të pensionit. Për sa u takon pensioneve që bazohen tek paga përfundimtare, janë të nevojshme rregulla të veçanta për këtë interval, duke qenë se vlera e pensionit rritet automatikisht gjatë periudhës që punonjësi fiton të ardhura.

Në rastin e pensioneve të financuara paraprakisht, me kontribute të përcaktuara, e njëjta gjë është e vërtetë gjatë periudhës së pritjes sikundërse gjatë periudhës së fitimit të të ardhurave. Rivlerësimi i të drejtave për rritje të pensionit varet nga tepricat e siguruara/mbledhura.

### **5.11.3. Periudha e pagesës**

Në fazën e pagesës, ka një diferencë themelore midis pensioneve me financim paraprak mbi bazën e kontributeve të përcaktuara dhe pensioneve të tjera. Në rastin e parë, punëdhënësi i ka shlyer detyrimet e tij duke paguar kontributet. Punonjësi që del në pension gëzon të drejtën e tepricës së akumuluar, por në të njëjtën kohë pranon edhe rrezikun që kjo tepricë të jetë më e vogël nga ç'mund të ketë parashikuar ai vetë. Në rastin e pensioneve me përfitime të përcaktuara, përfituesi merr shumën e premtuar nga skema, as më pak dhe as më shumë. Punëdhënësi mban rrezikun e kostove që mund të jenë më të larta, ose dhe më të ulëta, nga ç'i ka parashikuar ai.

Skema e pensionit duhet të përmbajë rregulla në lidhje me rivlerësimin e përfitimeve gjatë fazës së pagesës. Në rastin e pensioneve të financuara plotësisht nga kontributet të përcaktuara këto rregulla do të zbatohen për menaxhimin e fondeve të paguara në sistem. Në raste të tjera, rregullat nuk duhet të lidhen me indeksimin automatik të pensioneve, së paku vetëm në qoftë se indeksi është i lidhur me zhvillimet ekonomike. Përndryshe, standardet e jetesës së pensionistëve gjatë tendencave negative të rrogës reale mund të rriten në mënyrë jopërpjesëtimore në krahasim me ato të popullsisë aktive për punë. Në rastet kur pensionet financohen nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, që do të thotë se ato paguhen nga personat që janë në marrëdhënie pune ka një rrezik të krijimit të tensionit midis brezave. Ndoshta kjo mund të çonte madje në anulimin e të ashtu-quajturës "kontratë brezash". Metoda e zakonshme është rrjedhimisht rivlerësimi i pensioneve një herë në vit, mundësisht në përputhje me parimet e parashikuara nga skema.

## **5.12. Dispozita të përkohshme**

Kur prezantohet një skemë e re pensionesh është e nevojshme që të përcaktohen rregulla të përkohshme për anulimin e dispozitave të mëparshme dhe futjen e dispozitave të reja. E njëjta gjë mund të thuhet edhe për rastet kur ka ndryshime të kushteve. Në varësi të hapit me të cilin ndodhin këto ndryshime, rregullat e përkohshme mund të shtrihen për një periudhë që mund të jetë disa mujore, por mund të jetë edhe disa dekada. Këtu ka disa interesa që janë në konflikt me njëra-tjetrën. Ata që praktikisht përfitojnë nga ky ndryshim sigurisht që janë të interesuar që ky të ndodhë sa më shpejt të jetë e mundur; ndërsa në të kundërtën, ata që presin të humbin nga sistemi do të duan që të vonohet sa më shumë të jetë e mundur përpara se të hyjë në fuqi. Një variant ekstrem mund të ishte që skema e re e pensioneve të zbatohet vetëm për ata që kanë hyrë në punë pasi skema ka hyrë në fuqi. Ndonjëherë kjo konsiderohet si mënyra e vetme e prezantimit të ndryshimeve për keq.

Problemi i vërtetë që lidhet me përfitimet e reja apo të përmirësuara është çështja e financave. Në rast se teknika e përdorur është ajo me financim paraprak do të duhet një kohë e gjatë, mbase edhe 40 vjet, përpara se reforma të përfundojë. Për të pasur një proces më të shpejtë është e nevojshme të lihen mënjatë shumat më të mëdha gjatë një periudhe kalimtare. Nga ana tjetër, një sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues bën të mundur që kushtet të përmirësohen shumë shpejt, si p.sh. një rritje prej 10 përqind në nivelet e pensioneve për të gjithë të punësuarit. Efekti tek shpenzimet për pagesën e pensioneve bëhet i dukshëm shumë më vonë; praktikisht efekti i plotë nuk ndihet deri afërsisht pasi skema të ketë 40 vjet në funksionim. Me fjalë të tjera, sistemet e bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues nuk nxisin një rishikim të duhur të rritjeve të propozuara të përfitimeve.

Përkundrazi, në rastet kur bëhen ndryshime për më keq, kursimet e një skeme të financuar paraprakisht pothuajse nuk ndjehen fare në fillim nga anëtarët e skemës. Punëmarrësit mund të jenë të qetë që shumat e akumuluar në një moment të caktuar nuk do t'u merret mbrapsht. Do të zvogëlohen vetëm pensionet e fituara pas asaj periudhe. Megjithatë, përfitimet e pafinancuara ka gjasa të zhduken menjëherë në rast se situata ekonomike i bën të nevojshme reduktimet. Shansi/mundësia e përfitimit të pensionit të premtuar me mbushjen e moshës për pension sigurisht që është shumë më i madh, në rast se pensioni është i financuar paraprakisht, sesa po të financohej nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues.

Çështja e financimit do peshuar shumë mirë në rastin e futjes së rregullave të përkohshme për një skemë të re pensionesh apo në rastin e hartimit të përmirësimeve të një skeme ekzistuese. Është e rëndësishme që publiku të ketë besim tek gatishmëria dhe aftësia e punëdhënësit, d.m.th. tek shteti, në lidhje me përmbushjen e detyrimeve të pensionit, edhe në ato raste kur një skemë pensionesh financohet nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues. Futja e përfitimeve të reja dhe nxjerrja jashtë loje e të vjetrave rrjedhimisht duhet të ndodhë në mënyrë graduale, sidomos në rast se këto ndryshime ndodhin për më keq. Në rast se nuk konsiderohet e dëshirueshme që përfitimet e reja të akumulohen sipas niveleve normale (të ngadalshme), periudha e kualifikimit mund të shkurtrohet duke marrë në konsideratë një periudhë të specifikuar punësimi në mënyrë retroaktive. Një metodë tjetër që aplikohet kur përfitimet bazohen në rrogën përfundimtare është të kërkohet një periudhë më e shkurtër e të ardhurave për një brez tranzitor sesa ajo që kërkohet zakonisht për një pension të plotë.

Në rast se një skemë e re pensionesh financohet nga një sistem kontributiv i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, sistemi normalisht nuk do t'i kërkojë të gjitha kontributet (e punonjësve) gjatë viteve apo dekadave të para për të financuar pagesat. Në atë rast është e rëndësishme që kontributet të mos trajtohen si të ardhura në buxhetin e shtetit që mund të përdoren për qëllime të tjera të ndryshme nga pensionet. Ato duhet të jenë të synuara për t'u përdorur si mbrojtje ndaj luhatjeve të ardhshme në të ardhurat e kontributeve dhe popullatën pensioniste.

Një aspekt tjetër i rregullave tranzitore është që do të ishte me vend të mos zbatoheshin kushte paralele për pensionin për një periudhë tejet të gjatë. Është e kuptueshme nëse futja e një reforme shoqërohet me garanci që përfitimet nuk do të jenë më të ulëta nga ato të siguruara me kushtet e mëparshme. Një alternativë është që punonjësve t'u jepet mundësia të mbajnë kushtet e vjetra ose po të dëshirojnë të pranojnë kushtet e reja. Kjo nuk është një zgjidhje e kënaqshme, duke qenë se ka gjasa që të rezultojë e kushtueshme dhe njëherazi e vështirë për t'u administruar. Në rast se dëshirohet një tranzicion i kujdesshëm në kushtet e reja, atëherë do të ishte më mirë që të vazhdonin të aplikoheshin kushtet e vjetra për të gjithë punonjësit mbi një moshë të caktuar, si p.sh. punonjësit që u kanë mbetur më pak se pesë vjet për të mbushur moshën e pensionit.

Si përfundim, mundësia e zbatimit të shpejtë të një reforme pensionesh që ofrohet përmes sistemeve të bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues duhet të përdoret me kujdes. Premtimet në lidhje me pensionet duhet të plotësohen dhe pensionet që punonjësit i kanë fituar në kontekstin e rregullave që kanë qenë më parë në fuqi duhet të respektohen në shkallën maksimale të mundshme. Në parim, reformat duhet të zbatohen vetëm për periudhën në të cilën kanë hyrë në fuqi. Në rastin e financimit paraprak kjo ndodh në mënyrë automatike. Në rast se mendohet i pëlqyeshëm një futje e shpejtë e rregullave të reja atëherë duhet të paguhen kontribute më të larta gjatë periudhës kalimtare.

## 6. ALTERNATIVAT

Në këtë Kumtesë pensionet përshkruhen duke iu referuar disa termave kryesore. Në pjesën 6.5 përshkruhen dy modele për koordinimin e pensioneve suplementare të punës me përfitimet sipas sistemit të pensionit bazë të shtetit, *koordinimi bruto* dhe *koordinimi neto*. Në pjesën 6.6, financimi përshkruhet në kontekstin e sistemit të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues ose *financimit paraprak*. Në pjesën 6.2/6.3 që trajton llogaritjen e pensioneve, termat *rroga përfundimtare* dhe *të ardhurat nga karriera* përdoren në lidhje me të ardhurat e pensionit, ndërsa termat *mbi bazën e përfitimit* dhe *mbi bazën e kontributit* përdoren në lidhje me premtimet për pensione. Së fundi, pjesa 6.4 trajton çështjen e *të drejtave të kushtëzuara për pension* apo atyre të konstatuara për pensionet. Ka ardhur momenti që këto terma të vendosen në perspektivë. Duke qenë se ato janë të ndërlidhura në mënyra të ndryshme do të ishte më praktike në këtë kontekst të përqendroheshim tek pasojat e tyre dhe të diskutonim kombinimet më të natyrshme dhe efikase midis tyre.

Pensionet mund të konsiderohen si *fitime të shtyra* në kohë ose *të zgjeruara*. Struktura e një pensioni ka një lidhje logjike me parimin mbi të cilin është bazuar. Diagrama e mëposhtme ilustron marrëdhëniet midis termave të lartpërmendura.

### Terma kryesore mbi pensionin

<i>Financimi:</i>	Sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues	Me financim paraprak
<i>Koordinimi me pensionet bazë:</i>	Bruto/Neto	Neto
<i>Të drejtat për pension:</i>	Të kushtëzuara	Të plotësuara
<i>Premtimet për pensionet:</i>	Mbi bazën e përfitimit	Mbi bazën e kontributit
<i>Të ardhurat e pensionit:</i>	Paga përfundimtare	Të ardhura gjatë gjithë punësimit
<i>Këndvështrimi i pensioneve të punës:</i>	Fitime të zgjeruara	Fitime të shtyra

Diagrama duhet të lexohet nga poshtë-lart. Perspektiva mbizotëruese në lidhje me pensionet e punës është themeli mbi të cilin duhet të bazohet sistemi i pensionit. Ai duhet të përcaktojë zgjedhjen e sistemit të pensionit dhe të përcaktojë të gjithë strukturën e tij.

Struktura e skemave të pensionit do të diskutohet këtu kryesisht në terma teorike, ndonëse duhet theksuar se modelimi i një sistemi pensionesh faktikisht ndërlidhet nga sistemet ekzistuese dhe nga vështirësitë për ndryshimin e këtyre sistemeve.

Pasojat e alternativave të ndryshme duhet të kontrollohen përkundrejt parimeve të përcaktuara në kapitullin 4.

### 6.1. A janë pensionet fitime të zgjeruara apo fitime të shtyra në kohë?

Qasja bazë ndaj pensioneve të punës do të përcaktojë edhe strukturën e sistemit. Kjo qasje do të varet pjesërisht nga qëndrimet karshi punësimit. A do të pranojë punëdhënësi, e në veçanti punëdhënësi i fundit, përgjegjësinë afatgjatë që të përgjigjet për mbështetjen financiare të punonjësit të tij? A pret punëdhënësi nga punonjësi i tij që ai të qëndrojë me të gjatë gjithë jetës? Në rast se po, pensionet mund të konsiderohen si fitime të zgjeruara. Apo punësimi konsiderohet si i përkohshëm, ndonëse mund të zgjasë për një kohë të gjatë dhe pyetja tjetër është punëdhënësi pranon përgjegjësi vetëm për kohën që personi është i punësuar tek ai? A varet nga vetë të punësuarit që të sigurohen që pensioni në total është i mjaftueshëm për t'i mbështetur ata kur të arrijnë moshën e pensionit? Në atë rast është normale që



pensionet të konsiderohen si të ardhura të shtyra në kohë, të lindura nga puna.

Në këtë kontekst, qëndrimet ndaj sektorit publik dhe pozicioni i nëpunësit civil janë të rëndësishme. Kjo temë është diskutuar në kapitullin 3.3 me titull “Karakteristikat dalluese të shërbimit civil”. A duhet që skema e pensionit të modelohet vetëm për grupin e synuar në fjalë, apo duhet të ketë një qasje të përbashkët ndaj të gjitha pensioneve kombëtare të punës? Sigurisht që një qasje e përbashkët është e pëlqyeshme nga këndvështrimi i lëvizjes së krahut të punës, duke qenë se përndryshe dispozitat për pensionin mund të përbënin pengesë për lëvizjen.

Ka një tendencë afatgjatë globale për sa i përket lëvizjes së krahut të punës, diku më e dobët dhe diku më e fortë. Të punësuarit i ndryshojnë shumë shpesh vendet e punës edhe përtej kufirit kombëtar. Parashikohet që në të ardhmen ata do të alternojnë midis punës, trajnimit dhe aktiviteteve të tjera më shumë nga ç’ e bëjnë një gjë të tillë aktualisht. Kushtet e punësimit ka gjasa që të jenë më pak të ngurta dhe lidhjet me punëdhënësin më të çliruara.

## **6.2. Pensione të bazuara tek rroga e fundit apo tek të ardhurat gjatë të gjithë kohës së punësimit?**

Çështja nëse të ardhurat për pensionin duhet të bazohen në rrogën përfundimtare të personit të punësuar apo në të ardhurat e tij gjatë të gjithë kohës së punësimit duhet të përcaktohet nga këndvështrimi bazë i funksionit të pensioneve. Në praktikë nuk është gjithmonë kaq e thjeshtë. Megjithatë, fakti që jeta reale është plot me kontradikta nuk duhet të pengojë asnjë për të synuar drejt një qasjeje logjike.

Sipas diagramës, në rast se pensionet konsiderohen si fitime/të ardhura të zgjeruara, atëherë është normale që të ardhurat për pensionin të bazohen në rrogën e fundit. Duke qenë se niveli i pensionit lidhet me të ardhurat e personit të punësuar menjëherë përpara daljes së tij në pension, kjo garanton një standard jetese të ngjashëm me atë që personi kishte në fund të punësimit të tij.

Në rast se pensionet konsiderohen si fitime të shtyra në kohë, atëherë ato duhet të bazohen tek të ardhurat e fituara gjatë gjithë periudhës së punësimit të personit të punësuar. Kontributi i punës të një punonjësi më herët gjatë punësimit të tij duhet të ketë të njëjtën vlerë kur vjen fjala për llogaritjen e pensionit si rrogën e tij të fundit. Ekziston një lidhje e dukshme në këtë qasje midis të ardhurave si shpërblim për punën e punonjësit dhe pensionit të tij të ardhshëm. Në rastet kur pensioni bazohet mbi rrogën e fundit, të ardhurat e punëmarrësit gjatë pjesës më të madhe të karrierës së tij profesionale nuk janë të rëndësishme për pensionin.

Parimi i rrogës së fundit favorizon personat karriera profesionale e të cilëve u ofron një pagë të lartë gjatë fazës së fundit. Pensionet e tyre do të jenë më të larta në krahasim me të ardhurat e tyre gjatë periudhës së punësimit, sesa për personat rroga e të cilëve nuk ndryshon ndjeshëm gjatë të gjithë karrierës së tyre profesionale. Kjo qasje ngre pyetje në lidhje me drejtësinë e sistemit. A marrin trajtim të barabartë një punonjës karriera e të cilit ka pësuar rritje dhe një punonjës puna e të cilit vjen duke rënë gjatë fundit të punësimit të tij dhe çfarë duhet thënë në lidhje me punëdhënësin që duhet të paguajë koston e rritjes së pensionit të punonjësit me karrierë në fund të punësimit të tij dhe punëdhënësin që mund të mos ketë asnjë kosto, duke qenë se pensioni i punonjësit tjetër tashmë është paguar?

Ekziston gjithashtu rreziku që parimi i rrogës së fundit të nxisë manipulimin e të ardhurave të një punonjësi me qëllim arritjen e një pensioni tepër të lartë. Në rast të kundërt, parimi e bën të mundur pakësimin e të ardhurave përpara daljes në pension, edhe në rastet kur si punëdhënësi, ashtu edhe punëmarrësi mund ta konsiderojnë një gjë të tillë si të dëshirueshme.

Sigurisht që disavantazhet e pensioneve të bazuara mbi rrogën e fundit mund të kompensohen me rregulla të parashikuara në skemën e pensionit. Një rol mund të luajnë gjithashtu edhe kushte të tjera punësimi. Në sektorin publik, në veçanti, shkallët e pagës dhe një sistem ngritjeje në detyrë mund të eliminojnë mundësinë e manipulimit. Megjithatë, është për të ardhur keq që këto rregulla janë të nevojshme për të siguruar funksionimin e sistemit të pensionit.

Llogaritja e pensioneve mbi bazën e rrogës së fundit është një pengesë për lëvizjen e krahut të punës. Punonjësit duhet t’i bëjnë pyetjen vetes nëse humbasin nga ndryshimi apo kalimi nga një sistem në një tjetër. Marrëveshjet në lidhje me rregullat e ndërlikuara të koordinimit duhet të arrihen midis skemave të ndryshme të pensionit të punës për të penguar efektet negative në lëvizjen e krahut të punës. Në rastet e

zbatimit të parimit të të ardhurave gjatë gjithë periudhës së punësimit, çdo punëdhënës është përgjegjës për pjesën e tij në pensionin e përgjithshëm të punëmarrësit, pavarësisht nga të drejtat që ai ka fituar më parë.

Për atë që është e mundur të zbulohet një prirje për qëndrimet ndaj të ardhurave që do të përdoren për pensionin, kjo prirje është kalimi nga pensioni bazuar në rrogën përfundimtare drejt të ardhurave gjatë të gjithë karrierës.

### **6.3. Pensione mbi bazën e përfitimit apo pensione mbi bazën e kontributit?**

Premtimet për pensionet që bazohen mbi rrogën e fundit mund të jenë vetëm mbi bazën e përfitimit dhe shumica e përfitimit është e specifikuar në skemën e pensionit. Siç mund të konstatohet nga diagrama, pensionet e bazuara tek të ardhurat e fituara gjatë gjithë periudhës së punësimit mund të jenë nga të dyja llojet, si pensione mbështetur në përfitime, ashtu edhe pensione mbështetur në kontribute. Në shumicën e rasteve, megjithatë, këto pensione janë mbi bazën e kontributit dhe masa e kontributit specifikohet në skemën e pensionit.

Një karakteristikë dalluese e *pensioneve mbi bazën e përfitimit* është që kostoja përfundimtare nuk mund të parashikohet. Llogaritjet e ndërlikuara aktuariale, të bazuara mbi supozime të pasigurta janë të nevojshme në rastin kur përfitimet financohen paraprakisht apo në rastin kur kontributet do të duhet të paguheshin gjatë periudhës që personi është në marrëdhënie pune dhe roge. Punëmarrësit nuk duhet të shqetësohen për financimin, duke qenë se është punëdhënësi që mban rrezikun e kostove që mund të jenë më të larta nga sa janë parashikuar. Nga ana tjetër, punëdhënësi gjithashtu përfiton nga çdo tepriçë e gjeneruar nga menaxhimi i kapitalit. Megjithatë, në praktikë mund të mos ketë marrëveshje se kujt i takon kapitali i pensionit.

Në rast se punëdhënësit dhe punëmarrësit do të ndajnë kostot e pensionit sipas një sistemi bazuar tek përfitimi, kontributet e punëmarrësit duhet të merren me përafërsi. Me fjalë të tjera, nuk është e mundur të përcaktohet kontributi i punëmarrësit me, ta zëmë, një të tretat e kostove reale. Duke qenë se kontributet e individëve janë një tipar/karakteristikë e zakonshme për sistemet e pensioneve për nëpunësit civilë duhet theksuar se deklaratimet për përqindjen e kostove të përfaqësuara nga këto kontribute mund të mos jenë të sakta. Kjo e bën të vështirë justifikimin objektiv të ndryshimeve në kontributet individuale.

Nuk është çështje e thjeshtë për sa i përket kostove për punëdhënësin apo përfitimet për punëmarrësin t'u premtosh punonjësve një pension specifik për të ardhmen, në rastet kur ky bazohet në rrogën e ardhshme të fundit. Gjithashtu, këto premtime shtrihen përgjatë një periudhe shumë të gjatë, gjë që krijon një rezistencë të madhe ndaj ndryshimit. Duke qenë se një përqindje e caktuar e pensionit gjithmonë fitohet gjatë një periudhe të caktuar kohore është e vështirë të ndryshohet ai premtim në një mënyrë të tillë që të jetë njëkohësisht i arsyeshëm dhe i drejtë. Ndryshimet për më keq, ndonëse mund të jenë të arsyeshme dhe të nevojshme me të drejtë përshkruhen si shkelje e premtimit. Problemi i ndryshimit të kushteve të pensionit është në veçanti i dukshëm në një sistem që financohet paraprakisht, por ai lind gjithashtu edhe në rastet kur zbatohet një sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues.

Këto probleme nuk ekzistojnë në rastin kur premtimet mbi bazën e përfitimit mbështeten mbi të ardhurat e fituara gjatë të gjithë periudhës së punësimit. Një premtim i tillë mund të formulohet si më poshtë vijon: punëmarrësi fiton një pension prej 1/40 të 70 përqindëshit të pagës vjetore midis moshës 25 dhe 65 vjeç, ose 1.75 përqind të të ardhurave të tij në vit. Vështirësia në llogaritjen e kostove në këtë rast kufizohet tek llogaritjet aktuariale të kontributit dhe në sigurimin e rivlerësimit të përfitimeve të grumbulluara për pension. Kushtet mund të ndryshohen pa rrezikun e shkeljes së premtimit, duke qenë se niveli i pensionit — p.sh. 1.75 përqind — mund të ndryshohet në mënyrë të tillë që të lidhet vetëm me të ardhurat në të ardhmen. Kjo e bën më të lehtë zbatimin e ndryshimeve të nevojshme.

Tipari kryesor i *premtimeve mbi bazën e kontributit* është pasiguria në lidhje me shumën e përfitimit. Megjithatë, kostoja jepet qysh në fillim dhe është përfundimtare në momentin që bëhet pagesa e kontributit, së paku për rastet kur pensioni financohet paraprakisht. Kërkesa kryesore në një skemë pensionesh mbi bazën e kontributit është të sigurohet rivlerësimi ose rritja e fondeve të pensionit, në veçanti deri në periudhën kur duhet të paguhet pensioni.

Mënyra e zakonshme e financimit të premtimeve të pensioneve mbi bazën e kontributit është ajo përmes financimit paraprak. Si rregull, çdo tepriçë që gjenerohet nga menaxhimi i fondit i takon punëmarrësve, të

cilët në këtë mënyrë përfitojnë nga menaxhimi i kujdesshëm dhe me profesionalizëm. Punëdhënësi mund të dëshirojë ta investojë kapitalin e pensionit në biznesin e vet. Rregullat në lidhje me investimin e fondeve dhe caktimin e menaxherëve të fondeve, si edhe vendimet në lidhje me akordimin e shpërblimeve (bonuseve) janë rrjedhimisht elemente thelbësore të një skeme pensioni. Punëmarrësit, si edhe punëdhënësi janë të përfaqësuar në bordin e fondit të pensione apo të siguruesit që menaxhon kapitalin e pensionit. Një alternativë tjetër është t'u lihet dorë e lirë punëmarrësve të vendosin individualisht secili se ku duhet t'i investojnë ata vetë kursimet për pensionet. Në atë rast, numri i alternativave duhet të jetë i kufizuar, me qëllim shmangien e rrezikut që kursimet për pensionet të shpërndahen në investime me risk apo me kosto të larta.

Në rastet kur skema financohet nga një sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, rezerva (nacionale) duhet të rivlerësohet me anë të vendimeve të vazhdueshme ose duke e lidhur atë me indeksin e çmimit apo të pagës etj. Me këtë teknikë financimi, kostot e punëdhënësit dihen vetëm kur paguhet pensioni, ndonëse premtimi është për pension bazuar tek kontributi.

Siç tregohet nga diagrama, premtimet për pension mbi bazën e kontributit mbështeten tek të ardhurat e fituara përgjatë gjithë periudhës së punësimit; rroga e fundit mund të jetë vetëm një bazë për premtimet për pension mbi bazën e përfitimit. Komentet e mëparshme të bazuara në parimin e të ardhurave të fituara gjatë të gjithë periudhës së punësimit rrjedhimisht gjithashtu zbatohen për premtimet për pensione mbi bazën e kontributit. Ky sistem e bën shumë të qartë lidhjen midis performancës, të matur sipas të ardhurave, dhe pensioneve dhe rrjedhimisht nxit në mënyrë të drejtpërdrejtë punën. Ky sistem e vë përgjegjësinë qartazi tek individit për pensionin e vet, sidomos në rastet kur kapitali investohet. Njëkohësisht, kjo bën të nevojshme dhënien e informacionit të vazhdueshëm, të thjeshtë dhe të kuptueshëm për punonjësit në lidhje me statusin e të ardhurave për pension.

Aktualisht ekziston një prirje e dukshme drejt premtimeve për pensione mbi bazën e kontributit.

#### **6.4. Të drejta të kushtëzuara apo të plotësuara për pension?**

Sipas diagramës, të drejtat e kushtëzuara për pension janë të mundura vetëm në rastin e premtimeve për pensione të bazuara në rrogën e fundit. Faktikisht, nuk ka asnjë pengesë për të drejtat e kushtëzuara të pensionit në rastet e tjera, por ato nuk përputhen lehtë me kuadrin e premtimeve për pension mbi bazën e kontributeve apo të premtimeve të tjera të bazuara tek të ardhurat e fituara gjatë të gjithë periudhës së punësimit të individit.

Ka shumë pak vend për justifikim për të drejta të kushtëzuara për pension. Një kusht i vogël i plotësuar në fillim të karrierës së punonjësit mund të thjeshtojë administrimin duke e bërë të panevojshëm llogaritjen dhe pagesën e shumave të vogla për punonjësit që punësohen vetëm për një periudhë të shkurtër. Një kusht më i gjatë i plotësuar do t'i bënte punonjësit më pak të interesuar për të ndryshuar vend pune dhe rrjedhimisht do të ishte pengesë për lëvizjen e krahut të punës. Arsyeja kryesore për të tilla kushte ndoshta është ekonomike; punëdhënësit kursejnë para duke mos iu dashur të paguajnë përfitime pensioni për personat e punësuar vetëm për një kohë të shkurtër.

Të drejtat e kushtëzuara nuk mund të justifikohen në rastet e përfundimit të punësimit, me përjashtim të rasteve kur të drejtat për pension janë të lidhura me një moshë të ulët pensioni të përcaktuar për një pozicion të caktuar. Megjithatë, punëmarrësit në asnjë rrethanë nuk duhet të humbasin të drejtat e grumbulluara për pension pleqërie që duhet të paguhen me fillimin e moshës së zakonshme të pensionit. Të drejta të tilla të pasigurta për pension janë si të padrejta, ashtu edhe të pambrojtura. Megjithatë, ato u vijnë në ndihmë punëdhënësve që të mbajnë në punë punonjës të kualifikuar, si edhe jo aq të kualifikuar ndonëse sërish ato përbëjnë pengesë për lëvizjen e krahut të punës.

Një rast i veçantë i të drejtave të kushtëzuara është kur vlera e një përfitimi të marrë me përfundimin e punësimit është me e ulët sesa përqindja e pensionit të tij të pleqërisë që i takon punonjësit. Përfitimi mund të jetë llogaritur në përputhje me parime tejet shtrënguese ose mund të mos ketë qenë rivlerësuar. Punëdhënësit kanë shumë mënyra në dorë për të diskriminuar personat që largohen përpara kohe.

Mënyra më e thjeshtë e financimit të të drejtave të kushtëzuara për pension është sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues. Financimi paraprak nuk këshillohet, së paku jo deri sa të mbërrijë pagesa.

## 6.5. Koordinimi bruto apo neto me pensionet bazë të shtetit?

Vendimi i parë që duhet ndërmarrë në lidhje me pensionet bazë të shtetit është nëse nëpunësit civilë duhet të mbulohen apo ajo nga këto pensione. Në shumë vende, nëpunësit civilë nuk mbulohen nga sistemi shtetëror i pensionit, por vetëm nga një pension pune. Kjo çështje është diskutuar më parë. Struktura e sistemit të pensionit të punës nuk ka lidhje. Megjithatë, ekziston një lidhje midis modelit të përdorur për koordinimin me pensionet bazë, në rast se ka të tilla, dhe të ardhurave për pensionet. Një pension i bazuar mbi të ardhurat e fituara gjatë gjithë periudhës së punësimit ka pak gjasa të koordinohet me një pension bazë të bazuar mbi modelin e koordinimit bruto, në veçanti në rast se nuk është i bazuar tek kontributet.

Pasoja e modelit të *koordinimit bruto* është që sistemi i pensionit bazë nuk është i rëndësishëm për pensionet e shërbimit civil. Qoftë përmirësimet, qoftë ndryshimet për më keq në pensionet bazë neutralizohen, gjë që nga këndvështrimi i punëdhënësit është një avantazh në kohë të mira dhe disavantazh në kohë të këqija. Sigurisht, për punëmarrësit e kundërta është e vërtetë. Ndryshimet në sistemet e pensionit bazë ndikojnë tek pensionet e nëpunësve civilë vetëm në rastet kur përshtatet sistemi i tyre.

Një problem tjetër i modelit të koordinimit bruto mund të jetë që shumata e pensionit që marrin të punësuarit në kuadrin e një pensioni suplementar ndryshojnë midis individëve, në varësi nga shumata e zbritur për llogaritjen e pensionit bazë. Sa më të mëdha diferencat në sistemin e pensionit bazë dhe sa më të shumta janë dallimet në metodat e llogaritjes së dy pensioneve, aq më i madh është rreziku për ndryshime. Në parim, nuk ka asgjë që të ndalojë pensionin shtesë të bjerë në zero, pas zbritjes të pensionit bazë, vetëm nëse metoda e llogaritjes e eliminon këtë mundësi. Megjithatë, në rast se shumata bruto e pensionit të punës perceptohet si i vetmi premtim pensioni, kjo jo domdoshmërisht është një problem.

Edhe në rastet kur ndryshimet individuale në vetvete në masën e pensioneve nuk janë problem, ato shkaktojnë probleme kur vjen fjala për llogaritjen e kostove të pensionit për punëmarrësit individualë gjatë periudhës së fitimit. Masa e përfitimit të pensionit nuk dihet deri në momentin kur nisin pagesat. Kjo, nga ana e vet, do të thotë që është e pamundur të bëhet një financim i saktë paraprak në përputhje me parimet e drejtpërdrejta aktuariale. Rrjedhimisht, teknika më e përshtatshme për financimin e pensioneve bruto është sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues.

*Modeli i koordinimit neto* funksionon në kahe të kundërt. Ndryshimet e pensioneve bazë kanë efekt të menjëhershëm. Llogaritja e pensioneve të punës varet nga mënyra sesi llogariten pensionet bazë dhe nga mënyra sesi përcaktohen shumata. Sigurisht që nivelet e pensioneve të punës varen nga përqindja e totalit (fiktiv) të pensionit të llogaritur nga sistemi i pensionit bazë.

Duke qenë se masa e pensionit merret vesh gjatë periudhës kualifikuese është e mundur të llogariten kostot dhe teknika më e mirë e financimit ndoshta do të ishte ajo e financimit paraprak.

Në rast se sistemi shtetëror i pensionit ndryshohet në një masë të tillë që niveli i përfitimeve në sistemin shtesë do të duhet të ulet apo të ngrihet, modeli i koordinimit neto mund të përbëjë një problem. Një pjesë e pensionit të punës do të duhet të zëvendësohet nga pensioni i shtetit ose anasjelltas. Një rregullim i tillë mund të duhet të bëhet në mënyrë graduale. Me modelin e koordinimit bruto kjo është më e thjeshtë, duke qenë se rregullimi apo përshtatja bëhet automatikisht. Niveli bruto mund të mbetet i njëjti dhe pensioni shtetëror i ndryshuar do të llogaritet për një përqindje më të madhe apo më të vogël të totalit të pensionit, sipas rastit.

Me përjashtim të aspekteve të diskutuara më sipër, vlen të theksohet se modeli i koordinimit bruto është shumë më i vështirë për t'u zbatuar, për sa i takon rregullimit dhe administrimit, sesa modeli i koordinimit neto. Ka nevojë për parashikimin e rregullave për llogaritjen e shumave individuale që duhet të zbriten, si edhe duhet të përcaktohen procedura për mbledhjen e të dhënave individuale mbi pensionet bazë shtetërore.

## 6.6. Sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues apo financim paraprak?

Financimi i pensioneve ishte një nga temat kryesore të pjesëve 6.1 dhe 6.2. Për arsye historike dhe thjesht për shkak se shteti është në gjendje të premtojë pensione pa financime paraprake, pjesa më e madhe e vendeve i financojnë pensionet e shërbimit civil përmes sistemit të bazuar në numrin e kontribuuesve

ekzistues. Kjo pasqyron këndvështrimin e pensioneve si fitime të zgjeruara. Megjithatë, tendenca në Europën Perëndimore sot është drejt një elementi në rritje të financimit paraprak edhe për pensionet e shërbimit civil.

Sistemet e bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues ofrojnë disa avantazhe për periudhën afatshkurtër, duke qenë se kostot nuk duhet të paguhen kur linden por mund të shtyhen për më vonë. Në rastet kur prezantohet një skemë e re pensioni, mund të ishte tunduese që ajo të zbatohet me një hap më të shpejtë nga ç'do të ishte e mundur po qe se do të financohej plotësisht. E njëjta gjë aplikohet kur vendoset të përmirësohen kushtet e pensionit. Në këtë rast sistemet e bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues mund t'u japin brezit më të vjetër përfitime të cilat atyre nuk u takojnë.

Momentin që përcaktohet një sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues ndryshimi për të kaluar në një sistem me financim paraprak krijon një stres të madh mbi ekonominë. Për më shumë se një brez, sistemi do të rëndohet nga dy grupe kostosh, d.m.th. kostoja e pagesës së pensioneve dhe kostoja e akordimit të fondeve për pagesat në të ardhmen.

Një avantazh tjetër afatshkurtër i sistemeve të bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues është që është më e thjeshtë të ndryshohen kushtet dhe përfitimet e pensionit dhe efekti i tyre është i menjëhershëm. Sistemi i financimit nuk përbën pengesë. Kjo ka të bëjë jo vetëm me përmirësimet, por edhe me ndryshimet për më keq. Sipas këtij sistemi, një e rënë e lapsit mund të privojë punëmarrësit nga përfitime të cilat ata mendonin se u takonin/i kishin fituar. Situata është komplet e ndryshme me sistemet me financim paraprak. Këto sisteme janë më të qëndrueshme dhe kanë më shumë gjasa t'i mbajnë premtimet.

Ky është një aspekt i rëndësishëm i zgjedhjes midis teknikave të financimit që jo gjithmonë merr vëmendjen që i takon. Kur shteti u premtton punonjësve të tij përfitime të reja, sigurisht që ata kanë tendencën normale të besojnë që shteti do ta mbajë premtimin. Megjithatë, përvoja ka treguar që jo gjithmonë ka ndodhur kështu dhe ndryshimet e ardhshme në skemat e sotshme të pensionit, që në shumë raste janë bujare, për shkak të barrës së shtuar mbi popullatën aktive, do të përfshijnë ndryshime për më keq.

Premtimet për pensione mbi bazën e përfitimeve nëpërmjet pagesave bruto financohen më mirë nga një sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, duke qenë se shumatat e përfitimit pas zbritjes të pensionit bazë janë të njohura gjatë të gjithë periudhës së kualifikimit. E njëjta gjë mund të thuhet për të drejtat e kushtëzuara të pensionit. Financimi paraprak nuk rekomandohet duke qenë se ndoshta nuk do të duhet asnjëherë të bëhet asnjë pagesë.

### **6.6.1. Kontributet**

Pensionet e financuara paraprakisht automatikisht mprehin ndërgjegjen në lidhje me kostot. Ndryshimet e kushteve të pensionit përfshijnë pasojat të menjëhershme për ata që duhet të mbartin kostot. Sistemi me financim paraprak ka një ndikim të shëndoshë kufizues mbi pensionet në kuptimin më të mirë.

E kundërta është e vërtetë për sistemet e bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues. Përfitimet e përmirësuara kanë ndikim tek kostot vetëm në një kohë të largët. Megjithatë është plotësisht e mundshme që me një sistem të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues të llogariten kostot e punëmarrësve aktivë në plotësimin e kriteve për përfitim pensioni dhe të ndryshohen këto kosto për punëdhënësin. Teknika e saktë është llogaritja e totalit të detyrimeve të punëdhënësve për pensionet si borxh për punëmarrësit aktualë dhe ata të ardhshëm. Ky borxh duhet të llogaritet në përputhje me parimet aktuale për vlerën aktuale të kapitalizuar të përfitimeve të shtuara të pensionit. Kostot do të jenë për pasojë në funksion të ndryshimeve të pasiveve për pensionet. Kjo procedurë është e përshtatshme në rastet kur punëdhënësi është shteti. Kjo ka avantazhin plus që njihet/dihet dhe mund të regjistrohet totali i detyrimeve të pensioneve shtetërore ndaj punonjësve të vet aktualë dhe të ardhshëm.

Dallimi thelbësor midis sistemit me financim paraprak dhe atij të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues të përshkruar më lart, ku llogariten detyrimet për pensionet është që në një sistem me financim paraprak kapitali i pensionit është i përcaktuar në mënyrë të pavarueshme për pensionet në fjalë. Në kuadrin e një sistemi të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, pavarësisht nga fakti nëse ka ndonjë rezervë, personave që u takon pension nuk kanë garanci që do t'i marrin përfitimet të cilat ata mendojnë se u takojnë. Garancia e tyre më e mirë është në rast se kapitali i pensioneve investohet në sektorin jo publik dhe nëse ata vetë mund të ndikojnë në menaxhimin e tij. Ka disa shembuj në Europën Perëndimore

të fondeve të pensioneve apo institucioneve të ngjashme ku kapitali i rezervuar për skemat e pensionit për nëpunësit civilë menaxhohet nga përfaqësues të punëdhënësve dhe punëmarrësve. Në rast se konsiderohet me rëndësi për arsye të financave publike, rregullat për investimet mund të përcaktojnë që një përqindje e caktuar e kapitalit të pensionit duhet të investohet në letra me vlerë të emetuara nga shteti.

Pavarësisht nga metoda e përdorur për llogaritjen e kostove të pensionit është një avantazh në rast se ato i ngarkohen institucionit në të cilin janë të punësuar personat e mbuluar nga skema e pensionit. Kjo do t'i bënte ata që janë përgjegjës për këtë departament më të ndërgjegjshëm për kostot dhe do të bëhej e mundur të sigurohej që kostot të mos rriteshin. Procedura normale është që kostot e pensionit t'i ngarkohen të njëjtit buxhet si për rrogat. Buxhetit duhet t'i zbritet kontributi për pensione që i korrespondon alokimeve apo kostove të llogaritura të lartpërmendura.

Nëpunësit civilë shpesh paguajnë gjysmën apo një të tretën e kostove të tyre të pensionit. Në rast se ata përjashtohen nga sistemi i pensionit bazë dhe ata që mbulohen nga ky sistem paguajnë kontribute individuale, atëherë nëpunësit civilë duhet të paguajnë gjithashtu kontribute të ngjashme në skemën e pensionit për shërbimin civil. Për efekt krahasimi është avantazh në rast se parime të ngjashme aplikohen si për sektorin privat, ashtu edhe për atë publik. Kontributet individuale të llogaritura në përputhje me parimet aktuariale kanë vlerën e shtuar që i bëjnë punonjësit të ndërgjegjshëm për kostot aktuale.

Në rastin e premtimeve për pensione mbi bazën e kontributeve, kontributet për pension janë pjesë integrale e sistemit. Rrjedhimisht, rruga e duhur është investimi i kontributeve në një fond, por është gjithashtu e mundur që të regjistrohen të drejtat e shtyra të pensionit në llogari. Një sistem me financim paraprak mund të kombinohet me kursimet vullnetare brenda institucionit që është përgjegjës për menaxhimin e fondit. Ia vlen apo nuk ia vlen kjo, varet nga masa e pensioneve, por gjithashtu edhe nga prania e skemave të tjera personale të pensioneve me kushte të favorshme. Avantazhi i skemave të kursimeve vullnetare të menaxhuara nga i njëjti institucion është që ato duhet të sigurojnë rregullime të thjeshta për kursimet që garantojnë rezultat të kënaqshëm dhe të sigurt me kosto të ulët.

## 7. ADMINISTRIMI

Administrimi i pensioneve të punës varet nga modeli i hartimit të skemës së pensionit. Në përgjithësi, ai ka të bëjë me mbledhjen dhe regjistrimin e të dhënave mbi të ardhurat për pensionin, llogaritjen e kontributeve dhe përfitimeve, rregullimin dhe caktimin e përfitimeve, mbledhjen e kontributeve dhe llogaritjen e kontributeve dhe asetëve të pensionit. Llogaritjet mund të përfshijnë metoda aktuariale. Në rastin e pensioneve me financim paraprak ekziston gjithashtu detyra e menaxhimit të kapitalit të pensionit. Gjithashtu, administratorët zakonisht kanë detyrë të informojnë anëtarët për kushtet e pensionit dhe t'iu ofrojnë informacionin e duhur individëve. Hollësitë administrative ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme në varësi të faktit nëse premtimet janë për pensione mbi bazë të përfitimeve apo të kontributeve, nëse përfitimet bazohen tek rroga e fundit apo tek të ardhurat gjatë të gjithë periudhës së punësimit dhe nëse janë të financuara përmes sistemit me financim paraprak ose përmes sistemit të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues.

Është e pamundur të bëhet një përgjithësim se cila zgjidhje është më e thjeshtë për t'u administruar, sepse varet nga përzierja specifike e alternativave të zgjedhura. Kështu p.sh., premtimet për pensione mbi bazën e kontributit janë të thjeshta për t'u administruar, por e njëjta gjë mund të thuhet edhe për pensionet mbi bazën e përfitimeve që bazohen në rrogën e fundit dhe financohen nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues. Megjithatë, administrimi në këto raste është komplet i ndryshëm. I pari është praktikisht skema për kursime tradicionale për pensionet, ndërsa i dyti kërkon llogaritje që duhen bërë kur nisnin pagesat për pensionet.

Do të ishte mirë që pensionet për shërbimin civil të administroheshin nga një organ qendror. Ky organ duhet të përgjigjet përpara atyre që vendosin për kushtet e pensionit, si edhe duhet të jetë i pavarur nga institucionet ku janë të punësuar nëpunësit civilë. Një administrim në nivel qendror garanton siguri juridike dhe trajtim të barabartë. Teknologjia moderne e informacionit bën të mundur trajtimin e vëllimeve të mëdha me racionalitet dhe besueshmëri. Kjo është veçanërisht e rëndësishme kur futen në lojë skema të reja pensionesh.

Menaxhimi i kapitalit, në rastet kur ndodh, nuk duhet të jetë përgjegjësi e administrimit. Në rast se kapitali i pensionit vihet nën menaxhim për pensionet mbi bazën e kontributeve, menaxhimi i tij është shumë i rëndësishëm për shumën e përfitimit që mund të paguhet. Personat që përfitojnë nga këto përfitime duhet të kenë të drejtën e fjalës, ose së paku një farë mundësie kontrolli në lidhje me menaxhimin e kapitalit. Kjo çështje është diskutuar edhe diku tjetër.

## 8. VËSHTRIM I PËRGGJITSHËM NË DISA VENDE

Më poshtë vijon një përshkrim i shkurtër i sistemeve të pensionit të shërbimit civil në pesë vende të Europës Perëndimore. Kjo përzgjedhje nuk është bërë për shkak se sistemet e këtyre vendeve konsiderohen si shembuj të ndonjë rëndësie apo vlere të veçantë. Të gjitha këto vende kanë një historik të gjatë dhe ndofta sot do të ishin ndryshe në rast se do të ishte e mundur të kryheshin reforma gjithëpërfshirëse. Ka sisteme të tjera në vende të tjera brenda dhe jashtë Europës, në veçanti ato sisteme që janë hartuar kohët e fundit, që janë po kaq interesante, në mos më shumë.

### 8.1. Franca

#### 8.1.1. *Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë*

Nëpunësit civilë (funksionarët) në Francë nuk mbulohen nga asnjëra prej skemave bazë të pensionit shtetëror siç mbulohen punonjësit e tjerë publikë. Skema e posaçme për nëpunësit civilë — dhe ushtarakët — e ashtuquajtur në gjuhën frënge *le Code des Pensions Civiles et Militaires de retraite* (Kodi për pensionet civile dhe ushtarake) (CPCM) është rrjedhimisht gjithashtu një skemë bazë. Në këtë përmbledhje, dispozitat e veçanta për ushtarakët nuk do të përdoren si shpjegim për nëpunësit civilë.

Punonjësit publikë që nuk e kanë statusin e nëpunësit civil mbulohen nga një skemë e posaçme suplementare, e quajtur IRCANTEC, që është shumë e ngjashme me marrëveshjet/kontratat e sektorit privat, AGIRC dhe ARRCO.

Të dyja skemat e sektorit publik janë të detyrueshme brenda gamës së tyre përkatëse.

#### 8.1.2. *Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension*

Një punonjës civil duhet të ketë 15 vjet punë, e shumta deri në moshën e daljes në pension, përpara se ai të plotësojë kriteret për të marrë përfitimet e pensionit të pleqërisë sipas CPCM. Për pensionin e invaliditetit nuk ka kërkesa për kohën e punës. Në rast se nëpunësi nuk plotëson kriteret në fjalë, atëherë ai nuk mbulohet nga skema bazë e pensionit shtetëror dhe ai suplementar IRCANTEC.

Mosha e përgjithshme e daljes në pension është 60 vjeç, por me mundësinë e qëndrimit në punë deri në moshën 65 vjeçare.

#### 8.1.3. *Llogaritja e pensionit të pleqërisë*

Premtimi i shtetit për pensione për nëpunësit e vet civilë përkufizohet si përfitim. Baza e llogaritjes është rroga e fundit, d.m.th. rroga bazë sipas shkallës duke përfshirë bonuse dhe dëmshpërblime të tjera individuale, që është paguar në vazhdimësi për së paku gjashtë muajt e fundit të punësimit në fjalë përpara përfundimit të tij.

Bonuset dhe dëmshpërblimet përfaqësojnë mesatarisht 20 përqind të shpërblimit në total. Duke qenë se këto të ardhura nuk merren në konsideratë për pensionin sipas skemës CPCM ka një investim të konsiderueshëm në fonde private të pensioneve, disa prej të cilave menaxhohen nga sindikatat e nëpunësve publikë.

Pensioni CPCM fitohet në masën 2 përqind të rrogës së fundit për vit pune deri në maksimum 37.5 vjet. Kjo siguron një përfitim të plotë pensioni prej 75 përqind të rrogës së fundit. Në disa raste, për shkak të rrethanave familjare apo natyrës së punës, bonuset jepen në formën e viteve shtesë që e risin pensionin në një maksimale prej 80 përqind.

Nuk është e mundur të merren në konsideratë punësimet e mëparshme të mbuluara nga skema të tjera pensioni, me disa përjashtime që lidhen me sektorin publik. Madje gjithashtu nuk është e mundur të transferohen të drejtat e pensionit në skemën CPCM.

Duke qenë se skema CPCM është skemë bazë, ajo përmban kushte për pensionin minimal. Në rast se punëmarrësi ka 25 vjet pune e lart, përfitimi është i përcaktuar tek 64 000 FF në vit. Në rast se periudha e viteve të punës është 15 — 25 vjet, përfitimi minimal është i barabartë me 4 përqind të kësaj shume për



vit pune.

Parashikimet për pension për pjesën tjetër të sektorit publik, skema e përgjithshme shtetërore dhe IRCANTEC-u përbëjnë një krahasim interesant. Baza e llogaritjes aktualisht është 12 vjetët më të mirë (të indeksuar), por çdo vit i ri kalendarik do të shtojë një vit derisa 25 vjetët më të mira do të shërbejnë si bazë në vitin 2008 — kështu do të merren më shumë të ardhurat përgjatë gjithë periudhës së punësimit sesa paga e fundit.

#### **8.1.4. *Pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar)***

Nëpunësit civilë kanë të drejtë të përfitojnë pension invaliditeti nga skema CPCPM, pavarësisht nga mosha dhe vitet e punës. Përfitimi llogaritet njësoj si për pensionin e pleqërisë, që do të thotë që do të merren në konsideratë vetëm vitet e shërbimit efektiv. Në rast se invaliditeti është si rezultat i punës që ka bërë individi, atëherë atij i paguhet një pagesë fikse periodike.

Skema CPCPM e pensioneve siguron pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes për gratë dhe burrat e mbetur të ve, kur këta kanë qenë të martuar së paku dy vjet përpara fundit të shërbimit apo kur kanë një fëmijë midis tyre dhe për fëmijët deri në moshën 21 vjeçare. Pensioni që merr një grua që ka mbetur e ve është i barabartë me 50 përqind të pensionit të pleqërisë që i takonte të ndjerit. Në rast se personi më pas martohet sërish, apo në rast të një bashkëjetese, pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes anulohet. Pensioni familjar kërkon që burri që ka mbetur i ve të ketë mbushur moshën 60 vjeç. Llogaritja bëhet në të njëjtën mënyrë si llogaritja për pensionin e një gruaje që ka mbetur e ve, por ka disa kufizime të caktuara në lidhje me shumën e përfitimit. Pensioni i jetimit arrin në 10 përqind të pensionit të pleqërisë.

#### **8.1.5. *Përfundimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës***

Në rast se nëpunësi civil largohet nga puna përpara se të ketë mbushur 15 vjet punë, të drejtat e tij për pension do të transferohen dhe do të llogariten sipas skemës bazë të pensionit shtetëror dhe IRCANTEC-ut. Në rast se personi ka punuar për 15 vjet dhe largohet pa mbushur moshën e daljes në pension, ai gëzon të drejtën e pensionit të shtyrë që do të paguhet pasi të mbushë moshën 60 vjeç. Në rast se nëpunësi ka status “aktiv” (shih paragrafin tjetër) ai do të përfitojë pensionin e shtyrë nga mosha 55 vjeçare. Vlera e të drejtave të pensionit ruhet përmes së njëjtës lidhje me pagat e sektorit publik.

Nuk është e mundur - dhe ndoshta edhe as e dëshirueshme - që një ish nëpunës civil të transferojë të drejtat e tij të pensionit CPCPM në një skemë tjetër pensionesh.

#### **8.1.6. *Pagesa e përfitimeve dhe dalja e parakohshme në pension***

Personeli me status “aktiv”, d.m.th. puna e të cilit mbart rrezik të veçantë apo që shkakton lodhje dhe tension të jashtëzakonshëm (policët, doganierët, arsimtarët etj.) mund të dalin në pension dhe t’iu fillojë pensioni menjëherë në moshën 55 vjeçare.

Nëpunëset civile që janë nëna me tre fëmijë mund të dalin në pension sapo të mbushin 15 vjet punë, pavarësisht nga mosha.

Përfitimet nga skema e pensionit CPCPM përmirësohen automatikisht në të njëjtën kohë kur rishikohen edhe pagat për stafin aktiv. Rrjedhimisht, negociatat për pagat ndikojnë tek pensionistët njësoj si për personelin aktiv.

#### **8.1.7. *Legjislacioni, financimi dhe administrimi***

Sistemet e pensionit për nëpunësit publikë janë të garantuara në Kushtetutën franceze. Skema CPCPM për nëpunësit civilë është në ligj dhe mbështetet në nocionin e fitimeve/të ardhurave të zgjeruara nga buxheti i shtetit.

Skema financohet drejtpërdrejt nga buxheti i shtetit përmes taksave, pa financime për pagesat e përfitimeve të ardhshme. Nëpunësi civil paguan një kontribut prej 7.85 përqind të pagës së tij bruto, që nuk ndikohet nga shpenzimet për pensionin. Ai shihet si një burim për buxhetin e përgjithshëm. Kjo do të thotë që situata aktuale me pakësime në personelin e shërbimit publik i bën kostot e pensionit të duken si

një barrë e shtuar mbi buxhetin. Kostoja totale e skemës CPCM për nëpunësit civilë parashikohet tek 33 përqind e shumës së pagës.

Pensionet e nëpunësve civilë trajtohen nga drejtoria e pensioneve në secilën ministri apo administratë dhe paguhet nga Thesari francez përmes Shërbimit të Pensionit, me zyra në Nantë. Përgjegjësia për rregullat dhe rregulloret i takon Ministrisë së Shërbimit Publik, Drejtoria e Përgjithshme e Administratës dhe Funksioneve Publike (*Direction Générale de l'Administrimi et de la Fonction Publique (DGAFP)*, në Paris.

### **8.1.8. Reformimi i skemës së pensionit**

Kërkesa për 37.5 vjet pune për të përfitur pension të plotë 75 përqind ndofta do të shkojë në 40 vjet. Përveç kësaj nuk parashikohen ndryshime të tjera madhore në të ardhmen e afërt.

## **8.2. Gjermania**

### **8.2.1. Sistemi aktual i pensioneve për nëpunësit civilë**

Nëpunësit civilë në nivel federal, të shtetit dhe autoritetet vendore në Gjermani me status të posaçëm që përfshin një pozicion të përhershëm (Beamten) ndryshe nga nëpunësit e tjerë publikë janë të përjashtuar nga skemat e pensionit shtetëror bazë. Skema e posaçme për këta nëpunës civilë dhe për ushtarakët e përfshirë në *Beamtenversorgungsgesetz, BeamtVG* është rrjedhimisht gjithashtu një skemë bazë.

Nëpunësit publikë që nuk e gëzojnë statusin e nëpunësit civil mbulohen nga skema e pensionit shtetëror bazë sipas së cilës llogariten të ardhurat gjatë të gjithë periudhës së punësimit, përveç një skeme të posaçme suplementare të bazuar në marrëveshje kolektive.

Skema suplementare ka për qëllim sigurimin e të njëjtave përfitime si skema shtetërore BeamtVG për nëpunësit civilë, duke përfshirë pensionin bazë të shtetit.

### **8.2.2. Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension**

Një nëpunës civil duhet të ketë së paku pesë vjet punë, maksimumi deri në mbushjen e moshës së daljes në pension, përpara se të plotësojë kushtet për përfitim pensioni *BeamtVG*. Në rast se nëpunësi nuk e plotëson këtë kusht deri momentin që largohet nga shërbimi aktiv, vitet e tij si nëpunës civil do të sigurohen në kuadrin e skemës të pensionit shtetëror bazë.

Mosha e përgjithshme e daljes në pension është 65 vjeç, por është e mundur që personi të qëndrojë në shërbimin civil deri në moshën 67 vjeç. Ka disa pozicione që dalin në pension në moshën 60 vjeç, si p.sh. personat që punojnë në polici apo zjarrfikësit.

### **8.2.3. Llogaritja e pensionit të pleqërisë**

Pagesa e pensionit *BeamtVG* përkufizohet si përfitim. Baza e llogaritjes është rroga e fundit, d.m.th. rroga e fundit që është paguar në mënyrë të vazhdueshme për së paku dy vjet përpara daljes në pension.

Pensioni *BeamtVG* fitohet që nga mosha 17 vjeç në masën 1.875 përqind të rrogës së fundit për vite pune deri me mbërritjen e maksimumit prej 40 vjetësh. Kjo e bën një përfitim të pensionit të plotë të pleqërisë në moshën 65 vjeç tek 75 përqind e rrogës së fundit. Në rast se nëpunësi civil punon me kohë të pjesshme, vitet llogariten në mënyrë proporcionale.

Është e mundur deri në një farë mase që të konsiderohen vitet jashtë sektorit të shërbimit civil për një pension *BeamtVG*. Në përgjithësi, që vitet të merren në konsideratë ato duhet të kenë pasur një farë rëndësie për punësimin në shërbimin civil.

Për të shmangur mbikompensimin, ka rregulla në lidhje me kufijtë maksimalë për totalin e përfitimit të pensioneve për nëpunësin civil.

Duke qenë se skema e shërbimit civil është një skemë bazë, ajo përmban parashikime për pensionin minimal. Shuma e pensionit është 2 200 DEM në muaj, ose në rast se është më e lartë është 35 përqind e rrogës së fundit.

#### **8.2.4. *Pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar)***

Nëpunësi civil gëzon të drejtën e një pensioni invaliditeti, pas lirimimit nga detyra, në rast se ai nuk është më në gjendje të kryejë detyrën e tij dhe është e pamundur që atij t'i gjendet një vend tjetër pune. Nëpunësi duhet të jetë i përgatitur t'u nënshtrohet masave rehabilituese. Përfitimi llogaritet mbi bazën e rrogës së fundit të nëpunësit dhe vitet e punës plus, në masën 2/3 të viteve që mbeten deri në moshën 60 vjeçare.

Skema e pensionit *BeamtVG* parashikon gjithashtu pension për humbjen e mbajtësit të familjes për gratë e mbetura të veja dhe burrat e mbetur vejanë, si edhe për fëmijët e një personi që është pjesëmarrës i skemës. Shuma e përfitimit të pagesave për gratë/burrat e mbetur të ve arrin deri në 60 përqind të pensionit të pleqërisë ose, në rast vdekjeje kur personi është ende në marrëdhënie pune, 60 përqind e pensionit të invaliditeti që do t'i kishte takuar nëpunësit civil. Përfitimi për jetimët arrin deri në 12 përqind të pensionit të të ndjerit ose në rast se të dy prindërit kanë vdekur 20 përqind.

#### **8.2.5. *Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshim i vendit të punës***

Në rast se pas mbarimit të punësimit, nëpunësi civil nuk gëzon të drejta për pension pleqërie apo invaliditeti ai do të sigurohet në mënyre retroaktive/ me prapaveprim në skemën e pensionit shtetëror bazë. Nuk ka pension të shtyrë *BeamtVG*.

#### **8.2.6. *Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm***

Nëpunësit civilë mund të dalin në pension duke nisur nga mosha 62 vjeç, me dëshirën e tyre, pa ndonjë arsye të veçantë. Pensioni i pleqërisë në këtë rast do të ulet në masën 3.6 përqind për çdo vit për dalje të parakohshme në pension. Kufiri i moshës për daljen në pension shpejt do të rritet në 63 vjeç. Personat me aftësi të kufizuara mund të dalin në pension me dëshirën e tyre në moshën 60 vjeç.

Të gjitha përfitimet e pensionit rivlerësohen me indeksin e kostos së jetesës dhe rritjet e pagave në sektorin publik. Rregullimi apo përshtatja nuk është automatik, por garantohet përmes një ligji të posaçëm.

#### **8.2.7. *Legjislacioni, financimi dhe administrimi***

*BeamtVG* miratohet me ligj dhe bazohet në nocionin që punonjësit publikë mbajnë përgjegjësi për mbështetjen e nëpunësve civilë deri në fund të jetës së tyre.

Skema financohet në mënyrë të drejtpërdrejtë nga taksat e buxhetit federal dhe atij të shtetit, pa financime për pagesat e përfitimeve të ardhshme. Nëpunësi civil nuk paguan kontribut tjetër përveç këtij, kur paga e tij është fikse merren në konsideratë kostot e të drejtave të pensionit *BeamtVG*. Për pjesën tjetër të tregut të punës, punëmarrësit paguajnë një kontribut prej afërsisht 9 përqind të pensionit shtetëror bazë.

Pensionet e nëpunësve civilë menaxhohen nga administrata federale (*Bundesverwaltung*) dhe administrata e secilit shtet (*Landesverwaltung*). Përgjegjësia për rregullat dhe rregulloret i takon Ministrisë së Brendshme (*Bundesministerium des Innern*) në Bon.

#### **8.2.8. *Reformimi i skemës së pensioneve***

Në vitin 1992 u bënë disa modifikime me qëllim uljen e kostove të rënda të skemës *BeamtVG* të pensionit. Aktualisht, qeveria po merr në konsideratë efektet që mund të vijnë nga ndryshimi i strukturës moshore. Parashikohet të ketë ndryshime të tjera të skemës *BeamtVG* në të ardhmen, me qëllim zbutjen e efekteve të barrës në rritje të pensioneve.

## **8.3. Holanda**

### **8.3.1. Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë**

Nëpunësit civilë në Holandë kanë të drejtën e një pensioni shtetëror bazë me shumë fikse nga AOW, që është Ligji i Përgjithshëm për Pensionin e Pleqërisë. Pensioni bazohet në pagën minimale dhe llogaritet si përqindje e viteve midis 15 dhe 65 vjet që një person ka qenë banor rezident në Holandë. Për personat që janë vetëm (beqarë), pensioni i pleqërisë është 70 përqind i pagës minimale; për çiftet, secili ka të drejtën e 50 përqind të pagës minimale.

Skema e posaçme për nëpunësit civilë dhe punonjësit e tjerë në sektorin publik holandez është skema suplementare e AOW-së. Duke nisur që nga muaji janar i vitit 1996, skema quhet *Pensionenreglement Stichting Pensionenfonds ABP*. Pjesëmarrja është e detyrueshme për të gjithë punonjësit e sektorit publik, me përjashtim të ushtarakëve dhe zyrtarëve të lartë publikë që janë subjekt i skemave të tjera suplementare të pensionit.

### **8.3.2. Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension**

Nuk ka kërkesa minimale për të qenë anëtar i një skeme pensioni për nëpunësit publikë, apo për të përfituar nga përfitimet e skemës.

Mosha e përgjithshme për daljen në pension për të përfituar pension të plotë pleqërie nga skema AOW bazë, si edhe nga skema për pension suplementar ABP është 65 vjeç. Megjithatë, është e mundur të dilet në pension edhe më vonë se kjo moshë.

### **8.3.3. Llogaritja e pensionit të pleqërisë**

Premtimet për pension që u bëhen nëpunësve civilë janë për pensione bazuar në përfitime të përcaktuara. Baza e llogaritjes është rroga e fundit, d.m.th. rroga në vitin kalendarik përpara datës së daljes në pension. Në rastin e një pune me kohë të pjesshme baza është rroga që nëpunësi do të kishte marrë po të kishte punuar në një vend pune me kohë të plotë.

Për shkak se nëpunësit i takon gjithashtu edhe një pension bazë shteti, nga rroga e pensionueshme zbritet i ashtuquajtimi privilegj. Privilegji, e drejta e posaçme rrjedh nga e drejta për pension AOW.

Pensionin ABP jepet në masën 1.75 përqind të rrogës së fundit për vit të plotë pune qysh nga mosha 25 vjeç. Kjo e bën masën e pensionit maksimal në moshën 65 vjeçare 70 përqind të rrogës së fundit, duke përfshirë pensionin AOW. Në rast se nëpunësi civil punon me kohë të pjesshme, vitet e pensionit llogariten në proporcion me pagën aktuale krahasimisht me pagën me kohë të plotë.

Numri i viteve mund të rritet në rast se individi lëshon të drejtat e pensionit të fituara në një punë tjetër në këmbim të një pagese transferte në fondin e ABP-së. Fondi përcakton vitet shtesë që do të kreditohen nga shumata e transferuar e kapitalit.

Në rast të një ndryshimi thelbësor në karrierën në shërbimin civil, parimi i rrogës së fundit modifikohet. Në rastin e një ndërprerjeje të shërbimit me më shumë se një vit, një rritje e pagës me më shumë se 25 përqind ose një ulje e pagës me më shumë se pesë përqind, që nga ajo datë llogaritet një pension më vete. Pensioni më vete indekskohet në përputhje me zhvillimet e pagave për punonjësit e sektorit publik.

### **8.3.4. Pensioni i invaliditetit dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (pensionin familjar)**

Nëpunësi civil gëzon të drejtën e pensionit të invaliditetit, pas lirimimit nga detyra, në rast se ai është përgjithmonë i pamundur për të kryer punën e tij për shkak të sëmundjes apo aftësisë së kufizuar të tij. Përfitimi llogaritet mbi bazën e rrogës së fundit dhe shkallës së aftësisë së kufizuar, pavarësisht nga vitet e pensionueshme të punës.

Skema e pensionit ABP garanton gjithashtu pensione për humbjen e mbajtësit të familjes për gratë/burrat e mbetur të ve, si edhe për fëmijët e pjesëmarrësit në skemë. Masa e përfitimit të pensionit për burrat/gratë të mbetur të ve arrin në 5/7 pjesë nga pensioni i pleqërisë që i takon pjesëmarrësit të skemës, apo që do të takonte me të mbushur moshën 65 vjeçare.

Përfitimi për jetimët që paguhet deri në moshën 21 vjeç arrin deri në 1/7 apo 2/7 pjesë të pensionit të pleqërisë, në varësi të faktit nëse jetimi e ka apo jo një prind që përfiton nga pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes.

### **8.3.5. Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës**

Në rast se një nëpunës largohet nga sektori publik përpara se të mbushë moshën për pension, ai shndërrohet në pjesëmarrës “i fjetur” i skemës ABP të pensionit. Të drejtat e pensionit që ai ka akumuluar përcaktohen dhe indeksohen për pagën derisa ai të mbushë moshën 65 vjeçare dhe të përfitojë pension pleqërie.

Në rast se pjesëmarrësi hyn në një punë të re dhe rrjedhimisht bëhet pjesëmarrës në një skemë tjetër pensioni, ai mund të aplikojë për transferimin e të drejtave të tij për pension ABP në fondin e tij të ri të pensionit. Në këtë rast, fondi ABP llogarit shumën që do të transferohet.

### **8.3.6. Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm**

Sipas rregulloreve të posaçme të përkohshme, apo të ashtuquajturat skema VUT, nëpunësit civilë mund të dalin në pension përpara se të mbushin moshën e daljes në pension dhe të marrin një pagesë të menjëhershme të një përfitimi të veçantë deri sa të mbushin 65 vjeç. Aktualisht, rregulloret e bëjnë të mundur një gjë të tillë që nga mosha 61 vjeç në rast se nëpunësi ka 40 vjet punë. Ka plane për zëvendësimin e skemave VUT me një moshë elastike për daljen në pension midis moshës 62 dhe 67 vjeç.

Vlerat e pensionit ABP ruhen përmes indeksimit të pagës, në përputhje me zhvillimet e pagave për nëpunësit e sektorit publik.

### **8.3.7. Legjislacioni, financimi dhe administrimi**

Deri tani, skema ABP e pensionit ka qenë subjekt i një ligji të parlamentit holandez të quajtur *Algemeen burgerlijke pensioenwet*. Duke nisur nga muaji janar i vitit 1996, skema bazohet në një marrëveshje të quajtur *Pensioenovereenkomst* midis Ministrit të Punëve të Brendshme dhe sindikatave që përfaqësojnë punonjësit e sektorit publik.

Skema ABP financohet përmes skemës së financimit paraprak. Punëdhënësi paguan një kontribut të llogaritur mbi bazën e pagës për pensionin. Në vitin 1993, kjo përqindje ishte 8.8%.

Edhe punonjësi duhet të paguajë kontribut. Masa e kontributit llogaritet mbi bazën e pagës së pensionit minus shumën e të drejtës së posaçme, privilegjit. Tek shuma e mbetur, punonjësi paguan 10.1 përqind. Në rastet kur nëpunësi është nën 25 vjeç, ai paguan një prim risku prej 0.6 përqind kundrejt aftësisë së kufizuar apo vdekjes.

Pasivet për pensionet e fondit ABP janë të financuara plotësisht. Totali i aktiveve që administrohen nga fondi që mbulon afërsisht 1 milionë nëpunës publikë në vitin 1992 ishte afërsisht 82 miliardë ECU. Kjo e bën ABP-në një ndër fondet më të mëdha të pensioneve në Europë.

Zbatimi dhe administrimi i skemës së pensionit ABP bëhet nga fondi, i cili ndodhet në Heerlen. Duke filluar që nga janari i vitit 1996, fondi do të ndryshojë nga të qenit një institucion publik juridik në një subjekt privat juridik. Bordi i fondit ABP do të përbëhet nga anëtarë të caktuar nga punëdhënësit shtetërorë dhe sindikatat.

### **8.3.8. Reformimi i skemës të pensionit**

Nuk parashikohen ndryshime thelbësore përveç kalimit të skemës ABP të pensionit nga një institucion publik në një institucion privat juridik.

## **8.4. Suedia**

### **8.4.1. Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë**

Nëpunësit civilë në Suedi mbulohen nga skema e zakonshme e pensionit shtetëror, që mbulon të gjithë popullatën. Aktualisht, skema po kalon përmes një procesi të thellë reformimi. Skema e reformuar e pensionit do të hyjë në fuqi në janar të vitit 1997 dhe do të ketë efekt tek pagesat për pensionet që nga janari i vitit 2000. Sa më i ri në moshë të jetë personi, një pjesë gjithnjë e më e madhe e pensionit të tij do të llogaritet në përputhje me reformën.

Skema e posaçme për nëpunësit civilë dhe punonjësit e tjerë të sektorit publik është plotësuese për skemën e pensionit të shtetit. Skema quhet *Pensionsplan för arbetstagare hos staten m fl, PA-91*. Pjesëmarrja është e detyrueshme për të gjithë nëpunësit publikë, me përjashtim të ushtarakëve dhe punonjësve të sektorit të pushtetit vendor, të cilët janë subjekt i skemave të tjera suplementare të pensionit. Skema PA-91 është hartuar si shtesë për skemën e pensionit të pleqërisë, që do të thotë se do të transformohet në përputhje me skemën e reformuar brenda disa vjetësh.

Pjesa thelbësore e të gjithë pensionit vjen nga skema e pensionit shtetëror. Prandaj, në këtë kumtesë do të flasim për atë skemë, si edhe për skemën PA-91.

### **8.4.2. Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension**

Nëpunësit civilë bëhen anëtarë të skemës suplementare PA-91 qysh nga fillimi i punës së tyre, për sa kohë që ata kanë mbushur moshën 18 vjeç e lart dhe baza e viteve të punës nuk është më pak se 40 përqind.

Për të përfituar PA-91 të plotë, mosha e daljes në pension është 65 vjeç. Është e mundur që personi të dalë në pension, me miratimin e punëdhënësit, pas moshës 65 vjeç dhe përpara asaj moshe, minimalisht në moshën 60 vjeç, duke përfituar pension të reduktuar pleqërie. Skema e pensionit për shërbimin publik përpara se të ekzistonte skema PA-91 kishte të përcaktuara moshën 60 dhe 63 vjeç si moshë e daljes në pension për disa profesione të caktuara, duke mbuluar afërsisht 50 përqind të të gjithë punonjësve. Sipas rregullave të përkohshme, personat që kishin të drejtën të dilnin në pension në vitin 1991 do të kenë të drejtë ta gëzojnë atë të drejtë për sa kohë që mbeten në të njëjtin vend pune.

Sipas skemës së reformuar të pensionit shtetëror nuk ka moshë specifike të daljes në pension, por mosha minimale për të përfituar pension pleqërie është 61 vjeç. Me qëllim llogaritjen e një pensioni “të zakonshëm” të pleqërisë, mosha 65 vjeç përdoret si mosha e fillimit.

### **8.4.3. Llogaritja e pensionit të pleqërisë**

Skema e reformuar e pensionit shtetëror mbështetet tek pensionet mbi bazën e kontributeve të përcaktuara. Pensioni i pleqërisë do të pasqyrojë të ardhurat e një pensioni gjatë të gjithë jetës.

18.5 përqind e gjithë të ardhurave që paguhet për pension nga mosha 16 vjeç e lart do të paguhet si kontribute në sistemin e pensionit të pleqërisë. Të ardhurat deri në një tavan të caktuar, aktualisht deri në 270 000 SEK në vit, do të mbartin të drejtat për pension. (Pak më shumë se 10 përqind e popullsisë aktive për punë ka të ardhura mbi këtë tavan). Përfitimet e sigurimeve shoqërore, si p.sh. përfitim për sëmundje dhe përfitim papunësie do të mbartin të drejtat për pension, si edhe vitet e kujdesit për fëmijët e vegjël në ngarkim dhe periudhën e shërbimit ushtarak.

Çdo individ do të ketë dy llogari për pensionet, një fiktive, të pretenduar ku pjesa më e madhe, 16.5 njësi përqindjeje e kontributeve do të regjistrohen dhe një llogari tjetër të vërtetë për njësitë e 2 përqindëshit që mbetet. Bilanci i llogarisë fiktive rivlerësohet çdo vit sipas indeksimit të pagës dhe llogaria reale akumulon sipas ecurisë së fondit që ka zgjedhur vetë individi.

Me daljen në pension, pensioni nga llogaria fiktive do të llogaritet kryesisht mbi bazën e mesatares së jetëgjatësisë në kohën e daljes në pension. Pensioni i financuar do të llogaritet vetëm mbi baza aktuariale, ndonëse me të njëjtat kushte si për burrat, ashtu edhe për gratë. Të dy pensionet mund të merren plotësisht ose pjesërisht, duke nisur minimalisht nga mosha 61 vjeçare. Sa më vonë të tërhiqen, që më i madh/i lartë do të jetë pensioni vjetor.

Personave të cilët për ndonjë arsye apo tjetër nuk kanë qenë të punësuar apo kanë pasur të ardhura të ulëta u garantohet një pension minimal shtetëror prej 75 600 SEK në vit.

Pjesa më e madhe e *pensionit suplementar PA-91* është mbi bazën e përfitimeve të përcaktuara. Duhet theksuar se ai ende nuk është përshtatur me skemën e reformuar të pensionit shtetëror. Llogaritja bazohet mbi rrogën e fundit, d.m.th. mbi mesataren e pagesës së pensionit gjatë pesë vjetëve përpara vitit të daljes në pension, ndërsa koordinimi me pensionin shtetëror bazë bëhet sipas modelit neto.

Pensioni i pleqërisë fitohet tek 0.33 përqind të rrogës së fundit për çdo vit shërbimi që nga moshja 28 vjeç deri maksimumi në 30 vjet pune. Për pagesën e pensionit mbi tavanin e sipër përmendur prej 270 000 SEK, përqindja është 2.17 përqind në vit. Niveli i pensionit të plotë rrjedhimisht është përkatësisht 10 dhe 65 përqind. Të dy nivelet sigurisht janë për shkak të fitimeve të lidhura me pensionin shtetëror që lidhet me të ardhurat që konsiderohet të sigurojë 55 përllindshin e pagës deri në tavanin e sipër përmendur.

Të drejtat për pension nga punë të mëparshme në kuadrin e skemave të tjera të pensionit të punës do t'i transferohen skemës PA-91, në përputhje me marrëveshjet me sektorët e tjerë të tregut të punës.

Një pjesë e vogël e pensionit PA-91 është mbi bazën e kontributeve të përcaktuara. Nëpunësi fiton një kontribut aktual prej 1.7 përqind të pagës që ka tërhequr, që duhet t'i paguhet një fondi pensioni. Masa varet nga kontributet dhe pjesa që i takon individit nga përfitimet e trashëguara.

Një nëpunës civil gjithashtu mund të paguajë kontributin e vet vullnetar në fondin e pensionit, me qëllim rritjen e pensionit të vet individual. Megjithatë, ky pension nuk klasifikohet si pension pune, që do të thotë që është subjekt i të njëjtave rregullore tatimore si për pensionet private.

#### **8.4.4. Pension invaliditeti dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar)**

*Skema suplementare PA-91* mbulon rastet e invaliditetit kur nëpunësi civil nuk ka më mundësi të kthehet në vendin e punës për paaftësi të përhershme. Pensioni i invaliditetit llogaritet mbi bazën e rrogës së fundit të punonjësit, të njëjtët pesë vjet si edhe baza për pensionin e pleqërisë. Megjithatë, përfitimi llogaritet si shumë bruto që përfshin pensionin shtetëror të nëpunësit. Niveli i pensionit është afërsisht 80 përqind dhe do të reduktohet në rast se nëpunësi nuk ka mbushur 30 vjet pune po të kishte qëndruar në punë deri në moshën 65 vjeçare.

Masa e pensionit për pensionin familjar që përfitohet nga personat në ngarkim të një nëpunësi civil është një panoramë e larmishme. Skema e pensionit shtetëror bazë u siguron burrave/grave të mbetur të ve një pension të ashtuquajtur pension përshtatjeje për një vit, përveç disa përfitime të tjera të përkohshme. Ka dy pensione PA-91, njëri është pension pesë vjeçar me shumë fikse dhe tjetri pension për të gjithë jetën që llogaritet vetëm si 50 përqind i pensionit të pleqërisë mbi tavanin e pensionit të shtetit. Arsyeja se përse këto përfitime janë kaq të vogla është se e veja/vejani mendohet të jetë në gjendje t'i bëjë vetë ballë jetës me punën e tij/saj.

Jetimët përfitojnë pension të llogaritur në të njëjtën mënyrë siç llogaritet edhe pensioni për burrat/gratë të mbetur të ve, por që paguhet deri në moshën 20 vjeçare.

Një policë sigurimi për jetën e një grupi të veçantë siguron një nivel të caktuar mbrojtjeje ekonomike për personat në ngarkim në rast vdekjeje të nëpunësit gjatë kohës që është në marrëdhënie pune. Shuma e siguracionit, që më e larta është diku mbi pagën mesatare vjetore, paguhet si një shumë e njëhershme për të cilën nuk paguhet taksa.

#### **8.4.5. Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës**

Një nëpunës civil që ndërpret marrëdhëniet e punës përpara se të mbushë moshën e daljes në pension, kur ka mbi tri vjet e më shumë punë gëzon të drejtën e pensionit PA-91 të akumuluar, duke filluar nga moshja 65 vjeç. Pa kushtin për periudhën tre vjeçare kualifikuese, e njëjta gjë thuhet për të drejtat për pension të nëpunësve civilë në kuadrin e skemës shtetërore bazë të pensionit të akumuluar në të dy llogaritë e pensionit shtetëror të tij.

Në rast se ish nëpunësi civil hyn në një punë të re dhe rrjedhimisht bëhet anëtar i një skeme tjetër suplementare pensioni, të drejtat e tij të pensionit në kuadrin e skemës PA-91 do të transferohen në atë skemë suplementare. Vitet e tij të pensionit do të mblidhen në skemën e re dhe shuma e përfitimit do të

zbritet nga pensioni që ai merr nga skema e re. Ky koordinim është i detyrueshëm dhe konsiderohet i mundshëm, duke qenë se modeli dhe vlera e skemave është në fakt i njëjti.

#### **8.4.6. Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm**

Nëpunësit civilë mund të dalin në pension që në moshën 60 vjeç dhe të marrin pagesat e menjëhershme të pensioneve të pleqërisë PA-91, pas reduktimit aktuarial, deri në një farë mase, për pagesë të parakohshme.

Sipas një marrëveshjeje të veçantë për sigurinë e vendit të punës, punonjësve shtetërorë që largohen nga puna në moshën 60 vjeçare apo në një moshë të mëvonshme për shkak të shkurtimit të postit u takon të marrin një përfitim të veçantë deri sa të mbushin moshën e daljes në pension. Përfitimi llogaritet si pensioni i pleqërisë me afërsisht 70 përqind të rrogës së fundit, me kusht që punonjësi të ketë 30 vjet në marrëdhënie pune deri në moshën e daljes në pension po qe se nuk do ta kishin larguar nga puna. Përndryshe, përfitimi zvogëlohet në mënyrë proporcionale.

Një nëpunës civil që dëshiron të dalë në pension përpara moshës 65 vjeçare mund të zgjedhë që t'i nisin pagesat e pensionit shtetëror bazë të pleqërisë minimalisht qysh nga mosha 61 vjeç. Shuma e pensionit do të varet krejtësisht nga jetëgjatësia (e njëjtë për burrat dhe gratë) në atë kohë dhe faktorë të tjerë aktuarialë.

Përfitimet e pensionit PA-91 të financuara nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues janë të mbrojtura nga inflacioni përmes indeksimit të çmimit të konsumatorit që ritet çdo vit përmes një ligji të veçantë. Përfitimet e pensionit shtetëror bazë të financuara me të njëjtën mënyrë gjatë pagimit të tyre do të rivlerësohen sipas një indeksi që pasqyron si çmimet, ashtu edhe rritjen reale të ekonomisë. Në rast se rritja është më e ulët se një normë fikse, përfitimet nuk do të rriten aq sa çmimet.

#### **8.4.7. Legjislacioni, financimi dhe administrimi**

Skema e pensionit PA-91 bazohet në një marrëveshje kolektive midis Agjencisë për Nëpunësit Shtetërorë dhe sindikatat në sektorin publik, siç janë edhe pagat dhe kushtet e tjera të punësimit për nëpunësit publikë. Skema e pensionit shtetëror bazë përcaktohet nga parlamenti suedez.

Ministritë dhe agjencitë punëdhënëse derdhin kontribute në skemën bazë dhe në atë suplementare. Në skemën shtetërore të reformuar, kontributi për pensionin e pleqërisë është planifikuar të jetë 9.25 përqind e pagës, ndërsa për skemën PA-91 kontributi llogaritet në mënyrë individuale, sipas kostove reale të punonjësve. Mesatarisht ai arrin në 9 përqind të pagës.

Punonjësi paguan kontribute vetëm për skemën shtetërore të pensionit. Praktikisht, punonjësi ende nuk paguan kontribut. Në varësi të mënyrës sesi është planifikuar reforma, pas disa vjetësh edhe ai do të paguajë 9.25 përqind, me kusht që të jetë e mundur që taksa e borderosë së punëdhënësit të konvertohet në paga për punonjësit.

Të dyja skemat financohen kryesisht nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, por një pjesë e vogël e kontributeve shkojnë për sistemet me financim paraprak. Skema e pensionit shtetëror bazë e lë në dorën e individit të vendosë se cilit fond do t'ia besojë kapitalin e tij të pensionit. Skema PA-91 përcakton një formë të fondit të pensionit që është një organ privat juridik dhe që krijohet nga palët e një marrëveshjeje kolektive.

Zbatimi dhe administrimi i skemës PA-91 të pensionit, duke përfshirë llogaritjen e kontributeve dhe pagesën e përfitimeve bëhet nga një agjenci shtetërore, e quajtur SPV, Sundsvall.

#### **8.4.8 Reformimi i skemës së pensioneve**

Siç është përmendur edhe më lart, skema shtetërore bazë aktualisht është duke u reformuar. Për të qenë në përputhje, edhe skema PA-91 do të duhet të reformohet. Ka gjasa të adoptohet parimi i të ardhurave gjatë të gjithë periudhës së punësimit.



## **8.5. Mbretëria e Bashkuar**

### **8.5.1. Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë**

Nëpunësit civilë në Mbretërinë e Bashkuar kanë të drejtë të përfitojnë pension shtetëror. Ky është një pension bazë sipas të cilit përfitohet një shumë fikse dhe i nënshtrohet të dhënave të kontributeve.

Përveç kësaj, pjesa kryesore e pensionit vjen nga një skemë suplementare pensioni pune që quhet Skema Kryesore e Pensionit për Shërbimin Civil (PCSPS). Në përgjithësi, PCSPS zbatohet për nëpunësit e Kurorës të punësuar në Departamentet qendrore të Shtetit. Punonjësit në sektorë të tjerë të shërbimit publik, si p.sh.: arsimtarët, ushtarakët, zjarrfikësit, policët dhe personeli shëndetësor, si edhe administrata lokale mbulohen nga skema të posaçme pensioni pune.

Anëtarësia në PCSPS nuk është e detyrueshme. Personeli mund të zgjedhë të marrë pjesë në Skemën e Pensionit Shtetëror që lidhet me të ardhurat, SERPS apo në një skemë të Pensionit Personal që operohet nga zyrat e sigurimeve. Të dyja alternativat në parim janë skema që lidhen me të ardhurat e personit gjatë të gjithë periudhës së punësimit të tij/saj. Pensioni Personal bazohet në kontributet e individëve dhe të ardhurat nga investimet në fondet e grumbulluara. Skema PCSPS ofron përfitime që janë shumë më të pakta për nga vlera sesa SERPS-i apo një Pension Personal. Largimi nga skema rrjedhimisht nuk përfaqëson asnjë vlerë për nëpunësit civilë.

### **8.5.2. Të drejtat për pension dhe moshë e daljes në pension**

Anëtarësimi në PCSPS zbatohet që nga fillimi i punësimit në Shërbimin Civil. Nuk kërkohet kohëzgjatje minimale për vjetërsi në punë kur personi del në pension në moshën e daljes në pension apo më vonë.

Moshë e daljes në pension për të përfituar pension të plotë PCSPS është 60 vjeç. Moshë maksimale për qëndrimin në punë është 70 vjeç.

Pension shtetëror bazë fillon të paguhet nga moshë 65 vjeç për burrat dhe 60 për gratë. Megjithatë, në vitin 2020 moshë e pensionit shtetëror do të barazohet si për burrat dhe gratë në 65 vjeç.

### **8.5.3. Llogaritja e pensionit të pleqërisë**

Premtimi i pensionit shtetëror për nëpunësit civilë është mbi bazën e përfitimeve të përcaktuara. Baza për llogaritjen është rroga e fundit, d.m.th. periudha më e mirë 12 mujore e pagës bazë, duke përfshirë edhe disa shpërblime të tjera, gjatë tri viteve të fundit. Pensioni koordinohet me pensionin shtetëror bazë sipas modelit neto të koordinimit.

Pension fitohet në masën 1.25 përqind për çdo vit, apo një pjesë të vitit të shërbimit, deri në një maksimum prej 40 vjetësh. Niveli i pensionit të plotë është rrjedhimisht 50 përqind e rrogës së fundit. Në rastet kur nëpunësi civil del në pension në moshën 65 vjeçare, maksimumi është 45 vjet dhe niveli i pensionit është 56.25 përqind. Nuk ka shumë minimale të përcaktuar për pensionin, me përjashtim që ai nuk mund të jetë më i ulët se pensioni që do të ishte përfituar në kuadrin e skemës SERPS.

Përveç kësaj, me daljen në pension paguhet edhe një shumë e vetme e përjashtuar nga taksat. Kjo shumë llogaritet sa trefishi i pensionit vjetor të pleqërisë.

Me mbushjen e moshës shtetërore për pension, paguhet pensioni bazë shtetëror prej 3 060 paund britanikë (1995/96), përveç pensionit PCSPS.

Me disa pak përjashtime, e gjithë vjetërsia në punë në shërbimin civil merret në konsideratë për vitet e pensionit dhe nuk ka kufizime për punën me kohë të pjesshme. Vitet e punës gjithashtu mund të rriten në rast se individi i lëshon përfitimet e pensionit të punëve të mëparshme në këmbim të transferimit të pagesës në sistemin PCSPS.

### **8.5.4. Pensioni i invaliditetit dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar)**

PCSPS-ja siguron përfitime në rastin e daljes në pension për shkak të shëndetit të ligsh të vdekjes. Periudha e punësimit për të përfituar pension invaliditeti është dy vjet, por nuk ka ndonjë periudhë të tillë për pensionin në rast të humbjes së mbajtësit të familjes.

Llogaritja praktikisht është e njëjtë si me atë të pensionit të pleqërisë. Në rast se vitet e punës janë midis pesë dhe dhjetë, vitet aktuale të punës për të përfituar pension invaliditeti dyfishohen brenda kufijve të pensionit të pleqërisë që personi do të kishte marrë po të kishte qenë ende në marrëdhënie pune. Në rast se vitet e punës janë dhjetë vjet e lart, vitet aktuale të shërbimit zgjatën deri në 20 ose në rast të kushteve më të favorshme rriten me 6 dhe 2/3 viteve.

Pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (që u paguhet bashkëshortëve të martuar ligjërisht) zakonisht është sa gjysma e pensionit të pleqërisë ose sa gjysma e një pensioni invaliditeti në rast se ai apo ajo nuk do të kishte vdekur. Përveç sa më sipër ka edhe një shumë që paguhet vetëm një herë, me një transh, të përjashtuar nga taksat, e cila arrin sa dy paga vjetore në rast se nëpunësi vdes gjatë shërbimit.

#### **8.5.5. Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës**

Në rastet kur nëpunësi publik largohet nga puna përpara se të mbushë moshën e pensionit me dy ose më shumë vjet pune, përfitimet e grumbulluara të pensionit mund të pranohen për t'u paguar nga skema e daljes në pension. Përfitimet e lindura rivlerësohen çdo vit në përputhje me Indeksin e Çmimit të Pakicës deri në daljen në pension.

Pavarësisht nga vjetërsia në punë, përfitimet e grumbulluara të pensionit mund të transferohen në skemën e pensionit të punëdhënësit apo në një skemë të Pensionit Personal.

#### **8.5.6. Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm**

Nëpunësit civilë mund të dalin në pension në moshën 50 vjeçare dhe të marrin pagesa të menjëhershme të përfitimeve të grumbulluara për pension, pas zbritjes aktuale për pagesë të parakohshme.

Nëpunësit civilë që janë mbi 50 vjeç mund të përfitojnë gjithashtu pagesë më të hershme të përfitimeve të grumbulluara apo të shtrira për pensione në rastet kur largimi nga puna është për arsye menaxhimi, si p.sh. shkurtimi i vendit të punës. Këto përfitime nuk mbulojnë nga PCSPS-ja, por nga një skemë e posaçme që është Skema e Kompensimit të Shërbimit Civil.

Të gjitha përfitimet e pensionit të pleqërisë janë plotësisht të mbrojtura nga inflacioni. Ato përshtaten çdo vit në përputhje me Indeksin e Çmimeve të Pakicës.

#### **8.5.7. Legjislacioni, financimi dhe administrimi**

PCSPS-ja dhe Skema e Kompensimit për Shërbimit civil janë skema që hartohen dhe ndryshohen në bazë të dispozitave të Superannuation Act të vitit 1972. Ato janë skema pa financim, pa aktive. Shpenzimet për përfitimet përballohen çdo vit mbi bazat e sistemit të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues nga të ardhurat e përgjithshme të shtetit.

Kostoja e pensionit është pjesë e paketës së përgjithshme të shpërblimit të punonjësve. Ka një kontribut direkt të punonjësit prej 1.5 përqind të pagës kryesisht në lidhje me pagesat për personat që kanë në ngarkim. Departamentet punëdhënëse paguajnë një kontribut që përfaqëson një tarifë nacionale të punëdhënësit për një PCSPS të financuar.

Pagesa e përfitimeve të PCSPS-s administrohet nga Zyra e Përgjithshme e Pagesave, një degë e shërbimit civil që ndodhet në Craëley.

#### **8.5.8. Reformimi i skemës së pensionit**

Dispozitave po iu bëhen disa ndryshime. Siç është përmendur, mosha e daljes në pension për gratë do të rritet nga 60 në 65 vjeç brenda 25 vjetëve.

Nuk parashikohen ndryshime thelbësore në strukturën e përfitimit në të ardhmen e afërt.

## 9. SISTEMI IDEAL I PENSIONIT

Sigurisht që nuk ka një sistem “ideal” të pensionit. Ai mbetet çështje e gjykimit të vlerave dhe përparësive. Megjithatë, një përpjekje do të bëhet për përshkrimin e një sistemi të tillë mbi bazën e diskutimit të lartpërmendur mbi modelimin e një sistemi pensioni për nëpunësit civilë. Në disa aspekte, sistemi i parashtruar këtu paraqet dallime me sistemet aktuale në fuqi në Europën Perëndimore.

### 9.1. Supozimet

Një skemë pensioni nuk funksionon në boshllëk, por varet nga disa kushte të caktuara ekonomike, sociale, si edhe nga disa rrethana politike. Kjo situatë është në ndryshim të vazhdueshëm. Skema e pensionit e parashtruar këtu rrjedhimisht është parashikuar si një skemë që duhet të funksionojë pavarësisht nga këto ndryshime.

Ka dy supozime. Së pari supozohet që qeveria dhe nëpunësit civilë të bien dakord mbi nevojën për përdorimin e një pjese të arsyeshme të të ardhurave të punonjësve për pensionet e tyre të ardhshme. Së dyti, supozohet që sistemi shtetëror i sigurimeve shoqërore të sigurojë një pension bazë me një shumë fikse.

Zbatohen parimet e mëposhtme. Skema e pensionit duhet të jetë e qëndrueshme, e sigurt dhe mjaft fleksibël për t’u përshtatur ndaj kushteve ekonomike, demografike dhe ndryshimeve të tjera në sektorin shtetëror. Skema duhet të jetë e lehtë për t’u kuptuar dhe administruar. Skema duhet të perceptohet si e drejtë dhe duhet të sigurojë një marrëdhënie të pastër midis performancës, të matur sipas të ardhurave dhe pensioneve. Përfitimet dhe kostot duhet të jenë të arsyeshme dhe të parashikueshme dhe kostot duhet t’i ngarkohen qendrës së duhur të kostove.

Tregjet e punës sa vijjnë e po bëhen më të lëvizshme, gjë që bën të nevojshme për personat e punësuar të marrin përsipër përgjegjësi për pensionet e tyre. Për ta bërë të mundur një gjë të tillë, pensionet që ata fitojnë duhet të konsiderohen si *fitime të shtyra në kohë*. Kjo është pikëpamja më e arsyeshme e asaj që përfaqëson një pension pune.

### 9.2. Propozimet

Një pasojë e këtij këndvështrimi bazë të pensioneve të punës është që pensionet e pleqërisë duhet të bazohen tek *të ardhurat gjatë gjithë kohës të punësimit të punonjësit*. Premtimi që shteti u bën punonjësve të vet përbëhet nga dy pensione të pleqërisë, njëri është mbi bazën e përfitimeve të përcaktuara dhe tjetri mbi bazën e kontribute të përcaktuara. Periudha e viteve të punës nga nis llogaritja e pensionit është moshë 20 vjeçare.

*Pensioni i pleqërisë mbi bazën e përfitimeve* duhet të përpilohet në mënyrë të tillë që për çdo vit kalendarik personi i punësuar të akumulojë një pension që arrin në 1 përqind të të ardhurave për pension të atij viti, që fillon të paguhet nga moshë 65 vjeç. Shuma e pensionit të çdo viti regjistrohet dhe indekskohet duke iu referuar një indeksi page të bazuar në zhvillimin e rritjeve mesatare të pensionit gjatë të gjithë viteve të shërbimit civil. Rezultati i 40 viteve punë do të jetë një pension që i korrespondon 40 përqind të të ardhurave mesatare të pensionit gjatë të gjithë viteve të punës së punonjësit.

*Pensioni i pleqërisë mbi bazën e kontributeve* duhet të jetë i modeluar në mënyrë të tillë që ta zëmë 7 përqind e të ardhurave për pension paguhen në një fond pensionesh për nëpunësit civilë. Kapitali i pensionit rritet çdo vit përmes një teprice që krijohet nga investimet. Masa e pensionit do të varet nga shumën që është paguar gjatë viteve dhe fitimet e krijuara nga administrimi i fondit.

Koordinimi me pensionin shtetëror bazë duhet të bëhet në përputhje me modelin e *koordinimit neto*, sipas të cilit të ardhurat e pensionit llogariten si paga/rroga e paguar gjatë një viti minus pensionin bazë për atë vit. Në rast se pensioni bazë rritet në mënyrë të ndryshme diku në një moment në të ardhmen mund të ishte e nevojshme të bëhej një rregullim i shumës së pensionit mbi bazën e përfitimeve. Të gjitha të drejtat e pensionit duhet të jepen në të gjitha aspektet. Ndërprerja e punësimit nuk duhet të përfshijë humbjen e ndonjëres prej të drejtave të pensionit, dhe as nuk duhet që të drejtat e grumbulluara për pension të rivlerësohen vend e pa vend gjatë intervalit midis ndërprerjes së punësimit dhe fillimit të pagesave të pensionit.

Përveç pensioneve të pleqërisë, skema duhet gjithashtu të përfshijë *pensionet e invaliditetit* dhe pagesat për humbjen e mbajtësit të familjes apo të njohura si pensionet familjare. Pensionet e invaliditetit duhet të llogariten si 175 përqind e pensionit të pleqërisë mbi bazën e përfitimeve që do ta gëzonte personi i punësuar po të kishte qenë në marrëdhënie aktive pune deri në moshën e pensionit. Ndërsa individi përfiton pension invaliditeti, ai duhet të vazhdojë të përfitojë nga të dy pensionet e pleqërisë mbi bazën e të ardhurave të veta të pensionit në kohën e daljes në pension. *Pensionet për humbjen e mbajtësit të familjes* për përfitues të vetëm duhet të arrijnë deri në 50 përqind të pensionit të pleqërisë mbi bazën e përfitimeve që merrte i ndjeri ose në rast se ky i fundit ka vdekur përpara se të mbushte moshën e pensionit, të pensionit që do t'i kishte takuar po të kishte qenë në marrëdhënie pune deri në atë moshë.

Pensioni i pleqërisë mbi bazën e kontributeve ofron fleksibilitet në aspekte të ndryshme. Një pjesë e kontributeve mund të përdoret për mbrojtjen suplementare të personave në ngarkim, në cilin rast shuma e kursyer për pensionin e pleqërisë do të jetë përkatësisht më e ulët. Për më tepër, punonjësit duhet të gëzojnë të drejtën e marrjes së pensionit të pleqërisë më herët me mbushjen e moshës 60 vjeçare, në një përqindje më të ulët të llogaritur në përputhje me parimet aktuariale. Ata duhet gjithashtu të gëzojnë të drejtën për ta marrë pensionin si përfitim të perkohshëm, d.m.th. midis moshës 60 dhe 65 vjeç. Një punonjës që dëshiron ta bëjë një gjë të tillë duhet të ketë alternativa të plotësojë kursimet për pensionin e pleqërisë me kushte të favorshme duke kontribuar në mënyrë individuale në fondin e pensionit. Informacioni që ai merr një herë në vit në lidhje me statusin e tij të pensionit duhet t'i vijë atij në ndihmë për të vendosur nëse dëshiron apo jo të përmirësojë pensionin e tij të ardhshëm.

Gjatë periudhës kur bëhen pagesat e pensionit, *pensionet e pleqërisë* mbi bazën e përfitimeve, pensionet e invaliditetit dhe pensionet për humbjen e mbajtësit të familjes duhet të rivlerësohen në përputhje me vendimin vjetor të Parlamentit. Këto vendime zakonisht duhet të ndërmerren në përputhje me parimin e indeksimit të specifikuar në një skemë pensioni. Pensionet e pleqërisë mbi bazën e kontributeve duhet të rivlerësohen në përputhje me vendimet për bonuset e miratuara nga bordi i fondit.

Punëdhënësit e sektorit shtetëror duhet të paguajnë një *kontribut*, që llogaritet në përputhje me parimet aktuariale, për pensionet e pleqërisë mbi bazën e përfitimeve, pensionet e invaliditetit dhe pensionet për humbjen e mbajtësit të familjes, që ndofta do të arrijnë në pak më shumë se 15 përqind të kostove të pagave. Sistemi më i mirë do të ishte të investohej kontributi plotësisht për pensionet e parakohshme, por ndoshta është më realiste që pensionet të financoheshin nga sistemi i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues. Gjatë fazës së prezantimit, megjithatë, duhet të krijohet një fond rezervë për të kompensuar disbalancat e ardhshme midis pagesave për kontribute dhe pagesave për pension.

Kontributi prej 7 përqind për pensionin e pleqërisë në fondin e pensionit të nëpunësve civilë duhet të jetë një *kontribut individual* që paguhet nga punonjësit duke e zbritur nga pagat e tyre. Fondi i pensionit duhet të jetë plotësisht i pavarur nga shteti. Caktimi prej tyre i shumicës së anëtarëve të bordit do t'u jepte punëmarrësve kompetencë për të kontrolluar si pjesën e veprimeve me sigurimet, ashtu edhe menaxhimin e kapitalit.

Administrimi duhet të jetë përgjegjës i një organi qendror shtetëror. I njëjti organ gjithashtu duhet të administrojë pensionin e pleqërisë mbi bazën e kontributeve të përcaktuara, në rast se fondi e ka një rregullim të tillë.

Është e pamundur të bëhet një përgjithësim mbi mënyrën e prezantimit të një skeme të tillë pensioni, duke qenë se kjo do të varej tërësisht nga vendi dhe rrethanat përkatëse që kjo skemë realizohet. Megjithatë, si përfundim mund të thuhet se në rast se skema e pensionit e parashtruar këtu do të futet pa asnjë ndryshim të parimeve të saj thelbësore, ajo do të ishte një skemë pensioni e shëndoshë, e qëndrueshme dhe e sigurt për nëpunësit civilë.

## KAPITULLI 2. MBROJTJA E PERSONAVE QË DALIN PËRPARA KOHE NË PENSION, nga DOUGLAS ANDERSON<sup>3</sup>

### 1. Hyrje

Në këtë dokument diskutohen një sërë çështjesh që lidhen me modelimin e skemës së pensionit për “personat që largohen përpara kohe nga sistemi”, që do të thotë individë që largohen nga puna vullnetarisht apo në mënyrë të detyrueshme për shkak të shkurtimit të vendit të punës, përpara se të mbushin moshën e zakonshme të daljes në pension. Skemat e pensionit mund të sigurojnë disa përfitime të caktuara në rastet kur individët japin dorëheqje për të punuar gjetkë, ose në rastet e daljes në pension të parakohshëm në mënyrë vullnetare, ose kur lënë punën për shkak të një aftësie të kufizuar dhe në rastet e shkurtimit nga puna. Gjatë modelimit të skemës është e nevojshme të sigurohet një ekuilibër midis kërkesave kontradiktore të punëdhënësve dhe punëmarrësve gjatë drejtimit të burimeve të kufizuara në fushat ku ka më shumë nevojë. Ndonëse ky dokument i diskuton temat në terma të përgjithshme, ai gjithashtu ilustron përmes shembujsh llojet e qasjeve të përdorura në Mbretërinë e Bashkuar.

Në këtë fushë janë gjithashtu me vend edhe çështjet mbi politikat e përgjithshme social-ekonomike. Kështu p.sh., një punëdhënës mund të mos dojë të jetë tepër bujar me një individ që do të kalojë në një punë tjetër me një punëdhënës tjetër, i cili ndoshta mund të jetë edhe konkurrent i tij. Megjithatë, qeveria kombëtare mund të shohë avantazhe në nxitjen e lëvizjes së krahut të punës dhe kështu mund të miratojë ligje për të mos lejuar ndëshkimin e personave që largohen më herët nga sistemi. Po ashtu, me rëndësi janë çështje të ndryshme që lidhen me kontrollin financiar të kostove të pensionit, dhe këtu përfshihen sigurimi i kushteve sipas të cilave alternativat vullnetare që ofrohen (si p.sh. transferimi i vlerave apo pensioni i parakohshëm) të mos kenë ndikim negativ në financat publike.

### 2. Përfitimet e largimit vullnetar nga puna përpara moshës së daljes në pension

Praktikat janë të ndryshme nga njëri vend tek tjetri dhe madje brenda vendeve ndryshojnë nga një industri tek tjetra dhe nga një punëdhënës tek tjetri. Ka një sërë faktorësh që do të ndikojnë politikat e miratuara nga vende të ndryshme; kështu p.sh. kërkesa për mbrojtjen “e të drejtave” të individëve, disponueshmëria e burimeve dhe shkalla deri ku shteti apo një punëdhënës i caktuar dëshiron të nxisë apo të frenojë lëvizjen e krahut të punës. Një mendim që merret në konsideratë ka të bëjë me kostot joproportionalisht të larta të administrimit të përfitimeve të vogla që lindin nga periudha të shkurtra punësimi.

Dikur ka qenë normale që një punonjës që jepte dorëheqjen hiqte dorë edhe nga të gjitha përfitimet e pensionit me këtë dorëheqje. Duke pasur parasysh shkallën në rritje të mbrojtjes sociale në Europën Perëndimore, kjo praktikë nuk konsiderohet më e pranueshme. Megjithatë, pensionet duhet të përpilohen në mënyrë të tillë që të plotësojnë nevojat e punëdhënësit, duke marrë në konsideratë aspiratat e krahut të tij aktual dhe potencial të punës. Një punëdhënës që ka mentalitetin e “një vendi pune gjatë të gjithë jetës”, siç ka qenë praktika mbizotëruese në shumë vende deri kohët e fundit mund ta konsiderojë shënjestrimin e burimeve për personat që ofrojnë shërbim për kohë të gjatë si mënyrën më të mirë për të shpërblyer stafin besnik. Disa punëdhënës mund të dëshirojnë të vendosin antistimuj për personat që largohen nga puna duke dhënë dorëheqjen përmes ofrimit të përfitimeve relativisht të ulëta pas daljes në pension.

Në zonat me lëvizje të shpeshta të punonjës, do të ishte e papërshtatshme mungesa e përfitimeve për largim të parakohshëm duke qenë se vetëm këta individë në detyrë pas daljes në pension do të kishin disa përfitime dhe këto mund të bazohen vetëm në një periudhë të shkurtër shërbimit. Shërbimi civil në Mbretërinë e Bashkuar është ndikuar nga një mori iniciativash shtetërore në vitet e fundit. Këtu përfshihen edhe miratimi i kontratave me kohë fikse pune, në vend të kontratave të hapura me kohë të papërcaktuar, dëshira për të inkurajuar lëvizjen e individit midis sektorit privat dhe shërbimit civil për të nxitur shkëmbimin e mendimeve dhe dëshira për të transferuar mbi baza të detyrueshme punësimin e

<sup>3</sup> Autori është Aktuarian në Departamentin gjerman të Aktuarëve në Londër, Mbretëria e Bashkuar.

grupeve të nëpunësve civilë në sektorin privat. Këto reforma kanë theksuar nevojën që punëdhënësit të ofrojnë përfitime “të drejta” për personat që largohen para kohe.

Për këto arsye, është praktikë e zakonshme të ofrohen përfitime pas largimit vullnetar nga puna përpara daljes në pension. Megjithatë, me qëllim zvogëlimin e kostos së administrimit të pensioneve të vogla nuk është normale që të pritët që përfitimet të jepen deri kur të plotësohet një periudhë e paracaktuar për përfitimin e tyre dhe jo më përpara. Kjo quhet periudha e plotësimit të kushtit. Kur personi largohet nga një skemë pensioni mbi bazën e përfitimeve pasi ka kaluar periudha minimale, përfitimet e individit do të llogariten në momentin e largimit dhe do të ruhen në skemë derisa personi të arrijë moshën e zakonshme të daljes në pension. Kohëzgjatja e kësaj periudhe ndryshon ndjeshëm. P.sh. në Holandë kjo periudhë është një vit, ndërsa në Gjermani arrin deri në dhjetë vjet. Në Mbretërinë e Bashkuar, periudha maksimale përpara se përfitimet e nëpunësve civilë të fillojnë të plotësojnë kushtet është reduktuar me dispozita të ndryshme të njëpasnjëshme të viteve 70-të dhe 80-të nga dhjetë në pesë vjet dhe kohët e fundit në dy vjet.

### **3. Rimbursimi i kontributeve**

Për skemat e pensionit që kërkojnë kontributin e anëtarëve është e zakonshme që kur një anëtar i skemës largohet përpara përfundimit të periudhës së plotësimit të kushteve, atij/asaj i ofrohet një rimbursim i kontributeve të derdhura, ndoshta edhe me interes. Një mënyrë tërheqëse e arsyeshme për të ecur drejt mbrojtjes së përfitimeve të personit që largohet më herët se moshja e pensionit gjatë krijimit të një skemë që është relativisht e thjeshtë për t’u administruar do të ishte të krijohej një skemë ku anëtarët të kontribuonin ndofta me një të tretën e totalit të kostos, por me një periudhë për plotësimin e kushteve p.sh. pesë vjeçare dhe me rimbursim të kontributeve për personat që largoheshin nga skema pa plotësuar pesë vjet punë.

Nganjëherë sillet argumenti se një ndër aspektet tërheqëse të skemave mbi bazën e kontributeve është që ato ofrojnë përfitime të shtyra në kohë për anëtarët e skemës pavarësisht nga fakti se kur largohet anëtari dhe rrjedhimisht personi që largohet më herët nuk ndëshkohet. Megjithatë, kostoja e administrimit të pensioneve individuale është e pavarur nga madhësia e tyre (apo sasia e aseteve në një fond pensioni të individit) dhe rrjedhimisht e njëjta gjë vlen edhe për kohën që personi ka si anëtar në skemë. Prandaj, shpesh është parë se zbritjet fikse për shpenzime që menaxherët e fondit ua ngarkojnë punonjësve i bëjnë këto fonde të vogla të grumbulluara të pakësohen duke i bërë anëtarët të ulin pretendimet kur dalin në pension.

### **4. Rivlerësimi i pagesave për të cilat është plotësuar kushti**

Tabela e mëposhtme jep një përmbledhje të lidhjes së përfitimeve në secilën prej tre skemave kryesore të pensionit të punës dhe për secilin prej këtyre tre llojeve të anëtarësive: si anëtar që derdh kontribut, si pensionist me pagesa të shtyra për të cilat është plotësuar kushti pas dorëheqjes dhe si pensionist i cili merr pagesa aktualisht. Në rastin e personit që largohet përpara kohe, përqindja e rritjes, apo *rivlerësimi*, deri në moshën e daljes në pension është me rëndësi të madhe për të mbrojtur vlerën reale të përfitimeve.

Aktualisht, shumë pak vende ofrojnë për nëpunësit civilë skema mbi bazën e kontributeve; shumica ofrojnë skema mbi bazën e përfitimeve. Në një skemë të mbështetur tek kontributi, përfitimet grumbullohen në përputhje me performancën e aktiveve që mbështesin premtimin e pensionit (që mund të zgjidhen nga anëtarët e skemës ose në emër të tyre nga menaxherët e skemës). Me daljen në pension, fondi i akumuluar thjesht konvertohet normalisht në një pension përmes blerjes së një të ardhure fikse vjetore. Të ardhurat fikse vjetore bëjnë të mundur që individi të vendosë mbi përqindjen e rivlerësimit që ata dëshirojnë: sa më të larta përqindjet e indeksimit, aq më e ulët është përqindja fillestare e pensionit. Kushtet sipas të cilave kryhet ky konvertim zakonisht nuk garantojnë paraprakisht përpara daljes në pension dhe rrjedhimisht një anëtar i një skeme mbi bazën e kontribut është i ekspozuar ndaj luhatjeve të tregjeve të investimeve, si gjatë periudhës së akumulimit, ashtu edhe në kohën e daljes në pension.

**Tabela 1. Alternativat për rivlerësimin e përfitimeve**

	Mbi bazën e kontributit	Mbi bazën e përfitimit	
		Rroga e fundit	Fitimet e rivlerësuara të karrierës
<b>Në shërbim</b>	Kontributet e derdhura nga individit gjatë periudhës së punësimit	Të ardhurat e individit në pension (ose me herët)	Të ardhurat e individit gjatë punësimit (zakonisht të rivlerësuara nga Indeksi Gjerman i të ardhurave)
<b>Shtyrje afati</b>	Fonde të akumuluar me të ardhura nga investimet	Zgjedhje si më poshtë	
<b>Në pagesë</b>	<p><i>Disa zgjedhje:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pa indeksim;</li> <li>Përqindje fikse e indeksimit, p.sh 3%, 5% në vit;</li> <li>Rritje në përputhje me indeksin e çmimit të konsumatorit;</li> <li>Rritje në përputhje me indeksin e të ardhurave;</li> <li>Rritje deri në një maksimum fiks të paracaktuar p.sh. 3%, 5% në vit;</li> <li>I garantuar apo i lënë në dorë të dikujt?</li> </ul>		

Në një skemë që bazohet tek përfitimet, shtesat e pagesave të pensionit gjatë periudhës nga largimi deri tek periudha e zakonshme për daljen në pension mund të ndjekin një sërë formash. Duke pasur parasysh kohëzgjatjen e kësaj periudhe — ndoshta deri në 40 vjet — ka mundësi që vlera reale e përfitimeve të bjerë ndjeshëm në rast se nuk ka shtesa/rritje apo kur ato janë të kufizuara. E parë nga këndvështrimi i punëdhënësit, janë të pakta organizatat që do ta mirëprisnin idenë e detyrimeve afatgjata në lidhje me inflacionin e çmimit apo të ardhurave.

Praktikat varen nga klima mbizotëruese ekonomike dhe masa deri ku ndjehet e dëshirueshme që paratë të përdoren për mbrojtjen e vlerës së pagesave për të cilat është plotësuar kushti. Në vendet me inflacion të ulët apo ku ka dëshirë të përgjithshme për të përdorur fondet e kufizuara në dispozicion për sigurimin e pensioneve për personat që vazhdojnë të jenë të punësuar mund të mos ketë nevojë apo mund të ketë pak dëshirë për të garantuar rritje gjatë periudhës së shtyrjes së afatit.

Megjithatë, në shumë vende të Europës Perëndimore ka pasur tendenca drejt rritjes së lëvizjes së krahut të punës dhe pretendime për një vlerë më të mirë për paratë nga anëtarët e skemës që largohen më herët. Kjo jo vetëm që ka çuar në shkurtimin e periudhave për plotësimin e kushteve, por edhe në kërkesa për një rivlerësim të përmirësuar të përfitimeve, në veçanti në vendet me inflacion të lartë. Do të ishte relativisht e lehtë që të lidheshin rritjet e përfitimeve të shtyra me inflacionin e çmimit apo të ardhurave për të ruajtur fuqinë blerëse. Punëdhënësit, sidomos në sektorin privat, shprehin shqetësim për hyrjen në detyrime të tilla afatgjata. Mundësi të tjera alternative përfshijnë një sistem rritjesh fikse gjatë periudhës nga nisja deri në daljen në pension, e cila mund të rishikohet një herë në disa vjet në kuadrin e ndryshimeve të mjedisit ekonomik apo ofrimit të një lidhje me inflacionin deri në një nivel maksimal — të ashtu-quajtur “Indeksi i Kufizuar i Çmimit”.

Në Mbretërinë e Bashkuar përpara fillimit të viteve 70-të, rritjet e përfitimeve të nëpunësve civilë gjatë periudhës së shtyrjes dhe gjatë pagesave ishte mbi baza vullnetare apo mbi bazën e dëshirës. Rritja e

inflacionit të pagave dhe çmimeve çoi në kërkesa nga anëtarët e skemës të cilat u zgjidhën me futjen e legjislacionit që siguronte një lidhje të garantuar me indeksin e çmimit të konsumatorit. Ndonëse shërbimi civil ka ofruar përfitime që kanë qenë plotësisht të mbrojtura nga inflacioni qysh nga fillimi i viteve 70-të, praktika në industrinë private është të ofrohet më pak mbrojtje përkundrejt efekteve të inflacionit. Legjislacioni aktual kërkon që skemat e pensionit të rrisin pagesat për të cilat është plotësuar kushti në periudhën deri në daljen në pension, me së paku rritjen e indeksit të çmimit të konsumatorit, por që do të ishte subjekt i një rritjeje maksimale prej pesë përqind në vit. Përfitimet e ruajtura të paprekura që garantojnë të rriten plotësisht në përputhje me rritjen e indeksit të çmimeve të konsumatorit praktikisht janë të panjohura në sektorin privat.

Në rast se përfitimet e ruajtura rriten me një nivel më të ulët sesa parashikohet të rritet paga e një anëtari, anëtari që transferohet praktikisht penalizohet. Skemat mbi bazën e përfitimeve shpesh janë kritikuar për uljen e lëvizjes së krahut të punës. Kur kalon tek një punëdhënës i ri, anëtari që transferohet ose mbetet me përfitime më pak të vlefshme në skemën e mëparshme, ose me një nivel më të ulët të përfitimeve të transferuara kur kalon tek një punëdhënës i ri. Teorikisht, kjo çështje duhet të trajtohet në tregun e punës ku disa punëdhënës janë të gatshëm të ofrojnë kushte bujare për transferimin e shërbimit të kaluar me qëllim që të thithin në skemë personel me një kualifikim të mjaftueshëm. Megjithatë, në Mbretërinë e Bashkuar, një qasje e tillë “*e artë*” ku punëmarrësit e individët të negociojnë kushtet e pensioneve të tyre kur transferohen mbetet relativisht e pazakontë dhe përgjithësisht është e kufizuar tek pozicione më të larta.

## **5. Transferueshmëria e të drejtave të pensionit**

Një mënyrë tjetër për të mbrojtur personat që largohen para kohe është që individët të lejohen të transferojnë vlerën e të drejtave të tyre për pension në një skemë tjetër pensioni, ndoshta me një punëdhënës tjetër apo me një mënyrë individuale, në rast se nuk është më drejtpërdrejt i punësuar. Kjo qasje shpesh jepet si alternativë vullnetare, sesa një alternativë e detyrueshme për anëtarët e skemës përfitimet e të cilëve përndryshe do të kishin qenë ruajtur. Kjo alternativë nuk duhet detyrimisht të merret në konsideratë që nga fillimi, por normalisht do të duhet të ishte në dispozicion në çdo moment deri në daljen në pension.

Kurdoherë që në një skemë pensioni jepet me qëllim një alternativë duhet menduar mirë mundësia e një zgjedhjeje të kundërt nga ana e një anëtari të skemës, me qëllim mbrojtjen e interesave financiarë të anëtarëve të tjerë të skemës të pensionit dhe sigurisht të punëdhënësit sponsorizues. Një shembull i rëndësishëm janë vlerat e transferimit. Në rast se kushtet e ofruara janë më të vlefshme për individin sesa përfitimet që do të kishte marrë me kushte të tjera, anëtarët e zgjuar që janë edhe mirë nga gjendja financiare do të zgjedhin këtë alternativë në kurriz të skemës së pensionit dhe në fund të fundit të sponsorëve të saj (në rastin e skemave të pensionit për shërbimin civil kjo do të ishte në kurriz të taksapaguesve).

Një zgjedhje e gabuar mund të ndodhë në rast se kushtet e ofruara nga skema e pensionit nuk janë në përputhje me tregjet financiare apo kur ato nuk pasqyrojnë rrethanat e anëtarëve të skemës që ka gjasa të transferohen. Rrjedhimisht, vlerat e transferuara duhet të llogariten si vlerë e barazvlefshme e përfitimeve të ruajtura që do të paguheshin me kushte të tjera. Gjatë përcaktimit të kushteve, duhet të merren në konsideratë një sërë çështjesh aktuariale, si p.sh. jetëgjatësia e personave që i transferojnë këto të drejta dhe pagesat e përshtatshme për të ardhurat nga investimi.

## **6. Klubet e transferimeve**

Një nga mënyrat që ndihmon lëvizjen e krahut të punës është që punëdhënësit që janë të një mendjeje të lidhin marrëveshje reciproke të detyrueshme për zbatim. Kjo marrëveshje është që të lejojë punonjësit që vijnë nga punëdhënës të tjerë, skema e pensionit e të cilëve është pjesë e klubit të transferimeve të transferojnë të drejtat e tyre të pensionit sipas kushteve të përmirësuara. Këto rregullime njihen si Klubet e Transfertave. Në Mbretërinë e Bashkuar, një ide e tillë është hartuar për të mbuluar të gjithë sektorin publik. Skema të tilla janë zhvilluar edhe në sektorin privat ku prurjet nga konkurrentët janë të rëndësishme. Një e tillë është në sektorin energjetik.



## **7. Pensionimi i parakohshëm**

Nga vetë natyra e pensionit kushton më shumë t'i paguhet një shumë fikse mujore një individ që jeton për një kohë të gjatë pas daljes në pension sesa një pensionisti që vdes shpejt pasi ka dalë në pension. Tendenca e rritjes së jetëgjatësisë në vendet e Europës Perëndimore kjo ka bërë që skemat e pensionit të shumë punëdhënësve privatë dhe skema shtetërore e pensionit të rrisin moshën e daljes në pension. Për sa i takon daljes së parakohshme në pension, mund të shihet se sa më herët të dalë në pension një individ aq më shumë kushton të paguhet e njëjta shumë pensioni. Këtu nuk është vetëm kostoja e pagesës së pensionit për një periudhë më të gjatë, por gjithashtu edhe fakti që investimet qofshin reale apo nacionale nuk janë lejuar të akumulohen për një periudhë po aq të gjatë.

Si në çdo fushë tjetër të modelimit të skemës, dispozitat për daljen e parakohshme në pension duhet të përpilohen në mënyrë të tillë që të plotësojnë nevojat e biznesit të një punëdhënësi të caktuar, në këtë rast të shërbimit civil, duke mbajtur parasysh aspiratat e pjesëtarëve të skemës. Praktika e zakonshme është që u ofrohen përfitime më bujare personave që janë të detyruar të dalin përpara në kohe në pension për shkak të shëndetit të ligshat dhe në varësi të natyrës së gjendjes shëndetësore, një individ që mund të mos e ketë shumë të gjatë pas daljes në pension. Por, për shkak të këtyre çështjeve që lidhen me koston nuk është e zakonshme t'u ofrohet trajtim i favorshëm personave që dalin vullnetarisht përpara kohe në pension.

## **8. Dalja në pension për shkaqe shëndetësore**

Përfitimet mund të jenë në forma nga më të ndryshmet për personat që vuajnë nga një paaftësi afatgjatë dhe që nuk iu bën atyre të mundur të kthehen në vendin e tyre të mëparshëm të punës. Në një skemë mbi bazën e përfitimeve, pensioni mund të paguhet menjëherë, ndoshta me njëfarë rritjeje, në mënyrë që ai të rritet sikur personi të kishte vazhduar të qëndronte i punësuar deri në moshën e zakonshme të daljes në pension sipas skemës të pensionit. Një qasje e tillë do të ishte e kushtueshme, në veçanti për anëtarët me moshë të re, personat jetëgjatësia e të cilëve nuk është ulur, apo kur paguhen përfitime bujare për personat në ngarkim me vdekjen e një anëtari të skemës.

Një nga disavantazhet kryesore të skemave mbi bazën e kontributeve është se ato në përgjithësi kanë përfitime të vogla për anëtarin e skemës dhe për personat që ai ka në ngarkim në rast se një individ është i detyruar të dalë në pension përpara kohe apo vdes gjatë kohës që është në marrëdhënie pune. Për individët e rinj në moshë dhe që janë të punësuar për një kohë të shkurtër, fondi i akumuluar i asetëve mundet fare mirë të jetë shumë i vogël për t'u blerë atyre përfitime pensioni që janë të mjaftueshme për ruajtjen e standardeve të dëshiruara të jetesës. Kjo çështje mund të trajtohet nga punëdhënësi përmes injektimit shtesë të kapitalit në fondin e individit në momentin e daljes në pension të këtij të fundit ose siç ndodh rëndom, përmes sigurimit të përfitimeve ekstra, mundësisht përmes skemave të posaçme të sigurimeve. Tregu komercial i sigurimeve është tërheqës për punëdhënësit e vegjël ose për ata që kanë burime të kufizuara, por nuk është e qartë masa deri ku kjo rrugë siguron vlerë për paratë e një punëdhënësi të madh siç është Shërbimi civil.

## **9. Çështje të tjera të shëndetit të dobët**

Zakonisht, vështirësitë lindin gjatë përcaktimit nëse paaftësia e individit i përgjigjet përkufizimit të skemës. Disa skema bëjnë një rishikim të paaftësisë shëndetësore të pensionistëve një herë në disa vjet dhe mund të ulin apo ndalojnë përfitimet në rast se një individ ka zënë një punë me pagesë ose gjendja shëndetësore e të cilit konsiderohet të jetë përmirësuar mjaftueshëm dhe ai e ka të mundur të kthehet në vendin e punës. Në rast se këto mekanizma do të konsiderohen si të drejta nga pjesëmarrësit në skemë është mirë që këto rishikime të bëhen nga një ent i pavarur nga punëdhënësi sponsorizues dhe me konsultimet e duhura me autoritetet përkatëse mjekësore.

Ndër çështjet e tjera përfshihet mënyra sesi punëdhënësit duhet ta kenë të mundur të mos i lejojnë pjesëmarrjen në një skemë pensioni një personi që dihet që ka një problem shëndetësor. Rrjedhimisht, në rast se një skemë do të ofronte përfitime bujare për daljen në pension të parakohshëm për shkaqe shëndetësore do të ishte mirë që çdo pjesëtar i ri i skemës t'i nënshtrohej analizave mjekësore përpara anëtarësimit të tij në skemë. Kur hartojnë skemat e tyre, punëdhënësit duhet të marrin gjithashtu në konsideratë çdo pagesë të aftësisë së kufizuar që paguhet nga ndonjë burim tjetër.

## 10. Pensioni i parakohshëm vullnetar

Në një skemë mbi bazën e kontributeve, moshë dhe ndoshta edhe gjinia e individit momentin e blerjes së pagesave vjetore fikse do të përcaktojë nivelin e pagesave të përfitimeve. Sa më shumë ta shtyjë një individ daljen në pension, sa më të gjata kontributet, aq më i madh efekti i të ardhurave nga investimet në fondet e grumbulluara dhe aq më të favorshme do të jenë kushtet për pagesat fikse vjetore (duke qenë se këto pasqyrojnë pjesën e mbetur të jetës së individit). Kështu, një individ që dëshiron të dalë në pension të parakohshëm mund të konstatojë që pensioni që i del është shumë më i ulët nga ç'kishte pritur po të dilte në pension sipas moshës së zakonshme të pensionit. Me qëllim që punëdhënësve t'u jepet mundësia të planifikojnë krahun e punës mund të ishte e këshillueshme të kufizohej alternativa e daljes së parakohshme në pension vetëm për ata persona që kanë mbushur moshën minimale specifike apo që kanë plotësuar vjetërsinë e punës. Kushte të veçanta mund t'u ofrohen personave që punëdhënësi dëshiron t'i inkurajojë të dalin më herët në pension, ndoshta përmes blerjes të pensioneve suplementare.

Përfitimet e pensioneve nga skemat mbi bazën e përfitimeve kërkojnë rregulla pak më komplekse, por ndryshe nga ato mbi bazën e kontributeve, individ i interesuar të dalë në pension përpara kohe i njëjtit rregullat që do të zbatohen, si edhe nivelin e përfitimeve që mund të presë. Rrjedhimisht, është më e lehtë për pjesëtarët e skemave mbi bazën e përfitimeve të planifikojnë daljen në pension të tyre pa u ekspozuar ndaj luhatjeve dhe të papriturave të tregjeve të investimeve në periudhën deri në daljen në pension.

Kostot shtesë të pagimit të pensioneve më herët tregojnë që nuk është e zakonshme që përfitimet të paguhen menjëherë pa zvogëlim, thjesht vetëm me kërkesën e pjesëmarrësit të skemës. Ashtu si transfertat, kushte të tilla janë zakonisht një alternativë vullnetare e pjesëtarit të skemës (ndonëse ndofta kërkojnë miratimin e punëdhënësit) dhe rrjedhimisht skema e pensionit duhet të sigurohet që kushtet e ofruara të marrin në konsideratë koston e pagimit të përfitimeve të grumbulluara nga moshë e zakonshme e daljes në pension. Kushtet ndryshojnë nga një skemë tek tjetra në varësi të moshës së daljes në pension, të parashikimeve të indeksimit, jetëgjatësisë tipike të pjesëtarëve të skemës dhe të ardhurave nga investimet që do të ishin realizuar në rast se skema do të kishte qenë e financuar.

Në Mbretërinë e Bashkuar, një reduktim tipik i përfitimeve të grumbulluara mund të jetë 5 përqind në vit për çdo vit. Rrjedhimisht, një individ që del në pension pesë vjet përpara moshës së pensionit mund të ketë një ulje me 25 përqind të përfitimeve, ndërsa një individ që del në pension dhjetë vjet përpara moshës së pensionit mund të humbasë gjysmën e pensionit të akumuluar me qëllim që pensionet të fillojnë t'i paguhen dhjetë vjet më herët. Zvogëlime të tilla, kur kombinohen me humbjen e përfitimeve të tjera të grumbulluara tregojnë se dalja e parakohshme në pension vullnetarisht është e mundshme financiarisht vetëm për personat që janë afër moshës së pensionit ose për ata që kanë të ardhura të tjera përveç këtij pensioni, ndoshta përmes pagimit të kontributeve shtesë.

## 11. Pensioni i parakohshëm “i detyrueshëm”

Herë pas here, çdo punëdhënës, duke përfshirë edhe Shërbimin Civil, mund të dëshirojë të inkurajojë personelin e vet të largohet. Kjo duhet bërë brenda kufijve të legjislacionit përkatës të punësimit të vendit në fjalë. Kështu, p.sh. mund të ketë disa pagesa të caktuara minimale në rastet e shkurtimit të vendit të punës të cilat paguhen kur individin e largojnë nga vendi i punës për shkak të shkurtimit të vendit të punës. Megjithatë, shumica e punëdhënësve do të synojnë të mbajnë kostot shtesë në minimum. Në rast se përfitimet e zakonshme minimale në rast të shkurtimit të vendit të punës janë caktuar në një nivel të lartë, vetëm pak persona nga personeli mund të shkurtohen me detyrim dhe punëdhënësi do të përpiqen ta nxisin personelin të largohet vullnetarisht përmes ofertave të kompensimit më pak të kushtueshme.

I ashtuquajtur *shkurtim i vendit të punës* shpesh arrihet përmes lejimit të personelit që është më i moshuar dhe që ka më shumë vite shërbimi të dalë përpara kohe në pension vullnetarisht, ndoshta me ofertën e një reduktimi më të vogël të pensionit të akumuluar ose edhe me ndonjë ofertë për rritje për të mbuluar një pjesë apo të gjithë shërbimin e mbetur. Kostoja e rritjes nuk është gjithmonë e dukshme. Duhet kërkuar këshillim aktuarial në lidhje me kostot e këtyre rritjeve, në mënyrë që punëdhënësi sponsorizues t'i ketë parasysh pasojat e vërteta të skemave të financuara dhe të pa financuara të pensionit. Shërbimi civil në Mbretërinë e Bashkuar i ka përdorur gjerësisht këto skema vitet e fundit.

## **12. Përfundime**

Në modelimin e skemave për personat që largohen përpara kohe nga puna duhet të gjendet një ekuilibër midis qëllimeve të punëdhënësit dhe kërkesave të punëmarrësit. Burimet e kufizuara duhet të përdoren në fusha ku ka më shumë nevojë, ndonëse duhen peshuar mirë objektivat strategjike të punëdhënësit. Vëmendje duhet kushtuar kur ofrohen alternativa vullnetare, apo përfitime më me vlerë si në rastet e daljes në pension për arsye shëndetësore, për t'u siguruar që nuk ka abuzim me këto lehtësira në dëm financiar të punëdhënësit sponsorizues.

## KAPITULLI 3. KOSTOJA REALE E SKEMAVE TË PENSIONIT TË PARAKOHSHËM, nga DOUGLAS ANDERSON<sup>4</sup>

### 1. HYRJE

Kushte të përmirësuara/më të mira për daljen e parakohshme në pension zakonisht ofrohen nga punëdhënësit si mjet për të ulur numrin e personelit. Shefat e kuadrit/personelit shpesh i konsiderojnë skemat e pensionit të parakohshëm si një zgjidhje të thjeshtë ndaj pyetjes së vështirë sesi tua mbushim mendjen personave që kanë vite në atë punë të lënë punën përpara moshës së pensionit. Kostoja reale e këtyre skemave rrallë vlerësohet nga ata që i punojnë ato. Ky dokument zbeh një pjesë të mitit që mbulon atraktivitetin “mashtues” të skemave të pensionit të parakohshëm.

Shumë punëdhënës e konsiderojnë dhënien e një pensioni të parakohshëm me terma më të mira si një mënyrë me kosto efikase për të ulur shifrat e personelit. Këto metoda ndofta shihen si mënyrë për të shpërblyer personelin me shumë vite punë, të cilët mund të kenë edhe aq produktivitet në punë, në vend që t'i motivojnë ata. Kostoja e pagesës së një pensioni në përgjithësi është shumë më pak sesa shuma e rrogës dhe këtu shefat e financës shohin një mundësi për “kursime” në periudhën afatshkurtër. Por çfarë ndodh me koston që ka sponsori i një skeme pensioni në periudhën afatgjatë?

Ky dokument përqendrohet në disa çështje financiare që shpesh anashkalohen. Sigurisht që mund të ketë edhe çështje të tjera në lidhje me personelin, e që kanë të bëjnë me largimin e individëve me moshë më të madhe, sesa me largimin e personelit me moshë më të re, por këto aspekte nuk trajtohen në këtë dokument. Temat e marra në konsideratë në këtë dokument kanë të bëjnë me pensionin e parakohshëm në përgjithësi dhe jo me përvojën e Mbretërisë së Bashkuar.

### 2. PENSIONET E PARAKOHSHME KUNDREJT KOMPENSIMIT ME NJË SHUMË TË NJËHERSHME: PASOJAT E DALJES SË PARAVE PËR PUNËDHËNËSIT

#### 2.1. Sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues

Shumica e skemave të pensioneve për nëpunësit civilë ofrojnë pensione të shprehura në terma të rrogës së fundit të individit. Këto skema zakonisht veprojnë sipas të ashtuquajturit sistem të bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues. Kjo do të thotë që pensionet e nëpunësve civilë paguhën nga të ardhurat e shtetit, momentin që vjen koha për pagesat, në vend që ato të financohen paraprakisht. Për thjeshtësi leximi, ky dokument punon me supozimin që nuk ka para mënjane paraprakisht për të paguar as pensionet e akumuluar, dhe as pensionet shtesë që do të ishin të pagueshme në kuadrin e pensionit të parakohshëm. Sigurisht, shumat e përfitimeve shtesë mbi një pension të parakohshëm janë saktësisht të njëjtat, pavarësisht nëse paguhën ose jo nga një fond ekzistues.

#### 2.2. Përse janë skemat e pensionit të parakohshëm kaq të njohura?

Ndoshta arsyeja më e rëndësishme është që ulja e numrit të personelit përmes pensionit të parakohshëm është një teknikë e lirë në periudhën afatshkurtër. Në rast se një punonjësi që shkurtohet i ofrohet një pagesë e njëherëshme (lump sum), e gjithë kostoja e kompensimit bie menjëherë – shpesh kjo do të thotë përpara se të mblidhen kursimet për të balancuar koston e pagesës së menjëherëshme. Megjithatë, në rast se nga organizata largohen punonjës më të moshuar përmes kushteve të pensionit të parakohshëm, kursimet nisin menjëherë.

Për të ilustruar këtë pikë, le të marrim një shembull të thjeshtë. Një punëdhënës në shërbimin civil dëshiron të shkurtojë një punonjës të moshës 55 vjeçare që ka vite që është në marrëdhënie pune me këtë punëdhënës. Punëdhënësi mund t'i japë një pagesë të njëherëshme, p.sh. rrogën e tre vjetëve. Ose, punëdhënësi mund t'i jepte këtij nëpunësi civil të drejtën për të dalë përpara kohe në pension.

<sup>4</sup> Autori është Aktuarian në Departamentin Aktuarian të shtetit, në Londër, Mbretëria e Bashkuar

Punëdhënësi ka një skemë ku mosha e zakonshme e pensionit është 60 vjeç, por mund t’i ofrojë nëpunësit civil mundësinë të dalë menjëherë në pension me të njëjtin pension sikur të kishte qenë në marrëdhënie pune deri në 60 vjeç. Cilat janë pasojat e koston për punëdhënësin nga këto dy variante?

### 2.3. Alternativa 1. Pagesë kompensimi me një shumë të njëhershme

Në rast se nëpunësi civil do të qëndronte në punë derisa të mbushte moshën e zakonshme të pensionit, punëdhënësi do të duhej t’i paguante rrogën, plus disa kosto të tjera edhe për pesë vjet të tjera. Figura 1.1 bën një krahasim të modelit të shpenzimeve të punëdhënësit, duke e mbajtur individin në punë, ose duke e lënë nëpunësin civil të largohet. Figura 1.2 tregon kostot neto apo kursimet që lindin çdo vit nga mosha 55 vjeç dhe totalin kumulativ. Duhet tri vjet përpara se punëdhënësi të rikuperojë koston e pagesës për shkurtim të vendit të punës dhe të nisë të mbledhë kursime.

Figura 1.1 Ilustrim i kalimit të parave për shkurtim të vendit të punës – pagesa e njëhershme

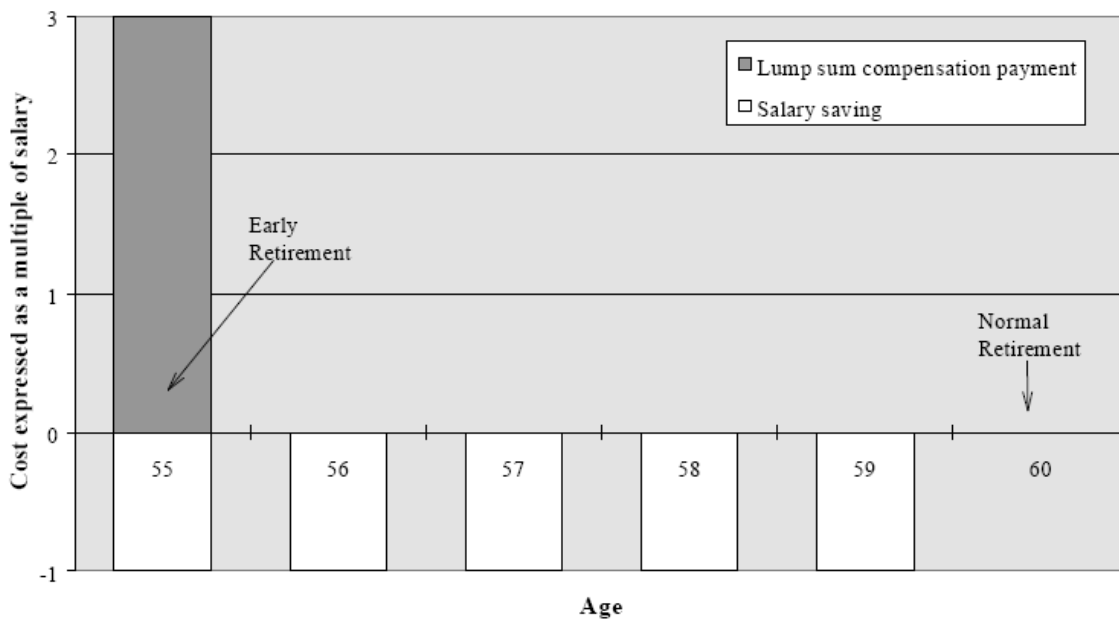


Figura 1.2 Mbledhja e kostove/(kursimet)\*

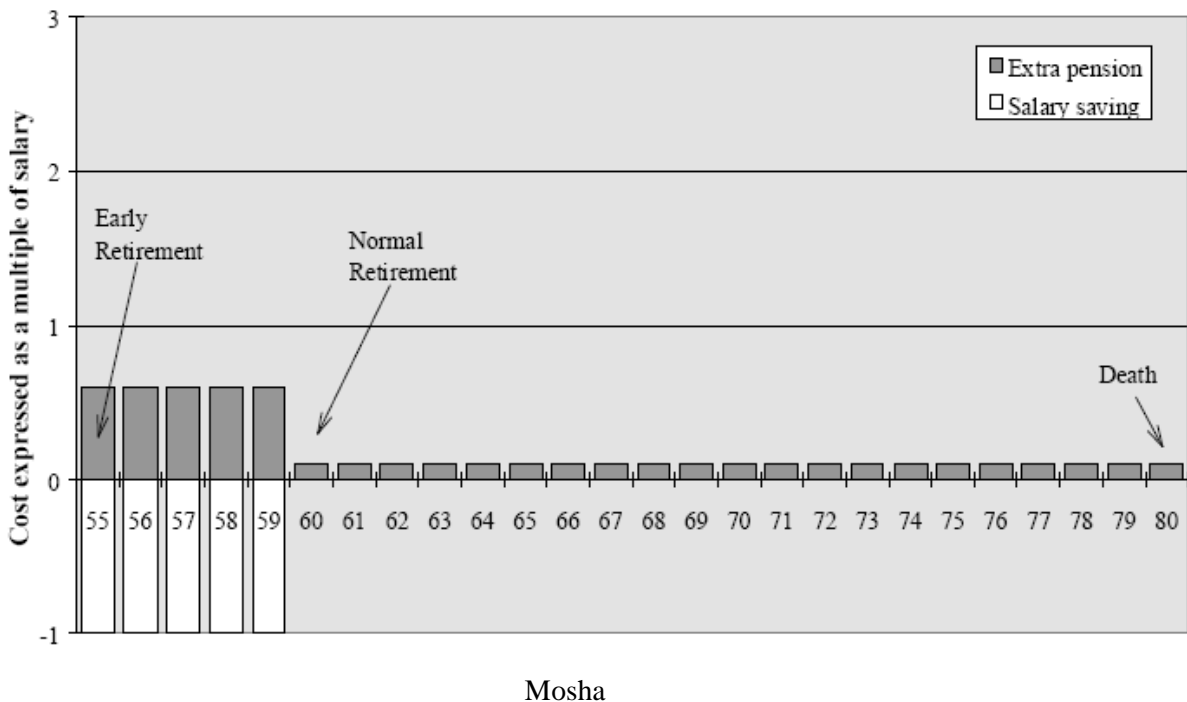
Kostot neto/(Kursimet)	Moshë				
	55	56	57	58	59
Çdo vit	2.0	(1.0)	(1.0)	(1.0)	(1.0)
Kumulativ	2.0	1.0	nil	(1.0)	(2.0)

\* i shprehur në shumëfish të pagës vjetor. Nuk merr në konsideratë rritjet e rrogës, të pensionit dhe interesat.

## 2.4. Alternativa 2. Pensioni i rritur për shkak të daljes në pension të parakohshëm

Në rast se individi lejohet të dalë në pension me të njëjtin pension sikur të kishte mbushur moshën 60 vjeç, lindi dy kosto shtesë. Së pari është kostoja e pagesës së pensionit që i takon nëpunësit civil deri në atë datë – pensioni i tij “i akumuluar” -- pesë vjet më parë se normalisht. Së dyti, është kostoja shtesë që i jepet nëpunësit civil me pensionin ekstra që do të kishte përfituar po të kishte qenë në marrëdhënie pune deri në fund të jetës. Supozohet që nëpunësi civil ka një pension prej 52.5 përqind të pagesës pas 35 vjetësh shërbim, por ky shtohet në 60 përqind të rrogës së fundit. Këto kosto pensionesh pasqyrohen në Figurat 2.1 dhe 2.2.

**Figura 2.1. Ilustrimi i kalimit të parave në rast të pensioni të parakohshëm -- pension i parakohshëm i rritur**



**Figura 2.2 Përbërja e kostove/(kursimet)\***

Kostot neto/(Kursimet)	Moshë							
	55	56	57	58	59	60	61	
Çdo vit	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	0.1	0.1	
Kumulative	(0.4)	(0.8)	(1.2)	(1.6)	(2.0)	(1.9)	(1.8)	

\* i shprehur në shumëfish të pagës vjetor. Nuk merr në konsideratë rritjet e rrogës, të pensionit dhe interesat

Sipas skemës së daljes në pension përpara kohe (alternativa 2), punëdhënësi do të ulë shpenzimet menjëherë, duke bërë që kjo qasje të jetë më tërheqëse për punëdhënësit me pak burime sesa alternativa 1. Por cila nga alternativat do të ofrojë vlerën më të mirë për paratë në periudhën afatgjatë? Ky dokument e konsideron këtë një çështje thelbësore.

### 3. KOSTOJA E KAPITALIZUAR E PENSIONIT TË PARAKOHSHËM: METODIKA DHE SUPOZIMET

#### 3.1. Kostot e kapitalizuara

Në vend që të theksojmë që ofrimi i kushteve tërheqëse të pensionit të parakohshëm siguron mundësi më të mëdha për kursime shpenzimesh në periudhën afatshkurtër, pozicioni afatgjatë gjithashtu duhet të mbahet në konsideratë. *Kostoja e kapitalizuar*, ose vlera neto aktuale e përfitimeve ekstra që paguhet për një pension të parakohshëm mund të llogaritet duke përdorur teknika aktuariale. Kjo sasi mund të konsiderohet si shuma e parave apo kapitali që do të duhet të investohet që në fillim për të përmbushur koston e përfitimeve ekstra me daljen në pension. Kostoja e kapitalizuar lejon një krahasim të drejtpërdrejtë me pagesat e kompensimit të shumës së njëhershme që mund t'u ofrohen personelit tjetër në kuadrin e shkurtimeve. Rrjedhimisht, *vlera për paratë* për punëdhënësin mund të konsiderohet si për periudhën afatgjatë, ashtu edhe afatshkurtër.

#### 3.2. Skema e pensionit model

Le të marrim në konsideratë një skemë të pensionit hipotetik -- tipik për llojet e pensionit të punës që funksionojnë në Mbretërinë e Bashkuar dhe vende të tjera të Europës Perëndimore. Skema ofron një pension të bazuar në rrogën e individit me daljen e tij në pension. Pensioni llogaritet si 1.5 përqind e pagës për çdo vit shërbimi. Pensioni zakonisht paguhet me daljen në pension në moshën 60 vjeçare dhe rritet çdo vit të pensionit, në përputhje me Inflacionin e Çmimeve. Me vdekjen e anëtarit të skemës, gjysma e pensionit (50 përqind) të këtij anëtarit të skemës i paguhet bashkëshortes së tij.

Sipas kësaj skeme, mosha e pensionit të individit është 60 vjeç, kur ai ka nisur nga puna në moshën 20 vjeçare, dhe do të ketë 40 vjet pune me daljen në pension,

$$1.5\% \times 40 \text{ vjet shërbim} \times \text{paga}$$

ose 60 përqind të rrogës së fundit, që paguhet menjëherë.

Në rast se i njëjti individ është larguar vullnetarisht nga skema në moshën 50 vjeçare, atij do t'i duhet të grumbullojë një pension sa 45 përqind e pagës së tij përfundimtare, i cili do të paguhej pas dhjetë vjetësh. Disa skema pensionesh u lejojnë individëve që dëshirojnë të dalin më herët në pension, alternativën e pagesës së pensioneve të tyre menjëherë, duke bërë një zbritje në shumën e pensionit. Në rast se kostoja e kapitalizuar e pensionit të reduktuar të paguar më herët është e njëjtë me koston e kapitalizuar të pensionit që do të ishte paguar në moshën e zakonshme të daljes në pension, skema është me *kosto neutrale*.

Këto skema shpesh quhen *pensione aktuariale të reduktuara*. Një reduktim tipik i pensioneve të grumbulluara mund të jetë afërsisht tek 5 përqind për çdo vit të daljes më herët në pension, në mënyrë që 95 përqind të pensionit të grumbulluar në moshën 59 vjeç do të ishte i paguar që nga mosha 59 vjeç. Në terma të përgjithshme, niveli i zvogëlimit të pensionit paguan për vitin ekstra të pensionit të paguar midis moshës 59 dhe 60 vjeç. Miratimi i punëdhënësit zakonisht nuk do të kërkohej në rast se kushtet e tij janë neutrale për nga kostoja. Megjithatë, në këtë shembull, një ulje prej 5 përqind në pension për dhjetë vjet do të çonte në një pension prej 22.5 përqind të pagës përfundimtare të individit. Pak nëpunës civilë do të ishin në gjendje të përballonin të dilnin në pension dhjetë vjet përpara kohës normale, me përjashtim në rast se kanë krijuar kursime të mëdha.

#### 3.3. Rregullime për pension të parakohshëm të rritur

Cilat janë alternativat e tjera që ka një punëdhënësi i cili dëshiron të nxisë individët të dalin më herët në pension? Rritjet apo shtimet e pensionit mbi nivelin e reduktuar aktuarialisht janë ato që ofrohen shpesh si alternativa. Rrallë ndodh që rritja të bëjë që pensionin të arrijë mbi nivelin që do të ishte fituar normalisht nëse individit do të dilte në pension moshë normale. Teorikisht, një punëdhënësi mund të negocionte rregullime të veçanta me secilin prej nëpunësve civil që konsiderohej për pension të parakohshëm. Në organizata të mëdha që kërkojnë të shkurtojnë punonjës ndofta është më e zakonshme të ofrohen kushte standarde. Për të pasqyruar kostot, jepen tre alternativa të mundshme të pensionit të parakohshëm:

*Pension i akumuluar:* Pagesa e menjëhershme e pensionit të akumuluar pa reduktim të pensionit të parakohshëm;

*Pension mbi bazën e gjysmës së pagesës të ardhme:* Pensioni rritet duke mbajtur parasysh gjysmën e pagesës për shërbimin shtesë që do të ishte fituar deri në mbërritjen e moshës të zakonshme të pensionit;

*Pension mbi bazën e të ardhmes së plotë:* Pagim i menjëhershëm i pensionit të rritur duke mbajtur parasysh pagesën e plotë gjatë shërbimit deri në moshën e zakonshme të daljes në pension.

Tre alternativat e pensionit të parakohshëm merren në konsideratë kundrejt një alternative të katërt të pagesës së një shumë në një herë.

*Shuma e njëhershme:* Një pagesë e njëhershme e barabartë me pagën e një muaji për çdo vit të shërbimit të grumbulluar deri në datën e shkurtimit. Pensioni i grumbulluar ruhet dhe paguhet duke nisur nga mosha 60 vjeçare, si mosha e zakonshme. (Praktikisht, shumata e njëhershme do të ulej për ata që janë në prag të daljes në pension). Shërbimi në total, duke përfshirë edhe çdo shtesë, i nënshtrohet një maksimumi deri në 40 vjet shërbim në skemën e pensionit model. Një shumë e vogël e njëhershme mund të paguhet gjithashtu edhe me daljen në pension, por ky dokument nuk merret me këtë gjë.

### **3.4. Faktorët që qëndrojnë në themel të kostove të pensionit të parakohshëm**

Kostoja e saktë e një pensioni të parakohshëm nuk do jetë e njohur me saktësi deri momentin që personi i dalë në pension dhe çdo person në ngarkim të mos jetojë më – ndoshta për 30 ose më shumë vjet. Ka një sërë faktorësh që përcaktojnë koston. Ndër faktorët më të rëndësishëm janë koha gjatë së cilës vazhdon të paguhet pensioni shtesë dhe përqindja me të cilën rritet pensioni gjatë kohës që paguhet. Faktorë të tjerë më pak të rëndësishëm janë përqindja e nëpunësve civilë që janë të martuar kur vdesin dhe diferencat e moshës midis bashkëshortëve. Me qëllim përlllogaritjen e koston të pensionit të parakohshëm është e mundur që të bëhen propozime për këto sasi mbi bazën e nivel të vdekshmërisë në të kaluarën dhe përvojës ekonomike.

Një supozim tjetër shumë i rëndësishëm është vlera e kthimit të aktiveve që mbështesin pensionin. Ky supozim mund të duket i panevojshëm në rast se skema e pensionit funksionon si sistem i bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, por është shumë e rëndësishme të vlerësohet kostoja e kapitalizuar e përfitimeve ekstra. Është normale që të diskutohet mbi përqindjen e uljes, duke qenë se ky është një supozim i rëndësishëm. Meqenëse pensioni shtesë do të paguhet për shumë vjet është me vend të përdoret një përqindje interesi afatgjatë. Kjo përqindje afatgjatë që mund të parashikohet të arrihet për asetet e skemave të financuara të pensionit mund të përdoret si referencë. Po ashtu, mund të përdoret si udhërrëfyese përqindja e interesit që qeverisë do t'i duhet të paguajë për kreditë e veta afatgjata.

### **3.5. Supozime aktuale**

Për shifrat ilustruese të përdorura në këtë kumtesë janë përdorur supozime që janë tipike për ato që mund të përdoren në Mbretërinë e Bashkuar.

### **3.6. Kthimi real i investimit**

Duke qenë se shumë skema shtetërore pensionesh rrisin pensionet në përputhje me inflacionin vjetor shpesh është më e lehtë të merret në konsideratë kthimi real i investimit, netoja e rritjes së çmimeve në vend që të bëhen supozime të veçanta për kthimin bruto të investimeve dhe përqindjen e rritjes së pensioneve. Lidhja e fortë midis inflacionit dhe të ardhurave nga investimet në periudhën afatgjatë në shumicën e ekonomive e bën kthimin real të investimit një kriter më të stabilizuar sesa përqindja e inflacionit. Është punuar me supozimin e një kthimi real të investimit prej 4 përqind në vit. Kjo do të ishte në përputhje me inflacionin e çmimeve prej 4 përqind në vit dhe me kthimin e investimeve bruto prej 8 përqind në vit në periudhë afatgjatë.



### 3.7. Jetëgjatësia

Në Mbretërinë e Bashkuar janë kryer vëzhgime të ndryshme statistikore në lidhje me nivelin e vdekshmërisë në grupe të ndryshme demografike. Është konstatuar që pjesëtarët e skemave të pensionit të punës kanë jetëgjatësi pak më të madhe sesa pjesa tjetër e popullatës në tërësi. Gjithashtu, gratë kanë tendencën të jetojnë më gjatë në pension sesa burrat. Për të dhënë një ide sesi kostot mund të ndryshojnë në vende të ndryshme në varësi të një jetëgjatësie më të gjatë apo më të shkurtër, figura 3 e përcakton numrin e viteve që pjesëtarët e skemave të pensionit të punës që kanë mbushur përkatësisht moshën 50, 55, 60 dhe 65 vjeç pritet të jetojnë mesatarisht.

**Figura 3. Jetëgjatësia (në vite)**

Mosha e arritur	Burra	Gra
50	31.5	35.9
55	26.8	31.2
60	22.4	26.6
65	18.2	22.1

## 4. KOSTOT E KAPITALIZUARA TË PENSIONIT TË PARAKOHSHËM: REZULTATET

Duke përdorur supozimet dhe metodikën e përshkruar në pjesën 3 më sipër, është llogaritur kostoja e kapitalizuar e përfitimeve shtesë që paguhen në skema të tjera të pensionit të parakohshëm duke përdorur teknika standarde aktuariale. Rezultatet ilustrohen në grafikët e mëposhtëm. Për të ilustruar ndryshimin e rezultateve sipas moshës dhe vjetërsisë në punë janë bërë llogaritje për një sërë vlerash të ndryshme të këtyre parametrave. Grafikët tregojnë pensionin e parakohshëm duke nisur nga mosha 45 vjeç, me supozimin që nëpunësi civil ka nisur punë në moshën 20, 30 dhe 40 vjeç përkatësisht. Supozohet që nëpunësi civil ka qenë në punësim të vazhdueshëm nga mosha e hyrjes në punë deri në moshën e pensionit të parakohshëm.

Duke qenë se skema model e pensionit siguron pensione që lidhen me rrogën e fundit të nëpunësit civil, kostot e kapitalizuara mund të shprehen si shumëfish i pagës vjetore të individit me daljen e tij në pension. Këto shifra mund të përshtaten thjesht sipas nivelit të pagave dhe monedhave të secilit prej vendeve të veçanta të SIGMA-s. Figurat 4.1, 4.2 dhe 4.3 tregojnë rezultatet e një skeme pensioni ku mosha e zakonshme e daljes në pension është 60 vjeç. Për të treguar sesi ndryshojnë kostot me një moshë më të madhe të daljes në pension, figurat 4.4, 4.5 dhe 4.6 tregojnë kostot shtesë të një skeme ku mosha e daljes në pension është 65 vjeç.

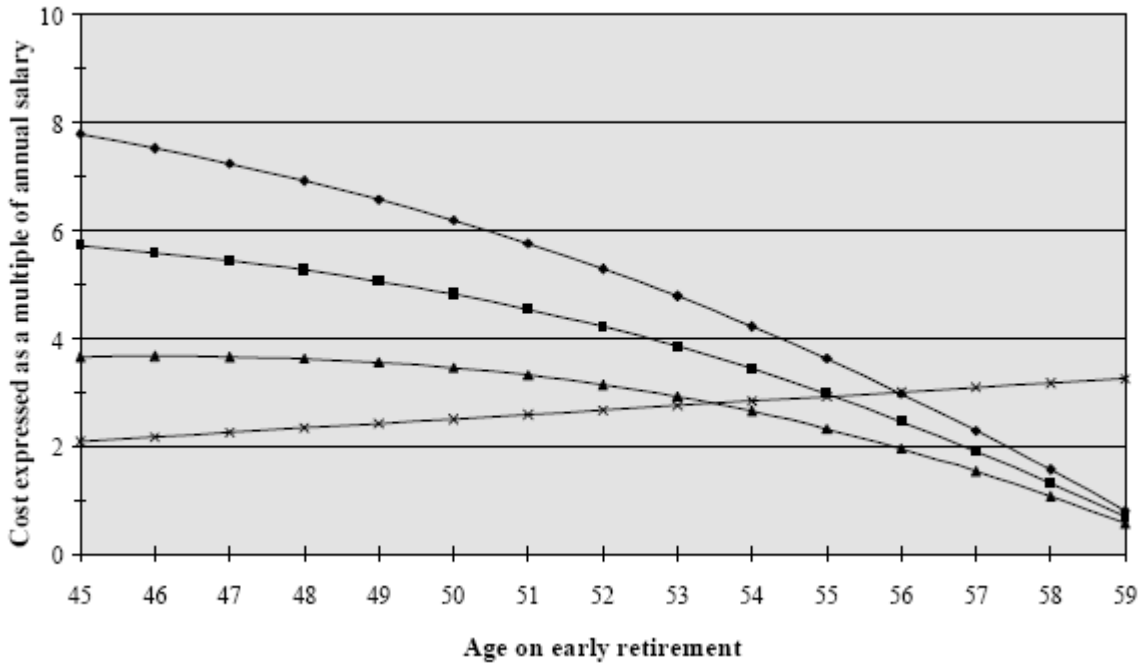
### 4.1. Komente në lidhje me rezultatet

Grafikët e figurave 4.1 deri në 4.6 tregojnë një sërë karakteristikash interesante që ia vlen të theksohen.

- Tipikisht, kostot e dhënies të pensioneve të parakohshme të rritura përfshijnë një periudhë dy deri katër vjetore pagesash, në varësi të moshës së anëtarit të skemës, vjetërsisë në punë dhe bujarisë së ofertës. Në raste ekstreme, kostot mund të kalojnë edhe tetë vjet page. Këto kosto mund të duken të shtrenjta, kur krahasohen me pagesat tipike me një shumë të vetme që bëhen në rastet e shkurtimeve të vendeve të punës në sektorin privat.
- Nuk është për t'u çuditur që kushtet e shërbimit që merr në konsideratë të gjithë të ardhmen janë më të kushtueshme sesa ato që marrin në konsideratë vetëm gjysmën shërbimit në të ardhmen, të cilat nga ana tjetër janë më të kushtueshme sesa kushtet e grumbulluara të shërbimit.
- Kostot e kapitalizuara në përgjithësi reduktohen për individët që janë afër moshës së zakonshme të pensionit. Kostot e kapitalizuara për personat që largohen pak muaj përpara datës së daljes në pension janë fare të vogla në krahasim me koston për personat që largohen dhjetë apo më shumë vjet më përpara.
- Sa më e madhe është vjetërsia në punë, aq më e lartë është kostoja e paketës që jepet në rastet e shkurtimeve nga puna. Kushton më shumë t'u japësh një pension të parakohshëm personave të së njëjtës moshë në një skemë ku mosha e pensionit është 65 vjeç, sesa në një skemë ku mosha e pensionit është 60 vjeç.
- Të paguarit e një shume fikse që jepet vetëm një herë për 1 muaj page për çdo vit pune është shumë më pak i kushtueshëm në periudhën afatgjatë. Vetëm për moshat pranë pensionit është më e shtrenjtë kjo alternativë e pagesës së njëhershme. (Shuma e njëhershme mund të reduktohet për personat afër moshës të pensionit.)

Duke iu kthyer shembullit të dhënë në pjesën 2, mund të shihet nga figurat 4.1 deri 4.3 që në të dy alternativat e përmirësuara, kostoja e kapitalizuar e përfitimeve të pensionit për një person që është 55 vjeç i kalon tri vjet pagë. Për një individ që është pjesëtar i skemës që në moshën 20 vjeç dhe i cili del në pension në moshën 55 vjeç, kostoja e kapitalizuar e pensionit të tij të rritur deri në moshën 60 vjeç është 3.6 vjet page. Kështu, ndërsa pagesa e kompensimit përmes një shumë të vetme prej tri vitesh pagesë mund të jetë dukur si bujare në fillim (dhe e shtrenjtë për punëdhënësin), ajo mund të jetë fare mirë alternativa më e lirë në periudhën afatgjatë.

**4.2. Kostoja e kapitalizuar e kushteve të pensionit të parakohshëm – mosha e zakonshme e pensionit 60 vjeç**



**Figure 4.2 Kur supozohet që mosha e futjes në skemë është 30 vjeç**

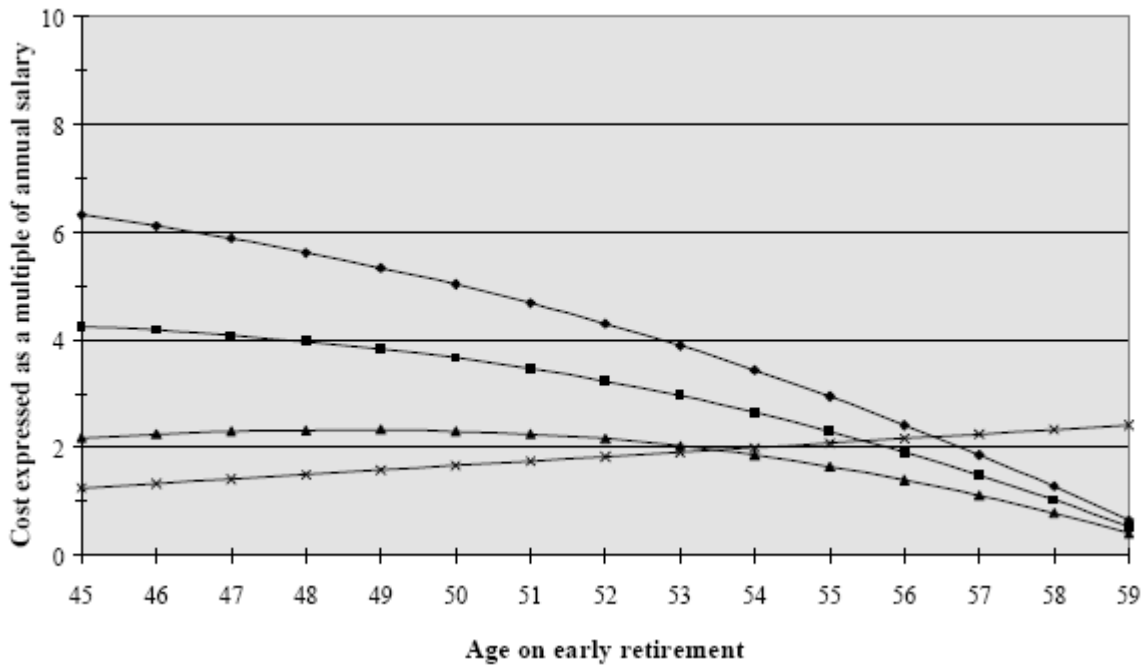
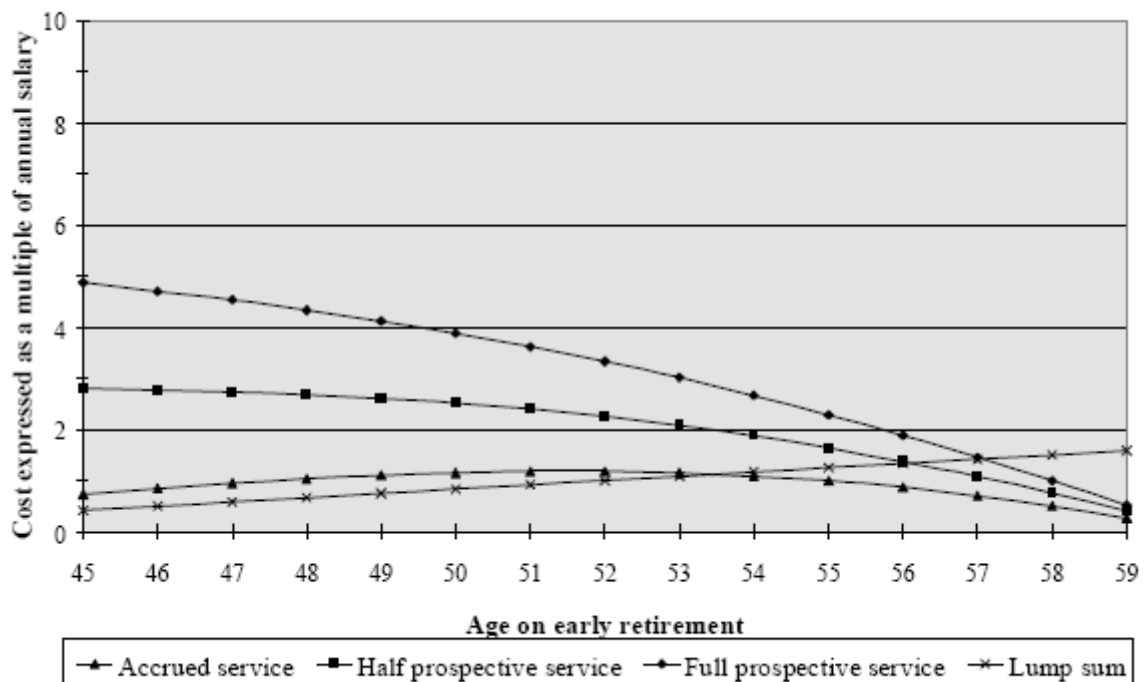


Figura 4.3 Kur supozohet që mosha e futjes në skemë është 40 vjeç



### 4.3. Kostoja e kapitalizuar e termave të pensionit të parakohshëm -- mosha e zakonshme e pensionit 65 vjeç

Figura 4.4 Kur supozohet që mosha e futjes në skemë është 20 vjeç

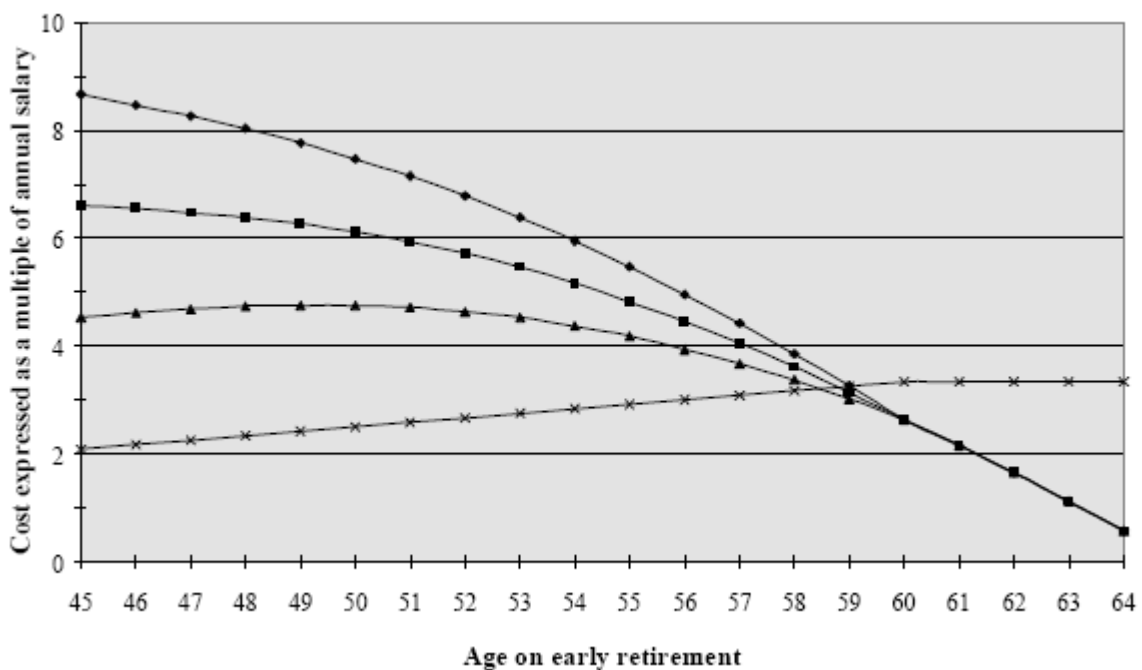
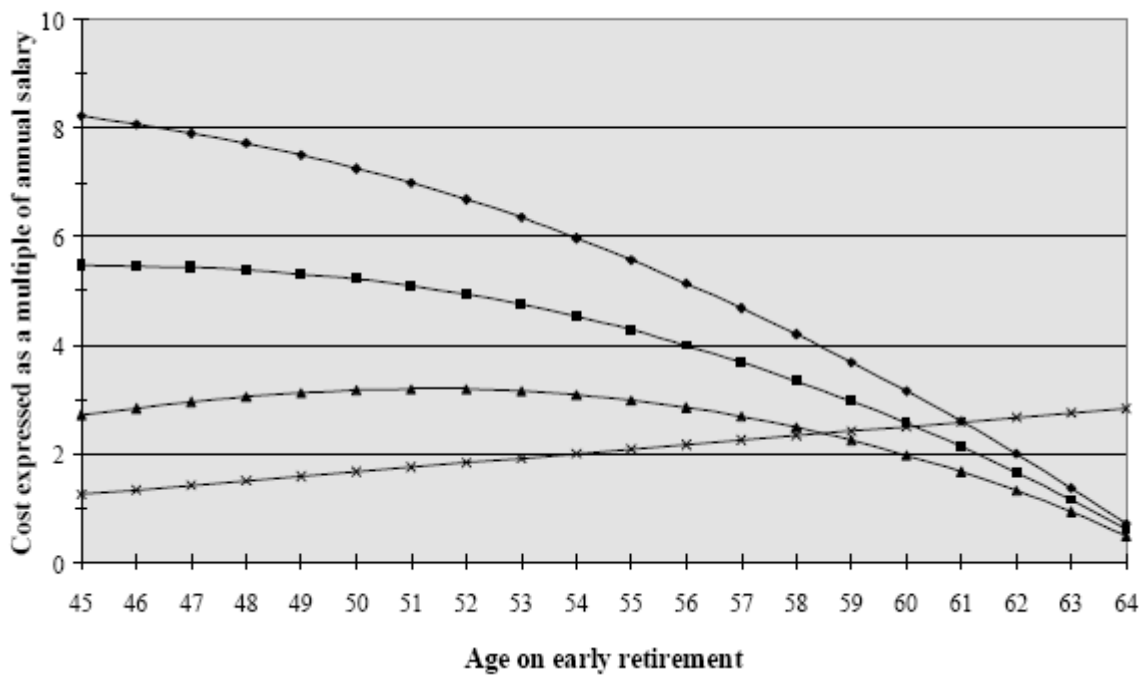


Figura 4.5 Kur supozohet që mosha e futjes në skemë është 30 vjeç



## **5. MEKANIZMAT E REKOMANDUAR TË KONTROLLIT**

Rezultatet e pjesës 4 tregojnë që kostot e kapitalizuara të rritjes së përfitimeve të pensionit mund të jenë shumë të mëdha — në veçanti për personelin që ka shumë vite në detyrë. Në rast se skemat e pensionit të parakohshëm do të përdoren me kujdes, këto shifra tregojnë se duhet bërë shumë kujdes për t’u siguruar që nuk ka abuzim me skema — qoftë qëllimisht apo pa dashur — nga drejtuesit. Përvoja nga organizata të tjera të shërbimit publik ka treguar se ka më shumë mundësi të ndodhin rastet e abuzimit kur pensionet paguhen në mënyrë të centralizuar, sesa kur ato paguhen nga departamente individuale që veprojnë brenda shërbimit publik, të cilat normalisht do të kishin iniciativën menaxheriale për deklarinimin e shkurtimeve të vendeve të punës.

Në këtë pjesë sugjerohen disa mënyra për të ndihmuar në kontrollin e shpenzimeve afatgjata. Të njëjtat parime mund të zbatohen edhe për largimin e një individi apo për shkurtime të vendeve të punës ku përfshihen me mijëra persona. Një parim i rëndësishëm është të sigurohet që personat përgjegjës për realizimin e kostove të kenë zërin e duhur në procesin e vendimmarrjes në lidhje me daljet e parakohshme në pension.

### **5.1. Pension i parakohshëm “i rritur”- vetëm zgjidhja e fundit?**

Për të kufizuar kostot, drejtorët e personelit mund të inkurajohen të përdorin të gjitha mjetet dhe rrugët për pakësimin e personelit përpara se të ofrojnë pensione të rritura të parakohshme. Ndoshta për të theksuar atë që është e dukshme, është fakti që organizatat të cilat dëshirojnë të shkurtojnë numrin e personelit të tyre nuk duhet të kërkojnë të punësojnë persona të rinj. Departamentet e shërbimit civil duhet të marrin në konsideratë lëvizjet e stafit, kurdoherë që kjo është e mundur, qoftë në një pozicion tjetër brenda të njëjtit departament apo në një departament tjetër në shërbimin civil. Çdo personi që i ka kaluar moshën e daljes në pension por që vazhdon të jetë në punë mund t’i kërkohej të largohet pa kosto.

### **5.2. Futja e moshës minimale**

Figurat 4.1 deri në 4.6 ilustrojnë faktin që kostot janë shumë më të larta për personat që dalin në pension kur u mbetet ende një periudhë e gjatë deri në mbushjen e moshës normale për daljen në pension. Futja e një moshe të përshatshme minimale për t’u marrë në konsideratë për pensionin e parakohshëm mund të ndihmojë në përmbajtjen e kostove. Mund të merret në konsideratë një moshë minimale prej pesë deri në dhjetë vjet nën moshën e zakonshme të daljes në pension.

### **5.3. Kostot e pensionit të parakohshëm të paguara nga buxheti i vetë organizatës**

Menaxherët që kanë pushtetin të autorizojnë pensionet e parakohshme duhet t’i kenë parasysh ndërlikimet afatgjata të kostove. Menaxherët e personelit lokal do të kenë stimulim më të madh për të kontrolluar kostot, në rast se kostot shtesë të pensioneve të përmirësuara të parakohshme paguhen nga buxheti i organizatës.

### **5.4. Mbajtja në konsideratë e kostove për tatimpaguesit**

Edhe në rastet kur menaxherët lokalë nuk përgjigjen për koston e plotë të pensionit të parakohshëm nga buxheti i tyre, kostoja e vërtetë për tatimpaguesit ende mund të përdoret si një ndër kriteret kryesore për përzgjedhjen e kandidatëve. Kostoja e kapitalizuar e çdo shkurtime mund të përdoret si masë për të lejuar krahasimin direkt midis kostove me një shumë të vetme dhe pensioneve të rritura. Vlera e parasë duhet të merret në konsideratë jo vetëm për buxhetin e vetë punëdhënësit, por edhe për shpenzimet e ardhshme të vendit në tërësi. Sisteme më të sofistikuara mund të bëjnë pagesa për impaktin e taksave dhe të sigurimeve shoqërore.

## 5.5. Kush vjen i fundit, largohet i pari

Disa punëdhënës operojnë skema shkurtimesh mbi bazën e sistemit *Kush Vjen i Fundit, Largohet i Pari* (LIFO). Shefat e burimeve njerëzore i kritikojnë këto skema si tepër kufizuese. Në mënyrë të tërthortë, skemat LIFO kanë si përfitim se ndihmojnë në minimizimin e kostove të pagesave për kompensim për shkurtime të vendit të punës. Megjithatë, ato kanë si grup të synuar persona të rinj në moshë. Mund të ketë persona më të moshuar me më shumë vite pune në kurriz që, me kosto të ngjashme si ato për shkurtimet e vendeve të punës, do të ishin të kënaqur të dilnin në pension.

## 5.6. Skemat e detyrueshme

Bërja e këtyre skemave të detyrueshme u lejon punëdhënësve të kenë zgjidhjen kë të heqin — zakonisht më të lirët. Ofrimi i kushteve për pension të parakohshëm për vullnetarët do të inkurajonte ata që kanë më shumë vite pune — dhe paketën më të kushtueshme të përfitimeve —për të dalë vullnetarë. Përveç përfitimit të më shumë përfitimeve, ata mund të jenë personat që janë më të kushtueshëm për t'u lejuar të dalin në pension, me përjashtim të rastit nëse janë në prag të pensionit.

## 5.7. Skemat vullnetare

Ndërsa termat e pensionit të parakohshëm të rritur duhet të ofrohen vetëm me pëlqimin e punëdhënësit, ftimi i vullnetarëve për pension të parakohshëm mund të jetë një ndihmë për të ulur kostot. Filloni duke ftuar vullnetarë me terma “të lira”. Përzgjidhni kandidatët më të lirë, që gjithashtu plotësojnë kërkesat e menaxherëve lokalë. Në rast se është e nevojshme, përmirësoni në mënyrë graduale kushtet derisa të plotësohen kushtet për vullnetarë të mjaftueshëm.

## 5.8. Shmangni krijimin e pritshmërive (“mos iu ngrini mendjen”)

Një nga problemet kryesore në funksionimin e skemave vullnetare mund të jetë shmangia e krijimit të pritshmërisë tek personeli në moshë të re që kushtet e pensionit të parakohshëm të rritur do të ofrohen për një periudhë të pacaktuar kohore. Këto pritshmëri duhet të shmangen, sepse kostoja e uljes së moshës së daljes në pension për të gjithë nëpunësit civilë do të ishte shumë e konsiderueshme.

Mund të merren në konsideratë mënyra të ndryshme për uljen e pritshmërive. Kështu, p.sh. në rast se skemat e pensionit për shërbimin civil nuk kanë një mekanizëm që do t'u bënte të mundur individëve më të moshuar të jepnin dorëheqjen dhe të dilnin përpara kohe në pension, sipas një kostoje neutrale, atëherë duhet të futet një mekanizëm i tillë. Kjo duhet të mbahet në konsideratë si nga punëdhënësit, ashtu edhe nga punëmarrësit, si standard përkundrejt të cilit konsiderohen kushtet e pensionit të parakohshëm të rritur. Për më tepër, personeli në moshë më të re mund të nxitet të marrë masat e veta për pensionin e ardhshëm, mundësisht përmes stimujve tatimorë. Skema të tillë që krijojnë stimuj tatimorë u lejojnë nëpunësve civilë në moshë më të re të planifikojnë të kompensojnë një pjesë të koston së pensionit të parakohshëm vullnetar.

## 5.9. Shmangia e krijimit të një krahu pune të zbalancuar

Duke qenë se skemat e pensioni të parakohshëm kanë si grup të synuar moshat më të mëdha ka mundësi të përfundojmë me një forcë pune të zbalancuar, si edhe pa përvojë. Në vend që të punësohet një numër i madh punonjësish sipas moshës, shërbimi civil mund të punësojë një numër joproportionalisht më të lartë personeli me moshë të re. Me kalimin e viteve kjo mund të ketë një efekt negativ. Kjo p.sh. mund të çojë në uljen e moralit të stafit, në rast se ata nuk janë në gjendje të sigurojnë ngritje në detyrë. (Në mënyrë ironike, skemat e pensionit të parakohshëm shpesh shihen nga shefat e kuadrit (menaxherët e personelit) si *mekanizëm për heqjen e pengesave të ngritjes në detyrë*. Ndërsa kjo mund të ndihmojë për të motivuar personelin më të ri në moshë në periudhën afatshkurtër, kostoja e rritjes së pagave është mbi kostot e pensionit të parakohshëm. Për më tepër, po të miratohet gjerësisht do të çonte në një shpërndarje të pabarabartë të moshës).

## 6. PËRFUNDIM

Kjo kumtesë tregon kostot e larta afatgjata të skemave të pensionit të parakohshëm. Pensionet e parakohshme janë ndofta ato që përdoren në mënyrë shumë më intensive nga ç'justifikohet vetëm mbi bazën e kritereve financiare. Organizatat e shërbimit civil që përdorin skema të bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues të pensionit duhet të kenë kujdes të veçantë kur ofrojnë paketa të pensionit të parakohshëm për t'u siguruar që pasojat afatgjata për sponsorët — shtetin dhe tatimpaguesit — kuptohen siç duhen. Menaxherët që kanë përgjegjësinë për përzgjedhjen e kandidatëve për shkurtim nga puna apo për pension të parakohshëm duhet të jenë të ndërgjegjshëm për këto kosto. Ndoshta sfida për shefat e financës të së ardhmes do të jetë të sigurohen që çdo dalje në pension të parakohshëm mund të justifikohet mbi baza të ngurta monetare.



## KAPITULLI 4. REFORMIMI I SKEMAVE TË PENSIONIT, ZBATIMI DHE RREGULLIMET KALIMTARE, nga DAGMAR KNIEP-TAHA<sup>5</sup>

Përkundrejt kontekstit të një jetëgjatësie në rritje, uljes së nivelit të lindjeve dhe të një popullate aktive ekonomikisht në rënie, nisin të shfaqen ndryshimet afatgjata në strukturën moshore të popullsisë që do të rezultojnë në rritjen e barrës financiare për të gjitha sistemet e pensionit të pleqërisë. Vështirësitë në rritje për financimin e këtyre sistemeve nuk përbëjnë një problem specifik vetëm në fushën e ligjit të shërbimit publik. Të gjitha sistemet që ofrojnë pensione të pleqërisë — si p.sh. pensionet e zakonshme të përgjithshme në Gjermani — do të përballen me probleme të shumta në rast se përqindja e personave mbi 60 vjeç në totalin e popullatës do të rritet më tej në të ardhmen.

Studime globale në lidhje me garantimin e të ardhurave në moshën e vjetër (pensioni i pleqërisë) tregojnë që problemi nuk kufizohet vetëm në Gjermani, por unë do të kufizohet këtu, tek përvojat e vendit tonë.

“Raporti për pensionet” që po përgatitet nga qeveria federale gjermane jo vetëm që do të jetë pjesë e inventarit aktual, por gjithashtu do të jetë një vëzhgim për shpenzimet e personelit, përfitimet dhe pensionet në të kaluarën dhe në të ardhmen. Që këtej e tutje, raporti do të dorëzohet një herë në katër vjet.

Raporti do të tregojë për herë të parë zhvillimet e personelit qysh nga viti 1970 dhe do të përfshijë parashikimet deri në vitin 2008. Raporti do të përmbajë një mori informacionesh të hollësishme për zhvillimin e personelit aktiv, numrin e përfituesve dhe shumën që shpenzohet për përfitimet.

Duke qenë se shtimi i numrit të personelit do të rezultojë në një rritje korrespondente të numrit të përfituesve dhe rrjedhimisht të shpenzimeve për pensionet 30 deri 40 vjet më vonë, periudha për të cilën bëhet prognoza pasqyron rritjen e personelit të viteve gjashtëdhjetave dhe mbi të gjitha të viteve shtatëdhjetë. Këto rritje ishin kryesisht për shkak të kërkesave të reja të shoqërisë ndaj shtetit dhe detyrave shtesë që duhej të kryeshin nga shërbimi publik. Rrjedhimisht ka nivele tepër të larta të rritjes në fushën e arsimit (shkolla, universitete) dhe të sigurisë së brendshme. Gjithashtu, vlen të përmendet se qysh nga vitet 70-të deri në ditët e sotme jo vetëm numri i nëpunësve civilë, por edhe i nëpunësve dhe punonjësve në shërbimin publik është rritur ndjeshëm.

Kjo rritje e numrit të personelit që do të përfitojë pensione në të ardhmen do të çojë në një rritje të ndjeshme të fondeve që duhet të bëhen të vihen në dispozicion për pensionet.

Një faktor tjetër që lidhet me koston dhe që nuk duhet nënvleftësuar është kohëzgjatja e periudhës gjatë së cilës duhet t’u paguhen përfitime përfituesve. Sa më herët të fillojë pensioni, aq më e gjatë është periudha në total gjatë së cilës do të duhen të paguhen kontribute dhe aq më e madhe është shuma e kontributeve që duhet të paguhen gjatë periudhës së pensionit.

Sipas studimeve të Zyrës Federale Gjermane të Statistikave, një pensionist mesatarisht merr pension për 16 vjet dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes më pas i paguhet të vesë së tij/vejanit të saj dhe fëmijëve për shtatë vjet të tjera.

Në këtë kuadër, mosha mesatare për pension është me rëndësi vendimtare. Faktorët që ndikojnë këtë moshë mesatare përfshijnë jo vetëm kufij të veçantë moshe për kategori specifike të nëpunësve civilë dhe ushtarakëve, por gjithashtu edhe shumë raste të pensionit të parakohshëm. Ato i atribuohen skemave të pensionit të parakohshëm që parashikohen me ligj, pensionit të parakohshëm për shkak invaliditeti dhe shumë nëpunësve civilë që përfitojnë nga rasti për daljen në pension me kërkesën e tyre. Për momentin kjo është e mundur në moshën 62 vjeç.

Me përjashtim të ushtarëve, mosha mesatare e daljes në pension për nëpunësit civilë dhe gjyqtarëve gjermanë, si edhe për punonjësit me kontratë në shërbimin civil është afërsisht 59 vjeç. Kjo nuk është një situatë shumë e ndryshme nga sektori privat: mosha mesatare e daljes në pension e punonjësve që sigurohen nga sigurimet shoqërore shtetërore ishte 59.4 vjeç.

Ajo që bie në sy është që si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat, mosha e pensionit për gratë në tërësi është më e ulët sesa për burrat: nëpunëset civile mesatarisht dolën në pension disa vjet më shpejt

---

<sup>5</sup> Autori është këshilltar juridik në Ministrinë e Brendshme federale gjermane, në Bon, Gjermani

sesa kolegët e tyre meshkuj. Një përqindje joproporcionalisht e lartë e personave dolën në pension për shkak të pamundësisë për të punuar — d.m.th. për shkak të një aftësie të kufizuar — me raport mjekësor. Krahasimi i numrit të punonjëseve femra në sektorin publik që kanë dalë në pension për shkak të invaliditetit me ato në sektorin privat që gjithashtu kanë dalë në pension për të njëjtin shkak nuk do të ishte me vlerë duke qenë se rastet në sektorin privat ku pamundësia për të punuar (apo paaftësia) kanë rezultuar në dalje në pension që shpesh ndodhin përpara moshës ligjore të pensionit për gratë (60 vjeç). Në dallim, në ligjin për shërbimin publik nuk ka kufi specifik për moshë më të ulët.

Arsyeja për moshën relativisht më të ulët për daljen në pension, megjithatë, nuk mund t'i vishet vetëm grave, duke qenë se përqindja e punonjëseve femra në shërbimin civil është ende relativisht e ulët. Në administratën federale, p.sh. përqindja e personelit femëror — d.m.th. nëpunëse civile dhe punëmarrëse — nuk arrin as 20 përqind.

Në dritën e një tendence të një jetëgjatësie përgjithësisht në rritje dhe periudhës përkatësisht më të gjatë së cilës do të duhet të paguhet pensionet ka mundësi të dilet megjithatë në përfundimin që dalja gjithmonë e më herët në pension nga shërbimi civil do të jetë e vështirë për t'u pranuar.

Parashikime pesimiste në disa publikime supozojnë që shuma në total e pagesave për pensionet për nëpunësit civilë në Gjermani mund të dyfishohen deri në vitin 2010, në rast se të gjithë faktorët merren në konsideratë dhe dikush prezumon që pensionet mund të përshtaten çdo vit në mënyrën e duhur. Nëse ky supozim është i saktë, këtë do ta tregojnë konstatimet e të ashtuquajturit “raport për pensionet”.

Megjithatë, shpenzimet e buxhetit publik për pensionet nuk duhet të merren në konsideratë pa kontekstin e duhur. Brenda kuadrit të marrëdhënieve të nëpunësve civilë dhe besnikërisë ndaj punëdhënësit publik, pensionet e tyre janë faktikisht një formë e mbështetjes së vazhduar në formën e përfitimeve në pleqëri. Buxhetet publike në Gjermani, rrjedhimisht, i tregojnë pensionet vetëm si një pjesë e shpenzimeve në tërësi për personelin.

Për sa i takon barrës së tatimpaguesve, një rol vendimtar luhet nga zhvillimet në përgjithësi sesa nga pesha relative e faktorëve individualë brenda totalit të shpenzimeve për personelin. Kjo qasje dallon nga ajo e institucioneve të sigurimeve të krijuara pikërisht për qëllimet e pensionit dhe të financuara mbi baza solidariteti. Duke qenë se këtu raporti i numrit të kontribuuesve dhe numri i përfituesve të përfitimeve përcakton shumën e kontributit, këto institucione sigurimesh synojnë të kenë numrin maksimal të mundshëm të kontribuuesve.

Po të hedhim një vështrim në buxhetin e shtetit të Gjermanisë vihet re se qysh nga viti 1970 e deri më sot përqindja e kostove për personelin dhe pensionet e totalit të shpenzimeve për buxhetin nuk ka ndryshuar ndjeshëm, pavarësisht nga rritja e fortë në shifrat absolute. Në analizën përfundimtare kjo do të thotë se buxhetet publike janë rritur me të njëjtën masë sa janë rritur edhe shpenzimet për personelin dhe pensionet.

Edhe më e rëndësishme se shuma e përgjithshme e shpenzimeve për pensionet në buxhetet publike është marrëdhënia e tyre me vlerat makro-ekonomike për krahasim. I matur përkundrejt zhvillimeve afatgjata të prodhimit të brendshëm bruto apo vëllimit të përgjithshëm të buxhetit social përkatësisht, mund të bëhen deklaratimet e mëposhtme për pensionet:

- Qysh nga viti 1970 (179.2 miliardë DM) deri në vitin 1993 (859.4 miliardë DM), totali i buxhetit social — që përfshin të gjitha shpenzimet sociale duke nisur nga skemat e pensionit të pleqërisë, pagesën e papunësisë dhe ndihmën ekonomike, pagesën në rast sëmundjeje — është rritur me 380 përqind. Në krahasim me këtë rritje, rritja prej 266 përqind e shpenzimeve për pensionet në sektorin publik -- gjatë të njëjtës periudhë — mbetet qartazi mbrapa. Shpenzimet për pensionet statusore, megjithatë, u rritën me 391 përqind;
- Një pjesë e produktit të brendshëm bruto që duhet të përdoret për pensionet është rritur ndjeshëm qysh nga vitet 70-të e deri më sot. Kjo është kryesisht për shkak të uljes së vazhdueshme të numrit të pensioneve për invalidët e luftës;
- Në të ardhmen, zhvillimi i buxheteve publike do të shkojë në paralel me vlerat e krahasueshme makro-ekonomike.

Ndonëse tendencat e ardhshme ekonomike nuk mund të parashikohen me saktësi, në mars të vitit 1996, Instituti gjerman për Kërkime, PROGNOSES, paraqiti një studim të porositur nga Ministria Federale e

Punës që merr në konsideratë përvojat e kaluara dhe shumë të dhëna reference kombëtare dhe ndërkombëtare — si p.sh. zhvillimin e strukturës moshore të popullatës, përqindjen e popullsisë ekonomikisht aktive, efektet e numrit në rritje të grave dhe emigrantëve që punojnë, përparimin teknologjik, zhvillimin e tregjeve të punës dhe tregjet e shitjes — dhe del me skenarë të ndryshme (pozitive dhe negative) për zhvillimet e ardhshme të mundshme. Ndër të tjera, studimi përfshin një parashikim afatgjatë për produktin kombëtar bruto (GNP) dhe për shpenzimet për pensionet në shërbimin publik, si edhe të sistemit të pensionit statusor.

Sipas këtyre parashikimeve, shpenzimet për pensionet në shërbimin civil për nëpunësit civilë dhe ushtarët, si përqindje e GNP-së nuk do të rriten po aq ndjeshëm - me afërsisht një të pestën - sa edhe kostot e sistemit të pensionit të zakonshëm, të cilat do të rriten me afërsisht një e treta. Fakti nëse apo deri në çfarë mase këto supozime të PROGNOZ-it do të rezultojnë të sakta do të tregohet në “raportet e pensioneve”.

Në përgjithësi, përvoja e Gjermanisë ka treguar përfundimet e mëposhtme: parandalimi i një rritjeje të ndjeshme në totalin e shpenzimeve për personelin — duke përfshirë pensionet e shërbimit publik — në buxhetet publike kërkon një politikë të mençur dhe të shëndoshë për rekrutimet dhe më shumë pakësim të numrit të personelit aktiv. Hapat e para në këtë drejtim janë ndërmarrë tashmë me frazën “qeveri në dietë”.

Në përputhje me reformën e sistemit statusor të pensionit janë ndërmarrë masa të rëndësishme në fushën e pensioneve në shërbimin publik, kryesisht përmes amendamentit të vitit 1992. Elementi kryesor i reformës ishte zgjerimi dhe shkallëzimi linear i pensioneve. Shkalla ekzistuese digresive e pensioneve u zëvendësua me një rritje lineare fikse prej 1.875 përqind të pagës për pensionet për çdo vit pension.

Kjo do të thotë që përqindja maksimale e pensionit (75 përqind e shpërblimit përfundimtar) arrihet pasi personi ka mbushur 40 — dhe jo më 35 vjet - vite pune. Gjithashtu, ligji i ri përcakton masa për uljen e pensioneve të parakohshme, duke i dhënë përparësi rehabilitimit dhe emërimeve të reja në vend të nxjerrjes në pension. Po ashtu, pensionet do të pakësohen me 3.6 përqind për çdo vit të pensionit të parakohshëm që nga viti 2002 e tutje.

Këto ndryshime do të hyjnë në fuqi në mënyrë graduale dhe do të marrin fuqi të plotë gjatë periudhës kur rritja demografike të jetë e tillë që pritet rritja më e lartë e shpenzimeve për pensionet.

Nëpunësit civilë që do të jenë në shërbim civil në kohën kur ligji i ri do të hyjë në fuqi do të jenë subjekt i rregulloreve të përkohshme për sa i takon të drejtave të fituara për pensionet e ardhshme. Këto rregullore kanë për qëllim ruajtjen e të drejtave që përfitoreshin sipas shkallës së vjetër të pensionit. Deri në mijëvjeçarin tjetër, llogaritjet krahasimore si për ligjin e vjetër ashtu edhe për atë të ri do të bëhen kurdoherë që një nëpunës civil del në pension, i cili atëherë do të përfitojë nga zgjidhja më e favorshme.

Pas modelit të pensioneve për nëpunësit civilë, shkalla e zgjeruar dhe lineare, si edhe reduktimet e pensionit janë futur në skemën e përgjithshme të pensioneve suplementare të punës për punonjësit me kontratë në shërbimin civil.

Pas një analize të hollësishme të raportit të pensioneve do të jetë e nevojshme të shihet sesi mund të modifikohet ligji ekzistues për pensionet në shërbimin civil. Gjithashtu, do të varet nga përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve në marrëveshjet kolektive për të zbatuar këto amendamente në marrëveshjet kolektive për stafin e punësuar.

Duke qenë se shuma që duhet të jetë në dispozicion për pensionet e shërbimit civil përcaktohet nga periudha gjatë së cilës duhet të paguhet përfitimet tashmë është e qartë që legjislacionet e ardhshme në këtë fushë duhet pikë së pari të synojnë të ndalojnë tendencën aktuale të pensioneve të parakohshme dhe të synojnë të zgjasin jetëgjatësinë e qëndrimit në punë në sektorin publik. Për këtë arsye, masa të tjera që kanë për qëllim zgjatjen e periudhës së punësimit aktiv janë përfshirë në projekt-ligjin për Reformën e Shërbimit civil, ku ndër të tjera parashikohet:

- Rritja e kufirit të moshës së pensionit (mbi bazën e kërkesës) nga 62 në 63 vjeç;
- Futja hap pas hapi e një reduktimi pensioni prej 3.6 përqind për çdo vit që një nëpunës civil del në pension përpara moshës së përcaktuar për daljen në pension 65 vjeç, duke nisur që nga viti 1998 dhe jo më vonë se viti 2002; dhe
- Përcaktimi i standardeve më të ngurta për përcaktimin e aftësisë së kufizuar për shërbim dhe

nxitja e parimit “rehabilitimi dhe emërimet në detyra të reja kanë përparësi përpara daljes në pension”.

Në rast se ia dalim mbanë me sukses që të risim moshën mesatare të pensionit për nëpunësit civilë me një vit, çdo vit do të mund të kurseheshin disa miliarda marka gjermane.

Gjithashtu, raporti mbi pensionet do të ndihmojnë edhe në përcaktimin e faktit nëse do të duhet të rishikohen apo jo parashikimet ligjore për kufij më të ulët të moshës së pensionit që zbatohen për organet e rendit (60 vjeç) dhe në ushtri (nga 53 vjeç e lart).

Megjithatë, një gjë është e qartë: ligjvënësit mund të kenë një ide të saktë të pasojave financiare të një mase të ndërmarrë nëse merret në konsideratë jo vetëm shpërblimi i personelit aktiv, por edhe pensionet e fituara shumë vjet më vonë dhe ajo që është më e rëndësishmja llogaritja e të gjitha masave në sektorin e personelit.

Nga ana tjetër, nuk ia vlen të ulen kostot e pensionit përmes inkurajimi të pensionit të parakohshëm për personelin shtesë përmes rregulloreve specifike ligjore. Në fillim mund të duket si pozitive të paguash 75 përqind të pagesave në vend të 100 përqind të shpërblimit. Megjithatë, nuk duhet anashkaluar fakti që kjo lidhet me një rritje të pagesave të pensioneve që nuk shkon paralel me konsideratën për shërbimin e ofruar.

Situata aktuale në Berlin të mëson në këtë aspekt. Ka makineri të mëdha administrative në të dyja pjesët e Berlinit të ribashkuar dhe qyteti fqinj i Potsdamit, që është kryeqendra e Land Brandenburgut, gjithashtu punëson një numër të madh zyrtarësh publikë. Në rast se vihet në jetë plani për bashkimin e qytetit të Berlinit me Land Brandenburgun, personeli do të duhet të pakësohet me nivele shumë më të larta sesa pakësimet për arsye moshe.

Një ide tjetër është që në një periudhë afatgjatë të zëvendësohen një numër i madh i nëpunësve civilë me punonjës me kontratë, por nga pikëpamja e kostos kjo nuk duket qasja e përshtatshme. Siç kanë treguar shumë studime - ai më i fundit është i gushtit 1995 i Ministrisë së Financave të landit të Saksonisë së Ulët — jo vetëm që është në tërësi më e kushtueshme (me afërsisht 5-15 përqind) që të punësohen punonjës me kontratë në vend të nëpunësve civilë, por pagesa e kontributeve të punëdhënësit në sigurimet shoqërore për pensionet do ta përkeqësonte gjithashtu ndjeshëm situatën aktualisht të vështirë financiare të buxheteve publike. Shpenzime më të larta për punonjësit me kontratë gjatë shërbimit të tyre aktiv do t’u shtoheshin në dekadat në vijim kostove në rritje të pensioneve të pensionistëve ekzistues.

Përveç këtij krahasimi të drejtpërdrejtë të kostove, ka dy faktorë të tjerë që duhet të merren në konsideratë në llogaritjet për financat publike: të ardhurat nga taksat e pensioneve të nëpunësve civilë dhe grantet federale për të bashkëfinancuar pensionet statusore që në vitin 1994 arrinin në 64 miliardë marka gjermane ose afërsisht një e pesta e të gjithë shpenzimeve për pensionet statusore.

Për sa kohë buxhetet vazhdojnë të jenë të kufizuara, nuk mund të pritët lehtësim nga krijimi tani i një fondi pensionesh. Nuk është e mundur të kursehen para duke paguar përfitimet e pensioneve në të ardhmen nga një fond i veçantë pensioni sesa nga buxheti aktual. Krijimi i rezervave për këto fonde gjithashtu nuk do të kishte leverdi ekonomike për sa kohë situata buxhetore mbetet e ngushtë duke qenë se nuk ka kuptim të paguhen para në një fond me përqindje të ulëta të depozitave, ndërsa në të njëjtën kohë pjesë të rëndësishme të buxhetit aktual duhet të financohen me kredi të kushtueshme.

Për ta përmbledhur: në analizën përfundimtare, të gjitha sistemet e pensioneve të pleqërisë janë praktikisht forma të ndryshme të sistemeve të bazuara në numrin e kontribuuesve ekzistues. Ti bazosh ato në një sistem sigurimesh të mbuluara me kapital do të thotë të krijosh rezerva të jashtëzakonshme të cilat do ta kalonin rrezën e çdo buxheti publik. Megjithatë, shteti zakonisht nuk e ka lirinë të zgjedhë një formë investimesh për këtë shumë jashtëzakonisht të madhe parash që i detyrohet t’ua paguajë shtetasve të vet — të gjithëve na kujtohet fort mirë kur fondi i pensioneve private në SHBA u bë viktimë e një kolapsi të bursës.

Ajo që mbetet duket se është sistemi tradicional dhe i vërtetuar i kontratës midis brezave, që do të thotë që përfitimet financohen nga të ardhurat aktuale. Sipas sistemeve gjermane, këto përbëhen nga të ardhurat tatimore që bëhen të disponueshme për pensionet e shërbimit publik nga njëra anë dhe kontributet aktuale plus grantet federale për sistemin e pensioneve statusore nga ana tjetër.

Ashtu si të gjitha përfitimet e tjera që shkëmbehen midis brezave, ky sistem është i ndjeshëm ndaj

zhbalancave demografike. Ndonëse tashmë ne të gjithë përballemi me rrudhje të numrit të popullsisë — kështu p.sh. në të ardhmen një numër më i vogël bukëpjekësish do të duhet të pjekin më shumë bukë, sa për t'ju dhënë një shembull — mund t'iu kthehemi përvojave të së kaluarës:

Në një ekonomi dinamike nuk është numri i popullsisë ai që është më i rëndësishëm për kapacitetet e sistemit të pensionit të pleqërisë, por fakti se sa prej tyre kanë një punë dhe sa produktive është ajo punë që bëjnë. Më lejoni që këtë ta vërtetoj me dy shifra: në periudhën nga vitit 1950 deri në vitin 1990, produkti kombëtar bruto i Gjermanisë u rrit me 47.3 përqind, ndërsa numri i personave ekonomikisht aktivë u rrit vetëm me 42 përqind gjatë të njëjtës periudhë. Kjo do të thotë që rritja e begatisë kombëtare dhe aftësia për të financuar pensionet e pleqërisë varet më shumë nga produktiviteti i ekonomisë së vendit në përgjithësi, sesa nga numri i përgjithshëm i personave të punësuar.

## KAPITULLI 5. SKEMAT KOMBËTARE TË PENSIONIT NË DHJETË VENDE TË EUROPËS QENDRORE DHE LINDORE

### 1. Shqipëria

Të drejtat për sigurime shoqërore në Shqipëri garantoohen nga këto dy ligje kryesore: ligji për “Dispozitat kryesore kushtetuese” dhe Ligji për Sigurimet Shoqërore nr. 7703, i datës 11 maj 1993.

Sipas legjislacionit të sipër përmendur, të gjithë shtetasit shqiptarë në marrëdhënie pune dhe familjet e tyre janë të siguruar për sëmundje, barrëlindje (duke përfshirë lejet e lindjes), dëmtime në punë dhe pagesë papunësie, dhe pensionet që përfitojnë janë pensioni i pleqërisë, pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (duke përfshirë grante në rast vdekjeje).

Përpara se të flasim për sistemin e sigurimeve në Shqipëri, më poshtë paraqitet një prezantim i shkurtër për Shqipërinë dhe problemet e saj sociale.

Shqipëria është një vend Europian, me afërsisht 29 000 km<sup>2</sup> tokë. Afërsisht 3.3 milionë shqiptarë jetojnë brenda territorit të vendit dhe afërsisht i njëjti numër apo më shumë jashtë territorit të vendit. Afërsisht 60 përqind e popullsisë tonë jeton në fshat dhe mbi 70 përqind e vendit është tepër rural.

Popullsia është relativisht me moshë të re, ku moshja mesatare është 28 vjeç, me strukturën e mëposhtme:

- deri 4 vjeç: 11 përqind;
- nga 5-15 vjeç: 21.6 përqind;
- nga 16-24 vjeç: 19.2 përqind;
- nga 25-60 vjeç: 40 përqind; dhe
- mbi 60 vjeç: 8.2 përqind.

Jetëgjatësia tek shqiptarët është 71.4 vjeç; 68.5 për burrat dhe 74.3 për gratë.

Pas Luftës së Dytë Botërore, Shqipëria mbeti në pjesën “e kuqe” të hartës së Europës dhe ndoqi modelin rus të socializmit. Për 50 vjet më radhë, Shqipëria provoi dështimin e parimeve socialiste, në veçanti kolapsin total të “parimit të mbështetjes në forcat e veta” që e futi vendin në vetizolim total të ndjeshëm.

Gjatë asaj periudhe nuk u bë pothuajse asgjë për rindërtimin e ekonomisë, që ishte tejet e centralizuar, gjë që çoi në dallime të mëdha ekonomiko-shoqërore. Dallimet ishin aq të dukshme sa që regjimi komunist nuk i fshihte dot.

Në dhjetor të vitit 1990, në Shqipëri nisi lëvizja demokratike dhe në mars të vitit 1992, në fuqi erdhi një qeveri demokratike përmes zgjedhjeve të lira dhe demokratike. Shqipëria nisi reformat për transformimin e jetës ekonomiko-shoqërore të vendit. Programi i përgjithshëm i reformave përfshin reformën në fushën sociale, që ka për qëllim krijimin e një baze solide për një sistem modern të sigurimeve shoqërore dhe zhvillimin e mirëqenies sociale.

Më përpara ekzistonte një sistem i sigurimeve shoqërore që datonte që nga viti 1947. Duhet theksuar se politikat e hartuara në të kaluarën ishin të kushtëzuara nga zhvillimi i centralizuar i ekonomisë, një nivel i lartë i punësimit fiktiv dhe paga të garantuara nga shteti. Afërsisht 90 përqind e personave të punësuar merrnin paga të ngjashme, në nivelin minimal, të cilat me zor mjaftonin për të siguruar nivelin minimal të jetesës. Prandaj, sistemi i vjetër i sigurimeve shoqërore konsiderohej si shumë i papërshtatshëm dhe doli nevoja për një sërë reformash për të plotësuar kërkesat e reja. Gjithashtu, në kuadrin e sistemit të vjetër kishte vetëm tri programe sigurimesh: aftësi të kufizuar/invaliditet i përkohshëm, leje lindjeje dhe sigurimet për pensionet.

Në të kaluarën, në sektorin social zbatohesh një politikë irracionale, një politikë e cila kishte për qëllim zgjidhjen e problemeve të momentit, pa marrë në konsideratë ndikimet në të ardhmen dhe zhvillimet e ardhshme.

I favorizuar nga rritja demografike, legjislacioni liberal kishte çuar në abuzim me sigurimet shoqërore për pensionet. Ky kuadër ligjor e bënte të lehtë për qytetarët të dilnin në pension, edhe për ata me shumë pak vite pune. Kushtet për daljen në pension, si p.sh. mosha e daljes në pension dhe vjetërsia në punë ishin të

lidhura ngushtë me kategoritë e punës, apo shkallën e vështirësisë së punës.

Skema e vjetër e pensionit parashikonte tre kategori punësh:

- **Kategoria e parë** përfshinte profesionet më të vështira (miniera, metalurgji, industri kimike dhe tekstile etj). Një burrë në këto profesione mund të dilte në pension në moshën 50 vjeç, me vetëm 20 vjet punë, kurse gratë mund të dilnin në pension në moshën 45 vjeç, me 15 vjet punë;
- **Kategoria e dytë** përfshinte profesione më pak të vështira dhe mosha e daljes në pension ishte 55 vjeç për burrat, me 25 vite pune dhe 50 vjeç për gratë, me 20 vite pune;
- **Kategoria e tretë** përfshinte profesionet e zakonshme dhe mosha e daljes në pension ishte 60 vjeç për burrat, me 25 vjet pune dhe 55 vjeç për gratë me 20 vite pune.

Përveç këtyre “lehtësirave”, në fillim të viteve 90-të u prezantuan dispozita të tjera të veçanta për nxitjen e pensionit të parakohshëm dhe krijimin e vendeve të lira të punës për brezin e ri. Si rezultat, që nga viti 1990 deri në fund të vitit 1993, çdo punonjës që kishte vitet e mjaftueshme/të nevojshme të punës mund të përfitonte nga alternativa e daljes së parakohshme në pension pesë vjet përpara nga mosha e përcaktuar në kategoritë e sipër përmendura.

Është e thjeshtë të kuptohet që këto dispozita inkurajuan një rritje shumë të shpejtë të popullatës joaktive dhe numrin e përfituesve të sigurimeve shoqërore. Në krahasim me vitin 1960, rritja e numrit të përfituesve ishte:

- 8.5 herë më shumë në vitin 1970;
- 8.5 herë më shumë në vitin 1980;
- 2.0 herë më shumë në vitin 1985; dhe
- 26.1 herë më shumë në vitin 1993.

Për periudhën midis viteve 1979-1990, rritja vjetore mesatare e numrit të pensionistëve ishte 7-8 përqind, pavarësisht nga 2 përqindëshi i rritjes natyrore të popullatës. Kjo është kryesisht për shkak të efektit të rritjes së shpejtë të daljeve në pension në profesione të favorshme dhe për shkak të pensioneve të parakohshme (përpara moshës 60 vjeç për burrat dhe 55 vjeç për gratë). Në vitin 1993, pensionet e parakohshme arritën në 42 përqind të totalit të pensionit të pleqërisë në krahasim me 18.7 përqind të totalit në vitin 1975. Kjo rritje u pasua gjithashtu me një ulje të moshës mesatare të daljes në pension që në fund të vitit 1993 ishte 53.1 vjeç në krahasim me 57.6 vjeç në vitin 1975. Rrjedhimisht, periudha e përfitimeve u rrit në një mesatare prej 19.5 vjet për përfitues.

Të dhënat statistikore demografike të përpiluara nga Instituti Kombëtar i Statistikave tregojnë një prirje të re dhe të ndryshme, sipas së cilës:

- Niveli i lindjeve po binte ndjeshëm — nga 79 000 lindje në vitin 1990 në afërsisht 65 000 në vit, të llogaritura për periudhën midis viteve 1995-2000;
- Popullata aktive në moshë pune (15-59 vjeç) që ishte relativisht e lartë gjatë viteve 1969-1989 po binte ndjeshëm gjatë viteve 1989-1994 për shkak të rënies së numrit të lindjeve dhe emigracionit;
- Grupi i të moshuarve (personat mbi 60 vjeç) po rritej. Parashikohej që në vitin 2000, ky grup të rritet me 42 përqind në krahasim me vitin 1989.

Rregullimi dhe modifikimi i skemave të sigurimeve shoqërore ndaj këtyre zhvillimeve të reja ishte një punë e re e vështirë që nxori në pah nevojën për ndryshime dhe përmirësime të mëdha dhe radikale të kuadrit ekzistues ligjor. Në përpjekje për të gjetur zgjidhje të reja dhe për të plotësuar nevojat e zhvillimeve të fundit, në Shqipëri u miratua një ligj i ri për sigurimet shoqërore.

Skema e re e sigurimeve shoqërore në Shqipëri garanton përfitime të lidhura ose jo me pagën. Përfitimet që lidhen me pagën garantohen në kuadrin e Ligjit për Sigurimet Shoqërore të datës 11 maj të vitit 1993. Ky ligj siguron përfitime të sigurimeve shoqërore në pesë degë të sigurimeve:

- për sëmundje;
- për leje barrëlindje;

- për aksidente në vendin e punës/rreziqe profesionale;
- për pensione (pension pleqërie, pension invaliditeti dhe pension për humbjen e mbajtësit të familjes); dhe
- për pagesë papunësie.

Financimi i këtyre përfitimeve bëhet përmes kontributeve që paguhen në fondin e sigurimeve shoqërore nga punëmarrësit dhe punëdhënësit e tyre.

Një ligj tjetër garanton shpërndarjen e përfitimeve që nuk lidhen me pagën. Ligji për “Ndihmën ekonomike dhe mbrojtjen sociale në Republikën e Shqipërisë” përcakton sigurimin e ndihmës ekonomike për personat me të ardhura të ulëta familjare. Këto janë përfitime minimale që garantojnë së paku standardin minimal të jetesës. Skema financohet nga buxheti i shtetit përmes taksave të përgjithshme.

Ligji për Sigurimet shoqërore ka qenë baza për rindërtimin e të gjithë sistemit të sigurimeve shoqërore. Sistemi i ri u krijua mbi një model plotësisht të ri dhe u hartua për të plotësuar kërkesat e ekonomisë së tregut të lirë.

Sistemi i ri përfshin skemat e mëposhtme:

- Skema e përgjithshme (bazë) e sigurimeve shoqërore

Kjo është një skemë e detyrueshme e bazuar në numrin e kontribuuesve ekzistues, ku të gjithë personat ekonomikisht aktivë (të punësuar dhe të vetëpunësuar) janë pjesë e skemës së detyrueshme të sigurimeve shoqërore. Skema mbulon të gjithë popullsinë, qoftë në zonat urbane ashtu edhe në ato rurale, duke garantuar pagesa sigurimesh në pesë degët e sipër përmendura.

Skema financohet nga kontributet e personave të siguruar dhe të punëdhënësve të tyre. Skema gjithashtu mbron pjesëtarët e saj, pra është edhe vetë e siguruar në rast të falimentimit të buxhetit të shtetit.

- Skema e sigurimeve vullnetare

Ky është një zgjerim i skemës së përgjithshme për të mbrojtur disa kategori personash që:

- nuk janë pjesë e skemës së sigurimit të detyrueshëm;
- për arsye të pranueshme kanë hequr dorë nga skema e sigurimit të detyrueshëm dhe mund të vazhdojnë me sigurimin vullnetar; ose
- persona të vetëpunësuar që dëshirojnë përfitime më të larta.

- Skemat e sigurimeve suplementare

- *Përfitimet suplementare shtetërore*

Ligji i sigurimeve shoqërore lejon skema shtesë, përveç sigurimeve të detyrueshme. Parlamenti ose qeveria ka të drejtën të prezantojë skema shtesë për nëpunësit civilë dhe ushtarakët.

Përfitimet suplementare do të financohen nga buxheti i shtetit.

- *Skema private suplementare*

Kjo skemë private përdoret si për personat e punësuar në sektorin privat ashtu edhe për ata të punësuar në sektorin publik. Skema u bën të mundur personave të siguruar të përfitojnë pension të parakohshëm (që nga moshë 40 vjeç) ose përfitime më të mëdha, me kusht që ata të kenë së paku pesë vjet kontribute në skemë. Skema financohet nga kontributet individuale të personave të siguruar dhe punëdhënësve të tyre. Përfitimet lidhen ngushtë me shumën e kontributeve që paguajnë personat e siguruar.

Administrimi i sigurimeve private suplementare mund t’u lihet subjekteve juridike apo organizatave të specializuara. Këto fonde financohen dhe administrohen gjithmonë nga aksionerët. Nuk ka nivel minimal ose maksimal për përfitimet e siguruar nga sigurimet private; ato janë subjekt i kontratave individuale dhe/ose kolektive. Kjo është një skemë me financim paraprak.

- Pensionet e posaçme shtetërore

Sipas kësaj skeme, Këshilli i Ministrave gëzon të drejtën të japë pensione të posaçme shtetërore apo suplementare për persona që janë shquar për merita për lëvizjet çlirimtare kombëtare, për merita



demokratike dhe politike, kërkime shkencore, kulturore, ekonomike etj. Pensionet e veçanta janë gjithashtu në dispozicion edhe për personat e persekutuar politikisht (të përndjekurit politikë) në vitet e regjimit komunist. Të gjitha skemat e veçanta financohen nga buxheti i shtetit.

## **Rregullimet juridike**

Sipas legjislacionit të ri, sistemi i sigurimeve të përgjithshme shoqërore garanton mbrojtje të detyrueshme për të gjithë popullatën ekonomikisht aktive. Personat e punësuar dhe të vetëpunësuar, banorë në Shqipëri, si edhe shqiptarët që punojnë jashtë atdheut mbulohen nga humbjet në të ardhura për shkak të paaftësisë së përkohshme, lejes së barrë lindjes, sëmundjeve profesionale, papunësisë, moshës së vjetër, aftësisë së kufizuar dhe vdekjes të kryefamiljarit. I gjithë kuadri i mëparshëm ligjor është rishikuar tërësisht dhe në sigurimet për pensionet janë bërë modifikime dhe ndryshime rrënjësore. Një nga ndryshimet më të mëdha ka të bëjë me eliminimin e kategorive të punës dhe moshën tejet të favorizueshme të daljes në pension. Mosha e daljes në pension tashmë është standarde dhe periodha e sigurimeve është zgjatur ndjeshëm.

Kushtet e përfitimit nga skema tani janë:

- dalje në pension nga aktiviteti ekonomik;
- pas 35 vjetësh kontribute (si për burrat ashtu edhe për gratë); dhe
- në moshën 60 vjeç për burrat, 55 vjeç për gratë.

Parashikohet një periudhë kalimtare për zbatimin e masave të reja. Parashikohet që në vitin 2004 legjislacioni i ri të ketë hyrë plotësisht në fuqi. Mosha e daljes në pension për kategori të ndryshme profesionale dhe periudha e kontributeve do të rritet gradualisht hap pas hapi.

Skema e pensioneve përmban parashikime për drejtësi sociale; masa të reja janë prezantuar për llogaritjen e përfitimeve, duke marrë në konsideratë periudhat e sigurimeve dhe përqindjet e kontributit.

Të tria llojet e përfitimeve të pensioneve (pension pleqërie, pagesë për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pension familjar) dhe pension invaliditeti) llogariten në të njëjtën mënyrë. Formula e përdorur për llogaritjen e shumës së pensionit ka dy shtylla. E para prezanton parimin e përfitimit minimal. Kushdo gëzon të drejtën e një shume minimale të garantuar, e cila së paku siguron standardin minimal të jetesës që do të përcaktohet nga qeveria. Shtylla e dytë përfaqëson një rritje të bazuar në pjesëmarrjen e individëve në skemën e sigurimeve; ajo është proporcionale me vitet dhe shumat që ka derdhur si kontribute personi i siguruar.

## **Kostoja e skemës dhe rregullimet financiare**

Skema e re gjithashtu ka modifikuar rregullimet financiare. Skemat e sigurimeve shoqërore janë parashikuar si aktivitete jo-fitimprurëse. Të ardhurat nga kontributet do të mbulojnë shpenzimet totale të skemës (kostot e sigurimeve, plus kostot administrative). Shteti do të financojë vetëm programet e veçanta, si p.sh. pensionet për merita të veçanta, dhe për ato kategori të personelit që shteti ka vendosur të mbështesë, si p.sh. ushtarët gjatë shërbimit të detyrueshëm ushtarak, personat që përfitojnë pagesën e papunësisë, etj.). Personat e punësuar do të paguajnë gjithashtu një kontribut nga pagat e tyre bruto.

Kontributi i detyrueshëm paguhet nga punëdhënësi dhe punëmarrësi, ku përqindja që paguan punëmarrësi është 10 përqind dhe përqindja që paguan punëdhënësi është 26 përqind e pagës. Gjithashtu, punëdhënësi do të paguajë edhe 6.5 përqind të pagës për sigurime të dëmtimeve në vendin e punës (0.5 përqind) dhe përfitimin e papunësisë (0.6 përqind). Punëdhënësi është i detyruar të zbrësë dhe transferojë kontributin total tek fondi i sigurimeve shoqërore.

Gjithashtu, ndryshime rrënjësore po bëhen edhe në lidhje me administrimin e sigurimeve shoqërore. Menaxhimi i sigurimeve shoqërore i është besuar një instituti të pavarur publik, të quajtur Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ISSH). ISSH-ja drejtohet nga Këshilli Administrativ, me pjesëmarrjen e përfaqësuesve të tre sferave sociale — qeveria, punëdhënësit dhe sindikatat.

Tani sistemi i ri është i plotësuar. Përveç skemës së detyrueshme të sigurimeve shoqërore që siguron mbështetje për të gjithë popullatën ekonomikisht aktive (pavarësisht nga lloji i punësimit), sistemi gjithashtu lejon sigurimet vullnetare. Është miratuar edhe një ligj tjetër — Ligji për Sigurimet

Suplementare dhe Institucionet e Pensioneve Private — i cili është përdorur për të zbatuar Nenin 4 të Ligjit të sigurimeve shoqërore. Puna po ecën mirë edhe për përgatitjen e përfitimeve shtesë për nëpunësit civilë dhe personelin ushtarak.

Skema e re ka tashmë dy vjet që është në fuqi. Sistemi i sigurimeve shoqërore është vërtetuar që është ekonomikisht i qëndrueshëm sepse për herë të parë buxheti i plotësoi parashikimet e tij. Sistemi mund të konsiderohet efikas për garantimin e ekzistencës dhe mbajtjes së premtimeve të premtuara. Gjithashtu, përvoja ka treguar se organizatat e pavarura nga shteti janë ato që mund të drejtojnë biznesin e sigurimeve.

### **Problemet kryesore për të ardhmen**

Nuk mund të pretendojmë që kemi ndërtuar një sistem të plotë të sigurimeve shoqërore; ende mbetet shumë punë për t'u bërë në këtë aspekt. Ekziston vetëm kuadri ligjor dhe për zbatimin e tij do të kërkohen shumë përpjekje. Është me rëndësi që legjislacioni që kemi miratuar bazohet në qasjet më moderne. Këtë do të dëshiroja ta theksoja. Paralelisht me transformimet ligjore po punojmë për riorganizimin e administrimit të skemës. Do të duhet të krijohen njësi të reja administrative si në qendër, ashtu edhe në qarqe.

Për të qenë realistë na duhet të pranojmë se periudha e tranzicionit që po kalon vendi ynë ka krijuar shumë probleme që lidhen me përvojën e kufizuar që kemi në trajtimin e çështjeve sociale dhe në trajtimin e vështirësive financiare të një ekonomie në tranzicion.

Situata e vështirë ekonomike që po përjeton Shqipëria nuk ndikon për mirë në sferën sociale, duke e mbingarkuar skemën e sigurimeve shoqërore dhe duke e bërë financimin e tyre shumë të vështirë.

Niveli aktual i papunësisë prej 13 përqind ka ulur ndjeshëm numrin e personave që derdhin kontribute në skemë, si edhe ka ulur raportet e vartësisë (kontribuues/përfitues) duke e bërë shumë të vështirë mbijetesën e skemës. Pavarësisht nga shumë prej vështirësive që kemi, unë besoj se skema është e menduar mirë dhe se problemet kryesore burojnë nga zbatimi i saj në një periudhë tranzitore dhe se progresi i takon së ardhmes.

## **2. Bullgaria**

Sistemi i sigurimeve shoqërore të Bullgarisë ka një traditë të gjatë. Ligji i parë për ndihmën ekonomike të personave me aftësi të kufizuar është miratuar në vitin 1881. Në vitin 1885 u miratua Ligji për daljen në pension të nëpunësve civilë. Periudha midis viteve 1900-1920 dëshmoi mbulesën e një numri të konsiderueshëm të punonjësve me sigurime shoqërore për raste sëmundjesh, aksidente, pensione pleqërie dhe leje lindjeje. Në vitin 1924, Ligji për Sigurimet Shoqërore krijoi një sistem universal dhe të detyrueshëm të sigurimeve shoqërore. Në vitin 1949, Ligji i ri për Sigurimet Shoqërore bashkoi disa lloje të sigurimeve shoqërore në një fond të vetëm të menaxhuar nga Instituti Kombëtar i Sigurimeve Shoqërore. Buxheti i këtij instituti u bë pjesë e integruar e buxhetit të shtetit.

Në vitin 1957, u miratua Ligji për Përfitimet e Pensionit për të krijuar një sistem të përgjithshëm pensionesh për të gjitha kategoritë e personave të siguruar, me përjashtim të kooperativistëve dhe fermerëve privatë përfitimet për sigurimet shoqërore të të cilëve rregullohen me ligj të veçantë. Ky i fundit ka qenë në fuqi nga viti 1961 deri në vitin 1975. Më pas edhe fermerët u përfshinë në ligjin për përfitimet e pensionit.

Për sa i takon sigurimeve shoqërore, zyrtarët e shtetit janë pjesë e dispozitave të ligjit për përfitimet e pensionit. Për ta nuk ka privilegje dhe ata trajtohen njësoj si punonjësit e tjerë të sektorit publik dhe atij kooperativist.

Sistemi i sigurimeve shoqërore financohet përmes kontributeve të sigurimeve shoqërore që paguhen vetëm nga punëdhënësit. Sistemi funksionon mbi bazën e numrit të kontribuuesve ekzistues. Shuma e përfitimeve është e ndryshme për secilën nga kategoritë profesionale në bazë të shkallës së vështirësisë dhe dëmeve potenciale ndaj shëndetit. Kontributet që paguhen për sigurimet shoqërore janë të barabarta me 50 përqind të kompensimit bruto për Kategorinë I, 45 përqind për Kategorinë II dhe 35 përqind për Kategorinë III. Vetëm personat e vetëpunësuar në pronat e tyre dhe profesionistët në profesion të lirë paguajnë vetë kontributet për sigurimet shoqërore.

Sistemi i sigurimeve shoqërore (me përjashtim të kujdesit shëndetësor) menaxhohet nga Departamenti Sigurisë Sociale në Ministrinë e Punës dhe Çështjeve Sociale dhe nën-degët e veta të sigurimeve shoqërore nëpër qarqe.

Ligji për përfitimet e pensionit siguron llojet e mëposhtme të përfitimeve personale dhe të trashëguara:

- pension pleqërie;
- pagesa në rast paaftësie dhe invaliditeti;
- pension invaliditeti për shkak të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale;
- pension pleqërie për artizanë dhe fermerë privatë;
- dhe pagesa për vdekje të lidhura me llojet e mësipërme të pensioneve.

Kërkesat që një person të plotësojë kushtet për përfitimin e pensionit të pleqërisë janë si më poshtë vijon: 60 vjeç për burrat dhe 55 vjeç për gratë, dhe 25 vjet vjetërsi pune për burrat dhe 20 vjet për gratë. Në rast se vjetërsia në punë është më pak nga ç'kërkohej, me së paku gjysmën e saj, atëherë pensioni reduktohet mbi baza pro rata.

Alternativa e pensionit të parakohshëm është prezantuar që nga prilli i vitit 1990, për burrat që kanë mbushur moshën 57 vjeç dhe për gratë që kanë mbushur moshën 52 vjeç, me kusht që ato të plotësojnë disa kushte shtesë. Ky amendament i ligjit për përfitimin e pensionit u anulua në qershor të vitit 1992. Pensioni, në kuadrin e pensionit të parakohshëm, u zvogëlua me 20 përqind në krahasim me pensionin e zakonshëm të pleqërisë.

Gjithashtu, alternativa e pensionit të parakohshëm zbatohet për individët që kanë punuar në kushtet e përcaktuara për Kategoritë I dhe II.

Ushtarakët dhe personat e tjerë që kryejnë punë të barazvlefshme, si edhe arsimtarët mund të plotësojnë kushtet për të përfituar pension të parakohshëm, me kusht që të kenë mbushur vjetërsinë në punë.

Vitet e punës përfshijnë periudhat që mbulohen nga kontributet e derdhura për sigurimet shoqërore dhe disa raste të tjera të njohura si ekuivalente (leja e lindjes, shërbimi i zakonshëm ushtarak). Vjetërsia në punë llogaritet sipas një baze të konsoliduar, pavarësisht nga sektori i punësimit. Periudhat gjatë të cilave individi ka punuar pa kontratë pune apo pa derdhur kontribute për sigurimet shoqërore nuk merren në konsideratë për llogaritjen e vjetërsisë në punë.

Përqindja e zëvendësimit është 55 përqind e pagës mesatare mujore bruto apo e pagës për tri vite të njëpasnjëshme gjatë 15 viteve punë, sipas zgjedhjes së pensionistit. Dy përqind i shtohen shumës së pensionit për çdo vit pune mbi nivelin minimal të kërkuar, por këto pagesa shtesë nuk mund ta kalojnë 12 përqindëshin apo gjashtë vjet në total.

Si të gjithë personat e siguruar, punonjësit e shtetit gëzojnë të drejtën e pensionit të invaliditetit për shkak të një sëmundjeje të përgjithshme, aksidenti në punë apo sëmundjeje profesionale, si edhe për pagesa për vdekje.

Kërkesat për pension paaftësie të lidhur me sëmundje janë: aftësi e kufizuar e përhershme apo afatgjatë dhe vjetërsi pune prej së paku pesë vjet për personat mbi 25 vjeç dhe tre vjet për personat në grupmoshën 20-25 vjeç. Për personat që nuk i kanë mbushur 20 vjeç nuk kërkohet kriteri i vjetërsisë në punë.

Shkalla e paaftësisë përcaktohet nga një komision mjekësor. Ka tre grupe/kategori të aftësisë së kufizuar: Grupi/kategoria I për personat që nuk mund të kryejnë asnjë lloj pune; grupi II për personat që nuk mund të bëjnë punë profesionale; dhe Grupi III për personat që duhet të ndryshojnë profesion apo kushtet e punës.

Përqindjet e zëvendësimit janë 55 përqind e pagës bruto apo paga e 12 muajve të fundit të punës përpara datës së paaftësisë për invaliditet të Grupit I, 40 përqind për invaliditet të Grupit II dhe 25 përqind për invaliditet të Grupit III.

Pensioni i aftësisë së kufizuar të shkaktuar nga një sëmundje për Grupin I mund të rritet me 75 përqind të shumës kur kërkohet asistencë nga një person tjetër. Pensionet e aftësisë së kufizuar të shkaktuar nga një aksident paguhen sipas kushteve të ngjashme, ndonëse për to nuk kërkohet vjetërsi pune.

Ligji për përfitimet e pensionit siguron mundësinë për të marrë dy pensione në të njëjtën kohë. I pari paguhet plotësisht, ndërsa i dyti kufizohet tek gjysma e shumës së përcaktuar.

Përfitimet në rast vdekjeje janë të barabarta me 50 përqind të shumës së pensionit personal të të ndjerit kur ka vetëm një trashëgimtar, 75 përqind kur ka dy trashëgimtarë dhe 100 përqind kur ka lënë tre ose më shumë trashëgimtarë.

Në rast se një person e largojnë nga institucioni, shoqëria apo organizata, ose në rast se i përfundon kontrata e punës për shkak të mbarimit të afatit, pagesat e papunësisë paguhen në varësi të moshës dhe kohës së punës, por ato nuk mund t'i kalojnë 12 muaj.

Përfitimet nga sigurimet shoqërore nuk modifikohen automatikisht. Ato modifikohen apo përditësohen me anë të një vendimi të Këshillit të Ministrave, sipas indeksit të përcaktuar të inflacionit.

Përpara daljes në pension sipas ligjit për përfitimin e pensionit, personat mund të plotësojnë kriteret për të përfituar pension invaliditeti apo për të marrë pagesat për rast vdekjeje.

Pensionet e pleqërisë janë përfitime për gjatë gjithë jetës, ndërsa pensionet e invaliditetit jepen për një periudhë specifike kohore të përcaktuar nga një komision mjekësor.

Të gjitha pagesat e pensionit janë të përjashtuara nga taksat. Pensionistët i marrin pensionet në zyrat e postës apo në Bankën shtetërore të Kursimeve.

Që nga viti 1990, kushtet ekonomike në Republikën e Bullgarisë kanë ndryshuar së tepërmi. Ndryshimet kanë pasur efekte jashtë mase negative në sistemin e sigurimeve shoqërore. Në fund të vitit 1991 kishte 2 374 418 pensionistë dhe 4 108 598 persona të siguruar, ndërsa numri i përgjithshëm i popullsisë ishte 8 993 310. Nivelet e inflacionit ishin shumë të larta, por rritja e përfitimeve nga sigurimet shoqërore ishte shumë pas. Për më tepër, pensionet ishin i vetmi burim të ardhurash për këtë grup të madh të popullsisë. Në vitin 1991, shpenzimet për pensionet llogariteshin në afërsisht 14 përqind të prodhimit të brendshëm bruto (PBB) të vendit.

Po ashtu, treguesit demografikë ishin tejet të pafavorshëm për sistemin e sigurimeve shoqërore, me një tendencë drejt përkeqësimit.

Gjatë viteve të fundit ka pasur disa debate publike në lidhje me procesin e reformës. Është arritur konsensus për aspektet kryesore të reformës.

Reforma ka nisur tashmë me ligjin për Krijimin e Fondit të Sigurimeve Shoqërore. Pas reformës institucionale në vitin 1996, Asambleja Kombëtare e Republikës së Bullgarisë do të diskutojë një paketë ligjore në lidhje me të gjitha aspektet e mbrojtjes sociale.

Ligji i ri për nëpunësit e shtetit mendohet që do të bëjë të mundur që ky grup punonjësish të mbulohet nga një skemë e posaçme pensionesh.

### **3. Republika Çeke**

Në Republikën Çeke nuk ka skemë të veçantë për pensionet e shërbimit civil. Nuk ka ndonjë sistem të veçantë pensionesh për asnjë kategori të të punësuarve. Megjithatë, ka një skemë të sigurimeve suplementare për pensionet që është e hapur për të gjithë shtetasit që banojnë në Republikën Çeke.

Në vitin 1994 hyri në fuqi skema e sigurimeve suplementare për pensionet, me kontribut shtetëror. Sipas këtij ligji, sigurimet suplementare për pensionet u futën si superstrukturë mbi sistemin bazë të sigurimeve për pensionet, duke zgjeruar mundësitë e qytetarëve për të luajtur një rol aktiv në ruajtjen e të ardhmes së tyre sipas rrethanave individuale. Ligji parashikon vetëm rregullat bazë që duhet t'u përmbahet çdo fond pensioni, por gjithashtu lejon edhe ofrimin e kushteve më të favorshme. Kjo duhet të bëjë të mundur konkurrencën midis fondeve të pensioneve dhe të çojë në avantazhe për pjesëmarrësit në skemat e sigurimeve suplementare të pensioneve.

Sigurimet suplementare të pensioneve me kontribut shtetëror (që më pas do t'u referohemi si sigurime shtesë për pensiononin) bazohen në parimet qytetare dhe individuale, dhe jo të parimit të punëdhënësit (degë/profesion) dhe ndërmarrjeve/shoqërive. Ky vendim u morr duke mbajtur në konsideratë rrethanat aktuale dhe zhvillimet e pritshme në ekonominë çeke, situatën e tregut të punës (rritja e lëvizjes së krahut të punës gjatë periudhës së tranzicionit) dhe struktura e organizatave punëdhënëse (tranzicioni në

ndërmarrjet e vogla dhe të mesme). Sigurimet shtesë për pensionet kanë të bëjnë kryesisht me marrëdhënien midis fondit të pensionit dhe qytetarëve, jo me marrëdhënien fond pensioni/punëdhënës/punëmarrës. Sigurimet kanë të bëjnë ekskluzivisht me zgjedhjen e pjesëmarrësit, mbi bazën e ofertave konkurruese të fondeve të pensioneve dhe me mbështetjen e drejtpërdrejtë të shtetit. Koncepti për sigurimet sipas kësaj skeme e vë theksin mbi faktin që sigurimet pikë së pari janë në dorë të vetë pjesëmarrësve dhe aftësive të tyre për të planifikuar për të ardhmen.

Sigurimet suplementare të pensioneve administrohen nga fondet e pensioneve që janë shoqëri aksionere me kapital bazë minimal prej 20 milionë Kc. Fondi administron kontributet e pjesëtarëve dhe shtetit dhe përpiqet t'u rrisë vlerën këtyre kontributeve përmes investimeve të përshtatshme. Ndryshe nga shoqëritë tradicionale tregtare, fondet e pensioneve janë institucione ku pjesa më e madhe e fitimit nga veprimtaria ekonomike e fondit mund të përdoret vetëm në përfitim të pjesëmarrësve të skemës së sigurimeve shtesë për pensionet (aksionerët kanë të drejtën e një maksimumi prej 10 përqind të fitimeve). Lloji i investimeve kufizohet nga ligji, me qëllim përjashtimin e investimeve që janë me rrezik. Çdo fond pensionesh, që nga themelimi i tij, duhet të deklarojë bankën që ka të drejtën e ekzekutimit të funksionit depozitues. Kjo gjithashtu garanton një farë kontrolli në lidhje me aktivitetin financiar të fondit. Sipas ligjit, është përgjegjësi e fondit të pensionit të informojë pjesëmarrësit në mënyrë të vazhdueshme mbi gjendjen financiare të fondit.

Një pjesëtar mund të derdhë kontribute në fond në çfarëdo shumë në fund të çdo muaji, eventualisht për disa muaj në avancë. Ai gëzon të drejtën për kontribut nga shteti vetëm në rast se paguan në kohë. Shteti derdh kontribute për çdo pjesëmarrës sipas skemës së mëposhtme:

<b>Kontributi që derdhet nga pjesëmarrësi në Kc (KZK)</b>	<b>Kontributi që derdhet nga shteti në Kc (KZK)</b>
100 deri	199
200 deri	299
300 deri	399
400 deri	499
500 e tutje	120

Shënim: Paga mesatare në Republikën Çeke në vitin 1994 ishte 6 790 Kc.

Kontributi minimal që derdhet nga një pjesëmarrës ndaj të cilit shteti derdh një kontribut është 100 Kc. Dy vitet e para të pjesëmarrjes në sistem, kontributi i shteti rritet me 25 përqind. Synimi i kësaj rritjeje është të nxisë shtetasit të marrin pjesë në sigurimet shtesë të pensionit.

Në vend të, ose përveç kontributeve që derdh vetë pjesëmarrësi në skemë, kontribute mund të derdhen gjithashtu edhe në "përfitim të tij nga një palë e tretë", por punëdhënësi mund të bëjë një gjë të tillë vetëm nga fitimi pas tatimit. Megjithatë, nuk është e mundur që kontributet të derdhen në disa fonde në të njëjtën kohë në llogari të një personi të vetëm. Për të kontrolluar këtë rregullore është krijuar një regjistër qendror i pjesëmarrësve në sigurimet shtesë të pensioneve që mbahet nga Ministria e Financave, nga organi shtetëror i mbikëqyrjes. Ky organ kryen një sërë funksionesh të tjera që kanë për qëllim të sigurojnë mbrojtjen e pjesëmarrësve dhe sistemin më të mirë të mundshëm të sigurisë. Së bashku me Ministrinë e Punës dhe Çështjeve Sociale, ai miraton planet e pensioneve dhe jep opinionin e vet në lidhje me përbërjen e personelit të organeve menaxheriale të fondeve. Ky organ dorëzon raporte të vazhdueshme për aktivitetin e biznesit dhe mund të kërkojë informacione të veçanta në lidhje me veprimtarinë e një fondi, mund të vendosë taksa apo të ndërmarrë masa korrigjuese dhe në rastet më ekstreme, mund t'i heqë lejen e aktivitetit një fondi pensioni.

Një llogari individuale mbahet për çdo pjesëmarrës ku regjistrohen kontributet e derdhura (nga pjesëmarrësi dhe nga shteti) dhe përqindjet e fitimit.

Në rast se një pjesëmarrës vendos të transferojë kontributet e veta në një fond tjetër pensioni, fondi fillestar me ligj duhet t'i bëjë atij të mundur ta bëjë këtë transfertë me të gjitha mjetet financiare të regjistruara në llogarinë e tij (me fjalë të tjera, kontributet që ka derdhur pjesëmarrësi në skemë, kontributet që ka derdhur shteti dhe fitimet nga investimet që i korrespondojnë kontributeve të pjesëmarrësit dhe të shtetit).

Pjesëmarrësi në skemë ka shansin të përzgjedhë një mundësi (mosha e detyrueshme dhe gjithashtu aftësia e kufizuar apo vdekje), periudhën kohore dhe nivelin e të ardhurave shtesë. Kjo përzgjedhje është e mundur nga planet e ndryshme për pension të fondeve të pensionit të individit.

Ligji lejon vetëm planet e pensioneve mbi bazën e kontributeve, me përjashtimin e vetëm të pensionit të invaliditetit. Megjithatë, në rast se një fond pensioni ofron një pension për aftësi të kufizuar mbi bazën përfitimit, për këtë duhet të mbahet një llogari e posaçme dhe shteti nuk ofron kontribute për këtë lloj pensioni.

## 4. Estonia

Punonjësit e shtetit në Estoni janë subjekt i skemës së përgjithshme të pensionit, që mbulon të gjitha kategoritë e punëmarrësve.

Skema e përbashkët rregullohet nga Ligji për Pagesat Shtetërore (17 mars 1993) dhe funksionon në bazë në numrit të kontribuuesve ekzistues. Ajo financohet nga buxheti i sigurimeve shoqërore, që përfitohet nga kontributet sociale (taksë sociale) që paguhet nga punëdhënësi në masën 20 përqind të rrogës. Punëdhënësit në sektorin publik paguajnë taksën sociale njësoj si punëdhënësit në sektorin privat. Kontributet sociale të institucioneve publike janë të përfshira si zëra të veçanta në buxhetin e shtetit dhe buxhetet vendore.

Mosha e përgjithshme e pensionit në vitin 1995 ishte 61 vjeç për burrat dhe 56 vjeç për gratë. Që nga viti 1994, mosha e daljes në pension ka ardhur duke u ngritur gradualisht me 6 muaj çdo vit, derisa të arrijë 65 vjeç për burrat dhe 60 vjeç për gratë në vitin 2003. Në Estoni, kriteret për të përfituar pension pleqërie janë 15 vjet vjetërsi pune. Ndonëse nuk ka pension të përgjithshëm të parakohshëm, pensioni i parakohshëm është i mundshëm për personat që punojnë në kushte të rrezikshme dhe në disa raste të tjera të përcaktuara.

Skema e zakonshme e pensionit të pleqërisë varet nga dy faktorë: shuma e pensionit kombëtar dhe vjetërsia në punë. Shuma e pensionit kombëtar përcaktohet nga shteti, në varësi të kufizimeve financiare të buxhetit të sigurimeve shoqërore dhe mund të rritet dy herë në vit. Komponenti i periudhës së punësimit për pensionet rritet në mënyrë progresive bashkë me vjetërsinë në punë. Për një vjetërsi pune nga 15-19 vjet, 1.7 përqind e pensionit kombëtar i shtohet shumës së pensionit kombëtar për çdo vit pune. Për vjetërsi pune nga 20-24 vjet, 1.8 përqind; për 25-29 vjet, 1.9 përqind; për 30-34 vjet, 2.2 përqind; për 35-39 vjet, 2.3 përqind dhe për vjetërsi pune mbi 40 vjet, 2.5 përqind e pensionit kombëtar shtohet për çdo vit. Gjatë përcaktimit të vjetërsisë në punë, periudhat e shërbimit ushtarak, studimeve në institucione të arsimit të lartë, e papunësisë së regjistruar etj. barazohen me punësimin. Pensioni nuk ka kufi të sipërm.

Siç përcaktohet më lart, shuma e pensionit kombëtar dhe rrjedhimisht pagesat totale të pensionit përcaktohen nga shteti/qeveria. Aktualisht nuk ka ndonjë sistem automatik të modifikimit apo indeksimit të pensioneve. Pensioni është i përkufizuar si përfitim dhe jo si kontribut dhe pagesa e tij është për gjithë jetën.

Sipas ligjit për shërbimin civil që nisi nga zbatimi pas datës 1 janar 1996, nëpunësit civilë gëzojnë të drejtën e shtesave të pensioneve. Shuma e shtesës varet nga vjetërsia në punë në detyra civile dhe nga shuma e pensionit të pleqërisë: 10-15 vjet në shërbimin civil duhet ta rrisin pensionin e zakonshëm të pleqërisë me 10 përqind, 16-20 vjet me 20 përqind, 21-25 vjet me 25 përqind, 26-30 vjet me 40 përqind dhe mbi 30 vjet me 50 përqind. Këto shtesa do të financohen nga buxheti i shtetit. Megjithatë, ligji për shërbimin civil nuk mbulon të drejtat për pension të disa kategorive të nëpunësve civilë, si p.sh. presidentin, deputetët, ministrat, këshilltarët e shtetit, Kontrollin e Shtetit, Kancelarin e Drejtësisë, Presidentin e Bankës së Estonisë, gjyqtarë, policë, ushtarakë dhe punonjës të kufirit.

Oficerët e policisë, detektivët, gjyqtarët, prokurorët dhe disa kategori të tjera punonjësish në fushën e drejtësisë penale, por edhe ushtarakët, punonjësit e kërkim-shpëtimit dhe zjarrfikësit gëzojnë të drejta pensioni me kushte preferenciale të rregulluara nga Ligji për Pensionet e Pleqërisë (pension i veçantë). Kërkesat për plotësimin e kushteve zakonisht janë 25 vjet vjetërsi pune (së paku 15 vjet në Estoni) në pozicionet e përshkruara, pa asnjë kufi moshe. Periudhat e punësimit me kohë të pjesshme në poste të caktuara janë të përjashtuara gjatë përcaktimit të vjetërsisë në punë. Pensioni i pleqërisë për kategoritë e lartpërmendura të nëpunësve civilë është shuma e pensionit kombëtar të rritur me 1.5 përqind të pensionit kombëtar për çdo vit pune në pozicionet e përshkruara, plus 20 përqind të pensionit kombëtar për disa

profesione. Kështu, pensioni i pleqërisë është zakonisht më i ulët sesa pensioni i zakonshëm i pleqërisë. Pas plotësimit të moshës së zakonshme të pensionit, personat që përfitojnë pension pleqërie mund ta kalojnë sërish tek pensioni i zakonshëm i pleqërisë.

Të drejtat e pensionit për presidentin dhe deputetët rregullohen me ligj të veçantë. Për pensionet e pleqërisë për deputetët moshë e pensionit është 60 vjeç për burrat që kanë 25 vjet shërbim dhe 55 vjeç për gratë me 20 vjet shërbim, në rast se ai/ajo ka qenë deputet/e së paku dy vjet deri në fund të mandatit parlamentar. Ekziston gjithashtu edhe mundësia e daljes së parakohshme në pension sipas kushteve të caktuara. Pensioni është deri në 75 përqind të rrogës së deputetëve dhe paguhet nga buxheti i shtetit.

Administrimi i përgjithshëm dhe menaxhimi financiar i sigurimeve shoqërore është përgjegjësi e Bordit të Sigurimeve Shoqërore Kombëtare të Estonisë. Paga e pensioneve (me përjashtim të pensioneve parlamentare) bëhet nga drejtoritë rajonale të pensioneve. Bordi i Sigurimeve Shoqërore gjithashtu përgjigjet për hartimin e legjislacionit të ri.

## **5. Hungaria**

### **Sistemi aktual i pensionit për nëpunësit civilë**

Në Hungari ka një sistem kombëtar të pensioneve. Të gjithë punonjësit e të gjithë sektorëve duhet të mbulohen nga kjo skemë. Nuk ka parashikime të veçanta për punonjësit e shtetit apo për ndonjë grup tjetër specifik.

Ligji për Fondet e Sigurimeve të Përbashkëta i vitit 1993 solli ndryshime në sisteme dhe në fuqi hynë fondet e pensioneve të përbashkëta. Roli i këtyre fondeve është ende marginal në krahasim me skemën kombëtare, por numri i punëdhënësve dhe punëmarrësve që i gjejnë këto fonde tërheqëse ka ardhur në rritje, si për sektorin shtetëror, ashtu edhe për atë privat.

### **Të drejtat për pension dhe moshë e daljes në pension**

Moshë e daljes në pension në Hungari është 60 vjeç për burrat dhe 55 vjeç për gratë. Personat që kanë mbushur këtë moshë pensioni dhe që kanë 20 vjet vjetërsi pune gëzojnë të drejtën e një pensioni të plotë. Personat që nuk kanë 20 vjet vjetërsi pune, por kanë gjithsesi mbi dhjetë vjet në punë gëzojnë të drejtën e një pensioni të pjesshëm. Personat me profesione specifike - kryesisht profesione që përbëjnë rrezik të lartë për jetën — gëzojnë të drejtën e pensionit të parakohshëm. Moshë e pensionit për punonjësit e shtetit është e njëjtë si për të gjitha kategoritë e tjera të punëmarrësve.

### **Llogaritja e pensionit të pleqërisë**

Pensionin i pleqërisë në Hungari është pension mbi bazën e përfitimeve dhe shuma e pensionit bazohet tek vjetërsia në punë dhe rroga e fundit. Shuma e pensionit pas dhjetë vjetësh pune është 33 përqind e pagës mesatare neto të shtatë viteve të fundit. Koeficienti i zëvendësimit pas 30 vjetësh pune është 68 përqind.

Në përcaktimin e vjetërsisë në punë merren në konsideratë periudhat e mëposhtme:

- punësimi (si edhe vetëpunësimi);
- anëtarësia në një ent korporativ;
- shërbimi ushtarak;
- periudha pagesës për sëmundje, pagesa për përkujdesjen për fëmijën, përfitimi përkujdesjen për fëmijën; dhe
- një kurs në universitet apo kolegji.

Mungesa me leje përcaktohet si pjesë e punës kur leja është marrë për arsye specifike (përkujdesje për një pjesëtar të sëmurë të familjes, ndërtim shtëpie).

## **Pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (pensioni familjar)**

Nëpunësit civilë mbulohen nga skema kombëtare e pensionit të invaliditetit. Përfitimi kushtëzohet nga një periudhë e caktuar shërbimi, që ndryshon sipas grupmoshave. Shuma e pensionit të invaliditetit përcaktohet nga shkalla e invaliditetit, vjetërsia në punë, moshë dhe rroga e fundit. Shuma maksimale e pensionit të invaliditetit është 63 përqind e rrogës së fundit.

Pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes i jepet bashkëshortit/bashkëshortes në rast se bashkëshorti/ja e tij/saj e ndjerë e kishte plotësuar periudhën e kërkuar për të përfituar pension pleqërie (apo invaliditeti) ose kishte të drejtën për të përfituar pension pleqërie (apo invaliditeti). Pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes është i përhershëm në rast se personi që ka vdekur kishte mbushur moshën e daljes në pension, apo në rast se personi është invalid, ose në rast se ka së paku dy fëmijë në ngarkim. Përndryshe, pensioni është i përkohshëm dhe vetëm për një vit. Shuma e pensionit për humbjen e mbajtësit të familjes është sa gjysma e pensionit që i ndjeri do të kishte përfituar si pension pleqërie apo invaliditeti. Kushtet për të përfituar pagesa si jetim janë të ngjashme me ato për të përfituar pension për humbjen e mbajtësit të familjes, por shuma është sa gjysma e këtij të fundit.

## **Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës**

Për shkak të natyrës së përgjithshme të pensionit kombëtar, të drejtat janë të transferueshme midis institucioneve, degëve dhe sektorëve.

Në rast të largimit nga shërbimi civil, punonjësi ka të drejtën e një pagese për largim nga puna/shkurtrim të vendit të punës, e cila është e barabartë me 12 muaj rrogë pas 20 vjetësh punë.

## **Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm**

Ekziston mundësia e pensionit të parakohshëm — në veçanti për sektorin shtetëror — për personat që duan edhe pesë vjet të mbushin moshën për të dalë në pension. Kushtet për të përfituar pension të parakohshëm janë 30 vjet vjetërsi pune për burrat dhe 25 vjet për gratë.

Ligji për sigurimet shoqërore përcakton se pensionet duhet të ndjekin rritjen e pagave mesatare neto, por shifrat dhe detajet aktuale të indeksimit përcaktohen në fakt nga parlamenti.

## **Legjislacioni, financimi dhe administrimi**

Ligji për sigurimet shoqërore i vitit 1975 dhe amendamentet e tij përcaktojnë skemën e pensionit. Hollësitë rregullohen me vendime qeverie (VKM).

Punëdhënësi paguan 44 përqind të pagave si kontribut për sigurimet shoqërore. Nga ky 44 përqindësh, 24.5 përqind derdhen në fondin e pensionit dhe 19.5 përqind derdhen në fondin e sigurimeve shëndetësore. Punonjësi duhet të derdhë 6 përqind të kontributeve për pension, 4 përqind për sigurime shëndetësore. Në përgjithësi, sistemi i pensionit financohet 30.5 përqind nga kontributet, dhe pjesa tjetër nga taksat.

## **Reformimi i skemës së pensionit**

Kohët e fundit ka pasur ndryshime në rregullat e llogaritjes së pensionit, por jo në strukturën bazë të sistemit. Ka propozime për futjen e ndryshimeve madhore në të gjithë strukturën e sistemit të pensionit. Pikat kryesore të ideve të reformës janë:

- ulja e përqindjes së kontributeve (25 përqind në vend të 30.5 përqind);
- kalimi i një pjese të kontributeve në një skemë plotësisht të financuar;
- reduktimi i shpenzimeve për pension duke rritur moshën e pensionit (me synim unifikimin e moshës së pensionit në 62 vjeç si për burrat ashtu edhe për gratë); dhe
- rishikimi i procedurës së vlerësimit për pensionet e invaliditetit.



Pensionit i planifikuar do të përmbante pensionin bazë të lidhur me të ardhurat të financuar nga kontributet e punëdhënësit. Shuma e këtij pensioni do të ishte më e vogël sesa pensioni i pleqërisë dhe do të ishte pension mbi bazën e kontributit. Do të kishte një pjesë të detyrueshme të financuar plotësisht nga kontributet e derdhura nga individët, e propozuar tek 10 përqind i të ardhurave bruto. Kursimet e pensionit vullnetar mund të derdhen në fonde të veçanta, përveç skemave të detyrueshme.

Reforma e propozuar e pensionit është subjekt i debatit politik. Vetë qeveria ende nuk e ka vendosur se cilat ndryshime do të mbështesë dhe sesi do të zbatohen këto ndryshime. Menaxhimi i fondit autonom të pensioneve nuk është dakord me ministrinë në disa pika të caktuara. Mesa duket, mungesa e një marrëveshjeje politike po e ngadalëson reformën në sistemin e pensionit.

## **6. Letonia**

### **Skema aktuale e pensioneve**

Në Letoni ka një skemë të përbashkët të pensioneve. Punonjësit në të gjithë sektorët janë subjekt i një skeme, pa parashikime të veçanta për grupe specifike. Skema aktuale e pensionit mbulon të gjithë llojet e personelit dhe të gjitha kategoritë e administratës shtetërore.

Në përputhje me skemën aktuale të pensionit, ekzistojnë këto lloje pensionesh:

- pensione pune (pension pleqërie, invaliditeti, pension për humbjen e mbajtësit të familjes); dhe
- pensione sociale

Ushtarët dhe oficerët e Ministrisë së Brendshme, si edhe ushtarët në pension të Forcave të Armatosura Kombëtare janë subjekt i një skeme të veçantë të pensioneve të punës.

### **Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension**

E drejta e pensionit bazohet në moshën zyrtare të pensionit dhe në vjetërsinë në punë. Mosha e përgjithshme për daljen në pension është:

- 60 vjeç për burrat (në rast se ka së paku 25 vjet vjetërsi pune); dhe
- 55 vjeç për gratë (në rast se ka së paku 20 vjet vjetërsi pune).

Nuk ka moshë maksimale për të dalë në pension. Mosha e daljes në pension mund të jetë më e vogël dhe vjetërsia në punë gjithashtu më e ulët për grupe të caktuara personash si p.sh. për invalidët, gratë me më shumë se pesë fëmijë, ose që kanë fëmijë me aftësi të kufizuara, për personat që nuk shikojnë dhe personat që kanë pensione për detyra të larta.

### **Llogaritja e pensionit të pleqërisë**

Llogaritja e pensioneve bazohet tek vjetërsia në punë dhe paga mesatare mujore e nëpunësve të shtetit së paku tremujorin e fundit përpara daljes në pension. Pensionet përcaktohen si përfitime.

Vjetërsia në punë që duhet për të plotësuar kushtet për pension të plotë është e ndryshme për grupe të ndryshme personash.

Pensionit i përbëhet nga një pension bazë, plus një pension suplementar. Pensioni bazë është sa 30 përqind e pagës mesatare. Pensioni suplementar është sa 10 përqind e pagës mesatare pjesëtuar me 25 dhe pastaj shumëzuar me vjetërsinë në punë të pensionistit. Vjetërsia maksimale e punës që mund të merret në konsideratë gjatë përllogaritjes së pensionit suplementar është 38 vjet.

Kështu p.sh:

Vjetërsia në punë është 38 vjet.

Paga mesatare është 82.35 Ls (lats).

1) 30 përqind e 82.35 Ls = Ls 24.70. Pensioni bazë është 24.70 LS;

2) 10 përqind e 82.35Ls = Ls 8.23.  $Ls\ 8.23 \div 25 = Ls\ 0.32$ ;

Ls  $0.32 \times 38 =$  Ls 12.51. Pensioni suplementar është 12.51 Ls;

3) Pensioni i përgjithshëm është: Ls 24.70 + Ls 12.51 = Ls 37.21.

### **Pension i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (pension familjar)**

Pension i invaliditetit llogaritet si më poshtë vijon: pensioni social, plus 20-40 përqind e pensionit bazë (në varësi të grupit të invaliditetit). Pensioni minimal i invaliditetit është 70-100 përqind e pagës zyrtare minimale.

Pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes përbëhet nga pensioni social dhe pensioni shtesë. Pensioni suplementar llogaritet sa 40 përqind e të ardhurave të mbajtësit të familjes për çdo anëtar me aftësi të kufizuar të familjes. Pensioni suplementar nuk mund të kalojë të ardhurat mesatare të mbajtësit të familjes.

Pension social është sa 50%-100% e pagës zyrtare minimale.

### **Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës**

Një nëpunës i shtetit nuk përfiton asgjë në rast se punësimi i tij/saj mbaron përpara se të mbushë moshën për të dalë në pension. Vlera e pensionit të përcaktuar nga legjislacioni mbetet e paprekur përpara pagesës në moshën e daljes në pension dhe varet nga paga mesatare.

### **Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm**

Në përputhje me legjislacionin në fuqi, pensionet përcaktohen dhe paguhen nga institucionet e mirëqenies shoqërore. Grupe të veçanta profesionale kanë moshë të ndryshme të daljes në pension dhe është e pamundur që pensioni i pleqërisë të tërhiqet përpara mbushjes së moshës së pensionit. Jo të gjitha pensionet zgjasin gjatë të gjithë jetës. Disa prej tyre mund të rishikohen, siç është rasti i pagesës për humbjen e mbajtësit të familjes.

### **Legjislacioni, financimi dhe administrimi**

Skema ekzistuese e pensionit në Letoni përcaktohet nga ligji për Pensionet Shtetërore, nga ligji për Procedurat e Përkohshme të Llogaritjes së Pensioneve të shtetit, nga rregulloret e Kabinetit për Pensionin sipas vjetërsisë në punë dhe nga urdhra të Ministrisë së Mirëqenies mbi Rritjen e vlerës së pensioneve.

Skema aktuale e pensioneve financohet nga buxheti vjetor i shtetit. Të ardhurat nga taksat sociale përbëjnë bazën e pagesës për përfitime sociale. Përqindja e taksës sociale është sa 38 përqind e të ardhurave, ku 37 përqind paguhen nga punëdhënësi dhe 1 përqind nga punëmarrësi.

Skema e pensionit administrohet nga Ministria e Mirëqenies.

Problemet e krijimit të një skeme të re pensionesh për shërbimin civil

Ligji për shërbimin civil përcakton që pensionet e shërbimit civil llogariten nga Ligji për Pensionet Shtetërore. Ky ligj përcakton gjithashtu që një person ka të drejtë për pensione të tjera (pension nga punëdhënësi, sigurim personal për pensionet etj.), të cilat nuk janë pensione shtetërore.

Gjatë muajve shkurt-mars 1995, Instituti i Kërkimeve të Punës dhe Shkencës në Letoni kreu një studim të titulluar “Fondet joqeveritare të pensioneve dhe akumulimet e pensioneve suplementare”, me porosi të administratës shtetërore të shërbimit civil.

Bazuar në 830 të anketuar, më poshtë paraqiten përfundimet e studimit:

- Pjesa dërmuese e nëpunësve civilë janë të pakënaqur me skemën aktuale;
- 20 përqind e nëpunësve civilë janë të gatshëm të nisin të derdhin kontribute për pensione suplementare këtë vit. Gjysma tjetër e të anketuarve janë dakord të derdhin kontribute për pensionet suplementare, në varësi të informacionit shtesë;
- Nëpunësit civilë do të donin ta merrnin informacionin me postë apo nga masmedia. Ata gjithashtu nuk janë kundër idesë së organizimit dhe pjesëmarrjes në seminare për këtë qëllim;

- Shumica e të anketuarve nuk dëshirojnë të derdhin kontribute në skemat e pensionit suplementar, pavarësisht nga punëdhënësi;
- Pothuajse gjysma e personave të punësuar do të dëshironin të merrnin kredi të bazuara mbi akumulimin e pensioneve suplementare për të blerë shtëpi, makina, mobilje apo orendi të tjera. Një e treta do të donte të paguante vetë për një pjesë të kontributit, ndërsa pjesën tjetër ta paguante punëdhënësi;
- Nëpunësit civilë do të ishin të gatshëm të paguanin një të tretën e kontributeve mujore çdo muaj; dhe
- Si para-kusht kryesor për sigurinë e fondit të pensionit dhe parave të depozituara, nëpunësit civilë do të pranonin mbikëqyrjen nga Kontrolli i Lartë i Shtetit i mbështetur nga kapitali i mbetur i fondit të pensionit.

## **7. Lituania**

### **Skemat aktuale të pensionit**

Nëpunësit e shtetit përfitojnë nga skema e zakonshme e sigurimeve shoqërore për pensionet e tyre. Në Lituani ka skema të veçanta pensioni për ushtarakët, policët, forcat e sigurisë dhe prokurorinë:

- Skema e përgjithshme e sigurimeve shoqërore është e njëjtë për të gjithë punonjësit;
- Skema “për pensionet ushtarake” është komplementare e skemës kombëtare të pensionit;
- Skema kombëtare e pensionit nuk ka parashikime të veçanta për punonjësit e shtetit;
- Skema e përgjithshme mbulon të gjitha llojet e profesioneve dhe personelit;
- Në Lituani nuk ka skema të veçanta pensioni për punonjësit, me përjashtim të një skeme (edhe ajo e përkohshme) për punonjësit shkencorë të punësuar në institucionet shtetërore të kërkimeve shkencore.

### **Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension**

Kërkesat kryesore të skemës së përgjithshme janë:

- Mosha 60 vjeç për gratë dhe 62.5 për burrat (që po rritet nga 55 që ishte për gratë dhe 60 që ishte për burrat, që ishte mosha e daljes në pension përpara vitit 1995);
- Për pensionin minimal — 15 vjet punë;
- Për pensionin e plotë — 30 vjet punë (është rritur nga 20 vjet, që ishte vjetërsia e kërkuar në punë përpara vitit 1995);
- Mosha e përgjithshme e daljes në pension është e njëjtë për të gjithë punonjësit;
- Rregullore e posaçme për skemat e pensionit për “ushtarakët” — të cilët përfitojnë për të dalë në pension përpara moshës së përgjithshme të përcaktuar të pensionit.

### **Llogaritja e pensionit të pleqërisë**

Llogaritja e pensionit bazohet tek vjetërsia në punë dhe 25 vjet të pagës më të lartë. Llogaritja bazohet në rrogën e fundit dhe vjetërsia në punë zbatohet gjithashtu për skemën komplementare “për ushtarakët”:

- Skema bazohet tek përfitimet;
- Çdo lloj shërbimi dhe punësimi me kontratë pune merret në konsideratë;
- Periudhat e shërbimit jashtë administratës shtetërore merren në konsideratë.

Raporti i përafërt midis pensionit mesatar të pleqërisë dhe pagës mesatare është 45 përqind (më pak për paga më të larta, më i lartë për paga më të ulëta).

## **Pensioni i invaliditetit dhe pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (pension familjar)**

Pensionet e invaliditetit, jetimëve dhe pensionet për humbjen e mbajtësit të familjes janë të përfshira në skemën e përgjithshme. Nuk ka dispozita për pensionin e parakohshëm, me përjashtim për pensionet për ushtarakët.

Kërkesat bazë për pensionet e invaliditetit konfirmohen nga një institucion kompetent për aftësinë e kufizuar dhe elementi tjetër është vjetërsia në punë sipas moshës së personit me aftësi të kufizuar. Në rast se një person që ka vdekur e ka plotësuar vjetërsinë e punës (njësoj si në rastin e pensionit të invaliditetit), vejadi/e veja përfitojnë pension në rast se personi ka fëmijë (më të vegjël së 18 vjeç) me personin e vdekur, ose po që se ai/ajo do ta mbushë moshën e pensionit për pesë vjet apo më pak; jetimët gëzojnë të drejtën e një pensioni në rast se janë nën 18 vjeç ose në rast se kanë një aftësi të kufizuar përpara kësaj moshe.

Pensionet e invaliditetit llogariten njësoj si pensionet e pleqërisë, duke zgjatur vitet e punës të personit me aftësi të kufizuar derisa ai/ajo të mbushë moshën për pension. Pensionet për humbjen e mbajtësit të familjes llogariten njësoj si pensioni i invaliditetit dhe ndahen midis të vesë/vejanit (50 përqind) dhe fëmijëve.

## **Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës**

Nëpunësit civilë ose punonjësit e shtetit kanë të drejtën e një pagese në rast të shkurtimit të vendit të punës si të gjithë punonjësit e tjerë.

Të drejtat për pension janë të transferueshme: punësimi me kontratë punë në çdo degë, sektor apo institucion trajtohet në të njëjtën mënyrë.

Vlera e pensionit përpara pagesës llogaritet sipas “pikëve” (koeficienteve) për çdo vit. Këto “pikë” nuk janë pikë që modifikohen, por mbliidhen vit pas viti.

## **Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm**

Pensionet paguhen nga administrata e Fondit të Sigurimeve shoqërore. Pensionet për ushtarakët paguhen në departamentet e veçanta të Ministrive të Mbrojtjes, Ministrisë së Brendshme etj.

Pensioni i pleqërisë mund të merret përpara moshës së daljes në pension, me përjashtim të personelit ushtarak. Është e mundur që pensioni i invaliditetit të merret përpara moshës së pensionit.

Pensioni i pleqërisë është për gjatë gjithë jetës. Pensioni i invaliditetit paguhet gjatë gjithë viteve të aftësisë së kufizuar. Pensioni për jetimët paguhet derisa personi të mbushë 18 vjeç (në rast se ai/ajo është student ky pension vazhdon deri në moshën 24 vjeçare). Pagesat për sëmundje dhe leje lindjeje janë të përkohshme.

Pensionet rregullohen në mënyre periodike: pjesa bazë përshtatet sipas indeksit të çmimit dhe me anë të vendimeve të veçanta të Këshillit të Ministrave, ndërsa pjesa shtesë përshtatet sipas pagës mesatare të vendit dhe në mënyrë automatike sipas vendimeve të Fondit të Sigurimeve Shoqërore. Pensionet për ushtarakët përshtaten kurdoherë që bëhet rritje për ushtarakët, policët dhe shërbimet e tjera.

## **Legjislacioni, financimi dhe administrimi**

Ligji kryesor për pensionet është Ligji për Sigurimet shoqërore të Pensioneve Shtetërore (1995).

Sistemi financohet nga numri i kontribuuesve ekzistues nga Fondi i Sigurimeve Shoqërore, që është i ndarë nga buxheti i shtetit. Skema për ushtarakët financohet nga buxheti i shtetit.

Punëdhënësi paguan 30 përqind dhe punonjësi 1 përqind të pagës bruto si kontribute.

Përqindja e kontributeve llogaritet sipas shpenzimeve të vlerësuara për përfitimet e caktuara për një vit.

Skema e pensionit administrohet nga Fondi i Sigurimeve Shoqërore.

## **Reformimi i skemës së pensionit**

Sistemi i ri i pensionit ka hyrë në fuqi më 1 janar 1995.

Ndërkaq është duke u hartuar një skemë suplementare për sigurimet për pensionet (fonde për pension vullnetar). Në program parashikohen edhe pensione pune/profesionale.

Pengesa kryesore ndaj pensioneve suplementare është niveli i lartë i tatimeve dhe të ardhurat e ulëta të shumicës së popullatës sepse lë pak vend për kursime.

## **8. Polonia**

### **Skemat aktuale të pensionit**

Në Poloni ekzistojnë tri skema kryesore kombëtare të pensionit. Ato janë:

- Skema për punonjësit, që mbulojnë të gjithë kategoritë e punonjësve, si për sektorin publik, ashtu edhe për atë privat;
- Skema për fermerët (pensionet nga kjo skemë financohen nga një fond i veçantë që administrohet nga Banka Bujqësore për Sigurime shoqërore); dhe
- Skema për shërbimet e njerëzve me uniformë (oficerët e policisë dhe ushtarakët); pensionet e tyre paguhen nga buxheti i shtetit.

Punonjësit e shtetit janë subjekt i pensioneve të skemave për të gjithë punonjësit njësoj, duke qenë se për ta nuk ka rregullore të veçantë. Megjithatë, ekzistojnë rregulla të veçanta për të rregulluar situatën e disa grupeve profesionale, si p.sh. të minatorëve dhe punonjësve të hekurudhave. Përshkrimi i sistemit të pensionit për të gjithë punonjësit përmban rregullore në lidhje me punonjësit e shtetit.

### **Organizimi dhe financimi i pensioneve në sistemin e punonjësve**

Pensionet financohen nga FUS-i (Fondi i Sigurimeve shoqërore). Të ardhurat e fondit vijnë nga kontributet e detyrueshme që derdhen vetëm nga punëdhënësit në nivelin e 45 përqindëshit të pagave, si edhe nga transfertat shtetërore. Pagesat e përfitimeve sociale të të gjitha llojeve garantohen nga buxheti i shtetit. Aktualisht, transfertat shtetërore mbulojnë afërsisht 15-20 përqind të të gjitha shpenzimeve FUS.

Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ZUS), i cili është një organ i administratës qendrore shtetërore menaxhon FUS-in, mbledh kontributet, merr vendimet në lidhje me pensionin për individin dhe bën pagesat përkatëse.

### **Të drejtat për pension**

Një punonjës gëzon të drejtën e pensionit të pleqërisë, në rast se ai/ajo plotëson dy kushte:

- moshën e daljes në pension (në përgjithësi 60 vjeç për gratë dhe 65 vjeç për burrat); dhe
- periudhën e sigurimeve (gratë duhet të kenë minimalisht 20 vjet sigurime, ndërsa burrat 25).

Duke qenë se ka një Fond qendror të Sigurimeve Shoqërore ndryshimet në vendin e punës nuk ndikojnë në të drejtat e pensionit apo në nivelin e tij.

### **Llogaritja e pensionit të pleqërisë**

Pensioni i pleqërisë përbëhet nga dy pjesë:

Pjesa e parë nuk varet as nga numri i viteve të sigurimeve, dhe as nga të ardhurat nga derdhen kontributet për sigurimet shoqërore. Çdo pensionist gëzon të drejtën e 24 përqind të shumës bazë. Periudha e sigurimeve përfshin të gjitha periudhat që mbuloohen nga detyrimi për të paguar kontribute për sigurimet shoqërore (periudhat e kontributeve) dhe periudha të tjera të parashikuara në dispozitat ligjore dhe që nuk mbuloohen nga detyrimi për të paguar kontribute të sigurimeve shoqërore dhe që ndikojnë në të drejtën ose

përqindjen e masës së pensionit (periudhat “jokontributive”). Ka disa përjashtime në llogaritjen e nivelit të pensionit për grupet profesionale të lart përmendura.

Pjesa e dytë është proporcionale me periudhën e sigurimeve (1.3 përqind e bazës së llogaritur për çdo periudhë kontribuuese dhe 0.7 përqind e bazës së llogaritur për periudhën jokontribuuese). Baza e llogaritjes së pensionit mund të mos jetë më e lartë se 250 përqind e pagës mesatare, pavarësisht nga pagesat e kontributeve për të ardhura më të larta.

### **Pensioni i invaliditetit dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (pensioni familjar)**

Përveç pensionit të pleqërisë, sistemi i pensionit përmban edhe pensione të tjera si: pension invaliditeti, pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes (pensioni familjar), pensioni për jetimët dhe pensioni i parakohshëm.

Kërkesat bazë për të përfitur të drejtën për *pension invaliditeti* janë:

- një nga tre grupet e invaliditetit, me vendim të komisionit mjekësor;
- vitet e sigurimeve (në varësi të moshës); dhe
- invaliditeti duhet të ndodhë gjatë punësimit ose 18 muaj pas përfundimit të punësimit.

Ky pension paguhet sipas të njëjtave rregulla siç paguhet edhe pensioni i pleqërisë.

*Pensioni për humbjen e mbajtësit të familjes* (ose pensioni familjar) dhe pensioni për jetimët mund të merret pas vdekjes së personit të siguruar i cili plotëson kushtet që kërkohen për një pension pleqërie apo një pension invaliditeti.

Një i ve/e ve gëzon të drejtën e pensionit familjar në rast se:

- ai/ajo është së paku 50 vjeç (për gratë) ose 65 vjeç për burrat;
- ai/ajo është invalid; ose
- kujdeset për fëmijët që janë nën moshën 16 vjeç.

*Një jetim ose person në ngarkim* gëzon të drejtën e pensionit familjar nëse:

- ai/ajo është deri në moshën 16 vjeç ose deri sa të mbarojë shkollën (por jo mbi 25 vjeç); ose
- ai/ajo është invalid.

Shuma e këtyre dy pensioneve është e përcaktuar si përqindje e pensionit që llogaritet për punonjësin e punësuar sikur ai/ajo të ishte gjallë.

Ka shumë grupe që mund të pretendojnë pension të parakohshëm. Në shumicën e rasteve, e drejta e pensionit të parakohshëm trajtohet si ekuivalente për kushtet e punës dhe humbjen e shëndetit gjatë ushtrimit të aktivitetit ekonomik.

Shuma bazë: gjatë viteve 1991-1992, paga mesatare në ekonominë kombëtare ishte baza për indeksimin e masës së pensionit.

Që nga 1 janari 1993 deri në fund të vitit 1994, ajo arriti në 91 përqind të pagës të sipër përmendur dhe nga 1 qershori 1994 arriti në 93 përqind të kësaj page.

Baza e llogaritjes së masës së pensionit: në vitin 1995, paga mesatare ose baza e llogaritjes së kontributeve për gjashtë vite të njëpasnjëshme të përzgjedhur nga vetë personi nga 15 vjetët e fundit përpara vitit të aplikimit për përfitimin.

Në vitet e ardhshme, periudha e gjashtë viteve të sotshme rritet me nga një vit çdo vit, deri në dhjetë vite të njëpasnjëshme në vitin 2000. Njëkohësisht, periudha nga e cila përzgjidhet kjo pagë zgjatet gradualisht deri në 20 vjet.

## **Indeksimi i pensionit të pleqërisë dhe invaliditetit**

Pensioni i pleqërisë dhe pensioni i invaliditetit rriten në lidhje me përqindjen e rritjes. Çdo tremujor, rritja e pagës mesatare përcaktohet në lidhje me tremujorin përpara indeksimit të fundit. Në rast se pagat rriten me së paku 10 përqind, indeksimi i përfitimeve bëhet në përputhje me rritjen aktuale të pagës.

Në fund të vitit 1994, me qëllim uljen e deficitit të fondit të sigurimeve shoqërore u propozua një metodë e ndryshme e indeksimit, e bazuar mbi parimet e ruajtjes së fuqisë blerëse të një përfitimi (indeksimi në lidhje me çmimin).

## **Pagimi i përfitimeve**

Shumica e pensioneve paguhet deri në vdekjen e personit, por, në disa rrethana të caktuara, ato mund të pezullohen. Pensionet për jetimët/personat në ngarkim zakonisht janë të përkohshme.

Dispozitat ligjore bëjnë të mundur një kombinim të pensioneve të pleqërisë me të ardhura të pakta nga puna. Të ardhurat që nuk i kalojnë 60 përqind të pagës mesatare nuk ndikojnë në pagesat e pensionit të pleqërisë. Kur tejkalohet ky limit, pensioni i pleqërisë ulet për “pjesën sociale” (24 përqind e shumës bazë) dhe kur të ardhurat janë 120 përqind e pagës mesatare, pensioni i pleqërisë pezullohet tërësisht.

## **Reformimi i skemës së pensionit**

Ministria e Punës dhe Politikave Sociale po punon me një projekt reformash të sistemit të sigurimeve shoqërore. Me poshtë janë disa nga propozimet e kësaj reforme:

### Minimumi: Pensioni shtetëror

Çdo shtetas që ka plotësuar disa kushte specifike merr pension shtetëror që paguhet nga buxheti i shtetit. Në fillim ky nuk është më shumë se 30 përqind e pagës mesatare dhe në të ardhmen pensioni do të ruajë fuqinë blerëse të nivelit fillestar.

Pensioni shtetëror përbën nivelin e parë të përfitimeve të pensionit ku përfshihen të gjithë komponentët aktualë që nuk përfshihen në sigurime (pjesa “sociale” dhe periudhat jokontributive).

Pensioni shtetëror do të zëvendësojë këto pensione aktuale:

- pensionet e jashtëzakonshme;
- përfitimet fikse (pensionet sociale) të ndihmës ekonomike;
- pagesat familjare dhe përfitimet e tjera jo të sigurimeve.

### Më tepër: Pensioni nga sigurimet shoqërore

Çdo person që ka së paku 15 vjet punë (dhe që ka paguar kontributet e sigurimeve shoqërore gjatë kësaj periudhe), përveç pensionit të shtetit do të marrë edhe një pension nga sigurimet shoqërore. Shuma e këtij pensioni është drejtpërdrejtë proporcionale me numrin e viteve të kontributeve dhe nivelin e të ardhurave që mbulohen nga kontributi, me një përqindje për çdo vit sigurimi prej 1.1 deri në 1.25 përqind të shpërblimit të personit të siguruar. Shuma specifike e këtij indeksimi do të varet nga kapacitetet e sistemit për vetëfinancim.

Pensionet e reja të pleqërisë do të paguhet vetëm nga fondet e krijuara nga kontributet brenda sistemit të vetëfinancimit.

Pas reformës, periudhat jokontributive që llogariten aktualisht nuk do të ekzistojnë më. Ato do të zëvendësohen nga pensioni i shtetit, që do të zëvendësojë gjithashtu “pjesën sociale” të pensionit aktual të pleqërisë. Periudhat jokontributive përfshijnë lejen vjetore (për pushime) dhe arsimin e lartë.

### Akoma edhe më shumë: Pensioni suplementar i pleqërisë

Përveç sigurimeve të detyrueshme të organizuara nga shtetit do të krijohen gjithashtu edhe mundësi për skema suplementare të sigurimeve shoqërore. Kushdo që ka mundësi të paguajë kontribute shtesë do të mund t'i sigurojë vetës të ardhura më të larta gjatë pensionit. Ndërmarrje të veçanta apo degë të tëra gjithashtu do të mund të përfitojnë nga ky sistem. Kontributet suplementare do të investohen për të krijuar

të ardhura. Firmat dhe institucionet e specializuara të sigurimeve do të trajtojnë investimin e kontributeve, nën mbikëqyrjen e shtetit. Kushdo do të jetë në gjendje të zgjedhë kompaninë që i përshtatet më shumë.

Në fillim, shtetasit në gjendje të kamur mund të përfitonin nga këto skema të sigurimeve shoqërore. Shteti do të krijojë dispozita ligjore ku të përcaktohen parimet për funksionimin e fondit dhe do të përcaktojë lehtësitë tatimore për pjesëtarët e skemave suplementare të sigurimeve. Fondet do të ishin të detyruara të krijojnë fonde të garantuara për veten e tyre në rast falimentimi (risigurimet).

Aktualisht, shumë kompani janë shfaqur në tregun polak të sigurimeve, si firma polake ashtu edhe të huaja dhe shumë persona i kanë investuar kursimet e tyre në to. Megjithatë, me disa përjashtime të vogla, këto firma nuk janë të certifikuara nga Ministria e Financave dhe në rast falimentimi nuk ka garanci për rikuperimin e parave që janë investuar. Gjithashtu, ligji nuk ndalon krijimin e fondeve të pensionit nga degë dhe ndërmarrje individuale. Pa një sistem mbikëqyrjeje dhe garancish, skemat suplementare të sigurimeve mund të jenë me rrezik.

Pensionet suplementare të pleqërisë mund të shërbejnë nga institucione me struktura të ndryshme organizativo-juridike. Në varësi të rregulloreve ligjore të miratuara, ato mund të jenë ndërmarrje të mëdha që nuk do t'ia besonin shërbimin e një skeme suplementare pensioni një institucioni të jashtëm, por do ta menaxhonin këtë fond vetë përmes një sistemi rezervash. Ky sistem ofron mundësitë më të mira — me mbikëqyrje — për të përdorur kapitalin e grumbulluar për të investuar në kompani. Megjithatë, ajo gjithashtu krijon rrezikun e humbjes së kapitalit në rast të falimentimit të ndërmarrjes.

Vendimet për parimet e investimit të burimeve (aktiveve) në tregun e kapitaleve do të mbështeten nga rregullore të veçanta. Kjo do të kishte të bënte me përqindjen e letrave me vlerë të shtetit apo me kufizimet e investimeve të burimeve të fondit në projekte investimesh të ndërmarrjes së themeluesit të një fondi të tillë.

Fondet e pensioneve mund të shërbejnë gjithashtu edhe nga institucione të jashtme, si p.sh. ndërmarrje, shoqëri të përbashkëta të sigurimeve, fondacione jofitimprurëse.

Fondet e investimit të pensioneve do të krijohen gjithashtu mbi bazën e disa prej ish ndërmarrjeve shtetërore të privatizuara, që kontribuojnë në financat e sigurimeve shoqërore.

### Zbatimi i sistemit të ri

Elementët e sistemit të ri do të prezantohen në mënyre graduale, e megjithatë në mënyrë kohezive dhe në mënyrë të tillë që pensionisti i sotshëm të mos jetë në disavantazh. Kjo nuk mund të bëhet pa rregulla të reja për indeksimin e përfitimeve korrente.

Pensionet e pleqërisë do të vazhdojnë të rriten kur rriten pagat, por ato do të modifikohen në dy mënyra. Si përqindje, indeksimi do të jetë më i ulët sesa rritja e pagës mesatare, por indeksi i shumës bazë do të rritet me një pikë përqindjeje për çdo indeksim — nga 93 përqindëshi aktual i pagës mesatare deri në 100 përqind. Ky proces do të fillojë me indeksimin e parë në vitin 1996. Do të ketë gjithashtu një krahasim me rritjen e çmimeve; me qëllim që pensionet e pleqërisë të ruajnë fuqinë reale të blerjes, ato nuk mund të rriten më ngadalë sesa çmimet.

Hapi i tranzicionit të sistemit të ri do të varet nga përqindja e rritjes së pagave reale.

### Indeksimi pas reformës

Vlera reale e pensionit të shtetit duhet të jetë e garantuar me qëllim që të verë në dukje ndikimin e të ardhurave në rritje nga puna mbi përqindjen e përfitimit, të ulë përqindjen e buxhetit të shtetit në financimin e sigurimeve shoqërore, si edhe të theksojë karakterin e sigurimeve të sistemit.

Për këtë qëllim, pensioni i shtetit duhet të modifikohet dhe ndryshohet sipas indeksit të rritjes së çmimit të përcaktuar në ligjin për buxhetin e vitit në fjalë. Çdo diferencë në indeks midis planit dhe zbatimit të tij do të korrigjohet vitin pasardhës. Pensioni universal shtetëror do të jetë një përfitim i paguar nga burimet e buxhetit të shtetit (subvencioni aktual për sigurimet shoqërore dhe pjesa e burimeve të mbledhura në formën e një kontributi për fondin e sigurimeve shoqërore) dhe një përfitim plotësisht i garantuar nga shteti. Me rritjen ekonomike, indeksimi i propozuar i çmimit të këtij përfitimi do të çojë në uljen e barrës për buxhetin e shtetit.

Propozohet që përfitimet e paguara nga sistemet e sigurimeve apo sistemet e ofrimit të përshtaten sipas një përqindjeje të përshtatshme të modifikuar të rritjes së bazës së llogaritjes mesatare të kontributeve të



sigurimeve shoqërore. Ky modifikim do të varet nga luhatjet e numrit të personave të siguruar dhe nga numri i përfituesve. Mbi bazën e këtyre parametrave, mekanizmi do të krijojë kushte për ruajtjen e parimit të vetëfinancimit të fondit të sigurimeve.

#### Parimet bazë të sigurimeve shoqërore

Sigurimet shoqërore do të mbeten të detyrueshme dhe universale. Si më parë, pavarësisht nga sa fiton një person apo nga vitet e punës që ka, pensioni i tij i pleqërisë mund të mos llogaritet mbi një bazë më të lartë se 250 përqind e pagës mesatare. Edhe në rastet kur një person ka fituar sa tri herë paga mesatare kombëtare, pensioni i pleqërisë do të llogaritet me 2.5 fishin e pagës mesatare.

Shuma më e lartë mbi të cilën do të paguhet një kontribut është sa 250 përqind e pagës kombëtare mesatare. Në rast se dikush grumbullon më shumë, ai nuk do të duhet të paguajë një kontribut mbi shumën mbi 250 përqind. Ndonëse një person e paguan kontributin sot, kjo nuk do të ndikojë në nivelin e pensionit të tij të pleqërisë më vonë.

Në të ardhmen, ky prag do të ulet, në mënyrë që të rritet numri i personave me sigurime suplementare dhe të ulen kostot e punës.

Do të përcaktohet një nivel minimal për të ardhurat më të ulëta mbi të cilat do të mblidhet kontributi i detyrueshëm. Kjo do të jetë shuma e pagës minimale (aktualisht 1.280 z).

Në rast se dikush nuk është i mbuluar nga skema e sigurimeve shoqërore, por do të dëshironte të ishte pjesë e një skeme pensioni, ai person mund të sigurohet me kërkesën e tij, në mënyrë që të ruhet vazhdimësia e periudhës së sigurimeve. Kjo mund të zbatohet për gratë që kujdesen për fëmijët deri në moshën katër vjeç, për personat që kanë marrë leje pa pagesë, apo për personat e papunë që nuk kanë të drejtën e pagesës së papunësisë.

#### Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension

Një person që ka mbushur moshën për të dalë në pension dhe që ka së paku 15 vjet punë do të plotësojë kushtet për të përfutur pension.

Dalja përpara kohe në pension dhe privilegje të tjera për degët do të ruhen, por vetëm kur ato “janë blerë” përmes një kontributi të rritur. Fondi i ri i pensionit nuk do të paguajë shtesë, siç ndodh tani, nga fondi i të gjitha kontributeve. Po kështu, në rast se një periudhë jokontributive do të përfshihet në periudhën e punësimit — si p.sh. shërbimi ushtarak apo një periudhë lufte — atëherë kontributi do të duhet të paguhet nga institucioni përkatës. Gradualisht, gjatë dhjetë vjetëve, mosha e daljes në pension për gratë mund të zgjatet nga 60 në 65 vjeç.

Kur të hyjnë në fuqi rregulloret e reja, gratë që kanë 20 vjet sigurime (kontribute) do të përfitojnë të dalin në pension pasi kanë mbushur 55 vjeç, me kusht që ato të kenë plotësuar 30 vjet sigurime.

#### Llogaritja e përfitimeve

Dihet që skema e re pensionit të ri të pleqërisë do të përmbajë pensionin e shtetit dhe një përfitim që do të varet nga periudha e punësimit dhe të ardhurat që mbulohen nga kontributi. Aktualisht, për qëllimet e llogaritjes së pensionit të pleqërisë, gjashtë vite të njëpasnjëshme mund të zgjidhen nga 15 vitet e fundit përpara daljes në pension. Vitin tjetër kjo të do jetë shtatë vite nga 16 vjet dhe deri në dhjetë vjet nga 20 në vitin 2000. Pas reformës, megjithatë, mund të zgjidhen të ardhura nga 20 vitet më të favorshme të të gjithë periudhës së punësimit. Megjithatë, në rast se në ndonjë vit të caktuar, pensionisti ka qenë i siguruar për më pak se 6 muaj, ai vit për të nuk do të llogaritet. Sigurisht, në rast se dikush nuk ka 20 vite pune, pensioni i tij i pleqërisë do të llogaritet mbi të ardhurat nga e gjithë periudha e sigurimit.

#### Puna gjatë kohës së pensionit

Pas reformës, në rast se një pensionist fillon një punë, ai do të humbasë të drejtën për pension shtetëror dhe pensioni i pleqërisë do të reduktohet në varësi të nivelit të të ardhurave. ZUS-i do ta pezullojë pensionin në rast se bashkë me të ardhurat nga puna, ai i kalon 100 përqind të bazës së llogaritjes të pensionit të pleqërisë. Atëherë, në rast se baza e llogaritjes është 1 500 zl. dhe pensioni i pleqërisë 1 000 zl., pensionisti mund të fitojë 500 zl. të tjera.

Meqenëse njerëzit fitojnë pak dhe përfitimet janë të ulëta mund të prezantohet një parim për një periudhë të kufizuar që do t'u lejonte pensionistëve të fitonin të ardhura shtesë — por jo më shumë se paga

minimale — pa vuajtur pasojat.

Puna gjatë pensionit do të vazhdojë të mbulohet nga detyrimet për sigurime, që do të thotë se do të përfshihet në periudhën e punësimit dhe rrjedhimisht do të ndikojë në shumën e pensionit të pleqërisë. Parimi që mund të futet është që pas 40 vjetësh punë, punësimi gjatë kohës në pension nuk ka ndikim mbi shumën e pensionit të pleqërisë.

#### Pensioni i pleqërisë – Një rebus

Pensioni i pleqërisë mund të përbëhet nga punësimi me punëdhënës të ndryshëm dhe do të “lidhë e bashkojë” pjesët e ndryshme. Kështu, p.sh. në rast se dikush ka punuar polic për dhjetë vjet, në fermë/bujqësi për dhjetë vjet dhe dhjetë vjet me një detyrë në Ministrinë e Financave, ai do të përfitonte pension shtetëror dhe pagesa të pjesshme nga secili prej këtyre sistemeve, që i korrespondojnë periudhës dhjetë vjeçare të sigurimeve, duke i çuar vitet e sigurimeve në total në 30 vjet.

Megjithatë, pensioni i pleqërisë nuk mund të përfitohet në të njëjtën kohë me sisteme të tjera për të njëjtat vite punësimi. Në rast se dikush është fermer dhe në të njëjtën kohë punon në fabrikë, ai duhet të zgjedhë nëse do të sigurohet si fermer, apo si punëtor fabrike.

#### Pensionet e invaliditetit

Parimet për përfitimin e pensionit të invaliditetit do të ndryshojnë. Aktualisht, e drejta për këtë pension varet pikë së pari nga dëmi që i është shkaktuar shëndetit dhe jo nga aftësia për të nxjerrë të ardhura nga puna.

Pas reformës, pension do të përfitojnë praktikisht personat që nuk janë në gjendje të punojnë sipas kushteve të mëparshme. Kjo do të thotë që këta persona do të kishin qenë në gjendje të punonin në kushte të përshtatura për aftësinë e tyre të kufizuar. Personat që shpresojnë për një përmirësim do të marrin pension për një kohë të kufizuar/të caktuar. Njëkohësisht, pacientët do t'i nënshtrohen procedurave të rehabilitimit sa më shpejtë të jetë e mundur.

#### Metodat e reja të ZUS-it

ZUS-i do të përfitojë status të ri publik, juridik dhe atributet e një instituti sigurimesh. Në një shkallë më të madhe se aktualisht, ai do të marrë kompetencën për të marrë vendime për të ardhurat nga kontributet dhe pagimi i përfitimeve.

Bordi i vet mbikëqyrës do të përbëhet nga përfaqësues të punëdhënësve, personave të siguruar dhe përfaqësues të administratës shtetërore në pjesë të barabarta.

Do të ishte e nevojshme që të krijoheshin të dhëna individuale për personat e siguruar, duke qenë se detyrat e reja bazohen mbi informacionin individual të secilit person të siguruar (llogari të të dhënave individuale të sigurimeve).

## **9. Republika e Sllovakisë**

### **Skema aktuale e pensioneve**

Skema e pensionit, si pothuajse çdo skemë tjetër e sigurimeve shoqërore kombëtare ofron pension pleqërie, invaliditeti dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes. Punonjësit e shtetit janë subjekt i skemës së përgjithshme të pensionit.

Kushtet aktuale të pensionit ndryshojnë sipas llojit të punës dhe janë të ndara në tri kategori:

- kategoria I — kryesisht minatorët, por edhe aviatorët dhe disa profesione të tjera;
- kategoria II — kryesisht personat e ekspozuar ndaj sëmundjeve ngjitëse, materialeve radioaktive ose toksike apo personat që punojnë në mjedise që venë në rrezik shëndetin;
- kategoria III — të gjitha profesionet e tjera; afërsisht 90 përqind e punonjësve bëjnë pjesë në këtë kategori.

## **Të drejtat për pension dhe mosha e daljes në pension**

Mosha e zakonshme për daljen në pension është 60 vjeç për burrat. Personat që kanë punuar për një numër të caktuar vitesh në punë me rrezik të lartë mund të dalin në pension pesë vjet më përpara, në varësi të llojit të punës (kjo ka të bëjë kryesisht me profesionet e renditura në kategorinë I). Ndërsa për gratë, mosha e pensionit ndryshon në varësi të numrit të fëmijëve dhe për çdo fëmijë bie me një vit, duke nisur nga mosha 57 vjeç (kur gruaja nuk ka fëmijë) deri në 53 vjeç (pesë fëmijë ose mbi pesë fëmijë).

Punonjësit (burrat dhe gratë) gëzojnë të drejtën e pensionit të plotë, pas 25 vitesh punë.

Përfitojnë pension të pjesshëm personat që kanë më pak se 25 vjet punë, burrat në moshën 65 vjeçare, me minimum vitesh pune prej 10 vitesh dhe gratë në moshën 60 vjeçare me të paktën 20 vjet punë.

## **Llogaritja e pensionit të pleqërisë**

Pensioni i plotë i 50 përqind të të ardhurave të referencës paguhet pas 25 vjetësh punë. Koeficienti i zëvendësimit rritet me një pikë përqindjeje për çdo vit pune, pas 25 vjetësh deri në pensionin maksimal.

Pensioni i pjesshëm llogaritet sa 2 përqind e të ardhurave të referencës për çdo vit punësimi. Të ardhurat e referencës janë të përkufizuara si mesatarja e pesë nga dhjetë prej të ardhurave maksimale të përfituesit. Të ardhurat mujore të referencës përkufizohen si shumat e përqindjeve të tri fashave të të ardhurave: d.m.th. 100 përqind të 2 500 Sk të para, 33.33 përqind të të ardhurave midis 2 501 dhe 6 000 Sk dhe 10 përqind midis 6 001 dhe 10 000 Sk. Të ardhurat mbi 10 000 Sk nuk llogariten.

Disa profesione (si p.sh. pilotët, artistët) përfitojnë pensione të veçanta, speciale, më të larta.

## **Pension invaliditeti dhe pagesa për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensioni familjar)**

Pensionet e invaliditetit paguhen në dy nivele të ndryshme, në varësi të shkallës së aftësisë së kufizuar, d.m.th. në përqindjen e nivelit të plotë të pensionit të pleqërisë (llogaritja përfshin vitet e sigurimit që mbulojnë periudhën midis ngjarjes së invaliditetit dhe moshës së zakonshme të pensionit) ose në nivelin 50 përqind për invaliditet të pjesshëm.

Pensionet për humbjen e mbajtësit të familjes (ose pensionet familjare) paguhen në nivelin e 60 përqindëshit dhe pensionet për jetimët tek 30 përqindëshi i pensionit që do të kishte përfituar kryefamiljari i ndjerë për person në ngarkim të tij. Një grua e ve përfiton pension si e tillë për një vit pas vdekjes së burrit, me përjashtim të rasteve kur ajo ka një aftësi të kufizuar, ose ka së paku një fëmijë në moshë për të përfituar pension ose ka tre fëmijë, ose është mbi 45 vjeç dhe ka dy fëmijë, ose kur është mbi 50 vjeç.

Një grua e ve përfiton pension për humbjen e mbajtësit të familjes (pension familjar) në rast se ka së paku një fëmijë në ngarkim.

## **Mbarimi i punësimit (largimi) dhe ndryshimi i vendit të punës**

Punonjësit nuk kanë të drejtën e ndonjë përfitimi të menjëhershëm në rast të përfundimit të punësimit përpara mbërritjes së moshës të pensionit. Ata kanë të drejtën e pagesave nga një sistem tjetër si p.sh. pagesa papunësie, pagesa sociale dhe familjare etj.

Pensionet duhet të përshtaten në rastet kur rritet kostoja e jetesës apo kur paga mesatare rritet me pesë përqind që nga përshtatja e fundit e pensioneve, por jo më herët se përpara tre muajve nga përshtatja e fundit e pensionit.

## **Pagimi i përfitimeve dhe pensioni i parakohshëm**

Administrimi i pensionit është i ndarë nga shteti dhe bëhet nga Kompania e Sigurimeve Shoqërore që është e ndërtuar kryesisht si strukturë administrative e ish zyrës sllovaqe të pensioneve.

Ekzistojnë disa kushte të veçanta për përfitimin e pensionit të pleqërisë përpara moshës së pensionit, si p.sh. rastet e falimentimit, por maksimumi është dy vjet më parë se mosha e pensionit.

## **Legjislacioni, financimi dhe administrimi**

Shumica e pagesave të mbrojtjes sociale, duke përfshirë pagesat e pensioneve të sigurimeve shoqërore, rregullohen me ligjin për Sigurimet Shoqërore, të miratuar nga Parlamenti me datë 16 qershor 1988 (Ligji 100/1988, me gjithë shtesat).

Deri në vitin 1992, sistemi i financimit ishte sistemi klasik i borderosë. Kontributet llogariteshin në një llogari të veçantë, por llogaria kishte një lidhje të drejtpërdrejtë me buxhetin e përgjithshëm të shtetit. Që atëherë, sigurimet shoqërore kanë qenë të ndara nga buxheti i shtetit.

Në janar të vitit 1993 u futën kontributet e mëposhtme:

- kontributi i punëdhënësit prej 20 përqind të borderosë/të ardhurave dhe i punëmarrësit prej 5.9 përqind;
- të ardhurat e referencës për kontributin e pagave dhe fituesit e rrogës janë ato të muajit të mëparshëm;
- punonjësit e Ministrisë së Mbrojtjes, Ministrisë së Brendshme, Ministrisë së Drejtësisë dhe Shërbimit Informativ Sllovak nuk paguajnë kontribute për pensione;
- për punonjësit e organizatave buxhetore, kontributet e sigurimeve shoqërore paguhen në totalin e shumës për çdo vit në buxhetin e shtetit.

Skema e pensionit është e financuar.

SIC-u qeveriset nga një bord trepalësh përfaqësuesish që përbëhet nga përfaqësues të qeverisë, punëdhënësve dhe të personave të siguruar (sindikatat). Anëtarët e bordit të përfaqësuesve emërohen nga parlamenti nga një listë kandidatësh të propozuar nga organizatat përkatëse.

Skema e pensionit administrohet nga Kompania e Sigurimeve Shoqërore, Ministria e Mbrojtjes dhe Ministria e Brendshme.

## **Reformimi i skemave të pensionit**

Sllovakia po planifikon reforma të mëtejshme në lidhje me krijimin e skemave plotësuese të pensionit.

## **10. Sllovenia**

Sigurimet për pensionin dhe invaliditetin në Slloveni rregullohen me ligjin për sigurimet për pensionin dhe invaliditetin (Gazeta zyrtare e Republikës së Sllovenisë Nr. 12/92) që është zbatuar nga data 1 prill 1992. Ky ligj përfaqëson rregulloren e parë tërësisht të pavarur të sistemit të sigurimeve në Slloveni, si shtet i pavarur. Megjithatë, duhet theksuar se kjo rregullore nuk është plotësisht e re sepse specifikat dhe natyra afatgjatë e sistemit të sigurimeve për pensionet dhe invaliditetin janë marrë në konsideratë nga ligjvënësi me qëllim ruajtjen e vazhdimësisë së sistemit.

Institucioni që përgjigjet për zbatimin e ligjit për sigurimet për pensionin dhe invaliditetin është Instituti slloven për Sigurimet e Pensionit dhe Invaliditetit.

Burimet për sigurimin e pensioneve dhe invaliditetit vijnë nga personat e siguruar dhe punëdhënësit e tyre përmes kontributit nga pagat.

Përqindjet e kontributit për personat e siguruar dhe punëdhënësit përcaktohen nga parlamenti slloven. Aktualisht, niveli i kontributeve për të gjithë llojet e të drejtave është i njëjtë për personat e siguruar dhe për punëdhënësit dhe arrin në 15.5 përqind të pagave për secilën palë.

Format e sigurimeve për pension dhe invaliditet përcaktohen me ligj:

- sigurime të detyrueshme të bazuara në punën dhe parimin e solidaritetit;
- futja vullnetare në skemën e sigurimeve të detyrueshme;
- sigurime vullnetare shtesë për një gamë shtesë të të drejtave brenda sigurimeve të detyrueshme.

Të drejtat që lindin nga sigurimet e detyrueshme janë: pensionet e pleqërisë, pension invaliditeti, pension për humbjen e mbajtësit të familjes, pagesa për dalje të parakohshme në pension, pagesa shtesë, grant për aftësi të kufizuar, pagesa për personat në ngarkim, rimbursimi i udhëtimeve dhe shpenzimeve për lëvizjen e mobiljeve, zhdëmtimeve dhe grante për personat e ve, grante për argëtimin e pensionistëve, rehabilitimin aktiv të personave me aftësi të kufizuara, për emërimin në një pozicion/post tjetër ose punësimin me kohë të pjesshme dhe pagesat përkatëse për paaftësi.

Në sistemin tonë të pensionit nuk ka skemë të veçantë pensioni për shërbimin civil dhe as për punonjësit e shtetit.

Karakteristikat kryesore të sistemit tonë të sigurimeve për pension dhe invaliditet jepen në tabelat e mëposhtme.

<b>Parametrat e sistemit: Pensionet e zakonshme të pleqërisë</b>		
FORMATI I PENSIONIT	Viti 1995	Ndryshimet që nga viti 1987
<b>Meshkuj</b>		
Mosha e daljes në pension	1. Mosha 62 vjeç - min. 20 vjet sigurime; 2. Mosha 65 vjeç - min. 15 vjet sigurime; 3. Mosha 56.5 vjeç për 40 vjet sigurime. (kufijtë e moshës janë më të ulëta për kushte ekstreme pune për nga vështirësia) (kufiri i moshës për kategorinë 1 do të rritet me një vit gjatë periudhës '96- '97)	Kategoria 1: 60 vjeç. Kategoria 3: 40 vjet sigurime pa kufi moshe
Periudha minimale e sigurimit	15 vjet	
<b>Femra</b>		
Mosha e daljes në pension	1. Mosha 57 vjeç - min. 20 vjet sigurime; 2. Mosha 60 vjeç - min. 15 vjet sigurime; 3. Mosha 51.5 vjeç - 35 vjet sigurime.	kategoria 1: 55 vjeç. Kategoria 3: 40 vjet sigurime, pa kufi moshe
Periudha minimale e sigurimit	15 vjet	
Kritere të tjera (d.m.th. specifiko kategoritë e veçanta të pensioneve)	Ushtarakë, policë, veteranë lufte, minatorë	Pas vitit 1987, për një periudhë të shkurtër u dhanë pensione të posaçme dhe për ministrat dhe deputetët.
<b>Përfitimet Meshkuj dhe Femra</b>		
Formula ose skema për llogaritjen e përfitimeve		
Lista e kontrollit: përqindjet e shtyra	0.85% e bazës së pensionit	
Baza e pensionit (pagat neto ose bruto, periudhat e kontributit)	Paga neto: 10 vitet më të mira, llogariten në lidhje me mesataren e vitit të fundit të përfunduar të sigurimeve.	
Indeksi i bazës (çmimi ose rritja e pagës)	Rritja e rilogaritur e pagës (nga bruto tek neto).	
Indeksi i përfitimeve (çmimi ose paga, ose asnjëri)	Rritja e pagës	
<b>Pensioni maksimal</b>	310% e pagës mesatare +/- 0.85.	350% e pagës mesatare +/-
<b>Pensioni minimal</b>	64% e pagës mesatare +/- 0.35 (femra), +/- 0.40 (meshkuj).	
Pension shtesë (shtesë të ardhurash për pensionistët e testuar për mjetet)	Shtesë në rast se pensioni është më i vogël se pensioni minimal për 40 vjet sigurime (35 F)	
Tatim mbi fitimet (në rast se po, lloji dhe përqindja)	Shuma e akorduar e taksës mujore mbi të ardhurat zbritet nga tatimi mbi të ardhurat, i llogaritur për pensionin vjetor bruto dhe për të ardhurat. Diferenca paguhet si tatim real mbi të ardhurat	Nuk ka pasur taksë për pensionet deri me krijimin e sistemit të tatimit të të ardhurave në vitin 1991
Përfitime të tjera	Shpërblime për festa	
Kohëzgjatja e përfitimeve		
Kohëzgjatja e përfitimeve	Pa afate kohore	

A mund të punojnë pensionistët- në rast se po, si reduktohen përfitimet?	Jo, në rast se lidhja e punësimit është e lidhur me sigurimet e detyrueshme. Përfshijmë: inventarizuesit e regjistruar, artistët dhe fermerët.	
A mundën pensionistët të shtyjnë pensionet pas plotësimit të moshës së pensionit- (po/jo) në rast se po si arrihet kjo	Po	
<b>Financimi</b>		
Lloji i taksave (tokë, bordero etj)		
Përqindja e taksave (për pagat bruto		
A janë kontributet të përjashtuara nga taksat	Po	
Sistemi i pagesës (mujor, vjetor)	Mujor	
Financimi nga buxheti(po ose jo)	Jo	
Paga maksimale për kontributet	Jo	
Paga minimale për kontributet (dysHEMEJA për kontributet)	Paga minimale	

<b>Parametrat e sistemit: PENSION I PARAKOHSHËM</b>		
TABELA E PENSIONEVE	Viti 1995	Ndryshimet që nga viti 1987
Meshkuj		
Mosha e daljes në pension	Mosha 57 vjeç	53
Periudha minimale e sigurimit	35 vjet	Mosha 53 vjeç
Femra		
Mosha e daljes në pension	52 vjeç	Mosha 50 vjeç
Periudha minimale e sigurimit	30 vjet	
Kritere të tjera (d.m.th. specifiko kategoritë e veçanta të pensioneve)	Humbje e vendit të punës për faj të punëdhënësit, pamundësi për të gjetur një punë tjetër; Arsye operative sipas legjislacionit të punës; Invaliditetet pune i kategorisë II dhe III; Papunësi, e regjistruar për së paku 12 muaj gjatë dy viteve të fundit.	
Përfitimet Meshkuj dhe Femra		
Formula ose skema për llogaritjen e përfitimeve	Njësoj si pensioni normal minus 1% për humbjen e një viti për moshën e caktuar	
Lista e kontrollit: përqindjet e shtyra	0.7 - 0.84 (në varësi të periudhës së sigurimeve).	
Baza e pensionit (pagat neto ose bruto, periudhat e kontributit)		
Indeksi i bazës (çmimi ose rritja e pagës)	Paga neto: 10 vitet më të mira, llogariten në lidhje me mesataren e vitit të fundit të përfunduar të sigurimeve.	
Indeksi i përfitimeve (çmimi ose paga, ose asnjëri)	Rritja e rillogaritit e pagës (nga bruto tek neto).	
Pensioni maksimal	Rritja e pagës	
Pensioni minimal	310% e pagës mesatare +/- 0.85.	
Pension shtesë (shtesë të ardhurash për pensionistët e testuar për mjetet)	64% e pagës mesatare +/- 0.35 (femra), +/- 0.40 (meshkuj).	
Tatim mbi fitimet (në rast se po, lloji dhe përqindja)	Shtesë në rast se pensioni është më i vogël se pensioni minimal për 40 vjet sigurime (35 F)	
Përfitime të tjera	Shuma e akorduar e taksës mujore mbi të ardhurat zbritet nga tatimi mbi të ardhurat, i llogaritur për pensionin vjetor bruto dhe për të ardhurat. Diferenca paguhet si tatim real mbi të ardhurat	
Kohëzgjatja e përfitimeve	Shpërblime për festa	
Kohëzgjatja e përfitimeve		
A mund të punojnë pensionistët- në rast se po, si reduktohen përfitimet?	Pa kufi	
A munden pensionistët të shtyjnë pensionet pas plotësimit të moshës së pensionit- (po/jo) në rast se po si arrihet kjo	Jo, në rast se lidhja e punësimit është e lidhur me sigurimet e detyrueshme. Përjashtim: inventarizuesit e regjistruar, artistët dhe fermerët.	
Financimi	Po	
Lloji i taksave (tokë, bordero etj)		



Përqindja e taksave (për pagat bruto apo neto)		
A janë kontributet të përjashtuara nga taksat		
Sistemi i pagesës (mujor, vjetor)	Po	
Buxhet Financimi (po ose jo)	Mujor	
Paga maksimale për kontributet	Jo	
Paga minimale për kontributet (dysHEMEJA për kontributet)	Jo	
Meshkuj	Paga minimale	

<b>Parametrat e sistemit: PENSIONET E INVALIDITETIT</b>		
<b>FORMATI I PENSIONIT</b>	<b>Viti 1995</b>	<b>Ndryshimet që nga viti 1987</b>
Përfituesit	Invaliditet i kategorisë I; Invaliditet i kategorisë III, i paaftë për punë tjetër pa trajnimin e duhur, mbi 50 vjeç (45 F); Invaliditet i kategorisë II në kategorinë III, i aftë për punë të tjera, por përfitues i pensionit të pleqërisë; Më të rinj se 21 vjeç, nëse janë të siguar; Midis 21-30 vjeç, nëse janë të punësuar së paku ¼ e kohës së punës (23-30 vjeç për BD).	
Meshkuj dhe Femra	26 vjeç-njësoj	
Mosha e daljes në pension	Nuk ka; varet nga mosha kur ndodh invaliditeti.	
Periudha minimale e sigurimit	Pavarësisht nga periudha e sigurimit: për sëmundje profesionale dhe dëmtime në vendin e punës; Një e treta e kohës së punës, pas 20 vjetësh: për arsye dhe shkaqe të tjera invaliditeti.	
Kritere të tjera (d.m.th. specifik kategori të veçanta pensioni)	Invalidë ushtarakë të kategorive I deri 6, i paaftë për të kryer detyrat më shumë se gjysmën e kohës.	
<b>Përfituesit, meshkuj dhe femra</b>		
Formula ose skema për llogaritjen e përfitimeve	Njësoj si pensioni i pleqërisë: për dëmtime në vendin e punës dhe sëmundje profesionale; Njësoj si pensioni i parakohshëm: arsye dhe shkaqe të tjera të invaliditetit, por jo më pak se 45% (55% F) e bazës së pensionit përpara moshës 63 vjeç ( 58 F), dhe jo më pak se 35% (40% F) pas moshës 63vjeç (58 F).	
Lista e kontrollit: përqindjet e rritura	0.35 – 0.85 e bazës së pensionit	
Baza e pensionit (paga neto ose bruto, periudhat e kontributit)	Paga neto	
Indeksi i bazës (çmimi ose rritja e pagës)	Rritja e rillogaritur e pagës	
Indeksi i përfitimeve (çmimi ose paga, ose asnjëri)	Rritja e pagës	
Pensioni maksimal	Njësoj si pensioni i pleqërisë	
Pensioni minimal	Njësoj si pensioni i pleqërisë	
Pension shtesë (shtesë të ardhurash për pensionistët e testuar për mjetet)	Shtesë (5-20% i bazës së pensionit), në varësi të periudhës së sigurimeve dhe moshës.	
Tatim mbi fitimet (në rast se po, lloji dhe përqindja)	Njësoj si për pensionin e pleqërisë	
Përfitime të tjera	Kompensim i pensionit të invaliditetit, kur nuk plotësohen kushtet e moshës.	

Kohëzgjatja e përfitimeve		
Kohëzgjatja e përfitimeve	Pa kufi	
A mund të punojnë invalidët? (po/jo), në rast se po si reduktohen përfitimet	Jo	

<b>Parametrat e sistemit: Pensionet familjare</b>		
FORMATI I PENSIONIT	Viti 1995	Ndryshimet që nga viti 1987
Bashkëshorti		
Mosha e personit të siguruar vitin e vdekjes	55 vjeç	
Lloji i pensionit të siguruar (pension pleqërie, pension i parakohshëm, apo invaliditeti)	Jo më pak se 5 vjet sigurime; ose Jo më pak se 10 vjet periudhë sigurimesh për pensionet; ose përfitim pensioni ose pension invaliditeti;	
Numri i personave në ngarkim		
Bashkëshortja		
Mosha e të siguruarës vitin e vdekjes	50 vjeç (45 në rast se nuk është e siguruar)	
Lloji i pensionit të siguruar (pension pleqërie, pension i parakohshëm, apo invaliditeti)	Jo më pak se 5 vjet sigurime; ose Jo më pak se 10 vjet periudhë sigurimesh për pensionet; ose përfitim pensioni ose pension invaliditeti;	
Numri i personave në ngarkim Fëmija		
Mosha/arsimi	Deri 15vjeç (18 në rast se është i papunë i regjistruar); ose  deri në fund të viteve të shkollës (maksimumi deri në 26 vjeç).  Në rast se është i paaftë për punë – për sa kohë zgjat aftësia e kufizuar	
Persona të tjerë në ngarkim	Në rast se janë në ngarkim të personit të siguruar: prindër, motra, vëllezër, nipër, mbesa, dhe fëmijë të tjerë pa prindër në rast se janë të adoptuar	
Përfitimet Burri dhe gruaja		
Formula ose skema për llogaritjen e përfitimeve (përqindja e pensionit të personit të siguruar)	Akordimi i pensionit apo pensionit të invaliditetit që i takonte personit të siguruar, në varësi të numrit të anëtarëve të familjes: 70-100%.	
Indeksi i përfitimeve (çmimi ose paga, ose asnjëri)	Paga	
Pensioni maksimal	310% e pagës mesatare +/- 0.85.	
Pensioni minimal	Baza e përqindjes së pensionit për 20 vjet sigurime	
Pension shtesë (shtesë të ardhurash për pensionistët e testuar për mjetet)		
Tatim mbi fitimet (në rast se po, lloji dhe përqindja)		

Përfitime të tjera	Pagesa për shkurtim nga puna dhe pension familjar në rast se personi i ve/e veja nuk përfiton pension familjar dhe nuk është e punësuar apo e siguruar	
Kohëzgjatja e përfitimeve		