



Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

Nr. 09/156
Datë: 23.08.2023

Në mbështetje të nenit 92 paragrafi 4. dhe të nenit 93 paragrafi 4 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, të nenit 8 të Ligjit Nr. 08/L-117 për Qeverinë e Republikës së Kosovës, në pajtim me nenin 19 të Rregullores së Punës së Qeverisë së Republikës së Kosovës Nr. 09/2011, Qeveria e Republikës së Kosovës, në mbledhjen e mbajtur më 23 gusht 2023, merr këtë:

V E N D I M

1. Apropohet Koncept-dokumenti për Rregullimin e Fushës së Punësimit.
2. Obligohet Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve dhe institucionet tjera kompetente për zbatimin e këtij Vendimi, në pajtim me Rregulloren e Punës së Qeverisë.
3. Vendimi hyn në fuqi ditën e publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Albin KURTI

Kryeministër i Republikës së Kosovës

Iu dërgohet:

- Zëvendëskryeministrave
- Të gjitha ministrive (ministrave)
- Sekretarit të Përgjithshëm të ZKM-së
- Arkivit të Qeverisë



Republika e Kosovës

Republika Kosova - Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

*Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve - Ministarstvo Finansija, Rada i Trasfera - Ministry of
Finance, Labour and Transfers*

Koncept dokument për rregullimin e fushës së punësimit

Prishtinë, 2023

Tabela e Permbajtjes

Shkurtesat.....	3
Hyrje	5
Kapitulli 1: Përkufizimi i problemit.....	5
1.1. Problemi i përgjithshëm.....	5
1.2. Problemi specifik.....	8
1.2.1. Përshkrimi i kuadrit ligjor ekzistues	8
1.2.2. Koherenca ligjore dhe e politikave	11
1.2.3. Përafrimi me konventat të ONP-së si dhe me direktivat të BE-së	15
1.2.4. Përvojat nga vende të tjera.....	20
1.3. Pema e problemit.....	21
Shkaqet.....	21
Efektet / Pasojat	23
1.4. Përfshirja e palëve të interesuara	23
Kapitulli 2: Objektivat	24
Kapitulli 3: Opsionet.....	25
Opsioni 1: Asnjë ndryshim	25
Opsioni 2: Bërja e ndryshimeve vetëm në aktet nënligjore	25
Opsioni 3: Ndryshimet legjislative (Hartimi i ligjit për PTP dhe ndryshimi i akteve nënligjore përcjellëse).....	26
Kapitulli 4: Identifikimi dhe vlerësimi i ndikimeve të ardhshme	32
Kapitulli 4.1: Sfidat në mbledhjen e të dhënave	34
Kapitulli 5: Komunikimi dhe konsultimi	34
Kapitulli 6: Krahasimi i opsioneve	35
Kapitulli 6.1: Planet e zbatimit për opsionin e rekomanduar.....	36
Kapitulli 6.2: Tabela e krahasimit me të tre opsionet	37
Kapitulli 7: Konkluzionet dhe hapat e ardhshëm.....	38
Kapitulli 7.1: Dispozitat për monitorimin dhe vlerësimin	39
Shtojca 1: Forma e vlerësimit për ndikimin ekonomik.....	40
Shtojca 2: Forma e vlerësimit për ndikimet shoqërore	43
Shtojca 3: Forma e vlerësimit për ndikimet mjedisore	46
Shtojca 4: Forma e vlerësimit për ndikimin e të drejtave themelore	48
Shtojca 5: Krahasimi i praktikave të ndryshme	49

Shkurtesat

AAP	Arsimi dhe Aftësimi Profesional
AFP	Anketa e Fuqisë Punëtore
APrP	Agjencitë Private të Punësimit
APRK	Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës
ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
BE	Bashkimi Evropian
GR	Garancia për të Rinjtë
M&V	Monitorimi dhe Vlerësimi
MFPT	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
NEET	As në punë, as në proces arsimimi apo aftësimi
NS	Ndihma Sociale
QAP	Qendra për Aftësim Profesional
OJQ	Organizatat Jo-Qeveritare
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
PAK	Persona me Aftësi të Kufizuar
PATP	Politikat Aktive të Tregut të Punës
PBB	Prodhimi i Brendshëm Bruto
PIP	Plani Individual i Punësimit
PTP	Politikat për Tregun e Punës
RAE	Rom, Ashkalinj dhe Egjiptian
SHPP	Shërbimet Publike të Punësimit
ZP	Zyrat e Punësimit

Informacion i përgjithshëm	
Titulli	Koncept dokument për rregullimin e fushës së punësimit
Ministria bartëse	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
Personi kontaktues	Ylber Aliu, Udhëheqësi I Divizionit për Politikave të Punësimit dhe të Aftësimin Profesional - Departamenti i Punës dhe Punësimit
PSO	Është parashikuar si pjesë e objektivit operacional “5.1.1. “Përgaditja dhe hartimi I concept dokumenti për rregullimin e fushës së punësimit” brenda nën-qëllimin strategjik “5.1. Nxitja e punësimit të qendrueshëm, përmes hartimit dhe zbatimit të politikave” dhe qëllimit strategjik “5. Krijimi I vendeve të reja të punës dhe zhvillimi ekonomik”
Prioriteti strategjik	Strategjia Sektoriale “Punësimi dhe Mirëqenia Sociale 2018-2022 Objektivi Specifik: Forcimi i kapaciteteve të Shërbimeve Publike të Punësimit

Vendimi	
Çështja kryesore	Boshllëqet ose mangësitë në kuadrin ligjor që rregullon fushën e shërbimeve të masave të PTP; Mospërputhje e plotë me Konventat dhe Rekomandimet e ONP si dhe direktivën e BE-së; Papajtueshmëria e kuadrin ligjor me politikat e reja; Dispozitat kontradiktore mes akteve të ndryshme; Barra administrative për APRP dhe pjesërisht edhe për punëdhënësit që punësojnë PAK.
Përmbledhja e konsultimeve	Kemi pranuar dy komente nga Zyra Ligjore e Kryeministrit të cilave u kemi adresuar
Opsioni i propozuar	Opsioni i rekomanduar i këtij Koncept Dokumenti është opsioni i tretë - Hartimi i një ligji të ri për politikat e tregut të punës (PTP) që rregullon fushat që mbulohen me tre ligje aktuale në Kosovë ¹ . Ligji për PTP mund të mbulojë fushat lidhur me: (i) shërbimet e punësimit (ii) PATP, (iii) APRK (definojnë statusin, organizimin, menaxhimin, detyrat dhe fondet për APRK, (iv) shërbimet ofruara nga APRP, (v) shërbimet dhe masat për PAK, (vi) kompetencat e Ministrisë përgjegjëse për Punë dhe aktorëve të tjerë të tregut të punës, (vi) mbikëqyrja e zbatimit të ligjit.

Ndikimet kryesore të pritshme	
Ndikimet buxhetore	Nuk ka ndikime.
Ndikimet ekonomike	Ndikimet ekonomike pritet të jenë pozitive pasi ndryshimet ligjore pritet të përmirësojnë ndërmjetësimin ndërmjet ofertës dhe kërkesës për punë.
Ndikimet sociale	Ndikimet sociale do të jenë pozitive. Ndryshimet ligjore pritet të përmirësojnë nivelin dhe efektivitetin e shërbimeve dhe PATP e cila pritet të kontribuojë në punësim më të lartë dhe më gjithëpërfshirës.
Ndikimet në të drejtat themelore	Pritet të promovojë drejtën në punë e cila është drejtë themelore e njeriut.
Ndikimet mjedisore	Ndikimi tejet i vogël.

¹ Ligji Nr. 05/L – 077 për regjistrimin dhe ofrimin e shërbimeve për të papunët, punëkërkuesit dhe punëdhënësit, ligji 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës, si dhe ligji Nr.03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi Kufizuar si dhe dhe ligji Nr. 05/L –078 për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit Nr. 03/L-019

Ndikimet ndërsektoriale	Ndikimi në barazi sociale nëpërmjet punësimit më gjithëpërfshirës.
Ngarkesat administrative për kompanitë	Pritet zvogëllimi i barrës administrative për rreth 11,900 euro bizneseve që ofrojnë shërbime të punësimit.
Testi i NVM-ve	Nuk është aplikuar.

Hapat e ardhshëm	
Afatshkurtër	Hartimi i projekt ligjit për politikat e tregut të punës pritet të kompektohet dhe të dorëzohet në Qeveri gjatë pjesës së dytë të vitit 2023.
Afatmesme	

Hyrje

Tabela 1: Informacione të përgjithshme për koncept dokumentin

Titulli	Koncept dokument për rregullimin e fushës së punësimit
Ministria bartëse	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
Personi kontaktues	Ylber Aliu, DPP/MFPT
PVPQ	Programi për Reforma në Ekonomi 2022-2024, Masa e reformës #3: Rritja e punësimit, ulja e inaktivitetit, formalizimi, zhvillimi i shkathtësive profesionale, përmirësimi dhe zgjerimi i shërbimeve publike të punësimit dhe aftësimit profesional në përputhje me kërkesat e tregut të punës me theks të veçantë për grupet e cënueshme: Aktivitetet e planifikuara për 2022
Prioriteti strategjik	Draft Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2030 - Objektiva Strategjike 5.1: Zhvillimi i aftësive dhe zgjerimi i shërbimeve të punësimit
Grupi punues	Ylber Aliu, DPP (Kryesues) Leunora Zylfijaj, DPP (Anëtare) Taulant Selmani, DPP (Anëtar) Lindita Podvorica, DPP (Anëtare) Petrit Reka, DBNF (Anëtar) Arbëriša Kosumi, DPP (Anëtare) Flaka Bulatovici, DL (Anëtare) Alban Sadiku, DIEKP, (Anëtar) Selvete Sadiku, DPSF (Anëtare) Lule Maloku, DF (Anëtare) Mirjeta Nagavci, DPP (Anëtare) Jehona Namani-Rexha, APRK (Anëtare) Shpetim Kalludra, APRK (Anëtar)
Informata shtesë	Ky koncept dokument buron nga një vlerësim ex-post i ligjit për APRK ku sugjerohen ndryshime në legjislacionin aktual që rregullon fushën e ofrimit të shërbimeve për punëdhënësit, punëkërkuarit dhe të papunësuarit.

Kapitulli 1: Përkufizimi i problemit

1.1. Problemi i përgjithshëm

Në treg të punës ka një mospërputhje të vazhdueshme ndërmjet ofertës dhe kërkesës për punë. Njerëzit humbasin vendet e punës, ka hyrje të reja ose rihyrje nga punëkërkuarit në tregun e punës që kërkojnë punë

dhe ka persona me punë që kërkojnë gjithashtu vende pune më të mira. Përderisa kompani të caktuara mund të falimentojnë, të reja të hapen e ato ekzistuese të zgjerohen, të gjitha ndikojnë në kërkesën për punë.

Në treg të punës ka edhe pengesa që e parandalojnë përputhjen ose balancimin ndërmjet kërkesës dhe ofertës për punë. Informacioni mbi vendet e lira aktuale të punës ose informacioni për punëdhënësit që kanë nevojë për fuqi punëtore dhe për punonjësit që kërkojnë punë zakonisht nuk janë të plota ose simetrike. Për këtë arsye, vetë aktorët e tregut të punës (punëdhënësit dhe punëkërkuarit) nuk mund të zgjidhin këtë problem të informacionit asimetrik. Për më tepër, kërkimi, publikimi dhe promovimi i një vendi të punës është i kushtueshëm. Krahas kostove të shpalljeve për punë, ka kosto shtesë si për punëdhënësit ashtu edhe për punonjësit gjatë aplikimit dhe shqyrtimit të aplikimeve dhe intervistave, gjë që çon në ndërmjetësim joefikas të punësimit.

Edhe nëse supozojmë se sasia e ofertës dhe kërkesës janë të barabarta, vendet e humbura të punës dhe vendet e krijuara janë zakonisht në vende të ndryshme, sektorë të ndryshëm dhe profesione të ndryshme. Punëkërkuarit mund të kenë shkathësi të ndryshme nga ato që kërkohen, mund të jetojnë në lokacione të ndryshme dhe mund të kërkojnë paga të ndryshme në mes tjerash. Me pak fjalë, fuqia punëtore nuk është homogjene dhe ka mospërputhje midis ofertës dhe kërkesës që rezultojnë në papunësi afatshkurta, dhe kur dallime të tilla mbeten të qëndrueshme atëherë kjo çon në papunësi strukturore ose afatgjata.

Megjithatë, në vendet në tranzicion dhe ato në zhvillim, nuk supozohet që oferta dhe kërkesa për punë të jenë numerikisht të barabarta apo edhe të ngjashme. Në shumicën e këtyre vendeve, oferta e fuqisë punëtore është shumë më e madhe se kërkesa (formale) për punë. Për më tepër, jo vetëm në vendet në tranzicion dhe ato në zhvillim, por edhe në vendet më të përparura dhe të zhvilluara, grupe të caktuara në tregun e punës vuajnë në mënyrë disproporcionale nga papunësia dhe jo-aktiviteti në tregun e punës në krahasim me pjesën tjetër të popullatës së përgjithshme. Shkalla më e lartë e papunësisë dhe e pasivitetit për grupe të caktuara mund të ndikohet nga arsye të ndryshme si diskriminimi në tregun e punës (për shkak të gjinisë, përkatësisë etnike, moshës etj.), nivelit të ulët arsimit dhe varfërisë, por edhe nga dështimet e politikave. E fundit, por jo më pak e rëndësishme, për shkak të qarkullimit potencialisht të lartë të punonjësve, tregjet dhe punëdhënësit nuk ofrojnë trajnime për shkathësi ose ofrojnë nën nivelin e duhur pasi nga ato investime ose shpenzime në trajnim shpesh përfitojnë punëdhënësit e ardhshëm pa pasur koston e trajnimit (Problemi i kalorësve të lirë)².

Për shkak të problemeve të mësipërme, mekanizmi i tregut të punës nuk mund të arrijë një ndërmjetësim më të mirë ndërmjet ofertës dhe kërkesës për punë dhe si rrjedhojë nuk mund të arrijë një shpërndarje shoqërore efikase dhe të barabartë të burimeve të pakta, gjë që çon në humbje të mirëqenies, papunësi më të madhe, shpërndarje të gabuar të burimeve dhe probleme shoqërore. Për të adresuar këto dështime të tregut që shkaktojnë humbje të efikasitetit dhe në bazë të barazisë justifikohen ndërhyrjet publike.

Për këto arsye, në shumicën e vendeve janë zhvilluar (i) një sërë politikash të tregut të punës (si politikat pasive³ dhe aktive të tregut të punës)⁴ dhe (ii) institucionet e ofrimit të tyre (shërbimet publike të punësimit

² Burime tjera të jo-efikasitetit janë problemet e bashkërendimit ndërmjet punëkërkuarëve dhe punëdhënësve, të cilat shpesh lindin nga vendimet e marra para hyrjes në tregun e punës. Punëdhënësit investojnë në teknologjitë e reja ndërsa punëkërkuarit në kapitalin njerëzor, dhe këto investime janë të lidhura nga një marrëdhënie plotësuese: përfitimet e punëkërkuarëve nga investimet në kapitalin njerëzor ose në shkathtësitë e caktuara varen nga punëdhënësit që investojnë në teknologjinë që kërkon këto shkathtësi. Për këtë arsye, edhe përfitimet e punëdhënësve nga investimi në teknologjinë e re varet nga ekzistenca e punëkërkuarëve të kualifikuar për përdorim të asaj teknologjie.

³ Politikat "pasive" kanë të bëjnë me ofrimin e të ardhurave zëvendësuese gjatë periudhave të papunësisë ose kërkimit të punës. Programet pasive tipike janë sigurimi i papunësisë, ndihma për papunësinë dhe pensionimi i parakohshëm.

⁴ Politikat "aktive" i referohen masave të integritit në tregun e punës për persona që kërkojnë punë, zakonisht të papunësuarit, por edhe të punësuarit që kërkojnë punë më të mirë përmes masave aktive të tregut të punës. Masat

dhe shërbimet private të punësimit ose agjencitë private të punësimit⁵, institucionet për ofrim të trajnimeve publike dhe private etj.) detyra kryesore e të cilave është balancimi më i mirë i ofertës dhe kërkesës në tregjet e punës nga perspektiva e efikasitetit dhe e barazisë⁶.

Funksioni kryesor ekonomik i caktuar për politikën e tregut të punës (PTP) është përputhja ose balancimi i kërkesës dhe ofertës për punë. Politika të tilla kontribuojnë drejtpërdrejt në ndërmjetësim (p.sh. shërbimet e ofruara nga shërbimet publike dhe private të punësimit që janë të lidhura me ndihmën për kërkim të punës së të papunësuarve, regjistrimin e vendeve të lira të punës, profilizimin, ofrimin e informacionit për tregun e punës), në rritjen e ofertës për punë (p.sh. trajnimi dhe rikualifikimi), në reduktimin e ofertës për punë në krijimin e kërkesës për punë (p.sh. punët publike, krijimi i ndërmarrjeve dhe vetëpunësimi) ose në ndryshimin e strukturës së kërkesës (p.sh. subvencionet e punësimit) në favor të grupeve të pafavorizuara.

Derisa politikën pasive ashtu edhe ato aktive të tregut të punës, si dhe shërbimet e ndërmjetësimit në tregun e punës nga sektori publik (Agjencia Publike e Punësimit ose APRK) përcaktohen me akte ligjore, funksionimi i Agjencive Private të Punësimit dhe ofrimi i disa prej shërbimeve gjithashtu janë të rregulluara me akte ligjore për të siguruar zbatimin e të drejtave themelore të punës për ata që përdorin shërbime të tilla.

Shërbimet e punësimit luajnë një rol vendimtar edhe në Kosovë. Ato ofrohen nga APRK që funksionon në kuadër të MFPT, si dhe nga agjencitë private të punësimit (në tekstin në vijim APrP). Përderisa hartimi i politikave të tregut të punës përcaktohet përbrenda ministrisë përgjegjëse për punë, roli i APRK-së është që t'i zbatojë këto politika përmes (i) ofrimit të shërbimeve të punësimit të tilla si ofrimi i informacioneve të sakta në lidhje me tregun e punës, ofrimi i ndihmës në aspektin e kërkimit të punës, orientimit në karrierë dhe shërbimeve të tjera të punësimit; dhe (ii) menaxhimit të një spektri të gjerë të programeve aktive të tregut të punës (PATP), siç janë subvencionet për punësim, trajnimet profesionale, punët publike etj. APrP-të, nga ana tjetër, janë gjithashtu akterë të rëndësishëm në sistemin e ndërmjetësimit për punësim, duke kontribuar në përmirësimin e efektshmërisë së tregut të punës përmes ofrimit të shpalljeve të vendeve të lira të punës, shërbimeve të ndërmjetësimit për punësim dhe rekrutim, shërbimeve për gjetjen e talentëve dhe punësimit të përkohshëm. Rregullorja e Qeverisë nr.20/2015 për të drejtat, përgjegjësitë, fushëveprimin, monitorimin e punës dhe raportet e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit përcakton ofruesit jopublik të shërbimeve për punësim si cilado ndërmarrje ose organizatë joqeveritare, e cila ofron ndonjëherë nga pesë kategoritë e shërbimeve për punësim në mënyrë të pavarur nga autoritetet publike, me qëllim të ndërmjetësimit për punësim midis punëkërkuarve dhe punëdhënësve⁷. Gjatë dekadës së fundit,

tipike aktive, nga ana tjetër, janë trajnimet profesionale, trajnimet në punë, krijimi i vendeve të punës në formën e programeve të punës publike, programet e krijimit të ndërmarrjeve dhe subvencionet e punësimit.

⁵ Papërsosmëritë të tilla në tregun e punës krijojnë një mundësi biznesi që shfrytëzohet nga shumë agjenci private të punësimit të cilat ndërhyjnë edhe për të përmirësuar funksionimin e tregut të punës por po ashtu edhe për të përfituar nga ky shërbim.

⁶ Politikën aktive të tregut të punës (PATP-të) mbështesin krijimin e vendeve të punës në dy mënyra themelore: drejtpërdrejt përmes masave për krijimin e vendeve të punës (p.sh. punët publike dhe krijimin e ndërmarrjeve, si dhe subvencionet e punësimit); dhe në mënyrë indirekte duke përmirësuar punësueshmërinë e punëkërkuarve nëpërmjet trajnimit dhe nga sigurimi i shkëmbimeve efikase të vendeve të punës që ofrojnë informacion më të mirë për tregun e punës dhe ndërmjetësim më të mirë të punës. PATP gjithashtu kontribuojnë në barazi. Një detyrë e drejtpërdrejtë e PATP-ve është të sigurohet pjesëmarrja e grupeve specifike dhe personave të pafavorizuar. PATP duhet të përpiqet të promovojë avancimin e atyre individëve që zakonisht nuk do të punësohen. Kjo nënkupton tejkalimin e kushteve jo favorizuese dhe potencialisht diskriminimet ndaj grupeve më pak të kualifikuara, ndaj grave, ndaj grupeve etnike dhe personave me aftësi të kufizuara. PATP duhet të adresojnë gjithashtu sfidat e përfshirjes në tregun e punës me të cilat përballen të rinjtë.

⁷ **Shërbimet e ndërmjetësimit për punësim** përfshijnë këto shërbime: **Kategoria (A)** – shërbimet që kanë të bëjnë me kërkimin e vendeve të punës, siç është ofrimi i informatave, që ka për qëllim ndërmjetësimin ndërmjet ofruesve specifik të vendeve të punës dhe aplikantëve për vende pune; **Kategoria (B)** – shërbimet e ndërmjetësimit për punësim ndërmjet ofertave të punës dhe aplikimeve për vende pune, ku ofruesit jopublik të shërbimeve të punësimit nuk janë ndonjë

APrP janë zhvilluar në mënyrë të vazhdueshme në Kosovë, duke ofruar shërbime të ndryshme të punësimit për punëkërkesit dhe punëdhënësit⁸. Ekziston gjithashtu një segmentim i tregut për shumë vende të tjera në rajon dhe BE ndërmjet shërbimeve publike të punësimit (SHPP) dhe shërbimeve private të punësimit. Përderisa SHPP i përqendron përpjekjet e saj tek klientët me aftësi të ulëta, APrP fokusohen më shumë tek punëkërkesit dhe menaxherët e kualifikuar ose të specializuar⁹.

1.2. Problemi specifik

1.2.1. Përshkrimi i kuadrit ligjor ekzistues

Grupi punues për hartimin e Koncept Dokumentit për rregullimin e fushës së punësimit ka analizuar fushën e punësimit sa i përket aspektit rregullues ligjor, por edhe problemeve praktike gjatë zbatimit të kornizës ligjore. Gjatë identifikimit të problemit është analizuar korniza ligjore në fuqi si dhe janë zhvilluar takime me zyrtarët publik që punojnë në institucione të punësimit. Në këtë kontekst është analizuar korniza ligjore që mbulon fushën e punësimit në Republikën e Kosovës duke përfshirë:

- Kushtetutën e Republikës së Kosovë që përcakton parimet bazë nga fusha e punësimit;
- Ligji Nr. 05/L – 077 për regjistrimin dhe ofrimin e shërbimeve për të papunët, punëkërkesit dhe punëdhënësit;
- Ligji 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës;
- Ligji Nr.03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi Kufizuar si dhe ligji Nr. 05/l -078 për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit Nr. 03/l-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara;

Po ashtu janë edhe aktet nën ligjore në vijim që janë marrë në analizë:

- Rregullore Nr.01/2018 për masat aktive të tregut të punës;
- Rregullore Nr.02/2018 për punën e Bordit Këshilldhënës të APRK-së;
- Udhëzimi Administrativ Nr. 03/ 2015 për kushtet dhe kriteret për regjistrimin dhe licencimin e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit;
- Rregullorja e Qeverisë Nr.20/2015 për të drejtat, përgjegjësitë, fushëveprimin, monitorimin e punës dhe raportet e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit;
- Rregullore (qrk) Nr. 16/2018 për lehtësirat doganore dhe tatimore për punëdhënësit që punësojnë persona me aftësi të kufizuara dhe për personat me aftësi të kufizuara që ushtrojnë veprimtari të pavarur;

palë në marrëdhëniet e punës; **Kategoria (C)** – shërbimet e rekrutimit, të cilat përfshijnë ofrimin e shërbimeve të këshilldhënies për punëdhënësit dhe aplikantëve për vende pune, ku ofruesit jopublik të shërbimeve të punësimit nuk janë ndonjë palë në marrëdhëniet e punës, siç janë: përcaktimi i kualifikimeve, parakushteve dhe karakteristikave tjera të stafit, që janë të nevojshme për ta realizuar punën e planifikuar nga ta, konsultimi me burime dhe metoda të ndryshme për të gjetur kandidatët për pozita të veçanta të punës, verifikimi i kandidatëve përmes metodave të ndryshme në lidhje me kualifikimet e kërkuara, etj.; **Kategoria (D)** – shërbimet që përbëhen nga punësimi i punëtorëve, me qëllim të vënies së tyre në dispozicion për palët e treta, që mund të jenë persona fizik apo juridik (në tekstin në vijim do të referohen si “ndërmarrja e përdoruesit”), të cilët përcaktojnë detyrat dhe monitorojnë implementimin; **Kategoria (E)** – shërbimet që kanë të bëjnë me ndërmjetësimin e njerëzve që punojnë jashtë vendit;

⁸ Në vend që të përpiqeshin të monitoronin APrP, vende të ndryshme krijuan shërbimet publike të punësimit (SHPP) për të ofruar ndihmë cilësore për punësim me kosto zero për punëkërkesit. Këto shërbime falas të ofruara nga SHPP kanë krijuar një treg vetëm për APrP që ofrojnë vlerë të shtuar të konsiderueshme dhe, në këtë mënyrë, konkurrojnë efektivisht me SHPP.

⁹ ETF, ILO dhe CEDEFOP zbulojnë se në shumë vende industritë në rritje (teknologji intensive, sektorë të orientuar drejt ekspertëve, si drejtuesit kryesorë, specialistët, teknikët e lartë asistohen nga APrP, ndërsa tregtia dhe zanatet tradicionale, ndërmarrjet publike që kanë nevojë për ristrukturim kryesisht asistohen përmes SHPP-së (ETF, ILO dhe CEDEFOP:2015).

- Udhëzimi administrativ Nr. 03/2018 për mënyrën, procedurat dhe afatet e pagesës mujore për punëdhënësit të cilët nuk punësojnë persona me aftësi të kufizuara;
- Udhëzimi administrativ Nr. 04/2018 për fushëveprimin, kompetencat, përbërjen dhe mandatin e komisionit mediko-social për vlerësimin e aftësisë së mbetur për punë të personave me aftësi të kufizuara;
- Udhëzimi Administrativ (MPMS) Nr. 04/2014 për procedurat e përkrahjes institucionale për aftësimin, riaftësimin dhe përgatitjen profesionale të përshtatshme për personat me aftësi të kufizuara;
- Udhëzimi administrativ Nr. 03/2010 për procedurat e aplikimit për njohjen e të drejtave në aftësim, riaftësim dhe punësim të personave me aftësi të kufizuara;
- Udhëzimi administrativ Nr. 00/2010 për përcaktimin e vendeve të punës dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara në përputhje me aftësitë e tyre të punës;
- Udhëzimi administrativ Nr. 09/2012 për mënyrën dhe rregullat e mbajtjes së evidencës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Tabela 2: Ligjet dhe aktet nënligjore relevante

Ligji ose aktet nënligjore	Lidhja me aktin në gazetën zyrtare	Institucioni shtetëror përgjegjës për zbatim	Roli dhe detyrat e Institucionit
Ligji Nr. 05/L – 077 për regjistrimin dhe ofrimin e shërbimeve për të papunët, punëkërkuarit dhe punëdhënësit		APRK	(i) Regjistrimi i të papunësuarve, punëkërkuarve dhe punëdhënëseve, (ii) ofrimi i shërbimeve dhe masave për punësim dhe (iii) detyrimet e përfituesve ndaj APRK
Ligji 04/L-205 për Agjencinë e Punësimin të Republikës së Kosovës		APRK MFPT	Detyrat dhe përgjegjësitë e Zyrës Qendrore të APRK-së, ZP dhe QAP ku përfshin ofrimin e shërbimeve ashtu edhe PATP Monitorimi i APRK Hartimi i politikave për APRK Financimi i APRK-së Licencimi i APRK
Ligji Nr.03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi Kufizuar si dhe dhe ligji Nr. 05/1 - 078 për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit Nr. 03/1-019		MFPT APRK	Vlerësimi i aftësisë për punë për personat me aftësi të kufizuara; Themelimi i Qendrës për aftësim, riaftësim profesional dhe punësim; Punësimi i personave me aftësi të kufizuara me kushte të veçanta të punësimin nga Qendra për aftësim, riaftësim profesional dhe punësim; Sigurimi i financimit të aktiviteteve për aftësim, riaftësim profesional të personave me aftësi kufizuara; Evindentimi për punësim i personave me aftësi të kufizuara.
Rregullore Nr.01/2018 për masat aktive të tregut të punës		APRK	Përcaktimi, zbatimi dhe monitorimi i masave aktive të tregut të punës (siç janë subvencionin i pagës, trajnimit në punë, aftësimin profesional, praktika në punë, vetëpunësimin dhe punët publike).

Rregullore Nr.02/2018 për punën e Bordit Këshilldhënës të APRK-së		APRK Ministritë e linjës	Raportimi tek Bordi dhe pranimi i këshillave dhe rekomandimeve nga Bordi Kryen punën e sekretariatit të Bordit. Kryen funksionet e Bordit Këshilldhënës.
Udhëzimi Administrativ Nr. 03/2015 për kushtet dhe kriteret për regjistrimin dhe licencimin e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit		MFPT	Regjistrimi dhe licencimi i ofruesit jopublik të shërbimeve të punësimit (APrP).
Rregullorja e Qeverisë Nr.20/2015 për të drejtat, përgjegjësitë, fushëveprimin, monitorimin e punës dhe raportet e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit		APRK Inspektorati i punës	Pranimi i raporteve nga ofruesit jopublik të shërbimeve të punësimit; Monitorimi i ofruesit jopublik të shërbimeve të punësimit. Për kategori D të shërbimeve
Rregullore (qrk) Nr. 16/2018 për lehtësirat doganore dhe tatimore për punëdhënësit që punësojnë persona me aftësi të kufizuara dhe për personat me aftësi të kufizuara që ushtrojnë veprimtari të pavarur		ATK Dogana	Ofrimi i disa lehtësirave doganore dhe tatimore për punëdhënësit sipas legjislacionit në fuqi.
Udhëzimi administrativ Nr. 03/2018 për mënyrën, procedurat dhe afatet e pagesës mujore për punëdhënësit të cilët nuk punësojnë persona me aftësi të kufizuara		MFPT	Regjistrimi dhe raportimi i pagesave të kryera nga punëdhënësit të cilët nuk punësojnë së paku një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtorë.
Udhëzimi administrativ Nr. 04/2018 për fushëveprimin, kompetencat, përbërjen dhe mandatin e komisionit mediko-social për vlerësimin e aftësisë së mbetur për punë të personave me aftësi të kufizuara		Komisioni Mediko-Social	Vlerësimi dhe rivlerësimi i aftësisë së mbetur për punë të personave me aftësi të kufizuara.
Udhëzimi Administrativ (MPMS) Nr. 04/2014 për procedurat e përkrahjes institucionale për		APRK/QAP/MFPT	Kontraktimi i ofrimit të trajnimeve për personat me aftësi të kufizuara nga ofruesit e tjerë të trajnimit dhe shërbimeve përcjellëse (si transporti) në ato profile që nuk zhvillohen nga QAP.

aftësimin, riaftësimin dhe përgatitjen profesionale të përshtatshme për personat me aftësi të kufizuara			
Udhëzimi administrativ Nr. 03/2010 për procedurat e aplikimit për njohjen e të drejtave në aftësim, riaftësim dhe punësim të personave me aftësi të kufizuara		MFPT APRK/QAP APRK/ZP	Hartimi i politikave të punësimit dhe aftësimeve profesionale dhe mbikëqyrja e realizimit të tyre; Ofrimi i trajnimeve; Regjistrimi, këshillimi dhe orientimi i punëkërkesve me aftësi të kufizuara lidhur me profesionet e përshtatshme.
Udhëzimi administrativ Nr. 00/2010 për përcaktimin e vendeve të punës dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara në përputhje me aftësitë e tyre të punës		APRK/ZP Institucionet publike	Ndërmjetësimi në punësim për personin me aftësi të kufizuara; Përshtatshmëria e vendit të punës duke i paisur hapësirat e vendit të punës me pajisje teknike dhe teknologjike, për të krijuar ambient të sigurt dhe të shëndetshëm për personin me aftësi të kufizuara.
Udhëzimi administrativ Nr. 09/2012 për mënyrën dhe rregullat e mbajtjes së evidencës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara		APRK/ZP	Mbajtja e evidencës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara (regjistrimi, Ndërmjetësimi dhe punësimet e personave me aftësi të kufizuara nga punëdhënësit); Ofrimi i shërbimeve të punësimit për personat me aftësi të kufizuara.

1.2.2. Koherenca ligjore dhe e politikave

Ky seksion shqyrton koherencën e akteve ligjore brenda sektorit si dhe koherencën e akteve ligjore me politikat përkatëse.

Koherenca ligjore

Vlerësimi ex-post i ligjit për APRK (Ligji Nr. 04 / L-25) ka gjetur që ligji për APRK-në nuk është në harmoni në shumë pjesë me ligjin kornizë për Organizimin dhe Funksonimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive të Pavarura (Ligji Nr. 04 / L-205) i cili solli rregulla të reja për mënyrën se si administrata shtetërore dhe agjencitë e pavarura janë të organizuara dhe të mbikëqyrura. Bazuar në këtë vlerësim, statusi i APRK-së, struktura e ligjit për APRK-në, nocione të caktuara si drejtori i përgjithshëm i APRK-së dhe ndërveprimi ndërmjet Agjencisë dhe Ministrisë përgjegjëse për punë është parë se nuk ishin në harmoni me dispozitat e ligjit të ri për administratën shtetërore dhe ka rekomanduar që Ligji për APRK të harmonizohet me dispozitat e ligjit kornizë për Organizimin dhe Funksonimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive të Pavarura (Ligji Nr. 04 / L-205)¹⁰.

¹⁰ Më konkretisht është rekomanduar: (i) Të ri-përcaktohet statusi i APRK-së dhe harmonizohet sipas kategorive dhe dispozitave të ligjit të ri për administratën shtetërore; (ii) Të përmirësohet struktura e Ligjit aktual mbi APRK-në si dhe Neni 1 i Ligjit që përcakton qëllimin e ligjit dhe të harmonizohet sipas Nenit 48 të Ligjit Nr. 04 / L-205, (iii) Të hiqen nocione të tilla si drejtori i përgjithshëm (neni 9) dhe të harmonizohet me ligjin e ri për administratën shtetërore. Për më tepër, duhet të harmonizohet neni 10, paragrafi 1.4 dhe neni 14 të ligjit për APRK që përcakton bashkëveprimin ndërmjet Agjencisë dhe MPMS me nenet 29, 30 dhe 31 të ligjit të ri të administratës shtetërore që përcakton mbikëqyrjen

Më tej, vlerësimi ka identifikuar disa mospërputhje midis ligjit për APRK-në dhe ligjit për Regjistrimin dhe Ofrimin e Shërbimeve për të Papunët, Punëkërkuesit dhe Punëdhënësit (Ligji Nr. 05 / L - 077). Një lloj i mospërputhjes lidhet me përdoruesit e shërbimeve (neni 2, paragrafi 2 i Ligjit për APRK). Ky nen nuk është në harmoni me kategoritë e përcaktuara në Ligjin Nr. 05 / L-077, i cili përfshin kategori të personave të huaj ose persona pa shtetësi / jorezident (nëse ka një leje qëndrimi të përkohshme ose të përhershme në Republikën e Kosovës) dhe me Nenin 9 të Ligjit Nr. 05 / L-077 i cili ka dispozita për studentët. Për më tepër, disa nga përkufizimet e përgjithshme (neni 3 i Ligjit për APRK-në) nuk janë në harmoni me përkufizimet e Ligjit Nr. 05 / L-077. Tutje, dy tekstet ligjore nuk janë të harmonizuara dhe të strukturuar në pjesët që kanë të bëjnë me ofrimin e shërbimeve të punësimit. Në mënyrë të veçantë, neni 4, paragrafi 4 i Ligjit për Regjistrim parasheh që të gjitha shërbimet për klientët e regjistruar (të papunë, punëkërkues dhe punëdhënës) të jenë falas, ndërsa neni 18, paragrafi 5 i Ligjit për APRK-në thotë se shërbimet janë falas vetëm për "grupet e cenushme të popullsisë". Në mënyrë të ngjashme, përkrahjet se cila nga masat janë renditur si pjesë e PATP nuk janë të njëjta në mes të këtyre dy akteve ligjore (neni 12 i Ligjit për Regjistrimin dhe neni 7, paragrafi 1.6 i Ligjit për APRK).

Për më tepër, gjatë harmonizimit të ligjit për APRK-në sipas ligjit për Regjistrimin dhe Ofrimin e Shërbimeve për të Papunët, Punëkërkuesit dhe Punëdhënësit (Ligji Nr. 05 / L - 077) është theksuar që të largohen disa dispozita ligjore nga ligji për APRK që nuk kanë të bëjnë me APRK-në por me Ministrinë përgjegjëse për punë ose me ofruesit e shërbimeve jo-publik të punësimit. Për shembull, neni 15 i Ligjit për APRK-në përfshin dispozitën dhe i jep të drejtë Ministrisë përgjegjëse për punë që të licencojë ofruesit e shërbimeve jo-publike të punësimit dhe ofron bazën ligjore për funksionimin e APrP. Nëse ligji për APRK-në harmonizohet në tërësi në mënyrë të izoluar, këto dispozita që definojnë disa nga funksionet e ministrisë përgjegjëse për punë dhe dispozitat që rregullojnë funksionimin e APrP duhet të largohen dhe të tilla do të pushojnë së ekzistuari nëse nuk përditësohen në të njëjtën kohë në ligje të tjera të ndërlidhura, si p.sh. ligji Nr. 05/L – 077 për regjistrimin dhe ofrimin e shërbimeve për të papunët, punëkërkuesit dhe punëdhënësit. Prandaj, rishikimet në një ligj kanë pasoja në ligjin tjetër brenda sektorit. Për këtë arsye, qasje më gjithëpërfshirëse është aplikuar në këtë koncept dokument.

E fundit, por jo më pak e rëndësishme, gjatë vlerësimit është vërejtur mospërputhje në ligjin Nr.03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi Kufizuara¹¹. Këto mospërputhje janë theksuar në detaje në shtojcën 5 të këtij raporti.

Sa i përket akteve nënligjore, për shembull Rregullorja Nr.01/2018 për masat aktive të tregut të punës është në kundërshtim me ligjin e punës (Ligji Nr. 03/L-212) sa i përket skemës për praktikantë ose praktikë në punë. Neni 16, paragrafi i 4 i ligjit për punë thekson që puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një (1) vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj. Ndërsa neni 21, paragrafi i 3 i Rregullorës për masat aktive të tregut të punës thekson që kohëzgjatja e masës (për praktikë në punë) mund të jetë nga 6 deri në 12 muaj me mundësi i vazhdimit edhe për një vit¹².

e agjencive, sistemin e menaxhimit të performancës si dhe instrumentet specifike të mbikëqyrjes dhe menaxhimit të agjencive ekzekutive.

¹¹ Për shembull, titulli i nenit ka të bëjë me "vlerësim të aftësisë", ndërsa nën-paragrafët flasin për "zvogëlimin e aftësive për punë". Ndërsa ligji Nr. 05/l -078 për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit nr. 03/l-019 përdor termin "Vlerësimi i aftësisë së mbetur për punë".

¹² Më tej, Rregullorja për PATP duhet të përditësohet në dritën e gjetjeve kryesore të vlerësimit të kryer nga GIZ në mënyrë që të rishikohen modalitetet e planifikimit, caktimit dhe zbatimit të masave aktive të tregut të punës për të rritur efektivitetin e tyre. Për më shumë shih raportin nga GIZ: Masat aktive të tregut të punës: A janë ato mjete efektive për adresimin e sfidave të Kosovës për aftësi dhe punësim? (2019).

Më tej, Udhëzimi Administrativ (U.A.) Nr. 03/ 2015 për kushtet dhe kriteret për regjistrimin dhe licencimin e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit nuk është harmonizuar në tërësi me ligjin Nr. 04/1-202 për sistemin e lejeve dhe licencave i cili ofron një kornizë të përgjithshme për sistemin e lejimeve në Kosovë. Bërja e kategorizimit të ofruesve sipas shkallës së rezikshmërisë dhe aplikimi i kërkesës së regjistrimit për ofruesit të shërbimeve me rrezik të ulët (për shërbimet e kategorisë A, B dhe C), ndërsa kërkesën e licencimit për ofruesit të shërbimeve me rrezik më të lartë (për shërbimet e kategorisë D dhe E) është konsideruar si një praktikë e mirë e aplikimit të dispozitave dhe konceptit të përgjithshëm të ligjit për leje dhe licenca. Megjithatë, një nga dispozitat e U.A. që nuk është e harmonizuar me ligjin kornizë për sistemin e lejeve dhe licencave është përdorimi i termit “licencë” që buron nga ligji Nr. 04/L-205 për APRK dhe aplikohet për subjekte juridike që ofrojnë shërbime të kategorisë “D”¹³ dhe “E”¹⁴. Në anën tjetër, Neni 5 i ligjit Nr. 04/1-202 për lejet definon llojet e lejimeve ku termi licencë përdoret vetëm për licencat profesionale dhe atë për personat fizik, ndërsa lejet ose lejet aplikohen për personat juridik. Për më tepër, te ligji Nr. 04/1-202 për lejet nuk ekziston nocioni i vlefshmërisë së lejes ose licencës. Si i tillë konsiderohet si akt që kryhet një herë dhe në rast që subjekti nuk i plotëson kushtet aplikohet neni 26 i ligjit që rregullon kushtet për pezullim dhe revokim të lejes. Ndërsa U.A. Nr. 03/ 2015, me saktësisht neni 8 i udhëzimit ka paraparë që vlefshmëria e lejes së lëshuar për herë të parë të jetë një vit ndërsa vazhdimi i lejes të jetë tri (3) vite.

Megjithatë, nëse ligji 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës harmonizohet në mënyrë të izoluar me ligjin kornizë për Organizimin dhe Funkcionimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive të Pavarura (ligji nr. 04 / L-205) baza ligjore për këto akte nën-ligjore do të pushojë së ekzistuari përveç nëse nuk do të bartet ose përditësohet në ligje të tjera të sektorit.

Përveç kësaj, duhet të ketë një harmonizim më të mirë ndërmjet rregullorës Nr.01/2018 për masat aktive të tregut të punës me Regulloren MF - Nr – 04/2017 mbi kriteret, standardet dhe procedurat e financimit publik të OJQ-ve kur bëhet fjalë për përfshirjen e OJQ-ve në zbatimin e masave të caktuara aktive të tregut të punës si punëdhënës. Për shkak të natyrës së PATP-ve (d.m.th. që kanë të bëjnë me shumë punëdhënës me shuma të vogla transaksionesh të dedikuara për mbështetjen e grupeve të caktuara të të papunëve etj.) financimi i OJQ-ve nga APRK-ja për zbatim të PATP mund të përjashtohet nga aplikimi i rregullorës MF - Nr – 04/2017 (mbi kriteret, standardet dhe procedurat e financimit publik të OJQ-ve).

Në fund, është vënë re që nuk ka harmonizim brenda udhëzimeve administrative të Ligjit Nr.03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e PAK, më konkretisht brenda U.A. (MPMS) Nr. 04/2014¹⁵, U.A. Nr. 03/2010¹⁶, U.A. Nr. 00/2010¹⁷ dhe U.A. Nr. 09/2012¹⁸ ku janë vërejtur shumë përsëritje dhe dispozita të vjetërsuara ose të paqarta në këto akte nënligjore.

Koherencë me programin e skemës së garancive për të rinjtë

Duke marrë parasysh se sipas edicionit më të fundit të Anketës së Fuqisë Punëtore (AFP) në Kosovë, janë rreth 100,000 të rinj të moshës 15-24 vjeç si dhe 90,000 të rinj të moshës 25-29 vjeç që i përkasin kategorisë NEET (të rinjtë që nuk janë në arsim, punësim dhe trajnim) dhe koston e lartë të papunësisë dhe jo-aktivitetit i të rinjve

¹³ Shërbimet që përbëhen nga punësimi i punëtorëve, me qëllim të vënies së tyre në dispozicion për palët e treta, që mund të jenë persona fizik apo juridik (në tekstin në vijim do të referohen si “ndërmarrja e përdoruesit”), të cilët përcaktojnë detyrat dhe monitorojnë implementimin.

¹⁴ Shërbimet që kanë të bëjnë me ndërmjetësimin e njerëzve që punojnë jashtë vendit.

¹⁵ Për procedurat e përkrahjes institucionale për aftësimin, riaftësimin dhe përgaditjen profesionale të përshtatshme për personave me aftësi kufizuara

¹⁶ Për procedurat e aplikimit për njohjen e të drejtave në aftësim, riaftësim dhe punësim të personave me aftësi të kufizuara

¹⁷ Për përcaktimin e vendeve të punës dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara në përputhje me aftësitë e tyre të punës

¹⁸ Për mënyrën dhe rregullat e mbajtjes së evidencës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara

ku mund të ketë pasoja afatgjata si për të rinjtë ashtu edhe për shoqërinë në tërësi, MFPT ka përgatitur një plan për të inicuar një program të Garancisë për të Rinjtë (GR) të ngjashëm me praktikën e BE-së. GR është një zotim politik i ndërmarrë nga të gjitha Shtetet Anëtare të BE-së për të siguruar të drejtën e çdo të riu nën 25 vjeç (kufiri i moshës u rrit në 29 vjeç në vitin 2020)¹⁹ për punësim cilësor, edukim të vazhdueshëm dhe/ose një praktikë nxënëse ose program stazhi brenda katër muajve qoftë nga lënia e arsimit formal ose nga momenti i mbetjes papunë. Kështu, koncepti i GR nënkupton një të drejtë për punë, aftësim ose arsimim për një grup të përkufizuar të të rinjve dhe një detyrim për autoritetet publike për të ofruar shërbimet dhe/ose për të implementuar programet që synojnë riintegrimin e individëve NEET në tregun e punës brenda një periudhe të caktuar kohore²⁰.

Për të inicuar programin për GR sipas praktikave të BE-së, plani për GR parashikon ndryshime në kuadrin ligjor, më konkretisht ndryshime në:

- Përkufizimin e terminologjisë për rininë për të lejuar targetimin e të rinjve të moshës 15-29 vjeç me GR;
- Ligjin për mbrotje të të dhënave personale për të lejuar shkëmbimin e të dhënave ndërmjet institucioneve zbatuese të GR, për arsye të monitorimit të hyrjeve dhe daljeve nga skema GR;
- Përkufizimin e termave si të papunësuar, punëkërkuar si dhe ndryshimi i kushteve për regjistrim në APRK për të lejuar fleksibilitet në procesin e regjistrimit, duke përfshirë mundësinë e regjistrimit paraprak on-line për të lejuar regjistrimin e të rinjve joaktiv në APRK;
- Përkufizimin e drejtave përkatëse të rinjve në kuadër të programit për GR, duke përfshirë edhe procesin e regjistrimit, organizimit të shërbimeve, masave dhe monitorimi programit etj. gjë që nuk do të ishte e mundur pa ndryshime legjislative.

Koherencë me Reformën e Ndhmës Sociale (NS)

Reforma e ndihmës sociale, përcaktuar nga Koncepti Dokumenti për Skemën e Ndhmës Sociale (NS) parashikon rishikimin e ligjit dhe heqjen e kategorive të asistencës sociale, rishikimin e procedurës së përzgjedhjes/targetimit të përfituesve përmes testit të ri të varfërisë, rishikimin e shkallëve të ekuivalencës për llogaritjen e shumës mujore të NS bazuar në madhësinë dhe strukturën demografike të familjeve (numri i të rriturve dhe numri i fëmijëve), përkatësisht përdorimi i shkallëve optimale të ekuivalencës dhe shtesa për fëmijë prej 10 euro/muaj për çdo fëmijë nën moshën 18 vjeç.

Megjithatë një prej shtyllave të reformës së NS ka të bëjë me aktivizimin e përfituesve të NS në tregun e punës ose ndërlidhjen efektive të NS me shërbimet e punësimit. Me qëllim të aktivizimit të përfituesve të NS në tregun e punës dhe largimin gradual nga NS dhe integrimi i tyre në tregun e punës, sipas konceptit dokumentit janë paraparë disa ndryshime 'vetëm' në ligjin e ri për NS. Koncepti dokumenti parashihet së pari që në ligjin e ri për NS të gjithë personat në moshë pune, 18-64 vjeç, që janë të aftë për punë, të detyrohen të regjistrohen në Zyrat e Punësimit. Së dyti, ligji i ri sipas konceptit dokumentit parashihet heqjen e pengesave për punësim apo pjesëmarrjen në PATP të ndryshme, përfshirë në aftësim profesional meqenëse përfituesit e NS që marrin pjesë në PATP ose programe të tjera të punësimit, janë paraparë të vazhdojnë të marrin përfitime të NS për një periudhë të caktuar në varësi të nivelit të pagës dhe programit në të cilin ata janë të përfshirë. Së treti, ligji i ri parashihet sanksione më të rrepta ndaj përfituesve të NS që refuzojnë të marrin pjesë në PATP ose në shërbimet e punësimit të ofruara nga Zyrat e Punësimit të APRK-së, institucionet qendrore dhe lokale ose ofruesit e tjerë të kontraktuar të shërbimeve të punësimit (p.sh. OJQ-të, ndërmarrjet sociale, ofruesit privat, etj.).

¹⁹ I ndikuar edhe nga impakti i pandemisë COVID-19 tek të rinjtë, Këshilli ngriti kufirin e moshës duke adoptuar një rekomandim të ri më 30 tetor 2020, i cili zëvendësoi rekomandimin e mëparshëm të vitit 2013.

²⁰ Modeli kryesor i GR në vendet e BE-së ndjek rrugëtimin e të rinjve nga NEET drejt punësimit ose integritimit në tregun e punës.

Ndryshimi i fundit i paraparë lidhur me aktivizimin²¹ kërkon nevojën për harmonizim të legjisllacionit aktual të PTP. Me qëllim që të shmangët çdo keqkuptim rreth refuzimit të ofertës për shërbimet dhe masat e punësimit për përfituesit e NS dhe për të rregulluar të drejtat dhe detyrimet e përfituesve të NS, shumë vende kanë përfshirë dispozita të detajuara në akte ligjore për planet individuale të punësimit (PIP) dhe kanë përcaktuar rastet dhe kushtet kur PIP mund të shkelet nga përfituesi i NS e cila më pas mund të përdoret për të sanksionuar përfituesit e NS. Më tej, korniza ligjore ekzistuese, me saktësisht ligji nr. 04/L-205 për APRK-në nënvizon në mënyrë relative rolin potencial të APPr-së në ofrimin e shërbimeve të punësimit dhe zbatimin e masave për aktivizimin e ndonjë grupi të veçantë duke përfshirë ata që janë pjesë e NS, teksa më shumë vëmendje i është kushtuar kontraktimit të shërbimeve të trajnimit nga ofruesit e trajnimit.

1.2.3. Përafrimi me konventat të ONP-së si dhe me direktivat të BE-së

Në fushën për PTP, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP) ka miratuar katër konventa dhe katër rekomandime përcjellëse. Konventa Nr. 88 për shërbimet e punësimit në vitin 1948, Konventa Nr. 142 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore në vitin 1975, Konventa Nr. 159 mbi Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin për Personat me Aftësi të Kufizuara si dhe Konventa nr. 181 mbi Agjencitë Private të Punësimit në vitin 1997. Për çdo Konventë ONP ka miratuar rekomandimet përcjellëse të cilat janë miratuar në vite të ndryshme pas miratimit të konventave. Në vijim, të gjitha konventat janë përshkruar veçmas për të sqaruar fushat që ato prekin dhe rregullojnë, ndërkohë që ky koncept-dokument e konsideron të rëndësishëm theksimin e konventave në mënyrë që opsionet që dalin nga koncept-dokumenti të kenë parasysh këto konventa ndërkombëtare, gjithmonë. duke iu përshtatur kontekstit lokal.

Konventat dhe Rekomandimet e ONP-së për shërbimet e punësimit dhe aftësimin profesional

Për këtë qëllim ONP-ja ka miratuar Konventën Nr. 88 për shërbimet e punësimit në vitin 1948 dhe Konventën Nr. 142 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore në vitin 1975 si dhe rekomandimet përcjellëse (Nr. 83 mbi Shërbimet e Punësimit, të aprovuar në vitin 1948 dhe Nr. 195 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore, të aprovuar në vitin 2004).

Me konventën Nr. 88 për Shërbimet e Punësimit kërkohet nga anëtarët që të krijojnë dhe të mirëmbajnë një shërbim publik falas të punësimit që përbëhet nga një rrjet zyrash lokale në numër të mjaftueshëm për t'i shërbyer çdo zone gjeografike të vendit dhe me vendndodhje të përshtatshme për punëdhënësit dhe punëtorët (Neni 1-3 të Konventës). Më tej konventa kërkon përfshirjen e përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëtorëve nëpërmjet komiteteve këshillimore në organizimin dhe funksionimin e shërbimit publik të punësimit (Neni 4); liston shërbimet që duhet të ofrohen dhe kushton vëmendje të veçantë lehtësimin të lëvizshmërisë nëpër profesione dhe vendbanimeve si dhe analizave të tregut të punës (Neni 5); kërkon që të ndërmerren veprimet e nevojshme për të përmbushur në mënyrë adekuate nevojat e kategorive të veçanta të punëkërkuesve, siç janë personat me aftësi të kufizuara dhe aranzhimet e veçanta për të miturit në kuadër të shërbimeve të punësimit dhe orientimit profesional (Neni 7 dhe 8); si dhe stafi i shërbimeve publike të punësimit të jetë nga shërbimi publik ose civil (Neni 9). Përveç kësaj, Konventa kërkon nga anëtarët të marrin të gjitha masat e mundshme për të inkurajuar përdorimin e plotë e shërbimeve dhe të objekteve të shërbimit të punësimit publik nga punëdhënësit dhe punëkërkuesit mbi 'baza vullnetare' (Neni 10). Në fund, Konventa rregullon procedurat për ratifikimin dhe denoncim të Konventës (Neni 13-21).

Në anë tjetër, Konventa e ONP-së Nr. 142 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore, kërkon nga anëtarët të zhvillojë dhe të miratojë politika dhe programe të orientimit profesional/karrierë dhe formimit profesional, të lidhura ngushtë me punësimin, veçanërisht nëpërmjet shërbimeve publike të punësimit dhe disa parime

²¹ D.m.th. sanksione më të rrepta ndaj përfituesve të NS që refuzojnë të marrin pjesë në PATP ose në shërbimet e punësimit të ofruara nga Zyrat e Punësimit të APRK-së, institucionet qendrore dhe lokale ose ofruesit e tjerë të kontraktuar të shërbimeve të punësimit.

se si duhet të zhvillohen dhe të zbatohen këto politika (Neni 1-4)²² në bashkëpunim me organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve (neni 5) si dhe procedurat për ratifikimin dhe denoncim të Konventës (Neni 6-12). Neni 3 thekson që informacioni për tregun e punës dhe shërbimet për orientim në karrierë të jenë në dispozicion për të gjithë duke përfshirë fëmijët, të rinjtë dhe të rriturit, si dhe PAK.

Rekomandimi përcjellës nr. 83 mbi Shërbimet e Punësimit rekomandon që organizimi i SHPP-së të përbëhet nga një seli qendrore, zyra lokale dhe, kur është e nevojshme, zyra rajonale, dhe liston disa përgjegjësi të njësive të ndryshme (Kapitulli 1); informacionet dhe analizat e tregut të punës që duhet të mbliidhen dhe të kryhen nga SHPP (Kapitulli 2); rastet kur nuk duhet të bëhet ndërmjetësimi siç janë rastet ku ka diskriminim ose kushtet e punës janë nën standardin e përcaktuar me ligj ose praktikave mbizotëruese; (Kapitulli 4), liston veprime që duhet të ndërmerrën për të ndërmjetësuar lëvizshmërinë e punëkërkuësve (Kapitulli 5), bashkëpunimi me organe të tjera publike dhe private, promovimi i shërbimeve të ofruara si dhe kërkesa për të regjistruar në shërbimin e punësimit të punëkërkuësit që aplikojnë për përfitimet e papunësisë, ndihmës sociale ose për të kryer trajnime profesionale (Kapitulli 6), bashkëpunimi ndërkombëtar ndërmjet Shërbimeve Publike të Punësimit (Kapitulli 7).

Ndërsa Rekomandimi përcjellës nr. 195 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore, aprovuar në vitin 2004 thekson disa objektiva të politikës së zhvillimit të burimeve njerëzore, arsimit, trajnimit dhe të të mësuarit gjatë gjithë jetës (Kapitulli 1); disa parime se si politikat e zhvillimit të burimeve njerëzore duhet të zhvillohen dhe të zbatohen duke përfshirë zhvillimin e kornizës kombëtare të kualifikimeve për të nxitur zhvillimin, zbatimin dhe financimin e një mekanizmi transparent për vlerësimin, certifikimin dhe njohjen e aftësive, duke përfshirë mësimin dhe përvojën e mëparshme (Kapitulli 2, 6 dhe 7); zhvillimi i kompetencave nëpërmjet edukimit dhe trajnimeve formale dhe jo formale duke përfshirë të mësuarit në vendin e punës ose trajnimit në punë për të gjitha grupet (Kapitulli 4); anëtarët të njohin nevojën që sektori publik të marrë përgjegjësinë kryesore për trajnimin e të papunësuarve, atyre që kërkojnë të hyjnë ose rihyjnë në tregun e punës dhe të njerëzve me nevoja të veçanta (Kapitulli 5); ofrimi i shërbimeve për orientim në karrierë dhe të trajnimit (Kapitulli 8); Kryerja e analizave për politikat e zhvillimit të burimeve njerëzore, edukimit, trajnimit dhe mësimin gjatë gjithë jetës (Kapitulli 9); Bashkëpunimi ndërkombëtar dhe teknik në zhvillimin e burimeve njerëzore (Kapitulli 10).

Në lidhje me këto konventa dhe rekomandime janë në fuqi dy ligje dhe dy akte nënligjore. Ligji Nr. 05/L – 077 për regjistrimin dhe ofrimin e shërbimeve për të papunët, punëkërkuësit dhe punëdhënësit si dhe Ligji 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës. Ndërsa nga aktet nënligjore janë Rregullorja Nr.01/2018 për masat aktive të tregut të punës si dhe Rregullorja Nr.02/2018 për punën e Bordit Këshilldhënës të APRK-së.

Dispozitat e këtyre akteve nuk janë në kundërshtim me dispozitat e Konventave të ONP-së dhe Rekomandimet shoqërues përveç nenit 18, paragrafi 5 i Ligjit për APRK-në që thotë se shërbimet janë falas vetëm për "grupet e cënueshme të popullsisë". Megjithatë, janë disa dispozita në konventa dhe rekomandime që nuk janë të përfshira ose nuk mbulojnë nga legjislacioni ekzistues në Kosovë e që duhet të mirren parasysh përgjatë procesit të formulimit të legjislacionit të ri.

Konventat dhe Rekomandimet e ONP-së për aftësimin dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara (PAK)

Duke marrë parasysh nevojën për të siguruar mundësi dhe trajtim të barabartë për të gjitha grupet si dhe për të gjitha kategoritë e PAK në punësim dhe integrim në shoqëri, Konventa Nr. 159 mbi Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin për Personat me Aftësi të Kufizuara është miratur në vitin 1983. Konventa Nr. 159 parasheh që çdo anëtar të formulojë, zbatojë dhe rishikojë periodikisht një politikë kombëtare për

²² Duke marrë parasysh (a) nevojat, mundësitë dhe natyrën e problemit të punësimit, nevojat lokale, rajonale dhe kombëtare si dhe (b) fazën dhe nivelin e zhvillimit ekonomik, social dhe kulturor.

rehabilitimin profesional dhe punësimin e PAK (Neni 2); si dhe masat për rehabilitimit profesional janë vënë në dispozicion për të gjitha kategoritë e PAK dhe për të promovuar mundësi punësimi për PAK në tregun e hapur të punës (neni 3). Më tej, Neni 4 i Konventës kërkon respektimin e barazisë së mundësive dhe trajtimit për PAK dhe thekson që masat e veçanta pozitive për PAK nuk konsiderohen si diskriminuese ndaj punëtorëve të tjerë. Neni 5 i Konventës kërkon përfshirjen e organizatave përfaqësuese të PAK gjatë hartimit dhe zbatimit të politikave dhe neni 7 dhe 8 ofrimin e shërbimeve dhe masave PAK duke përfshirë zonat rurale dhe të thella. Ndërsa neni 9 i Konventës parasheh sigurimin e këshilltarëve profesional për të ofruar shërbime dhe trajnime. Në fund, Konventa rregullon procedurat për ratifikimin dhe denoncim të Konventës (Neni 10-16).

Ndërsa Rekomandimi përcjellës nr. 168 mbi Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin për Personat me Aftësi të Kufizuara të aprovuar në vitin 1983 thekson që duhet të adaptohen shërbimet dhe masat për PAK si dhe të ketë mekanizma të referimit dhe të bashkëpunimit mes institucioneve të ndryshme (Kapitulli 1); liston masat si dhe kërkon që ofertat nga ofruesit kudo që të jetë e mundur, të marrin parasysh aspiratat e PAK së bashku me përshtatshmërinë e tyre individuale (Kapitulli 2). Kapitulli 4 i Rekomandimit shtjellon ofrimin e shërbimeve dhe masave për PAK në Zonat Rurale, ndërsa Kapitulli 5 trajnimin e duhur të stafit që ofron shërbime ndaj PAK. Kapitulli 6 dhe 7 ofrojnë gamën e plotë të veprimeve të cilave Organizatat të Punëdhënësve dhe Punëtorëve si dhe të PAK mund kontribuojnë në zhvillimin e shërbimeve të rehabilitimit profesional për PAK.

Në lidhje me këto konventa dhe rekomandime janë në fuqi dy ligje (Ligji Nr.03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi Kufizuar si dhe ligji Nr. 05/l -078 për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit nr. 03/l-019) dhe shtatë akte nënligjore. Dispozitat e këtyre akteve nuk janë në kundërshtim me dispozitat e Konventës dhe Rekomandimet shoqëruese të ONP-së për rehabilitim profesional dhe punësimin e PAK. Megjithatë, edhe pse nuk janë në kundërshtim, janë disa dispozita tek konventa dhe rekomandimi që nuk janë të përfshira nga legjislati ekzistues i Kosovës e që duhet të mirren parasysh përgjatë procesit të formulimit të legjislatit të ri.

Konventat dhe Rekomandimet e ONP-së për agjencitë private të punësimit

Duke njohur rolin që mund të luajnë agjencitë private të punësimit në një treg pune që funksionon mirë dhe duke kujtuar nevojën për mbrojtjen e punëtorëve që përdorin shërbimet e tyre, ONP-ja ka miratuar Konventën nr. 181 mbi Agjencitë Private të Punësimit në vitin 1997 dhe me vonë edhe Rekomandimin përcjellës nr. 188 mbi Agjencitë Private të Punësimit. Neni 1 i Konventës e definojnë Agjencitë Private të Punësimit. Neni 3 kërkon nga anëtarët të përcaktojnë kushtet që rregullojnë funksionimin e agjencive private të punësimit në përputhje me legjislatin aktual dhe me një sistem licencimi ose certifikimi. Neni 5 ka të bëjë me mos-diskriminimin e APRP gjatë ofrimit të shërbimeve dhe përjashtimet për diskriminim pozitiv, ndërsa neni 6 për privatësinë dhe konfidencialitetin e shfytëzuesve të shërbimit. Neni 7 i Konventës definojnë parimin e mos tarifimit të shërbimeve nga punonjësit dhe punëkërkuarit dhe mundësinë e përjashtimeve nga ky parim. Neni 8 kërkon nga anëtarët që të marrin të gjitha masat e nevojshme dhe të përshtatshme për të siguruar mbrojtjen e duhur dhe të parandalojnë abuzimet e mundshme të punëtorëve migrantë të rekrutuar ose vendosur në territorin e saj nga APRP. Neni 9 ndalon ofrimin e shërbimeve nga APRP për fëmijët, përderosa nenet 10 dhe 14 kërkojnë sigurimin e mekanizmave dhe procedurave adekuate për hetimin e ankesave, abuzimeve të supozuara dhe praktikave mashtruese potenciale në lidhje me aktivitetet e APRP. Nenet 11 dhe 12 të Konventës kërkojnë nga anëtarët që të marrin masat e nevojshme për të siguruar mbrojtjen e duhur të punëtorëve të punësuar nga APRP (p.sh. për pagën minimale, lirinë e shoqërimit, kohën dhe kushtet e punës etj). Në anën tjetër, Neni 13 kërkon nga anëtarët që të rishikojnë kushtet për të nxitur bashkëpunimin ndërmjet SHPP dhe APRP dhe kërkon nga APRP të raportojnë për qëllime statistikore.

Në anën tjetër, Rekomandimi përcjellës nr. 188 mbi Agjencitë Private të Punësimit rekomandon që ligjet dhe rregulloret kombëtare për APRP të plotësohen me standarde teknike, udhëzime, kode etike, mekanizma

vetërregullues ose mjete të tjera në përputhje me praktikën kombëtare (Kapitulli 1); të sigurohet mbrojtja e duhur e punëkërkuessve që shfytëzojnë shërbimet nga APrP dhe punëtorëve të punësuar nga APrP (Kapitulli 2)²³; dhe të luftohet kundër praktikave të padrejta të reklamimit dhe reklamave mashtruese, duke përfshirë edhe reklamave për punë që nuk ekzistojnë si dhe të shpallin vendet të lira e cila ka elemente diskriminuese si dhe liston masat për të nxitur bashkëpunimin ndërmjet shërbimit publik të punësimit dhe agjencive private të punësimit (Kapitulli 3).

Në lidhje me këtë konventë dhe rekomandim janë në fuqi dy akte nënligjore të cilat kanë bazën ligjore ose derivojnë nga ligji 04/L-205 për APRK: (i) Rregullorja e Qeverisë nr.20/2015 për të drejtat, përgjegjësitë, fushëveprimin, monitorimin e punës dhe raportet e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit²⁴ si dhe (ii) Udhëzimi Administrativ Nr. 03/ 2015 për kushtet dhe kriteret për regjistrimin dhe licencimin e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit. Dispozitat e këtyre akteve nuk janë në kundërshtim me Konventën dhe rekomandimin shoqëruar të ILO për Agjencitë Private të Punësimit. Megjithatë, edhe pse nuk janë në kundërshtim, janë disa dispozita tek konventa dhe rekomandimi shoqëruar për APRP që nuk janë të mbuluar nga legjislacioni ekzistues i Kosovës e që duhet të mirren parasysh përgjatë procesit të formulimit të legjislacionit të r.

Konventa e ONP-së mbi Shërbimet e Punësimit dhe mbi Agjencitë Private të Punësimit dhe Rekomandimet përcjellëse mbi Agjencitë Private të Punësimit inkurajojnë në mënyrë aktive bashkëpunimin midis shërbimeve publike dhe atyre private të punësimit. Në nivel kombëtar, Ligji nr. 04/L-205 për APRK përqendrohet vetëm tek kontraktimi i shërbimeve të trajnimit nga ofruesit e trajnimit ndërsa nuk parashihet ndonjë rol potencial të APRP-së në shërbimet kontraktuese për ofrimin e shërbimeve të punësimit dhe zbatimin e PATP.

Direktivat e BE-së për agjencitë private të punësimit

Qeveria e Kosovës, sipas Marrëveshjes së Stabilizimit-Asociimit (MSA) ndërmjet BE-së dhe Kosovës (me specifikisht sipas nenit 82 dhe 106 të MSA-së), ka marrë përgjegjësinë për përmirësimin e kushteve të punës për punonjësit kosovarë nëpërmjet përafrimit gradual të legjislacionit të Kosovës me acquis të BE-së.

Për të përcaktuar një kornizë mbrojtëse për punonjësit e agjencisë për punë të përkohshme duke respektuar diversitetin e tregjeve të punës dhe kontributin në krijimin e vendeve të punës dhe në zhvillimin e formave fleksibël të punës, BE ka aprovuar në vitin 2008 direktivën mbi punësimin përmes agjencive të punësimit

²³ Siç janë (i) punëtorëve të punësuar nga APrP t'u ofrohen kontrata pune me shkrim që specifikon termat dhe kushtet e tyre të punësimit si dhe të informohen për kushtet e tyre të punësimit përpara fillimit efektiv të detyrës së tyre (ii) APrP nuk duhet t'i vëjë punëtorët në dispozicion të një ndërmarrje përdoruese për të zëvendësuar punëtorët e asaj ndërmarrje që janë në grevë (iii) të mos rekrutojnë, vendosin ose punësojnë me vetëdije punëtorë për punë që përfshijnë rreziqe të papranueshme (iv) të informojë punëtorët migrantë, në gjuhën e tyre për natyrën e pozicionit të ofruar dhe termat dhe kushtet e zbatueshme të punësimit; (v) APrP duhet t'i ruajnë të dhënat personale të një punëtori vetëm për aq kohë sa ato justifikohen nga qëllimet specifike për të cilat ato janë mbledhur, ose për aq kohë sa punëtori dëshiron të mbetet në listën e kandidatëve të mundshëm për punë dhe të këtë qasje për ato të dhëna dhe të drejtën për korigjim (vii) APrP duhet të kenë staf të kualifikuar dhe të trajnuar siç duhet; (viii) APrP që punësojnë punëtorët për të ofruar ndërmarrjeve të tjerë nuk duhet: (a) të parandalojë ndërmarrjen përdoruese të punësojë një punonjës të agjencisë që i është caktuar; (b) të kufizojë lëvizshmërinë profesionale të një punonjësi (c) të vendosë gjoba ndaj një punonjësi që pranon të punësohet në një ndërmarrje tjetër.

²⁴ Kjo rregullore parashikon dispozita bazë për APRP sa i përket mosdiskriminimit, respektimit të konfidencialitetit në ruajtjen dhe përpunimin e të dhënave, mbledhjen e tarifave dhe pagesave për ofrimin e shërbimeve, mbrojtjen e të drejtave themelore të punëtorëve të angazhuar në punë të përkohshme dhe punësim jashtë vendit.

të përkohshëm.²⁵ Neni 4 ndalon kufizimet në përdorimin e shërbimeve nga agjencitë për punësim të përkohshëm vetëm nëse ka justifikime për arsye të rreziqeve për shëndetin dhe sigurinë në punë ose për arsye të parandalimit të abuzimeve. Neni 5 trajton parimin e trajtimit të barabartë në kushtet bazë të punës për punonjësit e agjencisë për punësim të përkohshëm si dhe qasje në shërbime ose objektet kolektive në ndërmarrjen e përdoruesit si transport, ushqim etj. Punonjësit e agjencisë për punësim të përkohshëm do të informohen për çdo pozitë të lirë nga ndërmarrje përdoruese për t'u dhënë atyre të njëjtën mundësi si punëtorët e tjerë në atë ndërmarrje për të gjetur punë të përhershme (neni 6). Neni 6 i direktivës u ndalon agjencive për punësim të përkohshëm që t'i tarifojnë punëtorët për lidhjen e një kontrate pune ose një marrëdhënie pune me një ndërmarrje përdoruese pas kryerjes së një detyre në atë ndërmarrje, si dhe kërkon që të përmirësohet qasja e punonjësve të agjencive për punësim të përkohshëm në trajnime.

Në lidhje me këtë direktivë është në fuqi një akt nënligjor që bazën ligjore e ka ose derivon nga ligji 04/L-205 për APRK: (i) Rregullorja e Qeverisë nr.20/2015 për të drejtat, përgjegjësitë, fushëveprimin, monitorimin e punës dhe raportet e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit. Dispozitat e këtij akti nuk janë në kundërshtim me direktivën e BE-së mbi punësimin përmes agjencive për punësim të përkohshëm. Megjithatë, edhe pse nuk janë në kundërshtim, janë disa dispozita tek direktiva që nuk janë të përfshira nga legjislacioni ekzistues i Kosovës:

- Trajtimi i parimit të barabartë në kushtet bazë të punës për punonjësit e agjencisë të punësimit të përkohshëm është më i gjerë dhe mbulon edhe qasjen në shërbime ose objektet kolektive në ndërmarrjen e përdoruesit si transport, ushqim dhe shërbime të tjera të përbashkëta të ofruara për punonjësit e rregullt;
- Informimi i punonjësit së agjencisë për punësim të përkohshëm për çdo pozitë të lirë në ndërmarrjen e përdoruesit; dhe
- Dispozita që ndalon agjencitë për punësim të përkohshëm t'i tarifojnë punëtorët për lidhjen e një kontrate pune ose një marrëdhënie pune me një ndërmarrje përdoruese pas kryerjes së një detyre në atë ndërmarrje.

Është e rëndësishme të theksohet se disa dispozita të kësaj direktive që kanë të bëjnë me marrëveshjen kontraktuale të punës janë bartur në projektligjin e punës. Për këtë arsye, vetëm dispozitat që kanë të bëjnë me shërbimet nga APrP mund të jenë nën dominimin e këtij sektori dhe të rregullohen nga ligji relevant për PTP.

Përpos direktivës për agjencitë private të punësimit, BE-ja ka zhvilluar disa rekomandime për fushën e punësimit që ky koncept dokument e konsideron të rëndësishme theksimin e këtyre rekomandimeve nga BE-ja në mënyrë që opsionet që dalin nga koncepti dokumenti të kenë parasysh këto rekomandime të BE-së gjithmonë duke ju përshtatur kontekstit lokal:

- Rekomandimi i Këshillit për përformcimin e garancisë rinore (2020) të cilën e kemi shtjelluar më lartë.
- Rekomandimi i Këshillit për integrimin e të papunësuarve afatgjatë (2016). Rekomandimi thekson se integrimi i të papunësuarve afatgjatë në tregun e punës që kërkon një qasje të përshtatur të individualizuar dhe ofrim të koordinuar shërbimi dhe kërkon nga shtetet anëtare që veprimet specifike për të papunësuarit afatgjatë duhet të ndërmerren më së voni kur të arrij 18 muaj i papunë.
- Rekomandimi i Komisionit për mbështetjen aktive të punësimit (2021). Rekomandimi kërkon që fokusi i politikave të punësimit duhet të zhvendoset gradualisht drejt mbështetjes së krijimit të vendeve të punës dhe lehtësimit të tranzicionit të vendeve të punës. Ky rekomandim ofron udhëzime për Shtetet Anëtare që të zhvillojnë paketa politike koherente për të shoqëruar

²⁵ Nënkupton punësimi i punëtorëve nga APrP me synimin për të i bërë ato në dispozicion të një pale të tretë, i cili mund të jetë një person fizik ose juridik (të referuara më poshtë si një "ndërmarrje përdorues") i cili cakton detyrat e tyre dhe mbikëqyrë zbatimin e këtyre detyrave;

tranzicionin e tregut të punës nga sektorët në rënie në ato në zgjerim, duke përfshirë tranzicionin e gjelbër dhe atë dixhital, për të nxitur punësimin.

- Rekomandim i Këshillit të BE-së për vlefshmërinë e të mësuarit joformal dhe joformal (2012). Rekomandimi kërkon nga shtetet anëtare të BE-së të ketë në fuqi, jo më vonë se 2018, aranzhimet për validimin e të nxënësve joformal dhe informal dhe të lejojë arritjen e një kualifikimi të plotë, ose të pjesshëm, në bazë të përvojave të vërtetuara të të mësuarit joformal dhe informal.
- Rekomandimi i Këshillit për Rugët e Ngritjes së Aftësive (Upskilling) (dhjetor 2016). Rekomandimi u kërkon shteteve anëtare të identifikojnë grupet e synuara prioritare për ofrimin e shtigjeve të ngritjes së aftësive dhe të realizojnë përmes hapave të mëposhtëm: Hapi 1 – Vlerësimi i aftësive - p.sh. një auditim aftësish, për të identifikuar aftësitë ekzistuese dhe nevojat për përmirësim; Hapi 2 – Oferta mësimore: Aplikantët do të marrë një ofertë arsimimi dhe trajnimit që plotëson nevojat e identifikuar nga vlerësimi i aftësive. Oferta duhet të synojë të nxisë aftësitë e shkrim-leximit, llogaritjes ose aftësitë dixhitale ose të lejojë përparim drejt kualifikimeve më të larta në përputhje me nevojat e tregut të punës. Hapi 3 – Validimi dhe njohja: Përfituesit do të kenë mundësi që aftësitë e tyre të zhvilluara të validohen dhe të njihen.

1.2.4. Përvojat nga vende të tjera

Me qëllim të hartimit të këtij koncepti dokumenti janë analizuar praktikët nga vendet si Kroacia²⁶, Bulgaria²⁷, Estonia²⁸, Letonia, Sllovenia²⁹ dhe Maqedonia e Veriut³⁰. Arsyeja pse këto vende janë përzgjedhur është sepse të njëjtat kanë pasur rrugë të ngjashme të tranzicionit si dhe janë vende relativisht të vogla me shkallë të ngjashme sfidash. Të gjitha këto vende kanë akte juridike të vetme për politikën e tregut të punës që rregullojnë fushat që mbulohen me tri ligje në Kosovë³¹. Këto akte të vetme zakonisht mbulojnë fushat lidhur me: (i) shërbimet e punësimit, (ii) PATP, (iii) SHPP (definojnë organizimin, menaxhimin, detyrat dhe fondet për SHPP, (iv) shërbimet ofruara nga agjencitë private të punësimit, (v) shërbimet dhe masat për PAK (vi) të cilat janë kompetenca të Ministrisë përgjegjëse për punë dhe akterët të tjerë të tregut të punës, (vi) përgjegjësit për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit.

Krahasimi i dispozitave të kornizës ligjore të këtyre vendeve me dispozitat e kornizës ligjore të Kosovës, në veçanti për shërbimet dhe masat e PTP, vë në pah dallimet e mëposhtme:

- Regjistrimi në SHPP fillon nga moshë 15 vjeçare për ata që nuk janë në shkollën e mesme të lartë.
- Korniza ligjore e këtyre vendeve ofron më shumë shpjegime për secilin shërbim dhe masë, si dhe shpjegon në detaje se si PATP janë planifikuar, përcaktuar, miratuar dhe zbatuar.
- Korniza ligjore e këtyre vendeve u kushton një vëmendje të veçantë përgatitjes së planit individual të punësimit (PIP) dhe shpjegon kushtet dhe afatet e përgatitjes dhe prishjes së PIP.
- Shpjegon se si financohen përfituesit për PATP dhe se si ky financim është i ndryshëm nga subvencionet e tjera.
- Kërkon nga punëdhënësit të njoftojnë SHPP-ën largimet kolektive nga puna (vetëm tek ligji i Bullgarisë)³².

²⁶ Ligji për treg të punës.

²⁷ Akti i Nxitjes së Punësimit.

²⁸ Ligji për mbështetje për personat e papunë dhe për personat që kërkojnë punësim.

²⁹ Akti për rregullimin e tregut të punës.

³⁰ Ligji për agjencitë private të punësimit.

³¹ Vetëm Maqedonia e Veriut ka një ligj të veçantë për agjencitë private të punësimit.

³² Zyrat e Punësimit më pastaj duhet të hartojnë masat e nevojshme për punëtor të larguar që synojnë: (i) ndërmjetësim në punësim (ii) trajnime profesionale për arritjen e një kualifikimit profesional, (iii) fillimin e një biznesi (iv) programet alternative të punësimit.

Sa i përket dispozitave që kanë të bëjnë me APrP, përpos dallimit që në këto vende dispozitat janë të rregulluara me akte ligjore si një kapitull i veçantë (dhe jo me akte nën ligjore), dallimet e mëposhtme janë më të rëndësishmet:

- APrP janë të detyruar t'i kryejnë ndërmjetësimet në punësim jashtë vendit në bashkëpunim me autoritetet kompetente të vendeve të veçanta (neni 5 i ligjit të Kroacisë).
- APrP janë përgjegjëse për mbulimin e kostos së kthimit të parakohshëm të shkaktuara nga puna e paligjshme nga ndërmjetësimet jashtë vendit.
- Janë përgjegjës për çdo dëm që një person mund të pësoj për shkak të informacionit të pasaktë në lidhje me elementët thelbësor të kushteve të jetesës dhe punës jashtë vendit.

Përveç kësaj, ligji për Agjencitë private të punësimit të Maqedonisë së Veriut thekson që APrP kanë trajtim të barabartë me Agjencinë Publike të Punësimit në ndërmjetësimin për punësim dhe përfshin dispozita për bashkëpunimin ndërmjet APrP dhe SHPP-së meqenëse i jep qasje në bazën e të dhënave të personave të papunë të SHPP-së, me qëllim të përzgjedhjes së kandidatëve për punësim. Njëkohësisht, Maqedonia e Veriut me këtë ligj u ka kërkuar SHPP dhe agjencive private për punësim të shkëmbejnë informata për vendet e lira të punës dhe referimin e personave të papunë për punësim. Ligji njëkohësisht u ndalon Agjencive private të punësimit që të ofrojnë punësim të përkohshëm për një punëtor për të kryer të njëjtat punë me të njëjtin punëdhënës për më shumë se dy vjet, me ose pa ndërprerje.

Sa i përket financimit të përfituesit për PATP, disa vende si (Sllovenia) kanë përshkruar të gjithë procesin e angazhimit të punëdhënësve dhe ofruesve të jashtëm të trajnimit dhe ofruesve të tjerë të shërbimeve që do të përfshihen në zbatimin e PATP për shkak të natyrës së planifikimi dhe zbatimit PATP-ve dhe angazhimit të shumë punëdhënësve dhe ofruesve të tjerë të trajnimeve dhe shërbimeve, ndërsa disa vende të tjera kanë treguar që rregulla të përgjithshme të subvencioneve nuk do të zbatohen për PATP dhe kanë zbrëthyer se do të hartohen akte nënligjore që do të përshkruajnë këtë proces.

Në fund, në lidhje me mbikëqyrjen, korniza ligjore e vendeve të tjera specifikon se kush është autoriteti kompetent për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit dhe kush për inspektimin gjatë ofrimit të shërbimeve të ndryshme nga SHPP dhe APrP si dhe shërbimet e ofruara për PAK. Për krahasim më të detajuar të praktikave të ndryshme, ju lutemi shihni shtojcën 5.

Disa nga këto vende kanë përfshirë edhe politika pasive të tregut të punës në këto ligje. Megjithatë, masat e politikave pasive kërkojnë një fokus të veçantë pasi ato kanë ndikim të rëndësishëm në tregun e punës dhe buxhetin publik, si dhe kërkojnë të lidhen dhe të analizohen së bashku me politika të tjera të mbrojtjes sociale.

1.3. Pema e problemit

Shkaqet

Më poshtë janë paraqitur detaisht të gjitha shkaqet e identifikuara që lidhen me rregullimin e pamjaftueshëm të fushës për shërbime dhe masat e politikave të tregut të punës të cilat synojnë të balancojnë kërkesën dhe ofertën për punë:

Papajtueshmëria e kuadrit ligjor me politikat e reja - Kuadri ligjor aktual që rregullon fushën e shërbimeve dhe masave të PTP nuk është në pajtueshmëri së paku me disa zhvillime të rëndësishme politike. Ligji për APRK-në nuk është në harmoni me ligjin kornizë për Organizimin dhe Funkcionimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive të Pavarura (Ligji Nr. 04 / L-205) i cili solli rregulla të reja për mënyrën që administrata shtetërore dhe agjencitë e pavarura janë të organizuara dhe të mbikëqyrura. Për këtë arsye, sipas kërkesave të ligjit, ligji për APRK-në duhet të harmonizohet brenda afateve të përcaktuara në këtë ligj. Për më tepër, analiza e lartpërmendur ka gjetur gjithashtu se kuadri aktual ligjor nuk është plotësisht i harmonizuar me politikën e ardhshme për NS si dhe për GR dhe se kuadri aktual duhet të

përditësohet për t'u siguruar që ka pajtueshmëri ndërmjet politikës dhe kornizës ligjore dhe për të mundësuar zbatimin e duhur të tyre.

Dispozitat kontradiktore mes akteve të ndryshme – Sikurse që kemi prezentuar më lartë, në kornizën aktuale ligjore, ndërmjet ligjeve, akteve nënligjore dhe ndërmjet ligjeve dhe akteve nënligjore ekzistojnë dispozita kontradiktore. Këto dispozita kontradiktore mund krijojnë pasiguri ligjore, konfuzion dhe paparashikueshmëri, por edhe mund të pengojnë funksionimin e institucioneve dhe mund bllokojnë përfituesit që të gëzojnë plotësisht të drejtat e tyre ose të gëzojnë mbrojtjen e duhur e cila duhet të adresohet dhe mënjanohet.

Boshllëqet ose mangësitë në kuadrin ligjor që rregullon fushën e shërbimeve të masave të PTP - Kuadri ligjor aktual që rregullon fushën e shërbimeve të punësimit dhe PATP nuk është plotësisht i përafuar me Konventat dhe Rekomandimet e ONP-së si dhe direktivën e BE-së siç edhe është paraqitur më lartë. Për shkak të boshllëqëve dhe mangësive, kuadri ligjor aktual ka hapësirë të konsiderueshme që të harmonizohet edhe me praktikën e mira nga vendet e ndryshme.

Barrë administrative për APRP dhe deri diku edhe për punëdhënësit që punësojnë PAK - Legjislacioni aktual krijon barrën administrative ndaj APRP kryesisht nga (i) dokumentacioni i kërkuar gjatë aplikimit për regjistrim dhe licencim të APRP-së duke përfshirë edhe garancionin bankar i kërkuar për shërbimet të kategorisë D dhe E, (ii) tarifa të aplikuara për regjistrimin dhe licencimin e APRP pranë ministrisë përgjegjëse për punë, (iii) vlefshmëria e licencës, (iv) raportimi i APRP-ve për nevoja statistikore. Barra totale administrative për APRP për legjislacionin aktual që rregullon funksionimin e APRP-së është 4,828 euro. Megjithatë jo e gjithë barra është e panevojshme ose e tepërt, por disa mund të thjeshtohen dhe në këtë mënyrë mund zvogëlohet barra duke gjeneruar kursime (në kosto) për APRP. Disa nga barrat administrative që mund të reduktohen dhe mund të konsiderohen si të panevojshme janë theksuar më poshtë:

- Nga dokumentacioni i kërkuar gjatë aplikimit për regjistrim dhe licencim të APRP-së dokumentet të tilla si kopja e certifikatës së regjistrimit të biznesit në MINT dhe kodi i aktivitetit³³, vërtëtim nga ATK-ja duhet të largohet meqenëse këto informata mund verifikohen nga vetë ministria. Reduktimi i informatave të obligueshme si dhe thjeshtimi i tyre deri tek mundësia që të njëjtat të ofrohen nga vetë organet publike është një nga kushtet kryesore për thjeshtimin e lejeve dhe licencave në përgjithësi.
- Ofruesve të shërbimeve të kategorisë D dhe E iu kërkohet të ofrojnë një garancion bankar në vlerë 10,000 euro nga një bankë komerciale ose nga kompania e sugrimeve për qëllim të përdorimit për të kompenzuar ndonjë dëm të shkaktuar ndaj një punëtori si një dëmshpërblim. Kjo dispozitë duhet të largohet jo vetëm për shkak të barrës por edhe për shkak të nevojës së shfytëzimit të mekanizmave të krijuara me ligjet ekzistuese për të mbrojtur punëtorët nëpërmjet inspektoratit të punës se sa të krijohet një mekanizëm të ri sikurse kjo dhe ministria të merret me çështjen e dëmshpërblimeve³⁴.
- Çdo ofruesi i duhet të paguaj një tarifë për 20 eurove për leje fillestare dhe 10 euro për vazhdim të lejës. Sipas ligjit për sistemin e lejeve dhe licencave, tarifatat mund të lejohen vetëm kur ngarkesa për një lejim nuk kalon shumë e nevojshme për të mbuluar shpenzimet e bëra nga autoriteti

³³ Ky kod mund t'u kërkohet vetëm agjencive të punësimit të përkohëshëm dhe jo për kategori B, C dhe E meqenëse vet kodi referon vetëm aktivitetin e agjencive të punësimit të përkohëshëm.

³⁴ Sipas intervistave me ofruesit e shërbimeve, në përgjithësi, ata nuk i konsiderojnë kushtet për regjistrim dhe lejet si kufizim apo barrë, veçanërisht pasi një nga kushtet për marrjen e lejes për ofruesit e shërbimeve të punës së përkohshme dhe punës jashtë vendit është zëvendësuar. Në fillim, ofruesit e shërbimeve që dëshirojnë të ofrojnë shërbime për punë të përkohshme dhe punë jashtë vendit, janë kërkuar që të depozitojnë një garanci bankare në vlerë prej 10,000 euro në një nga bankat komerciale të licencuara në Kosovë. Kjo kërkesë është zëvendësuar me garancinë e sigurimit të depozitave nga një prej kompanive të licencuara të sigurimit në Kosovë.

kompetent për të administruar lejimin. Rregull të ngjashëm ka edhe ligji për procedura administrative i cili për zhvillimin e procedurës vetëm përjashtimisht parasheh pagesën, dhe atë vetëm nëse parashihet me ligj të veçantë, por edhe në këtë rast e njëjta nuk mund të jetë më e madhe se kostoja mesatare e nevojshme për zhvillimin e llojit përkatës të procedurës administrative. Meqenëse është në interes të ministrisë që APRP të regjistrohen dhe licencohen, mund të konsiderohet që tarifa të largohet në tërësi për të zvogëluar barrën administrative.

- Vlefshmëria e lincencës për shërbimet e kategorisë D dhe E duhet të largohet për të harmonizuar me ligjin Nr. 04/1-202 për sistemin e lejeve dhe licencave.

Të gjitha këto ndryshime në akte ligjore zvogëlojnë barrën administrative dhe gjeneron kursime 4,310 euro për APRP.

Përveç kësaj, ligji për PAK si dhe Udhëzimi Administrativ (UA) Nr. 09/2012 për mënyrën dhe rregullat e mbajtjes së evidencës për punësimin e PAK krijon barrë administrative ndaj punëdhënësve gjatë njoftimit për punonjësit nga PAK tek zyrat e punësimit. UA kërkon nga punëdhënësit të cilët kanë të punësuar PAK të dorëzojnë listën e të punësuarve nga PAK, datën e themelimit të marrëdhënies së punës, përgatitjen shkollore për PAK dhe vendin e punës. Këto kërkesa mund të raportohen lehtësisht online dhe jo duke vizituar fizikisht zyrën e punësimit ose të krijohen mekanizma për identifikimin automatik të PAK të punësuar përmes bazave të të dhënave nga organi tatimor dhe jo kërkimi i këtij informacioni nga punëdhënësit. Me ndryshimet e tilla, është e mundur të ulet një pjesë e barrës (rreth 7,600 euro) për punëdhënësit potencial dhe të lehtësohet punësimi i PAK.

Efektet / Pasojat

Shkaqet e mësipërme lidhen drejtpërdrejt me efektet/pasojat që ato prodhojnë. Më konkretisht, me adresimin e këtyre shkaqeve, pritet të ketë ndikim në: (i) shërbime dhe masa më të larta dhe më efektive, (ii) përfshirje më e lartë e grupeve të caktuara në shërbime dhe masa si përfituesit e SA, të rinjtë etj. dhe (iii) mbrojtje më e lartë për punëkërkuessit gjë që çon në një ndërmjetësim më të mirë ndërmjet ofertës dhe kërkesës për punë dhe rezultate më gjithëpërfshirëse të tregut të punës për grupe të caktuara.

Me adresimin e shkaqeve, presim që të definohet statusi i APRK-së i cili do të rrisë mbikëqyrjen dhe llogaridhënien dhe në këtë mënyrë edhe performancën e APRK-së që mund të çojë në shërbime dhe masa më të larta dhe më të mira për të papunësuarit dhe punëkërkuessit. Në të njëjtën mënyrë, përcaktimi i grupeve, shërbimeve dhe masave si dhe adresimi i boshllëqeve ose mangësive në kuadrin ligjor që rregullon fushën e shërbimeve të masave të PTP krijon hapësirë dhe përgjegjësi më të madhe për APRK por edhe APRP për të ofruar shërbime dhe masa më të larta dhe më efektive. Harmonizimi i legjislacionit me Konventat e OBN-së, me direktivat e BE-se dhe me politikat kryesore në zhvillim pritet gjithashtu të rrisë përfshirjen e grupeve të caktuara si përfituesve NS, të rinjëve, PAK etj. në shërbime dhe masa të PTP meqenëse do të krijojë kushte për pjesëmarrje më të lartë për këto grupe. Adresimi i shkaqeve rrënjësore njëkohësisht pritet të rrisë shërbimet nga APRP për shkak të definimit të përgjegjësive gjatë ofrimit të shërbimeve si dhe bashkëpunimit me APRK-ën dhe me ministrinë. Në fund, me adresimin e shkaqeve kryesore pritet të ketë mbrojtje më të lartë për punëkërkuessit që janë të angazhuar përmes agjencive të punës së përkohshme ose atyre që ndërmjetësohen për punësim jashtë vendit etj.

1.4. Përfshirja e palëve të interesuara

Tabela e mëposhtme liston palët e interesuara. Tabela gjithashtu tregon nëse palët e interesuara janë të prekura nga shkaqet, efektet apo të dyja. Përveç kësaj, kolona e fundit ofron në përmbledhje se si palët lidhen me shkaqet ose efektet e theksuara.

Tabela 3: Vështrim i përgjithshëm i palëve të interesuara në lidhje me përcaktimin e problemit

Emri i palës së interesuar	Shkaku dhe/ose efekti me të cilët lidhen palët e interesuara	Mënyra në të cilën palët e interesuara lidhen me këtë shkak ose efekt
APRK	Sh: Boshllëqe ose mangësi në kuadrin ligjor që rregullojnë fushën e shërbimeve të masave të PTP E: Rritja e nivelit dhe cilësisë së shërbimeve dhe masave	Definimi i statusit të APRK-së do të rrisë mbikëqyrjen dhe llogaridhënien dhe në këtë mënyrë edhe performancën Përcaktimi i grupeve, shërbimeve dhe masave krijon hapësirë dhe përgjegjësi më të madhe për SHPP-të për të ofruar shërbime dhe masa më të larta dhe më efektive
APrP	Sh: Boshllëqet ose mangësitë në kuadrin ligjor që rregullon fushën e shërbimeve të masave të PTP Sh: Barra administrative E: Rritja e nivelit dhe cilësisë së shërbimeve	Rritja e shërbimeve për shkak të bashkëpunimit dhe definimit të përgjegjësive Zvogëlimi i barrës
Punëkërkuarit dhe punëdhënësit	E: Shërbime dhe masat më të larta dhe më efektive E: Mbrojtje më e lartë për punëkërkuarit	Trajtimi i shkaqeve rrënjësore pritet gjithashtu të rrisë përfshirjen e grupeve të caktuara si përfituesve NS, të rinjëve, etj., në shërbime meqenëse do të krijojë kushte për pjesëmarrje më të lartë nga SA dhe të rinjtë. Po ashtu kushte për mbrojtje më të lartë për punëkërkuarit që janë të angazhuar përmes agjencive të punës së përkohshme ose atyre që ndërmjetësohen për punësim jashtë vendit etj.

Kapitulli 2: Objektivat

Ky Koncept Dokument bazohet por edhe kontribuon në arritjen e objektivave të përcaktuara në dokumentet kryesore strategjike të Qeverisë lidhur me zhvillimin ekonomik dhe promovimin e punësimit, duke përfshirë Strategjinë Kombëtare për Zhvillim (2030), Programin e Qeverisë, Programin për Reforma në Ekonomi dhe Strategjinë Sektoriale të Ministrisë për punësim dhe mirëqënies sociale. Objektivi kryesor i këtij koncept-dokumenti është të ketë një rregullim më të mirë ose më të avancuar në fushën e shërbimeve dhe politikave aktive të tregut të punës. Më pas, ky objektivi pritet të kontribuojë në arritjen e objektivave specifike të specifikuar në dokumentet kryesore të politikave si p.sh objektiva strategjike 5.1. të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim ose objektivat specifike 2 dhe 5 të Strategjisë Sektoriale të MPMS-së (2018-2022) (për detaje shikoni tabelën më poshtë).

Tabela 4: Objektivat dhe dokumentet strategjike përkatëse të Qeverisë

Objektivat	Emri i dokumentit strategjik (burimi)
Objektiva Strategjike 5.1: Zhvillimi i aftësive dhe zgjerimi i shërbimeve të punësimit; Objektiva Strategjike 5.2: Rritja e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës; Objektiva Strategjike 5.3: Përmirësimi i kushteve të punës.	Draft Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2030
Kapitulli 2.7.2 Rimëkëmbja Ekonomike - krijimi i vendeve të reja të punës dhe zhvillimi ekonomik	Programi i Qeverisë së Republikës Kosovës 2021-2025
<i>Masa e reformës #3</i> : Rritja e punësimit, ulja e inaktivitetit, formalizimi, zhvillimi i shkathtësive profesionale, përmirësimi dhe zgjerimi i shërbimeve publike të punësimit dhe aftësimi profesional në përputhje me kërkesat e tregut të punës me theks te veçantë për grupet e cënueshme.	Programi për Reforma në Ekonomi 2022-2024,

Seksioni 3.19: Kapitulli 19 i acquis-së: Politikat sociale dhe punësimi	Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit (PKZMSA) 2022-2026
Objektivat strategjike: ulja e inaktivitetit, rritja e punësimit, zhvillimi i shkathtësive në përputhje me kërkesat e tregut të punës dhe administrimi më i mirë i tregut të punës. Objektivat specifike 1: Forcimi i kapaciteteve të shërbimeve publike të punësimit Objektivat specifike 2: Zgjerimi i shërbimeve të punësimit dhe PATP-ve Objektivat specifike 3: Ofrimi i shërbimeve cilësore të aftësimit profesional në përputhje me kërkesat e tregut të punës Objektivat specifike 4: Rritja e punësimit të rinjve Objektivat specifike 5: Përmirësimi i nivelit të punësimit të pjesëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian.	Strategjia Sektorale e MPMS-së (2018-2022) Strategjia për parandalimin & luftimin e informalitetit

Kapitulli 3: Opsionet

Koncept Dokumenti adreson tri opsione. Opsioni i parë është opsioni pa asnjë ndryshim apo Status Quo-ja. Opsioni i dytë është përmirësimi i situatës me ndryshime në aktet nënligjore, dhe opsioni i tretë është opsioni me ndryshime dhe plotësime ligjore ose përditësimi i kornizës ligjore aktuale.

Opsioni 1: Asnjë ndryshim

Opsioni i parë është vazhdim i zbatimit të politikës aktuale dhe kornizës ligjore për fushën e shërbimeve dhe masave të PTP.

Me vazhdimin e opsionit pa ndryshim, vështirësitë e paraqitura më lartë do të vazhdojnë. Boshllëqet dhe dispozitat kontradiktore në kuadrin ligjor që rregullon fushën e shërbimeve të masave të PTP do të vazhdojnë të ekzistojnë e cila do të ndikojnë në performancën e APRK-së dhe APRP-së për të ofruar shërbime dhe masa më të larta dhe më efektive. Për shkak të mos-harmonizimit të kuadrit ligjor me politikën e reja, një grup i caktuar i grupeve të cenueshme si të rinjtë, përfituesit e asistencës sociale dhe PAK do të vazhdojnë të jenë më pak të shërbyer. Po ashtu, disa grupe që do të përdorin shërbimet e APRP të vazhdojnë të jenë të pambrojtura në aspektin ligjor dhe të dëmtuar në aspektin material, sidomos në rast të keqpërdorimeve të mundshme gjatë ndërmjetësimit në punësim jashtë vendit ose kur punëkërkuarit janë të angazhuar përmes agjencive të punës së përkohshme (mbi rastet të cilat janë shtjelluar në detaje në pjesën për direktivën e BE-së për agjencitë private të punësimit si dhe konventën dhe rekomandimin e ONP-së për agjencitë private të punësimit). Me vazhdimin e opsionit pa ndryshim, APRP-ja pa ndonjë bashkëpunim me APRK dhe Ministrinë do të vazhdojë të ofrojë shërbime më të specializuara vetëm për punëkërkuarit e kualifikuar dhe do të vazhdojë të operojë me barrë të panevojshme administrative.

Opsioni 2: Bërja e ndryshimeve vetëm në aktet nënligjore

Opsioni i dytë shqyrton mundësinë e përmirësimit të situatës duke ndryshuar kuadrin ligjor me akte nënligjore.

Me këtë opsion, mund të targetohet ndryshimi i Rregullores Nr.01/2018 për Masat Aktive të Tregut të Punës, Udhëzimi Administrativ Nr. 03/ 2015 për Kushtet dhe Kriteret për Regjistrimin dhe Licencimin e Ofruesve Jopublik të Shërbimeve të Punësimit si dhe Udhëzime Administrative lidhur me aftësimin, riaftësimin profesional dhe Punësimin e PAK. Me këtë opsion mund të adresohen disa nga çështjet e theksuara më sipër, por çështjet që do të trajtohen do të jenë të vogla në krahasim me ato të shtjelluara më sipër. Ndryshimi i Rregullores Nr.01/2018 për Masat Aktive të Tregut të Punës mund të rezultojë në diversifikimin më tej PATP-ve si dhe përmirësimin e efektivitetit deri në një masë. Udhëzimi Administrativ

Nr. 03/ 2015 për Kushtet dhe Kriteret për Regjistrimin dhe Licencimin e Ofruesve Jopublik të Shërbimeve të Punësimit mund të zvogëloj barrën e pa nevojshme administrative për APrP. Megjithatë, me rastin e harmonizimit të ligjit për APRK-në do të largohen të gjitha dispozitat që lidhen me funksionimin e APrP, prandaj këto akte që parashikojnë kornizën thelbësore për funksionimin e APrP-ve³⁵, do të mbesin pa bazë ligjore.

Për më tepër, me këtë opsjon, çështjet kryesore si p.sh boshllëqet dhe dispozitat kontradiktore në kuadrin ligjor që rregullon fushën e shërbimeve të masave të PTP apo mos harmonizimi i tyre me konventat e ONP-së dhe me politikat kyçe nuk do të adresohen. Kështu që statusi i APRK-së nuk do të ndryshohet, sikurse edhe niveli i mbikëqyrjes dhe llogaridhënies, dhe në këtë mënyrë edhe performanca e APRK-së nuk pritet të ndryshohet. Me këtë opsjon nuk do të përcaktohen dhe definojnë grupet, shërbimet dhe masat dhe si rredhojë nuk pritet të ndryshojë përgjegjësia e APRK për të ofruar shërbime dhe masa më të larta dhe më efektive për këto grupe. Me këtë opsjon nuk do të trajtohen shkaqet rrënjësore që pengojnë përfshirjen e grupeve të caktuara si përfituesve NS, të rinjëve etj. në shërbime meqenëse as nuk pritet të këtë ndonjë ndryshim të shërbimeve nga APrP për shkak të mos definimit të përgjegjësive gjatë ofrimit të shërbimeve si dhe bashkëpunimit me APRK-në dhe me Ministrinë. Në fund, me këtë opsjon nuk pritet të sigurohet një mbrojtje më e lartë për punëkërkuessit p.sh. nga punësimet përkohshme, ndërmjetësim jashtë vendit etj.

Opsioni 3: Ndryshimet legislative (Hartimi i ligjit për PTP dhe ndryshimi i akteve nënligjore përcjellëse)

Ky opsjon përfshin përditësimin e tërë kuadrin aktual ligjor (aktet ligjore dhe nënligjore).

Opsioni i tretë përfshin hartimin e një ligji për politikat e tregut të punës (PTP) që rregullon fushat që mbulohen me tre ligje aktuale në Kosovë³⁶. Ligji për PTP mund të mbuloj fushat lidhur me: (i) shërbimet e punësimit (ii) PATP, (iii) APRK (definojnë statusin, organizimin, menaxhimin, detyrat dhe fondet për APRK, (iv) shërbimet ofruara nga APrP, (v) shërbimet dhe masat për PAK, (vi) kompetencat e Ministrisë përgjegjëse për Punë dhe aktorëve të tjerë të tregut të punës, (vi) mbikëqyrja e zbatimit të ligjit. Ky opsjon do të harmonizoj aktet ligjore dhe nënligjore brenda sektorit dhe sektorëve relevantë për të siguruar sinkronizimin e zbatimit legjislativ. Ky opsjon njëkohësisht do të përafroj kornizën ligjore me koventat dhe rekomandimet e ONP-së dhe me Direktivën e BE-së, por njëkohësisht pritet të adresoj të gjitha boshllëqet ose mangësitë në kuadrin ligjor që rregullon fushën e shërbimeve të masave të PTP të ngritura më lartë. Me avancimin e kornizës ligjore lidhur me PTP, pritet harmonizimi edhe me politikat kyçe dhe në këtë mënyrë të ri-definohet statusi i APRK-së dhe mekanizmat për mbikëqyrjen e agjencive, sistemin e menaxhimit të performancës si dhe instrumentet specifike të mbikëqyrjes dhe menaxhimit të agjencive i cili do të rrisë mbikëqyrjen dhe llogaridhënien dhe në këtë mënyrë edhe performancën e APRK-së për të ofruar shërbime dhe masa më të larta dhe më të mira për papunësuarit. Me këtë përditësim të kornizës ligjore për PTP pritet të përcaktohen grupet, shërbimet dhe masat që krijon hapësirë dhe përgjegjësi më të madhe për APRK dhe APrP dhe ofruesit të tjerë për të ofruar shërbime dhe masat më të larta dhe më efektive. Harmonizimi me reformën e NS dhe me programin GR pritet gjithashtu të rrisë përfshirjen e grupeve të caktuara si përfituesve NS, të rinjëve në shërbime dhe masa meqenëse do të krijojë kushte për pjesëmarrje më të lartë për këto grupe. Ndryshimet ligjore njëkohësisht pritet të rrisin shërbimet nga APrP dhe ofruesit të tjerë për shkak të definimit të përgjegjësive gjatë ofrimit të shërbimeve si dhe bashkëpunimit me APRK-në dhe me Ministrinë si dhe nga zvogëlimi i barrës. Në fund, me këtë opsjon pritet të këtë mbrojtje më të lartë për punëkërkuessit p.sh. nga punësimet e përkohshme, ndërmjetësim jashtë vendit etj. në rastet e mundshme të keqpërdorimeve.

³⁵ Siç janë mosdiskriminimi, zbatimi i dispozitave të besueshmërisë nga aspekti i ruajtjes dhe përpunimit të të dhënave, respektimi i i kodit etik dhe profesional, mbrojtja e të drejtave themelore, etj.

³⁶ Ligji Nr. 05/L - 077 për regjistrimin dhe ofrimin e shërbimeve për të papunët, punëkërkuessit dhe punëdhënësit, ligji 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës, si dhe ligji Nr.03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi Kufizuar si dhe dhe ligji Nr. 05/1-078 për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit Nr. 03/1-019.

Tabela 5: Vështrim i përgjithshëm për referencat në problemet e identifikuar, si dhe rekomandimi për adresimin

Nr	Referenca në problemin e identifikuar	Rekomandimi për adresimin në kuadër të këtij opsioni
1	Jo koherenca ligjore	<p>Harmonizimi i legjislacionit për punësim me ligjin kornizë për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive të Pavarura (Ligji Nr. 04 / L-205). Çështjet të cilat duhet të harmonizohen janë:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statusi i APRK-së; - Struktura e ligjit për APRK-në, - Nociione të caktuara si drejtori i përgjithshëm i APRK-së dhe - Ndërveprimi ndërmjet Agjencisë dhe Ministrisë përgjegjëse për punë është pare. <p>Harmonizimi i legjislacionit për punësim me ligjin për Regjistrimin dhe Ofrimin e Shërbimeve për të Papunët, Punëkërkuarit dhe Punëdhënësit (Ligji Nr. 05 / L - 077). Çështjet të cilat duhet të harmonizohen janë:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Përdoruesit e shërbimeve; - Përkufizimet; - Ofrimi i shërbimeve të punësimit; - A duhet të jenë të gjitha shërbimet falas apo jo; - Cilat janë masa janë pjesë e politikave aktive të tregut të punës dhe cilat jo; - Regjistrimi dhe licencimi i ofruesve jo publik të shërbimeve të punësimit. <p>Harmonizimi i legjislacionit për punësim me Ligjin Nr.03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi Kufizuara lidhur me konceptin e vlerësimit të aftësisë së kufizuar.</p> <p>Të harmonizohet Rregullorja Nr.01/2018 për masat aktive të tregut të punës me ligjin e punës (Ligji Nr. 03/L-212) sa i përket këtyre çështje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praktika në punë; - Kohëzgjatja e praktikës në punë. <p>Të harmonizohet Udhëzimi Administrativ (U.A.) Nr. 03/ 2015 për kushtet dhe kriteret për regjistrimin dhe licencimin e ofruesve jopublik të shërbimeve të punësimit me ligjin Nr. 04/1-202 për sistemin e lejeve dhe licencave i cili ofron një kornizë të përgjithshme për sistemin e lejimeve në Kosovë.</p>
2	Koherencë me programin e skemës së garancive për të rinjtë	<p>Për të inicuar programin për GR sipas praktikave të BE-së, plani për GR parashikon ndryshime në kuadrin ligjor, më konkretisht ndryshime në:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Përkufizimin e terminologjisë për rininë për të lejuar targetimin e të rinjve të moshës 15-29 vjeç me GR;

		<ul style="list-style-type: none"> - Ligjin për mbrotje të të dhënave; - Përkufizimin e termave si të papunësuar, punëkërkuar si dhe ndryshimi i kushteve për regjistrim në APRK për të lejuar fleksibilitet; - Përkufizimin e drejtave përkatëse të rinjve në kuadër të programit për GR, duke përfshirë edhe procesin e regjistrimit, organizimit të shërbimeve, masave dhe monitorimi programit etj. gjë që nuk do të ishte e mundur pa ndryshime legjislative.
3	Koherencë me Reformën e Ndhmës Sociale (NS)	<p>Reforma e ndihmës sociale, përcaktuar nga Koncept Dokumenti për Skemën e Ndhmës Sociale (NS) parashikon rishikimin e ligjit dhe heqjen e kategorive të asistencës sociale.</p> <p>Megjithatë një prej shtyllave të reformës së NS ka të bëjë me aktivizimin e përfituesve të NS në tregun e punës ose ndërlidhjen efektive e NS me shërbimet e punësimit. Me qëllim të aktivizimit të përfituesve të NS në tregun e punës dhe largimin gradual nga NS dhe integrimi i tyre në tregun e punës, sipas koncept dokumentit janë paraparë disa ndryshime ‘vetëm’ në ligjin i ri për NS. Koncept dokumenti parasheh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Së pari që në ligjin e ri për NS të gjithë personat në moshë pune, 18-64 vjeç, që janë të aftë për punë, të detyrohen të regjistrohen në Zyrat e Punësimit. - Së dyti, ligji i ri sipas koncept dokumentit parasheh heqjen e pengesave për punësim apo pjesëmarrjen në PATP të ndryshme, përfshirë në aftësim profesional meqenëse përfituesit e NS që marrin pjesë në PATP ose programe të tjera të punësimit, janë paraparë të vazhdojnë të marrin përfitime të NS për një periudhë të caktuar në varësi të nivelit të pagës dhe programit në të cilin ata janë të përfshirë. - Së treti, ligji i ri parasheh sanksione më të rrepta ndaj përfituesve të NS që refuzojnë të marrin pjesë në PATP ose në shërbimet e punësimit të ofruara nga Zyrat e Punësimit të APRK-së, institucionet qendrore dhe lokale ose ofruesit e tjerë të kontraktuar të shërbimeve të punësimit (p.sh. OJQ-të, ndërmarrjet sociale, ofruesit privat, etj.).
4	Përafrimi me konventat të ONP-së si dhe me direktivat të BE-së	<p>Konventat kryesore të cilat do të harmonizohen me legjislacionin e ri janë:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konventa Nr. 88 për shërbimet e punësimit në vitin 1948 lidhur me këto çështje: <ul style="list-style-type: none"> - Një rrjet zyrash lokale në numër të mjaftueshëm për t'i shërbyer çdo zone gjeografike të vendit dhe me vendndodhje të përshtatshme për punëdhënësit dhe punëtorët; - Përfshirjen e përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëtorëve nëpërmjet komiteteve këshillimore në organizimin dhe funksionimin e shërbimit publik të punësimit;

		<ul style="list-style-type: none"> - Liston shërbimet që duhet të ofrohen dhe kushton vëmendje të veçantë lehtësimit të lëvizshmërisë nëpër profesione dhe vendbanimeve si dhe analizave të tregut të punës; - Kërkon që të ndërmerren veprimet e nevojshme për të përmbushur në mënyrë adekuate nevojat e kategorive të veçanta të punëkërkesve, siç janë personat me aftësi të kufizuara dhe aranzhimet e veçanta për të miturit në kuadër të shërbimeve të punësimit dhe orientimit profesional; - Stafi i shërbimeve publike të punësimit të jetë nga shërbimi publik ose civil. <p>2. Konventa Nr. 142 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore në vitin 1975 lidhur me këto çështje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kërkon nga anëtarët të zhvillojë dhe të miratojë politika dhe programe të orientimit profesional/karrierë dhe formimit profesional, të lidhura ngushtë me punësimin, veçanërisht nëpërmjet shërbimeve publike të punësimit dhe disa parime se si duhet të zhvillohen dhe të zbatohen këto politika në bashkëpunim me organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve; - Procedurat për ratifikimin dhe denoncim të Konventës; - Informacioni për tregun e punës dhe shërbimet për orientim në karrierë të jenë në dispozicion për të gjithë duke përfshirë fëmijët, të rinjtë dhe të rriturit, si dhe PA. <p>3. Konventa Nr. 159 mbi Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin për Personat me Aftësi të Kufizuara lidhur me këto çështje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masat për rehabilitimit profesional; - Respektimin e barazisë së mundësive dhe trajtimit për PAK dhe thekson që masat e veçanta pozitive për PAK nuk konsiderohen si diskriminuese ndaj punëtorëve të tjerë; - Përfshirjen e organizatave përfaqësuese të PAK gjatë hartimit dhe zbatimit të politikave; - Ofrimin e shërbimeve dhe masave PAK duke përfshirë zonat rurale dhe të thella; - Parasheh sigurimin e këshilltarëve profesional për të ofruar shërbime dhe trajnime). <p>4. Konventa nr. 181 mbi Agjencitë Private të Punësimit në vitin 1997 lidhur me këto çështje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anëtarët të përcaktojnë kushtet që rregullojnë funksionimin e agjencive private të punësimit në përputhje me legjislacionin aktual dhe me një sistem licencimi ose certifikimi;
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Mos-diskriminimin e APrP gjatë ofrimit të shërbimeve dhe përjashtimet për diskriminim pozitiv; - Privatësinë dhe konfidencialitetin e shfytëzuesve të shërbimit; - Parimin e mos tarifimit të shërbimeve nga punonjësit dhe punëkërkuarit dhe mundësinë e përjashtimeve nga ky parim; të marrin të gjitha masat e nevojshme dhe të përshtatshme për të siguruar mbrojtjen e duhur dhe të parandalojnë abuzimet e mundshme të punëtorëve migrantë të rekrutuar ose vendosur në territorin e saj nga APrP; - Ndalon ofrimin e shërbimeve nga APrP për fëmijët; - Kërkojnë sigurimin e mekanizmave dhe procedurave adekuate për hetimin e ankesave, abuzimeve të supozuara dhe praktikave mashtroese potenciale në lidhje me aktivitetet e APrP.
		<p>Direktivat e BE-së të cilat do të harmonizohen me legjislacionin e ri janë:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direktiva për punësim përmes agjencive private të punësimit (2008) lidhur me këto çështje: <ul style="list-style-type: none"> - Kufizimet në përdorimin e shërbimeve nga agjencitë për punësim të përkohshëm vetëm nëse ka justifikime për arsye të rreziqeve për shëndetin dhe sigurinë në punë ose për arsye të parandalimit të abuzimeve; - Parimin e trajtimit të barabartë në kushtet bazë të punës për punonjësit e agjencisë për punësim të përkohshëm si dhe qasje në shërbime ose objektet kolektive në ndërmarrjen e përdoruesit si transport, ushqim etj. Punonjësit e agjencisë për punësim të përkohshëm do të informohen për çdo pozitë të lirë nga ndërmarrje përdoruese për t'u dhënë atyre të njëjtën mundësi si punëtorët e tjerë në atë ndërmarrje për të gjetur punë; - Ndalon agjencive për punësim të përkohshëm që t'i tarifojnë punëtorët për lidhjen e një kontrate pune ose një marrëdhënie pune me një ndërmarrje përdoruese pas kryerjes së një detyre në atë ndërmarrje, si dhe kërkon që të përmirësohet qasja e punonjësve të agjencive për punësim të përkohshëm në trajnime 2. Rekomandimi i Këshillit për përformcimin e garancisë rinore (2020) të cilën e kemi shtjelluar më lartë. 3. Rekomandimi i Këshillit për integrimin e të papunësuarve afatgjatë (2016) lidhur me:

		<ul style="list-style-type: none"> - Integrimi i të papunësuarve afatgjatë në tregun e punës që kërkon një qasje të përshtatur të individualizuar dhe ofrim të koordinuar shërbimi dhe kërkon nga shtetet anëtare që veprimet specifike për të papunësuarit afatgjatë duhet të ndërmerren më së voni kur të arrij 18 muaj i papunë <p>4. Rekomandimi i Komisionit për mbështetjen aktive të punësimit (2021).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fokusi i politikave të punësimit duhet të zhvendoset gradualisht drejt mbështetjes së krijimit të vendeve të punës dhe lehtësimit të tranzicionit të vendeve të punës. Ky rekomandim ofron udhëzime për Shtetet Anëtare që të zhvillojnë paketa politike koherente për të shoqëruar tranzicionin e tregut të punës nga sektorët në rënie në ato në zgjerim, duke përfshirë tranzicionin e gjelbër dhe atë dixhital, për të nxitur punësimin. <p>5. Rekomandim i Këshillit të BE-së për vlefshmërinë e të mësuarit joformal dhe joformal (2012).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Shtetet anëtare të BE-së të ketë në fuqi, jo më vonë se 2018, aranzhimet për validimin e të nxënitorit joformal dhe informal dhe të lejojë arritjen e një kualifikimi të plotë, ose të pjesshëm, në bazë të përvojave të vërtetuara të të mësuarit joformal dhe informal. <p>6. Rekomandimi i Këshillit për Rrugët e Ngritjes së Aftësive (Upskilling) (dhjetor 2016). Rekomandimi u kërkon shteteve.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hapi 1 – Vlerësimi i aftësive - p.sh. një auditim aftësish, për të identifikuar aftësitë ekzistuese dhe nevojat për përmirësim; - Hapi 2 – Oferta mësimore: Aplikantët do të marrë një ofertë arsimimi dhe trajnimi që plotëson nevojat e identifikuar nga vlerësimi i aftësive. Oferta duhet të synojë të nxisë aftësitë e shkrim-leximit, llogaritjes ose aftësitë dixhitale ose të lejojë përparim drejt kualifikimeve më të larta në përputhje me nevojat e tregut të punës; - Hapi 3 – Validimi dhe njohja: Përfituesit do të kenë mundësi që aftësitë e tyre të zhvilluara të validohen dhe të njihen.
--	--	---

Kapitulli 4: Identifikimi dhe vlerësimi i ndikimeve të ardhshme

Tabela e mëposhtme paraqet ndikimet më të rëndësishme që janë identifikuar. Aneksat 1 deri në 4 paraqesin vlerësimin e të gjitha ndikimeve në përputhje me mjetet për identifikimin e ndikimeve ekonomike, sociale, mjedisore dhe të të drejtave themelore. Këto mjete janë renditur në Manualin për Zhvillimin e Koncept Dokumenteve. Katër aneksat tregojnë gjithashtu vlerësimin e rëndësisë së ndikimeve të ndryshme dhe nivelin e preferuar të analizës.

Tabela 5: Ndikimet më të rëndësishme të identifikuara për kategorinë e ndikimit

Kategoritë e ndikimeve	Opsioni 1	Opsioni 2	Opsioni 3
Ndikimet ekonomike			X
Ndikimet shoqërore (punësimi)		X (deri diku)	X
Ndikimi në NVM-të			
Ndikimet në barrën administrative		X	X
Ndikimet në të drejtat themelore (kushtet e punës)			X
Ndikimet në barazinë sociale (Përfshirja sociale)			X
Ndikimi buxhetor			
Ndikimet në të rinjtë			X
Ndikimi gjinor			X

Teksti i mëposhtëm paraqet ndikimet e opsioneve 2 dhe 3 pasi opsioni 1 (ruajtja e status quo-së) nuk ndryshon asgjë.

Ndikimet ekonomike

Opsioni i dytë, nuk adreson në mënyrë të mjaftueshme shkaqet dhe pasojat prandaj nuk pritet të ketë ndonjë efekt shtesë në ekonomi. Opsioni i tretë pritet të kontribuoj pozitivisht në ekonomi dhe përfitimet nga ky opsion kanë të bëjnë me ndërmjetësim më të mirë ose më efikas ndërmjet ofertës dhe kërkesës për punë. Për punëkërkuarit, ndërmjetësimi efikas për punësim sjellë dobi përmes kënaqshmërisë më të madhe dhe uljes së përqindjes së braktisjes së punës, ndërsa për punëdhënësit përmes uljes së përqindjes së largimeve të punëtorëve nga puna, por edhe ngritjen e produktivitetit. Në nivel makro, ngritja e produktivitetit e ndërmarrjeve çon në rritjen ekonomike në tërësi. Njëkohësisht ndërmjetësimi efikas për punësim në nivel makro pritet të ndikojë pozitivisht në shpërndarjen më të mirë të burimeve të pakta e cila prap kontribon pozitivisht në rritjen ekonomike në tërësi. Ndërmjetësimi më i mirë ose më efikas ndërmjet ofertës dhe kërkesës për punë pritet të kontribuojë pozitivisht - edhe nëse jo në mënyrë të konsiderueshme - në rritjen e GDP-së nëpërmjet reduktimit të papunësisë dhe nënshfrytëzimit të burimeve. Për këtë arsye, treguesi i GDP-së aktual pritet të jetë më i përafërt se treguesi i GDP-së potencial. Megjithatë, është e pamundur të kuantifikohen të gjitha përfitimet e mundshme të opsionit 3 në ekonomi në kuadër të përgatitjes së këtij dokumenti pasi që përfitimet në nivel mikro mund të jenë të ulta, përcaktimi i kontributit neto nga opsioni i 3 në ekonomi është shumë i vështirë të kalkulohet dhe ka shumë faktorë të tjerë që ndikojnë në rritjen e ekonomisë.

Ndikimet shoqërore (punësimi dhe papunësia)

Niveli më i lartë dhe më efektiv i shërbimeve dhe PATP e cila mund të ndikohet vetëm nga opsioni 3, pritet të kontribuoj në punësim më të lartë dhe më të qëndrueshëm³⁷. Niveli më i lartë i punësimit do të thotë nivel më i ulët i papunësisë ose nivel më i ulët i pasivitetit nëse papunësia mbetet e njëjtë. Analizat e shumta të

³⁷ Meqenëse opsioni i dytë nënkupton ndryshime në aktin nënligjor (në këtë aspekt ndryshime në rregulloren për PATP), ndikimi i tij është shumë më i vogël dhe mund lidhet me efektivitetin e PATP-ve në krahasim me opsionin 3 që mbulon si nivelin ashtu edhe efektivitetin e shërbimeve dhe PATP-ve.

bëra në lidhje me shërbimet dhe masat e PTP kanë gjetur ndikimin më të madhë tek përfshirja e grupeve të caktuara (d.m.th. grupeve të pafavorizuara siç janë të rinjtë) në tregun e punës se ndikimi tek rritja ose niveli më i lartë të punësimit. Edhe këtu është e vështirë të kuantifikohet rritja e punësimit dhe përfitimit që mund të gjenerohen për shkak të rritjes së punësimit për arsytet e njëjta të shpjeguara më sipër për ndikimin në ekonomi.

Ndikimi në NVM-të

Asnjë opion nuk pritet të ketë ndonjë efekt të rëndësishëm për NVM-të.

Ndikimet në barrën administrative

Të dyja opsionet (opsioni 2 dhe 3) kanë një ndikim në reduktimin e barrës së panevojshme administrative, të cilën e kemi shtjelluar më tej në kapitullin 1.3 tek pjesa pjesa për barrë administrative. Me ndryshimet ligjore pritet të ulet barra administrative në shumën 4,300 eurove për APrP dhe në shumën 7,600 eurove për kompanitë private për regjistrimin e punonjësve të tyre me PAK.

Ndikimet në të drejtat themelore (kushtet e punës)

Ndërsa opsioni dy nuk pritet të ketë ndonjë ndikim në kushtet e punës, opsioni tre pritet të ofrojë mbrojtje më të madhe për ata që marrin shërbime të ndërmjetësimit në punë jashtë vendit ose punëkërkuarit e punësuar nga APrP më qëllim të ofrimit tek ndërmarrjet përdoruese. Ndryshimet ligjore që priten të ndodhin me opsionin tre pritet të zgjerojnë mbrojtjen bazë për atë që përdorin shërbimet e APrP dhe pritet të mbrohen në rast të shkeljeve të rregullave nga APrP.

Ndikimet në barazinë sociale (Përfshirja sociale)

Edhe këtu opsioni dy nuk pritet të ketë ndonjë ndikim te barazia sociale meqenëse përfshirja më e madhe të grupeve të caktuara siç janë PAK, përfituesit e NS ose të rinjtë janë të lidhura me opsionin tre (d.m.th. me ndryshimet ligjore). Përcaktimi i grupeve, shërbimeve, masave dhe harmonizimi i kornizës ligjore me reformën e NS dhe me programin GR krijon hapësirë dhe përgjegjësi më të madhe për APRK jo vetëm për të ofruar shërbime dhe masa më të larta dhe më efektive por gjithashtu (siç kemi potencuar më lartë tek ndikimet shoqërore) pritet të rrisë përfshirjen e grupeve të caktuara si përfituesve NS, të rinjëve etj. në shërbime dhe masa e PTP meqenëse do të krijojë kushte për pjesëmarrje dhe aktivizimin e tyre në tregun e punës.

Ndikimi buxhetor

Asnjë opion nuk pritet të ketë ndonjë ndikim në buxhetin e Kosovës.

Ndikimet tek të rinjtë

Ndryshimet ligjore nga opsioni 3 (të cilat janë shtjelluar në seksionin 1.2.2) pritet të mundësojnë fillimin e skemës së garancisë për të rinjtë të moshës 15-29 vjeç. Ky program pritet të rrisë gradualisht dhe ndjeshëm nivelin e përfshirjes nga të rinjtë, veçanërisht ata që i përkasin kategorisë NEET (jo në punësim, arsim dhe trajnim) dhe të ndihmojë rugëtimin e të rinjve nga NEET drejt punësimit ose integritimit në tregun e punës.

Ndikimi gjinor

Për momentin, përfshirja e grave në shërbimet dhe masat e PTP në kuadër të APRK-së është e kënaqshme. Ndërsa rreth 45% e papunësuarve të regjistruar në APRK janë gra, pjesëmarrja e grave në ndërmjetësim nëpërmjet APRK-së në vitin 2021 ishte 50%, ndërsa pjesëmarrja e tyre në PATP (përpos programit për aftësimin profesional) ishte 62,6%. Gratë të papunësuarat ishin më pak të përfaqësuara në programin për aftësim profesional brenda QAP (reth 30%).

Edhe pse gjendja aktuale e përfshirjes së gruas po duket e kënaqshme (përpos programit për aftësimin profesional) është e rëndësishme që të mbetet përfshirja e tyre në këtë nivel të lartë. Këtë, mund të sigurojë vetëm opsioni 3. Ndryshimet ligjore me opsionin 3 pritet të përcaktojnë grupet, shërbimet, masat gjë që

pritet të krijoj hapësirë dhe përgjegjësi më të madhe për APRK të ruajë ose të rrisë përfshirjen e grupeve të caktuara duke përfshirë gratë.

Kapitulli 4.1: Sfidat në mbledhjen e të dhënave

Grupi punues ka pasur në përbërjen e tij përfaqësim të duhur për sigurimin e informative dhe ekspertizës së nevojshme për hartimin e Koncept Dokumentit. Procesi i hartimit të koncept dokumentit është udhëhequr nga Ministria dhe është ndihmuar nga të gjitha institucionet hisedare në identifikimin e problemeve si dhe në adresimin e alternativave për zgjidhjen e tyre. Prandaj, nuk janë hasur sfida të veçanta në mbledhjen e të dhënave për nevojat e koncept dokumentit apo në përpunimin analitik të të dhënave të mbledhura.

Kapitulli 5: Komunikimi dhe konsultimi

Zhvillimi i këtij koncept dokumenti do t'i nënshtrohet formave të ndryshme të konsultimit publik që do të organizohet nga MFPT, në bashkëpunim me palët e tjera të interesuara. Në kuadër të konsultimeve publike do të përdoren forma të ndryshme të konsultimeve: konsultime nëpërmjet takimeve publike, konsultime nëpërmjet takimeve individuale me palët e interesuara, konsultime online nëpërmjet platformës së konsultimit. Tabela në vijim paraqet hapat që janë ndërmarrë deri më tani, dhe hapat që janë planifikuar të ndërmerren nga MFPT në lidhje me komunikimin dhe konsultimet publike për koncept dokumentin.

Tabela 6: Përmbledhje e aktiviteteve të komunikimit dhe konsultimit të kryera për një koncept dokument

Procesi i konsultimit synon përfshirjen sa më të gjerë të të gjitha palëve të interesuara dhe publikut në zhvillimin e koncept dokumentit, në mënyrë që të adresohen të gjitha çështjet, sfidat, alternativat dhe opsionet për të ardhmen, duke siguruar që politika e propozuar adreson me saktësi nevojat dhe çështjet e ngritura.						
Qëllimi kryesor	Grupi i synuar	Aktiviteti	Komunikimi/njoftimi	Afati indikativ	Buxheti i nevojshëm	Personi përgjegjës
Takimi i parë me grupin punues për prezantimin e përmbajtjeve që do të përfshihen në draftin e parë	Grupi i punës	Takimi i grupit	Ftesat janë dërguar me email	27 Maj 2022	Nuk ka kosto shtesë	Ylber Aliu
Takime individuale me palët e interesuara	Departamentet e ndryshme të Ministrisë APRK, APrP	Takime individuale	Ftesat janë dërguar me email	Maj-Qershor 2022	Nuk ka kosto shtesë	Ylber Aliu
Mbledhja me qëllim finalizimin e draftit për konsultim publik	Grupi i punës	Takimi i grupit	Ftesat janë dërguar me email	Qershor 2022	Nuk ka kosto shtesë	Ylber Aliu
Konsultimi paraprak	Institucionet që parashihen me nenin 7 te RRPQ	Njoftim	Informimi me shkrim përmes e-mailit	Java e parë e Korrikut 2022	Nuk ka kosto shtesë	Ylber Aliu
Konsultimi publik me shkrim	Të gjitha palët e interesuara	Publikimi i konsultimit në portalin për	Platforma online për konsultim publik	Java e tretë e marsit 2023.	Nuk ka kosto shtesë	Ylber Aliu

		konsultim publik				
Takimi përfundimtar me palët e interesuara dhe grupin e punës për të finalizuar koncept dokumentin	Grupi i punës	Takimi i grupit	Ftesat janë dërguar me email	Prill 2023	Nuk ka kosto shtesë	Ylber Aliu

Përmbledhja e procesit të konsultimeve publike do të paraqitet pas përfundimit të këtij procesi.

Kapitulli 6: Krahasimi i opsioneve

Për të adresuar zgjidhjen e problemeve të identifikuara në këtë dokument, janë propozuar tri opsione konkrete që parashohin modalitete të ndryshme brenda vetës. Në këtë pjesë ne do të krahasojmë opsionet mes vete me qëllim të identifikimit të përparësive dhe mangësive për secilin opsion.

Opsioni i parë i propozuar, i cili parashikon ruajtjen e situatës aktuale (status quo) nuk siguron eliminimin e problemeve dhe shkaqeve të identifikuara nga ky koncept dokument. Ligji për APRK-në nuk do të harmonizohet me ligjin kornizë, do të ketë ende dispozita kontradiktore ndërmjet ligjeve brenda një sektori, korniza ligjore nuk do të harmonizohet me konventat dhe rekomandimet e ONP-së e as me direktivat e BE-së në këtë fushë. Për më tepër, politikat e reja të parapara nga Ministria si ajo e NS dhe GR nuk do të inicohen plotësisht pasi nuk do të bëhen ndryshime të tilla ligjore. Për shkak të kësaj situatë shumë çështje dhe pasoja të paraqitura më sipër nuk pritet të ndryshohen.

Opsioni i dytë i propozuar shqyrton mundësinë e përmirësimit të situatës duke ndryshuar kuadrin ligjor me akte nënligjore. Megjithatë, meqenëse ky opsion nuk parashikon ndryshime në kuadrin ligjor primar, shumë nga çështjet e paraqitura për opsionin e parë pritet të mbeten. Ky opsion ka një potencial për të përmirësuar deri në një masë efektivitetin e PATP-ve dhe për të ulur barrën e panevojshme administrative për APrP, por çështjet kryesore do të vazhdojnë të ekzistojnë të ngjashme me opsionin një.

Opsioni i tretë përfshin përditësimin e kornizës ligjore me një ligj të vetëm (dhe përditësimin e akteve nënligjore përcjellëse) që mbulon të gjitha fushat e sektorit dhe zëvendëson në tërësi tre ligjet që janë në fuqi³⁸. Hartimi i ligjit për PTP dhe aktet përcjellëse pritet të adresoj të gjitha çështjet e ngritura më lartë³⁹. Me avancimin e kornizës ligjore do të harmonizohen aktet ligjore dhe nënligjore brenda sektorit dhe

³⁸ Fushat lidhur me: (i) shërbimet e punësimit dhe PATP, (ii) SHPP (definojnë organizimin, menaxhimin, detyrat dhe fondet për SHPP, (iii) shërbimet ofruara nga agjencitë private të punësimit, (iv) shërbimet dhe masat për PAK (v) të cilat janë kompetenca të Ministrisë së Punës dhe aktorëve të tjerë të tregut të punës, (vi) mbikëqyrja e zbatimit të ligjit dhe inspektimi.

³⁹ Me ligj të ri pritet të definohet statusi i APRK-së i cili do të rrisë mbikëqyrjen dhe llogaridhënien dhe në këtë mënyrë edhe performancën që mund të çojë në shërbime dhe masa më të larta dhe më të mira për papunësuarit. Me ligjin e ri pritet të përcaktohen grupet, shërbimet dhe masat për të krijuar hapësirë dhe përgjegjësi më të madhe për APRK për të ofruar shërbime dhe masa më të larta dhe më efektive. Ndryshimet ligjore pritet gjithashtu të rrisin përfshirjen e grupeve të caktuara si përfituesve NS, të rinjëve etj. në shërbime meqenëse do të krijojë kushte për pjesëmarrje më të lartë nga SA dhe të rinjtë. Ndryshimet ligjore njëkohësisht pritet të rrisin shërbimet nga APrP për shkak të definimit të përgjegjësive gjatë ofrimit të shërbimeve si dhe bashkëpunimit me APRK-në dhe me ministrinë si dhe nga zvogëlimi i barrës. Në fund, me këtë opsion pritet të ketë mbrojtje më të lartë për punëkërkuarët p.sh. nga punësimet e përkohshme, ndërmjetësim jashtë vendit etj.

sektorëve relevant për të siguruar sinkronizimin e zbatimit të legjislacionit. Më tej, përditësimi i kuadrit ligjor për PTP njëkohësisht do të përafronte atë me konventat dhe rekomandimet e ONP-së dhe me Direktivën relevante të BE-së si dhe praktikën e mira nga vendet në rajon dhe më gjerë. Opsioni i tretë do të krijonte koherencë edhe me politikën kyçe të ministrisë dhe do të përmirësonte kushtet për një performancë më të mirë të APRK dhe APRP për rritjen e nivelit dhe cilësisë së shërbimeve dhe PATP-ve si dhe rritjen e gjithëpërfshirjes, duke përfshirë përfituesit e NS, PAK-në, të rinjtë, pakicat, etj.

Duke marrë parasysh që asnjë opsion nuk ka ndikim shtesë në buxhetin e Kosovës, krahasuar me opsionin e parë dhe të dytë, opsioni i tretë trajton drejtpërdrejt të gjitha problemet dhe pasojat e identifikuar nga ky koncept dokument dhe si redhë rekomandon Qeverinë e Republikës së Kosovës të miratojë Opsionin e tretë.

Kapitulli 6.1: Planet e zbatimit për opsionin e rekomanduar

Opsioni i rekomanduar (opsioni 3) paraqet propozimin për hartimin e Ligjit për PTP dhe aktet ligjore përcjellëse. Më poshtë do të paraqitet plani i zbatimit për opsionin e propozuar:

Tabela 7: Planin i zbatimit për opsionin 3

Qëllimi i politikës	Shtylla e dytë: Zhvillimi i Barabartë Njerëzor (SKZH 2030)								
Objektivi strategjik	Punësim i lartë, i denjë dhe gjithëpërfshirës (SKZH 2030)								
	Outputi, aktivitetet, viti dhe organizata/departamenti përgjegjës: Avancimi i legjislacionit nga fusha e shërbimeve dhe masave e PTP								
Objektivi specifik: Objektiva Strategjike 5.1: Zhvillimi i aftësive dhe zgjerimi i shërbimeve të punësimit (SKZH 2030)	Outputi 1.1	Ligji i ri i hartuar							
			Viti 1 2023	Viti 2 2024	Viti 3 2025	Viti 4 2026	Viti 5 2027	Institucion i /departamenti përgjegjës	Shifra e pritshme e kostos
		Aktiviteti 1.1.1 Krijimi i grupit punues për hartimin e ligjit	X					MFPT/DP P	Shpenzimet operacionale
		Aktiviteti 1.1.2 Hartimi i Projektligjit	X					MFPT/DP P	Shpenzimet operacionale
		Aktiviteti 1.1.3 Kryerja e konsultimeve paraprake dhe publike		X				MFPT/DP P	Shpenzimet operacionale
		Aktiviteti 1.1.4 Miratimi i projektligjit		X				Qeveria dhe Kuvendi i Kosovës	Nuk ka
		Aktiviteti 1.1.5 Publikimi në Gazetën Zyrtare		X				Qeveria	Nuk ka

	Outputi 1.2	Aktet nënligjore të miratuara							
		Viti 1 2023	Viti 2 2024	Viti 3 2025	Viti 4 2026	Viti 5 2027	Institucion i /departam enti përgjegjës		
	Aktiviteti 1.2.1 Krijimi i grupit punues për hartimin e akteve nënligjore			X			MFPT/DP P	Shpen zime opera cional e	
	Aktiviteti 1.2.2 Hartimi i akteve nënligjore			X			MFPT/DP P	Shpen zimet opera cional e	
	Aktiviteti 1.2.3 Kryerja e konsultimeve paraprake dhe publike			X			MFPT/DP P	Shpen zimet opera cional e	
	Aktiviteti 1.2.4 Miratimi i akteve nënligjore			X			Qeveria dhe MFPT	Nuk ka	
	Aktiviteti 1.2.5 Publikimi në Gazetën Zyrtare			X			Qeveria	Nuk ka	

Kapitulli 6.2: Tabela e krahasimit me të tre opsionet

Më poshtë është paraqitur tabela e cila krahason tre opsionet duke përdorur analizën me shumë kritere.

Tabela 1: Tabela e krahasimit me të tre opsionet

Mjeti i krahasimit: Analiza me shumë kritere			
Ndikimet	Opsioni 1: Asnjë ndryshim	Opsioni 2: Bërja e ndryshimeve vetëm në aktet nënligjore	Opsioni 3: Ndryshimet legjislative (Hartimi i ligjit të ri dhe aktet nënligjore)
Ndikimet ekonomike	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë	Ka një ndikim të vogël
Ndikimet shoqërore (punësimi)	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë	Ka një ndikim të vogël
Ndikimet në barrën administrative	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë	Ka ndikim	Ka ndikim
Ndikimet në të drejtat themelore (kushtet e punës)	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë	Ka një ndikim të vogël
Ndikimet në barazinë sociale	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë	Ka ndikim

(Përfshirja sociale)									
Ndikimet tek të rinjtë	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë			Nuk ka ndonjë ndikim shtesë			Ka ndikim		
Ndikimi gjinor	Nuk ka ndonjë ndikim shtesë			Nuk ka ndonjë ndikim shtesë			Ka një ndikim të vogël		
Kostot relevante									
Vlerësimi i ndikimit të pritshëm buxhetor	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 1	Viti 2	Viti 3
	Nuk ka kosto shtesë në zbatimin e opsionit.			Nuk ka kosto shtesë në zbatimin e opsionit. Aktivitetet e propozuara mund të mbulojnë brenda koston operative			Nuk ka kosto shtesë në zbatimin e opsionit. Aktivitetet e propozuara mund të mbulojnë brenda koston operative		
Përfundimi							Opcioni i preferuar		

Kapitulli 7: Konkluzionet dhe hapat e ardhshëm

Sipas të gjitha analizave të bëra nga ky koncept dokument, i vetmi opsion që garanton adresimin e problemeve të identifikuar në fushën e rregullimit të punësimit është hartimi i një ligji të ri, si dhe i akteve nënligjore për adresimin e sfidave që rregullojnë fushën e punësimit. Shkaqet kryesore që na kanë drejtuar në identifikimin e problemit kryesor, janë efektet të cilat krijohen nga dispozitat ligjore të vjetruara, problemet e identifikuar gjatë zbatimit të kësaj kornize ligjore, si dhe nevoja për kompletim të bazës ligjore në fushën e punësimit dhe harmonizimi me ligjet e tjera të aplikueshme në Kosovë, si dhe Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe direktiven e BE-së për Agjencitë Private të Punësimit.

Plani për zbatimin e këtij Koncept Dokumenti, me kushtin që të aprovet me opsionin e rekomanduar, është si në vijim:

Tabela 8: Plani i zbatimit të opsionit të rekomanduar

Qëllimi i politikës	Hartimi i projekt ligjit të ri për rregullimin e fushës së punësimit	Shifra e pritshme e koston	
Objektivi strategjik	Përmirësimi dhe modernizimi i mëtejshëm i kornizës ligjore për rregullimin e fushës së punësimit		
Outputi, aktiviteti, viti, institucioni përgjegjës			
Objektivi strategjik 1.1. Deri në fund të vitit 2023 ligji i ri për rregullimin e fushës së punësimit është hartuar	Outputi 1.1. Ligji i ri i hartuar	Kosto administrative	
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">Aktiviteti</td> <td style="width: 16%;">Viti</td> <td style="width: 51%;">Institucioni përgjegjës</td> </tr> </table>		Aktiviteti
Aktiviteti	Viti	Institucioni përgjegjës	

	Përgatitja e projekt ligjit	K3-2023	MFPT	
	Konsultimet paraprake dhe publike	K4-2023	MFPT	
	Dërgimi i projekt ligjit për aprovim në Qeveri	K4-2023	MFPT	
Objektivi strategjik 1.2. Brenda 6 muajve pas aprovimit të ligjit duhet të hartohen aktet nënligjore	Outputi 1.2. Hartimi i akteve nënligjore			Kosto administrative
	Aktiviteti	Viti	Institucioni përgjegjës	
	Përgatitja e akteve nënligjore	K1 dhe K2 – 2024	MFPT	
	Miratimi i akteve nënligjore	K3-2024	MFPT	

Kapitulli 7.1: Dispozitat për monitorimin dhe vlerësimin

Projektligji përkatës është planifikuar të miratohet në vitin 2024 në Kuvendin e Kosovës dhe të hyjë në fuqi pesëmbëdhjetë ditë pas publikimit në Gazetën Zyrtare. Monitorimi i zbatimit të ligjit si dhe disa nga treguesit e performancës së ligjit (siç janë shërbimet dhe masat e ofruara, përfshirja e grupeve të caktuara në shërbime dhe PATP nga përftuesit NS, të rinjtë etj.) do të përgatiten përmes një plani në procesin e hartimit të ligjit. Pas miratimit të ligjit, ky plan do të funksionalizohet për monitorimin e zbatimit të ligjit dhe efektet e tij, i cili do të lidhet me planin vjetor të punës së ministrisë dhe APRK-së. Monitorimi dhe vlerësimi do të fokusohet në zbatueshmerinë e ligjit dhe akteve nënligjore dhe prodhimin e efekteve juridike të ligjit. Sidoqoftë, për të bërë këtë është e nevojshme të sigurohet zbatimi në kohë i të gjitha aktiviteteve që janë paraparë me tabelën nr. 8 dhe ligji duhet të zbatohet në një periudhë të caktuar.

Shtojca 1: Forma e vlerësimit për ndikimin ekonomik

Kategoria e ndikimeve ekonomike	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo	I lartë/i ulët	I lartë/i ulët	
Vendet e punës ⁴⁰	A do të rritet numri aktual i vendeve të punës?	X		I ulët	I ulët	Analiza cilësore
	A do të zvogëlohet numri aktual i vendeve të punës?		X			
	A do të ndikojë në nivelin e pagesës?		X			
	A do të ndikojë në lehtësimin e gjetjes së një vendi të punës?	X		Sipas raportit të Bankës Botërore rreth 17% të vendeve të punës private plotësohen përmes institucioneve të tregut të punës (APRK dhe ofruesit jo-publik), përderisa të tjerat plotësohen përmes rrjetëzimeve dhe lidhjeve familjare ⁴¹	I ulët	Analiza cilësore
Bërja e biznesit	A do të ndikojë në qasjen në financa për biznes?		X			
	A do të largohen nga tregu produkte të caktuara?		X			
	A do të lejohen në treg produkte të caktuara?		X			
	A do të detyrohen bizneset të mbyllen?		X			
	A do të krijohen biznese të reja?		X			
Ngarkesa administrative	A do të detyrohen bizneset t'i përmbushin detyrimet e dhënies së informatave të reja?		X			
	A janë thjeshtuar detyrimet e dhënies së informatave për bizneset?	X		I ulët: rreth 30-50 APRP do të kenë më pak barriera administrative nga procesi i regjistrimit dhe aplikimit për leje I ulët: Sipas të dhënave të ATK-ës janë rreth 483 punëdhënës që kanë më shumë se 50 të punësuar të cilët kanë potencial të ndikohen nga detyrimi për informim të punonjësëve nga PAK.	I lartë I ulët	Analiza sasiore duke përdorur MKS-ën

⁴⁰ Kur ndikon në vendet e punës, gjithashtu do të ketë edhe ndikime shoqërore.

⁴¹ Banka Botërore (2018): Raporti për Gjeturat nga Shkathësitë drejt Punësimit dhe Produktivitetit

Tregtia	A pritet të ndryshojnë flukset aktuale të importit?		X			
	A pritet të ndryshojnë flukset aktuale të eksportit?		X			
Transporti	A do të ketë efekt në mënyrën e transportit të pasagjerëve dhe/ose mallrave?		X			
	A do të ketë ndonjë ndryshim në kohën e nevojshme për të transportuar pasagjerë dhe/ose mallra?		X			
Investimet	A pritet që kompanitë të investojnë në veprimtari të reja?		X			
	A pritet që kompanitë t'i anulojnë ose shtyjnë për më vonë investimet?		X			
	A do të rriten investimet nga diaspora?		X			
	A do të zvogëlohen investimet nga diaspora?		X			
	A do të rriten investimet e huaja direkte?		X			
	A do të zvogëlohen investimet e huaja direkte?		X			
Konkurrueshmëria	A do të rritet çmimi i biznesit të produkteve, siç është energjia elektrike?		X			
	A do të ulët çmimi i inputeve të bizneseve, siç është energjia elektrike?		X			
	A ka gjasa që të promovohen inovacioni dhe hulumtimi?		X			
	A ka gjasa që inovacioni dhe hulumtimi të pengohen?		X			
Ndikimi në NVM	A janë kompanitë e prekura kryesisht NVM?	X		I mesëm: NVM-të pritet të përfitojnë nga shërbimet e përmirësuara nga SHPP dhe APrP	I mesëm:	Analiza cilësore
Çmimet dhe konkurrenca	A do të rritet numri i mallrave dhe shërbimeve në dispozicion për biznesin apo konsumatorët?		X			
	A do të zvogëlohet numri i mallrave dhe shërbimeve në dispozicion për biznesin apo konsumatorët?		X			
	A do të rriten çmimet e mallrave dhe shërbimeve ekzistuese?		X			
	A do të ulen çmimet e mallrave dhe shërbimeve ekzistuese?		X			
	A do të ndikohet ndonjë sektor i veçantë i biznesit?		X			

Ndikimet ekonomike rajonale	A është ky sektor i koncentruar në një rajon të caktuar?		X			
Zhvillimi i përgjithshëm ekonomik	A do të ndikohet rritja e ardhshme ekonomike?	X		I mesëm: nëpërmjet produktivitetit më të lartë si dhe nga rritja e punësimit i cili mund të vijë nga ndërmjetësimi më efektiv	I mesëm	Analiza cilësore
	A mund të ketë ndonjë efekt në normën e inflacionit?		X			

Shtojca 2: Forma e vlerësimit për ndikimet shoqërore

Kategoria e ndikimeve shoqërore	Ndikimi kryesor	A pritet të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo	I lartë/i ulët	I lartë/i ulët	
Vendet e punës ⁴²	A do të rritet numri aktual i vendeve të punës?	X		I ulët	I ulët	Analiza cilësore
	A do të zvogëlohet numri aktual i vendeve të punës?		X			
	A ndikohen vendet e punës në një sektor të caktuar të biznesit?		X			
	A do të ketë ndonjë ndikim në nivelin e pagesës?		X			
	A do të ketë ndikim në lehtësimin e gjetjes së një vendi të punës?	X		Sipas raportit të Bankës Botërore rreht 17% të vendeve të punës private plotësohen përmes institucioneve të tregut të punës (APRK dhe ofruesit jo-publik), përderisa të tjerat plotësohen përmes rrjetëzimeve dhe lidhjeve familjare ⁴³	I ulët	Analiza cilësore
Ndikimet shoqërore rajonale	A janë ndikimet shoqërore të përqendruara në një rajon apo qytete të veçanta?		X			
Kushtet e punës	A ndikohen të drejtat e punëtorëve?	X		I ulët: Opcioni i 3 pritet të ofrojë mbrojtje më të lartë për punëkërkuessit p.sh. nga punësimet e përkohëshme, ndërmjetësim jashtë vendit	I lartë	Analiza cilësore
	A parashihen apo shfuqizohen standardet për punën në kushte të rrezikshme?		X			
	A do të ketë ndikim mbi mënyrën e zhvillimit të dialogut social ndërmjet punonjësve dhe punëdhënësve?		X			
Përfshirja sociale	A do të ketë ndikim mbi varfërinë?	X		I ulët	I ulët	Analiza cilësore
	A ndikohet qasja në skemat e mbrojtjes sociale?	X		I ulët: nuk do të ndikohet qasja në NS, por refuzimi i ofertave nga përfituesit mund të ketë efekt në vazhdimin e skemës	I ulët	Analiza cilësore

⁴² Kur ndikon në vendet e punës, gjithashtu do të ketë edhe ndikime ekonomike.

⁴³ Banka Botërore (2018): Raporti për Gjeturat nga Shkathësitë drejt Punësimit dhe Produktivitetit

	A do të ndryshojë çmimi i mallrave dhe shërbimeve themelore?		X			
	A do të ketë ndikim në financimin apo organizimin e skemave të mbrojtjes sociale?		X			
Arsimi	A do të ketë ndikim në arsimin fillor?		X			
	A do të ketë ndikim në arsimin e mesëm?		X			
	A do të ketë ndikim në arsimin e lartë?		X			
	A do të ketë ndikim në aftësimin profesional?	X		Mund të ketë ndikim në rritjen e kërkesës për aftësim profesional si dhe në mënyrën se si ofrohet aftësimi profesional	I ulët	Analiza cilësore
	A do të ketë ndikim në arsimimin e punëtorëve dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës?	X		Shërbimet më efektive si dhe rritja e kërkesës për aftësim profesional mund të ndikojnë në të mësuarit gjatë gjithë jetës	I ulët	Analiza cilësore
	A do të ketë ndikim në organizimin apo strukturën e sistemit arsimor?		X			
	A do të ketë ndikim në lirinë akademike dhe vetëqeverisjen?		X			
	Kultura	A ndikon opsioni në diversitetin kulturor?		X		
A ndikon opsioni në financimin e organizatave kulturore?			X			
A ndikon opsioni në mundësitë për personat që të përfitojnë nga aktivitetet kulturore ose të marrin pjesë në to?			X			
A ndikon opsioni në ruajtjen e trashëgimisë kulturore?			X			
Qeverisja	A ndikon opsioni në aftësitë e qytetarëve të marrin pjesë në procesin demokratik?		X			
	A trajtohet çdo person në mënyrë të barabartë?	X		Kuadri i ri ligjor do të përfshijë dispozitë për trajtim të barabartë por edhe trajtim pozitiv për grupe të caktuara/personave të cenueshëm	I ulët	
	A do të informohet më mirë publiku në lidhje me çështje të caktuara?		X	Ligji do të kalojë në konsultime publike. Përndryshe aktet ligjore parashihet të përkrahen edhe me fushata vetëdijësuese.	I ulët	

	A ndikon opsioni në mënyrën se si funksionojnë partitë politike?		X			
	A do të ketë ndonjë ndikim në shoqërinë civile?		X			
Shëndeti dhe siguria publike ⁴⁴	A do të ketë ndonjë ndikim në jetën e njerëzve, siç është jetëgjatësia apo shkalla e vdekshmërisë?		X	Ngritja e nivelit të punësimit ngritë edhe mirëqenien e qytetarëve si pasojë edhe jetëgjatësinë	I ulët	
	A do të ketë ndikim në cilësinë e ushqimit?		X			
	A do të rritet apo zvogëlohet rreziku shëndetësor për shkak të substancave të dëmshme?		X			
	A do të ketë efekte shëndetësore për shkak të ndryshimeve në nivelet e zhurmës apo cilësinë e ajrit, ujit dhe/ose tokës?		X			
	A do të ketë efekte shëndetësore për shkak të ndryshimeve në përdorimin e energjisë?		X			
	A do të ketë efekte shëndetësore për shkak të ndryshimeve në deponimin e mbeturinave?		X			
	A do të ketë ndikim në mënyrën e jetesës së njerëzve, siç janë nivelet e interesimit për sport, ndryshimet në ushqyeshmëri, ose ndryshimet në përdorimin e duhanit ose alkoolit?		X			
	A ka grupe të veçanta që përballen me rreziqe shumë më të larta se të tjerat (të përcaktuar sipas faktorëve, të tillë si moshë, gjinia, aftësia e kufizuar, grup shoqëror apo rajoni)?	X		Opcioni i propozuar i KD pritet të krijojë kushte për pjesëmarrje më të lartë për disa grupe në rrafshin afatmesëm		Analiza cilësore
Krimi dhe siguria	A ndikohen gjasat që të kapen kriminelët?		X			
	A ndikohet fitimi i mundshëm nga krimi?		X			
	A ndikon në nivelet e korrupsionit?		X			
	A ndikohet kapaciteti i zbatimit të ligjit?		X			
	A ka ndonjë efekt në të drejtat dhe sigurinë e viktimave të krimit?		X			

⁴⁴ Kur ka ndikim në shëndet publik dhe siguri, atëherë rregullisht ka ndikime mjedisore.

Shtojca 3: Forma e vlerësimit për ndikimet mjedisore

Kategoria e ndikimeve mjedisore	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo			
Klima dhe mjedisi i qëndrueshëm	A do të ketë ndikim në emetimin e gazrave serë (dioksid karboni, metani etj.)?		X			
	A do të ndikohet konsumi i karburanteve?		X			
	A do të ndryshojë shumëllojshmëria e burimeve që përdoren për prodhimin e energjisë?		X			
	A do të ketë ndonjë ndryshim në çmim për produktet miqësore ndaj mjedisit?		X			
	A do të bëhen më pak ndotëse disa aktivitete të caktuara?		X			
Cilësia e ajrit	A do të ketë ndikim në emetimin e ndotësve të ajrit?		X			
Cilësia e ujit	A ndikon opsioni në cilësinë e ujërave të ëmbla?		X			
	A ndikon opsioni në cilësinë e ujërave nëntokësore?		X			
	A ndikon opsioni në burimet e ujit të pijshëm?		X			
Cilësia e tokës dhe shfrytëzimi i tokës	A do të ketë ndikim në cilësinë e tokës (në lidhje me acidifikimin, ndotjen, përdorimin e pesticideve apo herbicideve)?		X			
	A do të ketë ndikim në erozionin e tokës?		X			
	A do të humbet tokë (përmes ndërimit, etj.)?		X			
	A do të fitohet tokë (përmes dekontaminimit, etj.)?		X			
	A do të ketë ndonjë ndryshim në shfrytëzimin e tokës (p.sh. nga shfrytëzimi pyjor në shfrytëzim bujqësor apo urban)?		X			
Mbeturinat dhe riciklimi	A do të ndryshojë sasia e mbeturinave të gjeneruara?		X			
	A do të ndryshojnë mënyrat në të cilat trajtohen mbeturinat?		X			
	A do të ketë ndikim në mundësitë për riciklimin e mbeturinave?		X			

Përdorimi i burimeve	A ndikon opsioni në përdorimin e burimeve të ripërtërishme (rezervave të peshkut, hidrocentraleve, energjisë diellore etj.)?		X			
	A ndikon opsioni në përdorimin e burimeve, të cilat nuk janë të ripërtërishme (ujërat nëntokësore, mineralet, qymyri etj.)?		X			
Shkalla e rreziqeve mjedisore	A do të ketë ndonjë efekt në gjasat për rreziqe, të tilla, si zjarret, shpërthimet apo aksidentet?		X			
	A do të ndikojë në gatishmërinë në rast të fatkeqësive natyrore?		X			
	A ndikohet mbrojtja e shoqërisë nga fatkeqësitë natyrore?		X			
Biodiversiteti, flora dhe fauna	A do të ketë ndikim në speciet e mbrojtura apo të rrezikuara apo në zonat ku ato jetojnë?		X			
	A do të preket madhësia apo lidhjet midis zonave të natyrës?		X			
	A do të ketë ndonjë efekt në numrin e specieve në një zonë të caktuar?		X			
Mirëqenia e kafshëve	A do të ndikohet trajtimi i kafshëve?		X			
	A do të ndikohet shëndeti i kafshëve?		X			
	A do të ndikohet cilësia dhe siguria e ushqimit të kafshëve?		X			

Shtojca 4: Forma e vlerësimit për ndikimin e të drejtave themelore

Kategoria e ndikimit në të drejtat themelore	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo	I lartë/i ulët	I lartë/i ulët	
Dinjiteti	A ndikon opsioni në dinjitetin e njerëzve, në të drejtën e tyre për jetë apo në integritetin e një personi?	X		Përfshirja më e madhe e grupeve të caktuara në afat të mesëm, pritët të ndikojë integritetin dhe dinjitetin e këtyre njerëzve		Analiza cilësore
Liria	A ndikon opsioni në të drejtën e lirisë së individëve?		X			
	A ndikon opsioni në të drejtën e një personi për privatësi?		X			
	A ndikon opsioni në të drejtën për t'u martuar apo krijuar familje?		X			
	A ndikon opsioni në mbrojtjen ligjore, ekonomike ose shoqërore të individëve apo familjes?		X			
	A ndikon opsioni në lirinë e mendimit, ndërgjegjes apo fesë?		X			
	A ndikon opsioni në lirinë e shprehjes?		X			
	A ndikon opsioni në lirinë e tubimit ose asociimit?		X			
Të dhënat personale	A përfshin opsioni përpunimin e të dhënave personale?	X		Të dhënat personale merren për çdo të papunë që regjistrohet	I ulët	
	A janë të drejtat e individit për qasje, korrigjim dhe kundërshtim të garantuara?	X				
	A është e qartë dhe e mbrojtur mirë mënyra në të cilën përpunohen të dhënat personale?	X				
Azili	A ndikon ky opsioni në të drejtën për azil?		X			
Të drejtat pronësore	A do të ndikohen të drejtat e pronësisë?		X			
	A ndikon opsioni në lirinë për të bërë biznes?		X			
Trajtimi i barabartë	A e mbron opsioni parimin e barazisë para ligjit?	X				
	A ka gjasa që grupe të caktuara do të dëmtohen në mënyrë direkte apo indirekte nga diskriminimi (p.sh. ndonjë diskriminim në bazë gjinore, racore, ngjyre, etnie, opinioni politik ose tjetër, moshe ose orientimi seksual)?		X			

	A ndikon opsioni në të drejtat e personave me aftësi të kufizuara?	X		Pjesa e opcionit përfshinë rishikimine kornizës ligjorë për aftësimin dhe ri-aftësimin profesional për PAK		Analiza cilësore
Të drejtat e fëmijëve	A ndikon opsioni në të drejtat e fëmijëve?		X	Nga shërbimet e punësimit jo. Por për të marrë shërbime për orientim në karrierë, po		Analiza cilësore
Administrimi i mirë	A do të bëhen procedurat administrative më të komplikuar?		X			
	A ndikohet mënyra në të cilën administrata merr vendime (transparenca, afati procedural, e drejta për qasje në një dosje, etj.)?		X			
	Për të drejtën penale dhe ndëshkimet e parashikuara: a ndikohen të drejtat e të paditurit?		X			
	A ndikohet qasja në drejtësi?		X			

Shtojca 5: Krahasimi i praktikave të ndryshme

Tema	Kosova	Kroacia ⁴⁵	Bulgaria ⁴⁶	Estonia ⁴⁷	Letonia	Silovenia ⁴⁸	Maqedonia e Veriut ⁴⁹
Objektivi i ligjit	Rregullimi i kushteve dhe procedurave të regjistrimit të të papunësuarve, punëkërkesve dhe punëdhënësve, ofrimin e shërbimeve dhe masave për punësim nga Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës	Rregullimi i tregut të punës përmes ndërmjetësimit në punësim, udhëzimeve profesionale, edukimit që synon rritjen e punësueshmërisë së fuqisë punëtore, sigurimit të papunësisë, masave aktive të politikës së punësimit, etj.	Promovimi dhe mbështetja e punësimit; informimi dhe konsultimi profesional dhe formimi profesional i personave të papunë dhe të punësuar; ndërmjetësimi	Rritja e punësimit në mesin e popullatës së punës dhe për të parandaluar papunësinë afatgjatë dhe përjashtimin e tyre nga tregu i punës nëpërmjet ofrimit të shërbimeve të tregut të punës dhe pagesës së	Mbështetje për personat e papunë, personat që kërkojnë punë dhe personat që i nënshtrohen rrezikut të papunësisë për të lehtësuar aftësinë e tyre për të konkurruar në tregun e punës	Qëllimi është të rrisë sigurinë e punëkërkesve, veçanërisht të personave të papunë dhe të personave që punësimi i tyre është në rrezik, përmes reagimit më të shpejtë të qeverisë në tregun e punës.	

⁴⁵ Ligji për treg të punës

⁴⁶ Akti i Nxitjes së Punësimit

⁴⁷ Ligji për mbështetje për personat e papunë dhe për personat që kërkojnë punësim

⁴⁸ Akti për rregullimin e tregut të punës

⁴⁹ Ligji për agjencitë private të punësimit

		organizimi, menaxhimi dhe kryerja e aktiviteteve të Shërbimit Kroat të Punësimit		përfitimeve të tregut të punës			
Organizimi i SHPP-së, rolet dhe përgjegjësitë	Rolet e zyrës qendrore të Agjencisë, zyra lokale janë të përcaktuara me ligjin e APRK-së	Kanë një seksion specifik për Shërbimet Publike të Punësimit të Kroacisë; Rolet dhe përgjegjësitë e zyrës qendrore, zyra lokale, etj.	Përcakton rolet dhe përgjegjësitë e Agjencisë Qendrore, zyra rajonale dhe lokale si dhe Ministrisë përgjegjëse për Punën	Kanë një seksion specifik për Shërbimet Publike të Punësimit	Përcakton rolet dhe përgjegjësitë e Agjencisë Qendrore, zyra rajonale dhe lokale, komunave si dhe Ministrisë përgjegjëse për Punën	Kanë një seksion specifik për Shërbimet Publike të Punësimit të Slovenisë Rolet dhe përgjegjësitë e zyrës qendrore, rajonale dhe zyra lokale etj	
Regjistrimi në ZP	fillon nga mosha 18 vjeçare	fillon nga mosha 15 vjeçare për ata që nuk janë në shkollën e mesme të lartë	Lejon regjistrimin e studenteve	fillon nga mosha 16 vjeçare		fillon nga mosha 15 vjeçare	
Shërbimet e punësimit	Përshkruan cilat janë të drejtat dhe detyrimet e klientëve	Përshkruan cilat janë të drejtat dhe detyrimet e klientëve Ofron më shumë shpjegime për secilin shërbim dhe masë	Definon shërbimet që ofrohen Cilat janë të drejtat dhe detyrimet e klientëve Kanë një seksion specifik për ndërmjetësimet jashtë vendit;	Definon shërbimet që ofrohen Përshkruan cilat janë të drejtat dhe detyrimet e klientëve	Përshkruan cilat janë të drejtat dhe detyrimet e klientëve	Definon shërbimet që ofrohen dhe cilat janë të drejtat dhe detyrimet e klientëve Ofron më shumë shpjegime/ sqarime çfarë do të thotë secili shërbim	
Plani individual të punësimit (PIP)	Është cekur si dispozitë dhe kërkon nga papunësuarit të ndërmerr të gjitha aktivitetet që dalin nga plani individual i punësimit	Kushton një vëmendje të veçantë përgatitjes së planit individual të punësimit (PIP) dhe shpjegon kushtet dhe afatet e përgatitjes dhe prishjes së PIP		Kushton një vëmendje të veçantë përgatitjes së planit individual të punësimit (PIP) dhe shpjegon kushtet dhe afatet e përgatitjes dhe prishjes së PIP.		Kushton një vëmendje të veçantë përgatitjes së planit individual të punësimit (PIP) si kusht për qasje në PATP	
Shërbimet për punëdhënësit	Shërbimet që ofrohen Përshkruan cilat janë të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësve	Përshkruan shërbimet që ofrohen dhe drejtat dhe detyrimet e punëdhënësve	Përshkruan shërbimet që ofrohen; Punëdhënësit mund të bëjnë kërkesa për trajnimin e	Përshkruan cilat janë të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësve	Përshkruan cilat janë të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësve		

			<p>personelit të punësuar; Punëdhënësit janë të lirë të zgjedhin vetë punëkërkesit që janë rekomanduar nga ZP; Kërkon nga punëdhënësit të njoftojnë largimet kolektive</p>				
PATP	Liston masat/PATP që ofrohen	Shpjegon në detaje se si PATP janë planifikuar, përcaktuar, miratuar dhe zbatuar	Përshkruan se si janë planifikuar PATP; Kanë seksion të veçantë për punësimin e të rinjve; Kanë seksion të veçantë për secilin PATP;	Definon PATP që ofrohen Detajet duhet të përcaktohen me akt nënligjor		Definon PATP që ofrohen Ofron më shumë shpjegime/sqarime çfarë do të thotë secila masë Përshkruan se si janë planifikuar PATP; Përcakton procedurat për ofrimin e shërbimeve dhe masave	
Personat me Aftësi të Kufizuara	Është rregulluar me ligj të veçantë	Është përfshirë si pjesë e përkufizimit të shërbimeve dhe PATP	Kanë seksion të veçantë për Programet dhe Masat për Personat me Aftësi të Kufizuara	Është përfshirë si pjesë e përkufizimit të PATP			
Financimi i PATP-ve	Financimi i APRK-së është përcaktuar me ligjin e APRK-së	Shpjegon se si financohen përfituesit për PATP dhe se si ky financim është i ndryshëm nga subvencionet e tjera; Tregon që rregulla të përgjithshme të subvencioneve nuk	Përcaktimi i burimeve të buxhetit si dhe ku mund të shpenzohet ky buxhet	Kanë një seksion specifik për financimet e shërbimeve dhe PATP-së	Kanë një seksion specifik për financimet e shërbimeve dhe PATP-së	Përshkruan të gjithë procesin e angazhimit të punëdhënësve dhe ofruesve të jashtëm të trajnimit dhe ofruesve të tjerë të shërbimeve që do të përfshihen në zbatimin e PATP për shkak të natyrës së planifikimit dhe	

		do të zbatohen për PATP dhe zërthen se do të hartohen akte nënligjore që do të përshkruajnë këtë proces				zbatim PATP-ve dhe angazhimit të shumë punëdhënësve dhe ofruesve të tjerë të trajnimeve dhe shërbimeve	
Mbikëqyrja dhe kontrolli	Nuk ka dispozita që specifikon funksionet e mbikëqyrjes dhe kontrollit	Ka dispozita për mbikëqyrje dhe kontroll	Kanë një seksion specifik për funksionet e mbikëqyrjes, kontrollit si dhe ndëshkimet			Kanë një seksion specifik për monitorim, raportim dhe vlerësim të PATP-ve Ekziston një seksion i veçantë për mbikëqyrjen, inspektimin dhe kontrollin	
APrP	Është rregulluar me akte nënligjore	APrP janë përfshirë si pjesë e shërbimeve të punësimit; APrP janë të detyruar t'i kryejnë ndërmjetësimet në punësim jashtë vendit në bashkëpunim me autoritetet kompetente të vendeve të veçanta APrP janë përgjegjëse për mbulimin e kostos së kthimit të parakohshëm të shkaktuara nga puna e paligjshme nga ndërmjetësimet jashtë vendit Janë përgjegjës për çdo dëm që një person mund të		Kanë një seksion specifik për agjencitë e punës së përkohshme	APrP janë përfshirë si pjesë e shërbimeve të punësimit	Është rregulluar si një kapitull i veçantë	Është rregulluar me ligj të veçantë APrP kanë trajtim të barabartë me Agjencinë Publike të Punësimit në ndërmjetësimin për punësim. Përfshinë dispozita për bashkëpunimin ndërmjet APrP dhe SHPP-së meqenëse i jep qasje në bazën e të dhënave të personave të papunë të SHPP Ligji kërkon nga SHPP dhe agjencitë private për punësim të shkëmbejnë informata për vendet e lira të punës dhe referimin

		pësoj për shkak të informacionit të pasaktë në lidhje me elementët thelbësor të kushteve të jetesës dhe punës jashtë vendit					e personave të papunë për punësim
Përfitimet e papunësisë		Kanë një seksion specifik mbi përfitimet e papunësisë	Kanë një seksion specifik mbi Programet dhe Masat për Kalimin nga Masat pasive në ato Aktive të Tregut të Punës	Kanë një seksion specifik mbi përfitimet e papunësisë	Kanë një seksion specifik mbi përfitimet e tregut të punës i cili përfshin grantet, përfitimet e papunësisë si dhe përfitimet e transportit dhe akomodimit		
Referenca tek direktivat e BE-së		Bën referenca tek direktivat e BE-së në fillim të ligjit		Bën referenca tek direktivat e BE-së në fund të ligjit		Bën referenca tek direktivat e BE-së në fillim të ligjit	