



**Republika e Kosovës**

**Republika Kosovo - Republic of Kosovo**

***Qeveria - Vlada - Government***

***Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve - Ministarstvo finansija, rada i transfera -  
Ministry of Finance, Labour and Transfers***

## **Koncept dokumenta za regulisanje oblasti zapošljavanja**

Priština, 2023.

## Tabela sadržaja

Skraćenice.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Uvod .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Poglavlje 1: Definisanje problema.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1. Opšti problem.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2. Specifični problemi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2.1. Opis postojećeg pravnog okvira .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2.2. Koherentnost zakona i politike .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2.3. Usklađivanje sa konvencijama MOR-a i direktivama EU .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2.4. Iskustva iz drugih zemalja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.3. Stablo problema.....	31
Uzroci.....	31
Efekti / Posledice .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 3
1.4. Uključivanje zainteresovanih strana .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 3
Poglavlje 2: Ciljevi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 4
Poglavlje 3: Opcije.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 5
Opcija 1: Bez promene.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 5
Opcija 2: Izmena samo u zakonskim aktima.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 6
Opcija 3: Zakonske izmene (Izrada Zakona o PTR i izmena pratećih podzakonskih akata) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 6
Poglavlje 4: Identifikacija i procena budućih uticaja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 7
Poglavlje 4.1: Izazovi u prikupljanju podataka.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 9
Poglavlje 5: Komunikacija i konsultacije.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 9
Poglavlje 6: Upoređivanje opcija.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 1
Poglavlje 6.1: Plan sprovođenja preporučene opcije.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 2
Poglavlje 6.2: Tabela upoređivanja sa tri opcije.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 3
Poglavlje 7: Zaključci i sledeći koraci .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 4
Poglavlje 7.1: Odredbe za praćenje i procenu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 5
Dodatak 1: Obrazac za procenu ekonomskog uticaja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 6
Dodatak 2: Obrazac za procenu društvenog uticaja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 9
Dodatak 3: Obrazac za procenu uticaja na životnu sredinu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 3
Dodatak 4: Obrazac za procenu uticaja osnovnih prava .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 5
Dodatak 5: Upoređivanje različitih praksi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 6

## Skraćenice

SOO	Stručno obrazovanje i obuka
ARS	Anketa o radnoj snazi
PAZ	Privatne agencije za zapošljavanje
AZRK	Agencija za zapošljavanje Republike Kosovo
ASK	Agencija statistika Kosova
EU	Evropska unija
GR	Garancija za mlade
M&V	Nadgledanje i ocenjivanje
MFPT	Ministarstvo finansija, rada i transfera
NEET	Ni na poslu, ni u procesu obrazovanja ili obuke
SP	Socijalna pomoć
CSO	Centar za stručno osposobljavanje
NVO	Nevladine organizacije
MOR	Međunarodna organizacija rada
OOS	Osobe sa ograničenim sposobnostima
APTR	Aktivne politike tržišta rada
BDP	Bruto domaći proizvod
IPZ	Individualni plan zapošljavanja
PTR	Politike tržišta rada
RAE	Romi, Aškalije i Egipćani
JSZ	Javne službe za zapošljavanje
KZ	Kancelarije za zapošljavanje

<b>Opšte informacije</b>	
Naziv	Koncept dokumenta za regulisanje oblasti zapošljavanja
Nadležno ministarstvo	Ministarstvo finansija, rada i transfera
Kontakt osoba	Ylber Aliu, rukovodilac Odseka za politiku zapošljavanja i stručnog osposobljavanja – Odeljenje za rad i zapošljavanje
PSO	Predviđen je kao deo operativnog cilja „5.1.1. „Priprema i izrada koncept dokumenta za regulisanje oblasti zapošljavanja “u okviru strateškog podcilja „5.1. Podsticanje održivog zapošljavanja, kroz izradu i sprovođenje politika i strateškog cilja „5. Otvaranje novih radnih mesta i ekonomski razvoj“
Strateški prioritet	Sektorska strategija „Zapošljavanje i socijalna zaštita 2018-2022 Specifični cilj: Jačanje kapaciteta javnih službi za zapošljavanje

<b>Odluka</b>	
Glavno pitanje	Praznine ili nedostaci u zakonskom okviru koji reguliše oblast usluga mera PTR; Potpuna neusaglašenost sa konvencijama i preporukama MOR-a, kao i direktivom EU-a; Nekompatibilnost pravnog okvira sa novim politikama; Kontradiktorne odredbe između različitih akata; Administrativno opterećenje za PAZ i delimično i za poslodavce koji zapošljavaju OOS.
Rezime konsultacija	Dobili smo neke komentare iz Pravne kancelarije premijera, kojima smo se obratili.
Predložena opcija	Preporučena opcija ovog Koncept dokumenta je treća opcija – Izrada novog zakona o politici tržišta rada (PTR) koji reguliše oblasti obuhvaćene sa tri aktuelna zakona na Kosovu <sup>1</sup> . Zakon o PTR može obuhvatiti oblasti koje se odnose na: (i) usluge zapošljavanja (ii) APTR, (iii) AZRK (definiše status, organizaciju, upravljanje, zadatke i sredstva za AZRK, (iv) usluge koje pruža PAZ, (v) usluge i mere za OOS, (vi) ovlašćenja nadležnog Ministarstva za rad i drugih aktera na tržištu rada, (vi) nadzor nad sprovođenjem zakona.

<sup>1</sup> Zakon br. 05/L - 077 o registraciji i pružanju usluga za nezaposlene, tražioce posla i poslodavce, Zakon 04/L-205 o Agenciji za zapošljavanje Republike Kosovo, kao i Zakon br. 03/L-019 o stručnom osposobljavanju, prekvalifikacija i zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima, kao i Zakon br. 05/L -078 o izmenama i dopunama Zakona br. 03/L-019

<b>Glavni očekivani uticaji</b>	
Budžetski uticaji	Nema uticaja.
Ekonomski uticaji	Očekuje se da će ekonomski uticaji biti pozitivni jer se očekuje da će zakonske promene poboljšati posredovanje između ponude i potražnje za radom.
Društveni uticaji	Društveni uticaji će biti pozitivni. Očekuje se da će zakonske izmene poboljšati nivo i efektivnost usluga APTR-a koji će doprineti većem i inkluzivnijem zapošljavanju.
Uticaji na osnovna prava	Očekuje se da promoviše pravo na rad koje je osnovno ljudsko pravo.
Uticaji na ž. sredinu	Veoma mali uticaj.
Međusektorski uticaji	Uticaj na socijalnu jednakost kroz inkluzivnije zapošljavanje
Administrativna opterećenja za kompanije	Očekuje se smanjenje administrativnog opterećenja za oko 11.900 evra za biznise koja nude usluge zapošljavanja.
Test MSP-a	Nije se primenilo.

<b>Sledeći koraci</b>	
Kratkoročni	Očekuje se da će Nacrt zakona o politikama tržišta rada biti izrađen i dostavljen Vladi tokom druge polovine 2023. god.
Srednjoročni	

## Uvod

**Tabela 1: Opšte informacije o Koncept dokumentu**

Naziv	Koncept dokumenta za regulisanje oblasti zapošljavanja
Nadležno ministarstvo	Ministarstvo finansija, rada i transfera
Kontakt osoba	Ylber Aliu, ORZ/ MFRT
GPRV	Program ekonomskih reformi 2022-2024, Mera reforme br.3: Povećanje zaposlenosti, smanjenje neaktivnosti, formalizacija, razvoj stručnih veština, unapređenje i proširenje javnih usluga zapošljavanja i stručnog osposobljavanja u skladu sa zahtevima tržišta rada sa posebnim akcentom na ranjive grupe: Planirane aktivnosti za 2022.god.
Strateški prioritet	Nacrt Nacionalne strategije za razvoj 2030 - Strateški cilj 5.1: Razvoj veština i proširenje službi za zapošljavanje
Radna grupa	Ylber Aliu, ORZ (Predsedavajući) Leunora Zylfijaj, ORZ (Član) Taulant Selmani, ORZ (Član) Lindita Podvorica, ORZ (Član) Petrit Reka, DBNF (Član) Arbërisha Kosumi, ORZ P (Član) Flaka Bulatovici, PO (Član) Alban Sadiku, OEIKP, (Član) Selvete Sadiku, OMFS (Član) Lule Maloku, OF (Član) Mirjeta Nagavci, ORZ (Član) Jehona Namani-Rexha, AZRK (Član) Shpetim Kalludra, AZRK (Član)
Dodatne informacije	Ovaj Koncept dokument potiče od ex -post procene zakona o AZRK-u gde se predlažu izmene važećeg zakonodavstva koje reguliše oblast pružanja usluga poslodavcima, tražiocima posla i nezaposlenima.

## Poglavlje 1: Definisane problema

### 1.1. Opšti problem

Na tržištu rada postoji stalna neusklađenost između ponude i potražnje za radom. Ljudi gube radno mesto, ima novih ulazaka ili ponovnih ulazaka tražilaca posla na tržište rada koji traže

posao, a ima i ljudi sa poslom koji traže i bolji posao. Dok odrtežene kompanije mogu bankrotirati, otvarati nove i proširiti postojeća, sve to utiče na potražnju za poslom.

Na tržištu rada postoje i prepreke koje onemogućavaju usklađivanje ili balansiranje između potražnje i ponude za radom. Informacije o aktuelnim slobodnim radnim mestima ili informacije o poslodavcima kojima je potrebna radna snaga i zaposlenima koji traže posao obično nisu potpune ili simetrične. Iz tog razloga, sami akteri na tržištu rada (poslodavci i tražioci posla) ne mogu da reše ovaj problem asimetričnih informacija. Štaviše, traženje, objavljivanje i promocija za jedno radno mesto je skupo. Pored troškova oglasa za posao, postoje dodatni troškovi i za poslodavce i za zaposlene u apliciranju i razmatranju aplikacija i intervju, što dovodi do neefikasnog posredovanja pri zapošljavanju.

Iako pretpostavljamo da je količina ponude i potražnje jednaka, izgubljena i stvorena radna mesta obično su u različitim zemljama, različitim sektorima i različitim zanimanjima. Tražioci posla mogu imati različite veštine od onih koje su potrebne, mogu da žive na različitim lokacijama i mogu zahtevati različite plate, između ostalog. Ukratko, radna snaga nije homogena i postoje neusklađenosti između ponude i potražnje koje rezultiraju kratkoročnom nezaposlenošću, a kada takve razlike potraju, to dovodi do strukturne ili dugoročne nezaposlenosti.

Međutim, u zemljama u tranziciji i zemljama u razvoju ne pretpostavlja se da su ponuda i potražnja za posao bročano jednake ili čak slične. U većini ovih zemalja ponuda radne snage je daleko veća od (formalne) potražnje za posao. Štaviše, ne samo u zemljama u tranziciji i zemljama u razvoju, već i u naprednijim i razvijenijim zemljama, određene grupe na tržištu rada pate od nezaposlenosti i neaktivnosti na tržištu rada neproporcionalno u odnosu na ostatak opšte populacije. Na veću stopu nezaposlenosti i neaktivnosti pojedinih grupa mogu uticati različiti razlozi kao što su diskriminacija na tržištu rada (zbog pola, etničke pripadnosti, starosti, itd.), nizak nivo obrazovanja i siromaštvo, ali i neuspesi politike. Na kraju, ali ne i najmanje važno, zbog potencijalno velike fluktuacije zaposlenih, tržišta i poslodavci ne pružaju obuku za veštine ili je pružaju ispod odgovarajućeg nivoa, jer ta ulaganja ili izdaci za obuku često idu u korist budućim poslodavcima bez troškova obuke (Problem besplatnih jahača)<sup>2</sup>.

Zbog navedenih problema, mehanizam tržišta rada ne može ostvariti bolje posredovanje između ponude i potražnje za posao, a samim tim i ne može postići efikasnu i pravičnu društvenu distribuciju oskudnih resursa, što dovodi do gubitka blagostanja, veće nezaposlenosti, pogrešne distribucije resursa i socijalnih problema. Za adresiranje ovih tržišnih neuspeha koji dovode do gubitka efikasnosti i pravičnosti, javne intervencije su opravdane.

---

<sup>2</sup> Drugi izvori neefikasnosti su problemi koordinacije između tražioca posla i poslodavaca, koji često proizilaze iz odluka donetih pre ulaska na tržište rada. Poslodavci ulažu u nove tehnologije, dok tražioci posla ulažu u ljudski kapital, a ove investicije su povezane komplementarnim odnosom: koristi tražilaca posla od ulaganja u ljudski kapital ili u određene veštine zavise od toga da poslodavci ulažu u tehnologiju koja zahteva ove veštine. Iz tog razloga, i koristi poslodavaca od ulaganja u novu tehnologiju zavise od postojanja kvalifikovanih tražioca posla da koriste tu tehnologiju.

Iz ovih razloga, većina zemalja je razvila (i) niz politika tržišta rada (kao što su pasivne<sup>3</sup> i aktivne politike tržišta rada)<sup>4</sup> i (ii) institucije koje ih pružaju (javne službe za zapošljavanje i privatne službe za zapošljavanje ili privatne agencije za zapošljavanje<sup>5</sup>, javne i privatne institucije za obuku, itd.) čiji je glavni zadatak da bolje uravnoteže ponudu i potražnju na tržištu rada iz perspektive efikasnosti i jednakosti<sup>6</sup>.

Glavna ekonomska funkcija dodeljena politikama tržišta rada (PTR) je usklađivanje ili balansiranje ponude i potražnje za posao. Takve politike direktno doprinose posredovanju (npr. usluge koje pružaju javne i privatne službe za zapošljavanje koje se odnose na pomoć nezaposlenima u traženju posla, registraciju slobodnih radnih mesta, profilisanje, pružanje informacija tržištu rada), u povećanju ponude posla (npr. obuka i prekvalifikacija), u smanjenju ponude radne snage, u stvaranju tražnje za poslom (npr. javni radovi, stvaranje preduzeća i samozapošljavanje) ili u promeni strukture potražnje (npr. subvencije za zapošljavanje) u korist grupa u nepovoljnom položaju.

Dok pasivne i aktivne politike tržišta rada, kao i usluge posredovanja na tržištu rada iz javnog sektora (Javna agencija za ili AZRK) utvrđuju se zakonskim aktima, rad privatnih agencija za zapošljavanje i pružanje nekih od usluge su takođe regulisane zakonskim aktima kako bi se obezbedila primena osnovnih radnih prava za one koji koriste takve usluge.

Službe za zapošljavanje takođe igraju ključnu ulogu na Kosovu. One se pružaju od AZRK koja posluje u okviru MFRT-a, kao i privatne agencije za zapošljavanje (u daljem tekstu PAZ). Dok se izrada politike tržišta rada utvrđuje u okviru nadležnog ministarstva za rad, uloga AZRK je da sprovodi ove politike kroz (i) pružanje usluga zapošljavanja kao što je pružanje tačnih informacija o tržištu rada; zapošljavanje, pružanje pomoći u smislu traženje posla, vođenje u karijeri i druge usluge za zapošljavanje; i (ii) upravljanje širokim spektrom aktivnih programa tržišta rada

---

<sup>3</sup> „Pasivne“ politike se odnose na obezbeđivanje zamenskog prihoda tokom perioda nezaposlenosti ili traženja posla. Tipični pasivni programi su osiguranje za slučaj nezaposlenosti, pomoć nezaposlene i prevremeno penzionisanje.

<sup>4</sup> „Aktivne“ politike se odnose na mere integracije na tržište rada za tražioce posla, najčešće nezaposlene, ali i zaposlene koji traže bolji posao kroz aktivne mere tržišta rada. Tipične aktivne mere, s druge strane, su stručno osposobljavanje, obuka na radnom mestu, otvaranje novih radnih mesta u vidu programa javnih radova, programi otvaranja preduzeća i subvencije za zapošljavanje.

<sup>5</sup> Ovakve nesavršenosti na tržištu rada stvaraju poslovnu priliku koju koriste mnoge privatne agencije za zapošljavanje koje intervenišu da poboljšaju funkcionisanje tržišta rada, ali i da imaju koristi od ove usluge.

<sup>6</sup> Aktivne politike tržišta rada (APTR) podržavaju otvaranje novih radnih mesta na dva osnovna načina: direktno kroz mere za otvaranje novih radnih mesta (npr. javni radovi i otvaranje preduzeća, kao i subvencije za zapošljavanje); i indirektno poboljšanjem zapošljivosti lica koja traže posao kroz obuku i obezbeđivanjem efikasne razmene poslova koja obezbeđuje bolje informacije o tržištu rada i bolje posredovanje u zapošljavanju. APTRi takođe doprinose pravičnosti. Direktni zadatak APTR –a je da obezbedi učešće specifičnih grupa i osoba u nepovoljnom položaju. APTR bi trebalo da pokuša da promoviše napredak onih pojedinaca koji inače ne bi bili zaposleni. To znači prevazilaženje nepovoljnih uslova i potencijalne diskriminacije manje kvalifikovanih grupa, žena, etničkih grupa i osoba sa invaliditetom. APTR bi takođe trebalo da se pozabave izazovima uključivanja na tržište rada sa kojima se mladi suočavaju.



(APTR), kao što su subvencije za zapošljavanje, stručna obuka, javni radovi, itd. PAZ su, s druge strane, takođe važni akteri u sistemu posredovanja pri zapošljavanju, koji doprinose poboljšanju efektivnosti tržišta rada kroz obezbeđivanje slobodnih radnih mesta, usluge posredovanja pri zapošljavanju i zapošljavanju, za pronalaženje talenata i privremeno zapošljavanje. Uredba Vlade br.20/2015 o pravima, odgovornostima, delokrugu, praćenju rada i izveštajima nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja definiše nejavne pružaoce usluga zapošljavanja kao svako preduzeće ili nevladinu organizaciju, koja nudi bilo koji od pet kategorije službi za zapošljavanje nezavisno od javnih organa, sa ciljem posredovanja u zapošljavanju između tražilaca posla i poslodavaca<sup>7</sup>. Tokom poslednje decenije, PAZ se kontinuirano razvijale na Kosovu, nudeći različite usluge zapošljavanja tražiocima posla i poslodavcima. <sup>8</sup> Takođe postoji segment tržišta za mnoge druge zemlje u regionu i EU između javnih službi za zapošljavanje (JSZ) i privatnih službi za zapošljavanje. Dok JSZ fokusiraju svoje napore na niskokvalifikovane klijente, PAZ se više fokusiraju na kvalifikovane ili specijalizovane trađioce posla I menadžere. <sup>9</sup>

## 1.2. Specifični problemi

### 1.2.1. Përshkrimi i kuadrit ligjor ekzistues

---

<sup>7</sup> Usluge posredovanja pri zapošljavanju uključuju ove usluge: **Kategorija (A)** – usluge koje se odnose na traženje posla, kao što je pružanje informacija, koje imaju za cilj posredovanje između konkretnih pružalaca posla i aplikanata za radno mesto; **Kategorija (B)** – usluge posredovanja pri zapošljavanju između ponuda za posao i aplikacija za radno mesto, gde nejavni pružaoци usluga zapošljavanja nisu strane u radnom odnosu; **Kategorija (C)** – usluge zapošljavanja, koje obuhvataju pružanje savetodavnih usluga poslodavcima i aplikantima za radno mesto, gde nejavni pružaoци usluga zapošljavanja nisu strane u radnom odnosu, kao što su: utvrđivanje kvalifikacija, preduslova i drugih karakteristika osoblja, koje su neophodne; da obavljaju planirane poslove, konsultujući različite izvore i metode za pronalaženje kandidata za određena radna mesta, proveravaju kandidate različitim metodama u odnosu na tražene kvalifikacije itd.; **Kategorija (D)** – usluge koje se sastoje od zapošljavanja radnika, kako bi bili dostupni trećim licima, koja mogu biti fizička ili pravna lica (u daljem tekstu će se nazivati „kompanija korisnika“), koja definišu zadatke i prate realizaciju; **Kategorija (E)** – usluge u vezi sa posredovanjem lica koja rade u inostranstvu;

<sup>8</sup> Umesto da pokušavaju da nadgledaju PAZ, različite zemlje su uspostavile javne službe za zapošljavanje (JSZ) da obezbede kvalitetnu pomoć pri zapošljavanju uz nultu cenu za osobe koje traže posao. Ove besplatne usluge koje pružaju JSZ stvorile su tržište samo za JAZ koje daju značajnu dodatnu vrednost i na taj način se efikasno takmiče sa JSZ.

<sup>9</sup> ETF, ILO i CEDEFOP smatraju da u mnogim zemljama rastuće industrije (tehnološki intenzivni sektori orijentisani ka stručnjacima, kao što su ključni menadžeri, specijalisti, visoki tehničari dobijaju pomoć od AZRK -a, dok se tradicionalnom trgovinom i zanatima, javnim preduzećima kojima je potrebno restrukturiranje uglavnom pomaže preko JSZ (ETF, ILO i CEDEFOP:2015).

Radna grupa za izradu Koncept dokumenta za uređenje pravnog okvira u oblasti zapošljavanja, analizirala je oblast zapošljavanja sa aspekta zakonskog okvira, ali i praktične probleme tokom sprovođenja zakonskog okvira. Prilikom identifikacije problema analiziran je važeći pravni okvir i održani su sastanci sa javnim službenicima koji rade u institucijama za zapošljavanje. U ovom kontekstu, analiziran je pravni okvir koji pokriva oblast zapošljavanja u Republici Kosovo, uključujući:

- Ustav Republike Kosovo, koji definiše osnovne principe u oblasti zapošljavanja;
- Zakon br. 05/L - 077 za registraciju i pružanje usluga za nezaposlene, posaotražioce i poslodavce;
- Zakon 04/L-205 o Agenciji za zapošljavanje Republike Kosovo;
- Zakon br. 03/L-019 o obuci, profesionalnoj prekvalifikaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom kao i Zakon br. 05/1 -078 za izmenu i dopunu zakona br. 03/1-019 o profesionalnom osposobljavanju, prekvalifikovanju i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima;

- Takođe, analizirani su i sledeći podzakonski akti uzeti na analizu :
  - Uredba br. 01/2018 o aktivnim merama tržišta rada;
  - Uredba br. 02/2018 za rad Savetodavnog odbora AZRK;
  - Administrativno uputstvo br. 03/ 2015 o uslovima i kriterijumima za registraciju i licenciranje nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja;
  - Uredba Vlade br. 20/2015 o pravima, odgovornostima, delokrugu, praćenju rada i izveštajima nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja;
  - Uredba (VRK) br. 16/2018 o carinskim i poreskim olakšicama za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom i za osobe sa invaliditetom koje obavljaju samostalnu delatnost;
  - Administrativno uputstvo br. 03/2018 o načinu, postupku i uslovima mesečne isplate za poslodavce koji ne zapošljavaju osobe sa ograničenim sposobnostima;
  - Administrativno uputstvo br. 04/2018 o delokrugu, nadležnostima, sastavu i mandatu mediko-socijalne komisije za ocenu preostalog kapaciteta za rad osoba sa ograničenim sposobnostima;
  - Administrativno uputstvo (MRSZ) br. 04/2014 za postupke institucionalne podrške za obuku, prekvalifikaciju i odgovarajuću stručnu pripremu za osobe sa ograničenim sposobnostima;
  - Administrativno uputstvo br. 03/2010 za postupak podnošenja zahteva za priznavanje prava na obuku, prekvalifikaciju i zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima;
  - Administrativno uputstvo br. 00/2010 o određivanju poslova i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima u skladu sa njihovim radnim sposobnostima;
  - Administrativno uputstvo br. 09/2012 o načinu i pravilima vođenja evidencije o zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima.

**Tabela 2: Relevantni zakoni i podzakonski akti**

Zakon ili podzakonski akti	Povezanost sa aktom u službenom listu	Državna institucija odgovorna za sprovođenje	Uloga i dužnosti Institucije
----------------------------	---------------------------------------	--	------------------------------



Uredba Vlade br. 20/2015 o pravima, odgovornostima, delokrugu, praćenju rada i izveštajima nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja		AZRK	Prihvatanje izveštaja od nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja; Praćenje nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja.  Za kategoriju D usluga
Uredba (VRK) br. 16/2018 o carinskim i poreskim olakšicama za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa ograničenim sposobnostima za osobe sa ograničenim sposobnostima koje su samostalne delatnosti		PAK Carina	Pružanje nekih carinskih i poreskih olakšica poslodavcima u skladu sa zakonima na snazi.
Administrativno uputstvo br. 03/2018 o načinu, postupku i uslovima mesečne isplate za poslodavce koji ne zapošljavaju osobe sa ograničenim sposobnostima		MFRT	Registracija i prijavljivanje uplata poslodavaca koji ne zapošljavaju najmanje jednu osobu sa ograničenim sposobnostima na svakih pedeset (50) zaposlenih.
Administrativno uputstvo br. 04/2018 o delokrugu, nadležnostima, sastavu i mandatu medicinsko-socijalne komisije za procenu preostale sposobnosti za rad osoba sa ograničenim sposobnostima		Medicinsko-socijalna komisija	Procena i ponovna procena preostale sposobnosti za rad osoba sa ograničenim sposobnostima.
Administrativno uputstvo (MRSZ) br. 04/2014 o procedurama institucionalne podrške za osposobljavanje, prekvalifikaciju i profesionalnu pripremu za osobe sa ograničenim sposobnostima		AZRK/CSO/MFR T	Ugovaranje pružanja obuke za osobe sa ograničenim sposobnostima od drugih pružalaca obuke i pratećih usluga (kao što je prevoz) u onim profilima koje ne razvija CSO.
Administrativno uputstvo br. 03/2010 o postupku podnošenja zahteva za		MFRT	Izrada politika zapošljavanja i stručnog usavršavanja i nadzor nad njihovim sprovođenjem;

priznavanje prava na obuku, prekvalifikaciju i zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima		AZRK/CSO  AZRK/KZ	Pružanje obuka; Registracija, savetovanje i orijentacija tražilaca posla sa ograničenim sposobnostima u vezi sa odgovarajućim strukama.
Administrativno uputstvo br. 00/2010 o određivanju radnih mesta i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima u skladu sa njihovim radnim sposobnostima		AZRK/KZ  Javne institucije	Posredovanje pri zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima; Prilagodljivost radnog mesta opremanjem prostora radnog mesta tehničko-tehnološkom opremom, za stvaranje bezbednog i zdravog okruženja za osobe sa ograničenim sposobnostima
Administrativno uputstvo br. 09/2012 o načinu i pravilima vođenja evidencije o zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima		AZRK/KZ	Vođenje evidencije o zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima (prijava, posredovanje i zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima kod poslodavaca); Pružanje usluga zapošljavanja osoba sa ograničenim sposobnostima

### 1.2.2. Koherentnost zakona i politike

Ovaj odeljak ispituje koherentnost pravnih akata unutar sektora, kao i koherentnost pravnih akata sa relevantnim politikama.

#### *Pravna koherentnost*

Ex-post procena Zakona o AZRK-u (Zakon br. 04 / L-25) je utvrdila da Zakon o APRK-u u mnogim delovima nije u skladu sa okvirnim zakonom o organizaciji i funkcionisanju državne uprave i nezavisnih agencija (Zakon br. 04/L-205) koji je doneo nova pravila za organizovanje i nadzor državne uprave i nezavisnih agencija. Na osnovu ove procene, status AZRK, struktura zakona o AZRK, određeni pojmovi kao što je generalni direktor AZRK i interakcija između Agencije i nadležnog ministarstva za rad su bili neusaglašeni. sa odredbama novog zakona za državnu upravu i preporučio da se Zakon o AZRK uskladi sa odredbama okvirnog zakona o organizaciji i funkcionisanju državne uprave i nezavisnih agencija (Zakon br. 04/L-205)<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Konkretnije, preporučeno je: (i) Ponovo utvrditi status ARK i uskladiti ga prema kategorijama i odredbama novog zakona o državnoj upravi; (ii) Poboľšati strukturu važećeg Zakona o AZRK kao i člana 1 Zakona koji utvrđuje svrhu zakona i uskladiti ga sa članom 48 Zakona br. 04 / L-205, (iii) Ukloniti pojmove kao što je generalni direktor (član 9) i uskladiti sa novim zakonom o državnoj upravi. Štaviše, član 10, stav 1.4 i član 14 Zakona o AZRK, koji utvrđuje interakciju između Agencije i MRSZ, treba da budu usklađeni sa članovima 29, 30 i 31 novog Zakona o državnoj upravi, koji utvrđuje nadzor nad agencijama, sistem upravljanja radom, kao i posebne instrumente nadzora i upravljanja izvršnim agencijama.

Dalje, procena je identifikovala neke neusaglašenosti između Zakona o AZRK i Zakona o registraciji i pružanju usluga za nezaposlene, tražioce posla i poslodavce (Zakon br. 05/L- 077). Jedna vrsta neusaglašenosti odnosi se na korisnike usluga (član 2. stav 2. Zakona o AZRK). Ovaj član nije u skladu sa kategorijama utvrđenim Zakonom br. 05/L-077, koji obuhvata kategorije stranih lica ili lica bez državljanstva/nerezidenta (ako imaju dozvolu za privremeni ili stalni boravak u Republici Kosovo) i sa članom 9. Zakona br. 05 / L-077 koji ima odredbe za studente. Štaviše, neke od opštih definicija (član 3. Zakona o AZRK) nisu u skladu sa definicijama Zakona br. 05 / L-077. Takođe, dva zakonska teksta nisu usaglašena i strukturirana u delovima koji se bave pružanjem usluga zapošljavanja. Konkretno, član 4. stav 4. Zakona o registraciji predviđa da su sve usluge za registrovane klijente (nezaposlene, tražioce posla i poslodavce) besplatne, dok član 18. stav 5. Zakona o AZRK kaže da su usluge besplatne samo za „ugrožene grupe stanovništva “. Slično tome, opisi mera koje su navedene kao deo APTR-a nisu isti između ova dva zakonska akta (član 12. Zakona o registraciji i član 7. stav 1.6. Zakona o AZRK).

Štaviše, tokom usaglašavanja Zakona o AZRK prema Zakonu o registraciji i pružanju usluga za nezaposlene, tražioce posla i poslodavce (Zakon br. 05/L - 077) naglašeno je da neke zakonske odredbe iz Zakona o ARPK treba biti uklonjene da nisu u vezi sa AZRK-om već sa nadležnim Ministarstvom za rad ili nejavnim pružaocima usluga zapošljavanja. Na primer, član 15 Zakona o AZRK-u uključuje odredbu i ovlašćuje Ministarstvo rada da licencira nejavne pružaoce usluga zapošljavanja i pruža pravni osnov za rad PAZ-a. Ukoliko se Zakon o AZRK usaglasi u celini izolovano, ove odredbe koje definišu neke od funkcija nadležnog ministarstva za rad i odredbe koje regulišu rad PAZ-a treba da budu uklonjene i one će prestati da postoje ako se istovremeno ne ažuriraju istovremeno u drugim srodnim zakonima, kao npr Zakon br. 05/L - 077 o registraciji i pružanju usluga za nezaposlene, tražioce posla i poslodavce. Dakle, revidiranje jednog zakona imaju posledice u drugim zakonima u okviru sektora. Iz tog razloga, u ovom Koncept dokumentu je primenjen sveobuhvatni pristup.

Na kraju, ali ne imanje važno, tokom procene, uočene su nedoslednosti u Zakonu br. 03/L-019 o osposobljavanju, stručnoj prekvalifikaciji i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima<sup>11</sup>. Ova neslaganja su detaljno istaknuta u Dodatku 5 ovog izveštaja.

Što se tiče podzakonskih akata, Uredba br. 01/2018 o aktivnim merama tržišta rada je u suprotnosti sa Zakonom o radu (Zakon br. 03/L-212) u pogledu šeme za pripravnike ili radne prakse. U članu 16. stav 4. Zakona o radu navodi se da praktični rad pripravnika sa postuniverzitetskim, univerzitetskim I visokim obrazovanjem, može trajati najviše jednu (1) godinu, dok praktični rad pripravnika sa srednjom stručnom spremom može trajati najviše šest

---

<sup>11</sup> Na primer, naslov člana govori o „ocenjivanju veština“, dok podstavovi govore o „smanjenju radnih veština“. Dok Zakon br. 05/L -078 o izmenama i dopunama Zakona br. 03/L-019 koristi izraz „Procena preostale sposobnosti za rad“.

meseci). Dok član 21. stav 3. Uredbe o aktivnim merama tržišta rada navodi da trajanje mere (za radnu praksu) može biti od 6 do 12 meseci sa mogućnošću nastavka još godinu dana.<sup>12</sup>.

Dalje, Administrativno uputstvo (U.A.) br. 03/2015 o uslovima i kriterijumima za registraciju i licenciranje nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja nije u potpunosti usklađen sa Zakonom br. 04/L-202 o sistemu dozvola i licenci koji pruža opšti okvir za sistem dozvola na Kosovu. Kategorizacija pružalaca prema stepenu rizika i primena uslova registracije za pružaoce usluga niskog rizika (za usluge kategorije A, B i C), dok se razmatra zahtev za licenciranje za pružaoce usluga većeg rizika (za usluge kategorije D i E) smatra se dobra praksa primene odredbi i opšteg koncepta Zakona o dozvolama i licencama. Međutim, jedna od odredbi AU koja nije usklađena sa okvirnim zakonom za sistem dozvola i licenci je upotreba termina "licenca" koji potiče iz Zakona br. 04/L-205 o AZRK i odnosi se na pravna lica koja pružaju usluge kategorije "D"<sup>13</sup> i "E"<sup>14</sup>. S druge strane, član 5. Zakona br. 04/L-202 o dozvolama definiše vrste dozvola gde se pojam licenca koristi samo za profesionalne licence i to za fizička lica, dok se dozvoljavanje ili dozvole primenjuju na pravna lica. Štaviše, u Zakonu br. 04/L-202 o dozvolama, ne postoji pojam važenja dozvole ili licence. Kao takvo, smatra se kako akt koji se vrši jednom i u slučaju da subjekt ne ispunjava uslove primenjuje se član 26. Zakona kojim se uređuju uslovi za suspenziju i oduzimanje dozvole. Dok AU br. 03/2015, konkretno članom 8. Uputstva propisano je da važenje dozvole koja se prvi put izdaje bude godinu dana, dok produženje dozvole da bude tri (3) godine.

Međutim, ako je Zakon 04/L-205 o Agenciji za zapošljavanje Republike Kosovo usklađen izolovano sa okvirnim Zakonom o organizaciji i funkcionisanju državne uprave i nezavisnih agencija (Zakon br. 04/L-205), zakonski osnova za ove podzakonske akte će prestati da postoji osim ako se ne prenese ili ažurira na druge zakone sektora.

Pored toga, trebalo bi da dođe do bolje usaglašenosti Uredbe br. 01/2018 o aktivnim merama tržišta rada sa Uredbom MF – br. 04/2017 o kriterijumima, standardima i procedurama javnog finansiranja NVO-a kada je u pitanju uključivanje NVO u sprovođenje određenih aktivnih mera tržišta rada kao poslodavca. Zbog prirode APTR-a (tj. rad sa mnogim poslodavcima sa malim iznosima transakcija namenjenih za podršku određenim grupama nezaposlenih itd.) finansiranje NVO-a od strane AZRK-a zasprovođenje APTR-a može biti izuzeto od sprovođenja Uredbe MF - br. 04/2017 (o kriterijumima, standardima i procedurama javnog finansiranja NVO-a).

---

<sup>12</sup> Štaviše, Uredba o APTR treba ažurirati u svetlu glavnih nalaza procene koju je sproveo GIZ kako bi se revidirali modaliteti planiranja, postavljanja i sprovođenja aktivnih mera tržišta rada kako bi se povećala njihova delotvornost. Za više pogledajte izveštaj GIZ-a: Aktivne mere tržišta rada: Da li su delotvorna sredstva za adresiranje kosovskih izazova vezanih za veštine i zapošljavanje? (2019).

<sup>13</sup> Usluge koje se sastoje od zapošljavanja radnika, sa ciljem da ih učine dostupnim trećim licima, koja mogu biti fizička ili pravna lica (u daljem tekstu će se nazivati „kompanija korisnika“), koja utvrđuju zadatke i nadgledaju sprovođenje.

<sup>14</sup> Usluge u vezi sa posredovanjem ljudi koji rade u inostranstvu.

Na kraju, primećeno je da ne postoji usaglašenost u okviru administrativnih uputstava Zakona br. 03/L-019 o obuci, stručnoj prekvalifikaciji i zapošljavanju OOS, tačnije unutar U.A. (MRSZ) br. 04/2014<sup>15</sup>, AU br. 03/2010<sup>16</sup>, AU br. 00/2010<sup>17</sup> i AU br. 09/2012<sup>18</sup> gde je uočeno mnogo ponavljanja i zastarelih ili nejasnih odredbi u ovim podzakonskim aktima.

### *Usklađenost sa programom Garantne šeme za mlade*

S obzirom da prema poslednjem izdanju Ankete o radnoj snazi (ARS) na Kosovu ima oko 100.000 mladih od 15-24 godine i 90.000 mladih od 25-29 godina koji pripadaju kategoriji NEET (mladi koji se ne školuju, zapošljavanje i obuka) i visoke troškove nezaposlenosti i neaktivnosti mladih koji mogu imati dugoročne posledice kako po mlade tako i po društvo u celini, MFRT je pripremio plan za pokretanje programa Garancije za mlade (GM) sličan praksi EU-a. GM je politička obaveza koju su preuzele sve države članice EU-a da osiguraju pravo svake mlade osobe mlađe od 25 godina (starosna granica je podignuta na 29 godina 2020.god.)<sup>19</sup> za kvalitetno zapošljavanje, kontinuirano obrazovanje i/ili program pripravnštva ili stažiranja u roku od četiri meseca od napuštanja formalnog obrazovanja ili nezaposlenosti. Dakle, koncept GM podrazumeva pravo na rad, obuku ili obrazovanje za definisanu grupu mladih i obavezu državnih organa da pružaju usluge i/ili sprovode programe koji imaju za cilj reintegraciju NEET pojedinaca na tržište rada u određenom vremenskom periodu<sup>20</sup>.

U cilju pokretanja programa GM prema praksi EU, planom GM su predviđene izmene u zakonskom okviru, tačnije izmene u :

- Definisaniu terminologije za mlade kako bi se omogućilo ciljanje mladih ljudi od 15-29 godina sa GM;
- Zakon o zaštiti ličnih podataka da omogući razmenu podataka između institucija za sprovođenje GM, iz razloga praćenja ulazaka i izlazaka iz šeme GM;
- Definisane pojmove kao što su nezaposleni, tražitelji posla, kao i promena uslova za registraciju u AZRK da bi se omogućila fleksibilnost u procesu registracije, uključujući mogućnost onlajn predregistracije kako bi se omogućila registracija neaktivnih mladih u AZRK;

---

<sup>15</sup> Za procedure institucionalne podrške za osposobljavanje, prekvalifikaciju i stručnu pripremu za osobe sa ograničenim sposobnostima.

<sup>16</sup> Za procedure podnošenja zahteva za priznavanje prava na osposobljavanje, prekvalifikaciju i zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima.

<sup>17</sup> Za određivanje radnih mesta i zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima u skladu sa njihovim radnim sposobnostima.

<sup>18</sup> Za način i pravila vođenja evidencije o zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima.

<sup>19</sup> Takođe, pod uticajem uticaja pandemije COVID -19 na mlade, Savet je podigao starosnu granicu usvajanjem nove preporuke 30. oktobra 2020. godine, koja je zamenila prethodnu preporuku iz 2013. godine.

<sup>20</sup> Glavni model GM u zemljama EU-a prati put mladih ljudi od NEET do zaposlenja ili integracije na tržište rada.



- Definisane relevantnih prava mladih u okviru programa GM, uključujući proces registracije, organizaciju usluga, mere i praćenje programa itd. što ne bi bilo moguće bez zakonskih izmena.

### *Koherentnost sa reformom socijalne pomoći (SP)*

Reforma socijalne pomoći, utvrđena Koncept dokumentom za šemu socijalne pomoći (SP), predviđa revidiranje zakona i uklanjanje kategorija socijalne pomoći, revidiranje postupka odabira/ciljanja korisnika putem novog testa siromaštva, revidiranje skala ekvivalencije za obračun mesečnog iznosa SP na osnovu veličine i demografske strukture porodice (broj odraslih i broj dece), odnosno korišćenje optimalnih skala ekvivalencije i dečijeg dodatka od 10 evra/mesec za svako dete mlađe od 18 godina.

Međutim, jedan od stubova reforme SP odnosi se na aktiviranje korisnika SP na tržištu rada ili efektivno povezivanje SP sa službama za zapošljavanje. U cilju aktiviranja korisnika SP na tržištu rada i njihovog postepenog napuštanja SP i njihove integracije u tržište rada, prema Koncept dokumentu, predviđene su neke izmene „samo“ u novom zakonu o SP. Koncept dokumenta, pre svega, predviđena da u novom zakonu o SP sve radno sposobne osobe od 18 do 64 godine budu prinuđene da se prijave u Kancelarijama za zapošljavanje. Drugo, novi zakon, prema Koncept dokumentu, predviđa uklanjanje prepreka za zapošljavanje ili učešće u različitim APTR, uključujući i stručnu obuku, budući da se od korisnika SP-a koji učestvuju u APTR ili drugim programima zapošljavanja očekuje da nastave da primaju beneficije SP-a za određeni period u zavisnosti od nivoa plata i programa u koji su uključeni. Treće, novi zakon predviđa strože sankcije protiv korisnika SP koji odbijaju da učestvuju u APTR ili uslugama zapošljavanja koje pružaju Kancelarije za zapošljavanje AZRK-a, centralne i lokalne institucije ili drugi ugovorni pružaoci usluga zapošljavanja (npr. NVO, socijalna preduzeća, privatni pružaoci usluga itd.

Poslednja izmena predviđena u vezi sa aktivacijom<sup>21</sup> zahteva usaglašavanje važećeg zakonodavstva o PTR. Da bi se izbegli nesporazumi oko odbijanja ponude usluga i mera zapošljavanja za korisnike SP i da bi se regulisala prava i obaveze korisnika SP, mnoge zemlje su u zakonske akte za individualne planove zapošljavanja (IPZ) uvrstile detaljne odredbe i definisale slučajeve i uslove kada korisnik SP može prekršiti IPZ koji se onda može koristiti za sankcionisanje korisnika SP. Dalje, postojeći pravni okvir, konkretno Zakon br. 04/L-205 o AZRK relativno podvlači potencijalnu ulogu PAZ u pružanju usluga zapošljavanja i sprovođenju mera za aktiviranje bilo koje posebne grupe uključujući i one koji su deo SP, dok je više pažnje posvećeno ugovaranju usluga obuke od pružaoca obuke.//////////

### 1.2.3. Usklađivanje sa konvencijama MOR –a kao i direktivama EU

<sup>21</sup> Znači strožije sankcije protiv korisnika SP koji odbijaju da učestvuju u APTR-u ili uslugama zapošljavanja koje pružaju AZPRK Kancelarije za zapošljavanje, centralne i lokalne institucije ili drugi ugovorni pružaoci usluga zapošljavanja.

U oblasti PTR-a, Međunarodna organizacija rada (MOR) usvojila je četiri konvencije i četiri prateće preporuke. Konvencija br. 88 o službi za zapošljavanje 1948. godine, Konvencija br. 142 o razvoju ljudskih resursa 1975 godine, Konvencija br. 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa omeđenim sposobnostima, kao i Konvencija br. 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje iz 1997. Za svaku konvenciju MOR je odobrila prateće preporuke koje su odobrene u različitim godinama nakon usvajanja konvencija. U nastavku su sve konvencije opisane odvojeno kako bi se razjasnile oblasti na koje utiču i koje regulišu, dok ovaj konceptni dokument smatra važnim istaći konvencije kako bi opcije koje proizilaze iz koncept papira uvek uzele u obzir ove međunarodne konvencije. prilagođavajući se lokalnom kontekstu.

#### *Konvencije i preporuke MOR-a o uslugama zapošljavanja i stručnog usavršavanja*

U tu svrhu, MOR je odobrila Konvenciju br. 88 o službama za zapošljavanje 1948 godine i Konvenciju br. 142 o razvoju ljudskih resursa 1975 godine kao i preporuke za praćenje (br. 83 o službama za zapošljavanje, odobreno 1948 god. i br. 195 o razvoju ljudskih resursa, odobreno 2004 god).

Sa Konvencijom br. 88 o službi za zapošljavanje zahteva se od članova da uspostave i održavaju besplatnu javnu službu za zapošljavanje koja se sastoji od mreže lokalnih kancelarija dovoljnog broja da opslužuju bilo koju geografsku oblast zemlje i na pogodnoj lokaciji za poslodavce i radnike (članovi 1-3 Konvencije). Dalje, Konvencija zahteva uključivanje predstavnika poslodavaca i radnika preko savetodavnih odbora u organizaciji i funkcionisanju službe za zapošljavanje (član 4); navodi usluge koje se moraju pružiti i posebnu pažnju posvećuje olakšavanju mobilnosti po zanimanjima i prebivalištima, kao i analizama tržišta rada (član 5); zahteva da se preduzmu neophodne radnje kako bi se na adekvatan način zadovoljile potrebe posebnih kategorija tražilaca posla, kao što su osobe sa ograničenim sposobnostima i posebni aranžmani za maloletnike u okviru službi za zapošljavanje i stručno usmeravanje (član 7 i 8); kao i osoblje javnih službi za zapošljavanje, bilo iz javne ili državne službe (član 9). Pored toga, Konvencija zahteva od članica da preduzmu sve moguće mere da podstaknu puno korišćenje javnih službi i objekata za zapošljavanje od strane poslodavaca i lica koja traže posao na „dobrovoljnoj osnovi“ (član 10). Konačno, Konvencija reguliše postupke za ratifikaciju i otkazivanje Konvencije (članovi 13-21).

S druge strane, Konvencija MOR-a br. 142 o razvoju ljudskih resursa, zahteva od članova da razviju i usvoje politike i programe stručne/karijerne orijentacije i stručnog osposobljavanja, usko povezane sa zapošljavanjem, posebno kroz javne službe za zapošljavanje, i neke principe o tome kako treba da se razvijaju i primenjuju ove politike (član 1-4)<sup>22</sup> u saradnji sa organizacijama poslodavaca i radnika (član 5) kao i postupcima za ratifikaciju i otkazivanje Konvencije (članovi

---

<sup>22</sup> Uzimajući u obzir (a) potrebe, mogućnosti i prirodu problema zapošljavanja, lokalne, regionalne i nacionalne potrebe, kao i (b) fazu i nivo ekonomskog, društvenog i kulturnog razvoja.

6-12). Član 3 navodi da su informacije o tržištu rada i usluge orijentacije karijere dostupne svima, uključujući decu, omladinu i odrasle, kao i OOS.

Prateća preporuka br. 83 o službama za zapošljavanje preporučuje da se organizacija JSZ sastoji od centralog sedišta, lokalnih kancelarija i, kada je potrebno, regionalnih kancelarija, i navodi neke odgovornosti različitih jedinica (Poglavlje 1); informacije i analize tržišta rada koje se mora prikupiti i izvršiti JSZ (poglavlje 2); slučajevi u kojima posredovanje ne bi trebalo da se obavlja, kao što su slučajevi u kojima postoji diskriminacija ili su uslovi rada ispod standarda definisanih zakonom ili preovlađujućom praksom; (Poglavlje 4), navodi radnje koje se moraju preduzeti radi posredovanja u mobilnosti lica koja traže posao (Poglavlje 5), saradnje sa drugim javnim i privatnim organima, promocije usluga koje se nude kao i obaveze prijave u službi za zapošljavanje lica koja traže posao. koji apliciraju za naknadu za nezaposlene, socijalnu pomoć ili za obavljanje stručne obuke (poglavlje 6), međunarodna saradnja između javnih službi za zapošljavanje (poglavlje 7).

Dok je Prateća preporuka br. 195 o razvoju ljudskih resursa, odobren 2004. godine, naglašava nekoliko ciljeva politike razvoja ljudskih resursa, obrazovanja, obuke i celoživotnog učenja (Poglavlje 1); neki principi o tome kako politike razvoja ljudskih resursa treba da se razvijaju i primenjuju, uključujući razvoj nacionalnog okvira kvalifikacija za promovisanje razvoja, sprovođenja i finansiranja transparentnog mehanizma za procenu, sertifikaciju i priznavanje veština, uključujući učenje i prethodno iskustvo (poglavlje 2, 6 i 7); razvoj kompetencija kroz formalno i neformalno obrazovanje i obuku uključujući učenje na radnom mestu ili obuku na radnom mestu za sve grupe (Poglavlje 4); članovi prepoznaju potrebu da javni sektor preuzme primarnu odgovornost za obuku nezaposlenih, onih koji žele da uđu ili ponovo uđu na tržište rada i ljudi sa posebnim potrebama (Poglavlje 5); pružanje usluga karijernog vođenja i obuke (poglavlje 8); Sprovođenje analize politike razvoja ljudskih resursa, obrazovanja, obuke i celoživotnog učenja (poglavlje 9); Međunarodna i tehnička saradnja u razvoju ljudskih resursa (Poglavlje 10).

U odnosu na ove konvencije i preporuke, na snazi su dva zakona i dva podzakonska akta. Zakon br. 05/L - 077 o registraciji i pružanju usluga za nezaposlene, tražioce posla i poslodavce kao i Zakon br. 04/L-205 o Agenciji za zapošljavanje Republike Kosovo. Dok su od podzakonskih akata Uredba br. 01/2018 o aktivnim merama tržišta rada kao i Uredba br. 02/2018 o radu Savetodavnog odbora AZRK.

Odredbe ovih akata nisu u suprotnosti sa odredbama konvencija MOR-a i pratećih preporuka osim člana 18. stav 5. Zakona o AZRK koji kaže da su usluge besplatne samo za „ugrožene grupe stanovništva “. Međutim, postoje neke odredbe u konvencijama i preporukama koje nisu obuhvaćene ili nisu obuhvaćene postojećim zakonodavstvom na Kosovu: i to se mora uzeti u obzir tokom procesa formulisanja novog zakonodavstva .

## *Konvencije i preporuke MOR-a za obuku i zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima (OOS)*

S obzirom na potrebu da se obezbede jednake mogućnosti i tretman za sve grupe, kao i za sve kategorije OOS u zapošljavanju i integraciji u društvo, Konvencija br. 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima usvojena je 1983. god, Konvencija br. 159 predviđa da svaki član formuliše, sprovodi i periodično revidira nacionalnu politiku za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OOs (član 2); kao i mere stručne rehabilitacije su dostupne za sve kategorije OOS i promovisanje mogućnosti zapošljavanja OOSI na otvorenom tržištu rada (član 3). Dalje, član 4. Konvencije zahteva poštovanje jednakih mogućnosti i tretmana osoba sa ograničenim sposobnostima i naglašava da se posebne pozitivne mere za osobe sa ograničenim sposobnostima ne smatraju diskriminatornim prema drugim radnicima. Član 5. Konvencije zahteva učesće reprezentativnih organizacija OOS I tokom kreiranja i sprovođenja politika, a članovi 7. i 8. pružanje usluga i mera OOS uključujući ruralna i udaljena područja. Dok član 9. Konvencije predviđa obezbeđivanje stručnih savetnika za pružanje usluga i obuke. Konačno, Konvencija reguliše postupke za ratifikaciju i otkazivanje Konvencije (članovi 10-16).

Dok je prateća preporuka br. 168 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima, odobrenom 1983. godine, navodi da se usluge i mere za OOS moraju prilagoditi, kao i mehanizmi upućivanja i saradnje između različitih institucija (Poglavlje 1); navodi mere i zahteva da ponude od ponuđača gde god je to moguće uzmu u obzir težnje OOS zajedno sa njihovom individualnom podobnošću (Poglavlje 2). Poglavlje 4 Preporuke elaborira pružanje usluga i mera za OOS u ruralnim područjima, dok se Poglavlje 5 bavi odgovarajućom obukom osoblja koje pruža usluge OOS. Poglavlja 6 i 7 pružaju čitav niz aktivnosti koje organizacije poslodavaca i radnika, kao i OOS mogu doprineti razvoju usluga stručne rehabilitacije za OOS.

U vezi sa ovim konvencijama i preporukama, na snazi su dva zakona (Zakon br. 03/L-019 o osposobljavanju, stržnoj prekvalifikaciji i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima i Zakon br. 05/L-078 o izmenama i dopunama Zakona br. 0/L-019) i sedam podzakonskih akata. Odredbe ovih akata nisu u suprotnosti sa odredbama Konvencije i pratećim Preporukama MOR-a za stručnu rehabilitaciju i zapošljavanje OOS. Međutim, iako nisu u suprotnosti, postoje neke odredbe u konvenciji i preporuci koje nisu obuhvaćene postojećim zakonodavstvom Kosova i to se mora uzeti u obzir tokom procesa formulisanja novog zakonodavstva.

## *Konvencije i preporuke MOR za privatne agencije za zapošljavanje*

Prepoznajući ulogu koju privatne agencije za zapošljavanje mogu da imaju na tržištu rada koje dobro funkcioniše i sećajući se potrebe zaštite radnika koji koriste njihove usluge, MOR je usvojio

Konvenciju br. 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje 1997godine i kasnije prateća Preporuka br. 188 o privatnim agencijama za zapošljavanje. Član 1. Konvencije definiše Privatnu agenciju za zapošljavanje. Član 3. zahteva od članova da odrede uslove koji regulišu rad privatnih agencija za zapošljavanje u skladu sa važećim zakonodavstvom i sistemom licenciranja ili sertifikacije. Član 5 se bavi nediskriminacijom PAZ-a prilikom pružanja usluga i izuzecima za pozitivnu diskriminaciju, dok se član 6 bavi privatnošću i poverljivošću korisnika usluga. Član 7. Konvencije definiše princip nenaplate usluga zaposlenih i lica koja traže posao i mogućnost izuzetaka od ovog principa. Član 8. zahteva od članova da preduzmu sve neophodne i odgovarajuće mere kako bi obezbedili adekvatnu zaštitu i sprečili moguće zloupotrebe radnika migranata koje je PAZ regrutovao ili smetilo na svoju teritoriju. Član 9. zabranjuje pružanje usluga od strane PAZ-a deci, dok članovi 10. i 14. zahtevaju obezbeđivanje adekvatnih mehanizama i procedura za ispitivanje žalbi, navodnih zloupotreba i potencijalnih prevara u vezi sa aktivnostima PAZ-a. Članovi 11 i 12 Konvencije zahtevaju od članica da preduzmu neophodne mere da obezbede adekvatnu zaštitu radnika zaposlenih u PAZ (npr. o minimalnoj plati, slobodi udruživanja, radnom vremenu i uslovima itd.). S druge strane, član 13 zahteva od članova da preispitaju uslove za unapređenje saradnje između MOR i PAZ i zahteva od PAZ da izveštavaju u statističke svrhe.

S druge strane, Prateća preporuka br. 188 o privatnim agencijama za zapošljavanje preporučuje da se nacionalni zakoni i propisi o PAZ dopune tehničkim standardima, smernicama, etičkim kodeksima, samoregulatornim mehanizmima ili drugim sredstvima u skladu sa nacionalnom praksom (Poglavlje 1); obezbediti adekvatnu zaštitu tražilaca posla koji koriste usluge PAZ-a i radnika zaposlenih u PAZ-u (Poglavlje 2)<sup>23</sup>; i da se bori protiv nepoštene prakse oglašavanja i obmanjujućih oglasa, uključujući oglase za radna mesta koja ne postoje i da objavljuje konkurse koji imaju diskriminatorne elemente i navodi mere za unapređenje saradnje između javne službe za zapošljavanje i privatnih agencija za zapošljavanje (Poglavlje 3).

U vezi sa ovom konvencijom i preporukom, na snazi su dva podzakonska akta koja imaju pravnu osnovu ili proizilaze iz Zakona br. 04/L-205 o AZRK: (i) Uredba Vlade br. 20/2015 o pravima, odgovornostima, delokrugu, nadgledanju rada i izveštaja nejavnih pružalaca usluga

---

<sup>23</sup>Kao i (i) radnicima zaposlenim u PAZ-u se dostavljaju pisani ugovori o radu u kojima se navode njihovi uslovi i termini zapošljavanja i obaveštavaju se o njihovim uslovima zaposlenja pre efektivnog otpočinjanja njihovih dužnosti (ii) PAZ neće stavljati radnike na raspolaganje preduzeću korisniku da zameniti radnike tog preduzeća koji štrajkuju (iii) svesno ne angažuju, ne postavljaju ili zapošljavaju radnike za rad koji uključuje neprihvatljive rizike (iv) obavesti radnike migrante, na njihovom jeziku o prirodi ponuđenog radnog mesta i primenjivim odredbama i uslovima zapošljavanja; (v) PAZ mora čuvati lične podatke radnika samo onoliko dugo koliko je to opravdano posebnim svrhama za koje su prikupljeni, ili dok radnik želi da ostane na listi potencijalnih kandidata za posao i da ima pristup ti podaci i pravo na ispravku (vii) PAZ mora imati kvalifikovano i adekvatno obučeno osoblje; (viii) PAZ koji zapošljava radnike za pružanje usluga drugim preduzećima ne sme: (a) sprečiti preduzeće korisnika da zaposli radnika preko agencije koji mu je dodeljen; (b) ograničiti stručnu mobilnost zaposlenog (c) izreći novčane kazne za zaposlenog koji pristane da bude zaposlen u drugom preduzeću.

zapošljavanja<sup>24</sup> i (ii) Administrativno uputstvo br. 03/ 2015. o uslovima i kriterijumima za registraciju i licenciranje nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja. Odredbe ovih akata nisu u suprotnosti sa Konvencijom i Pratećom preporukom ILO-a o privatnim agencijama za zapošljavanje. Međutim, iako nisu u suprotnosti, postoje neke odredbe u konvenciji i pratećoj preporuci o PAZ -u koje nisu obuhvaćene postojećim zakonodavstvom Kosova, a koja se treba uzeti u obzir tokom procesa formuliranja novog zakonodavstva.

Konvencija MOR-a o službama za zapošljavanje i privatnim agencijama za zapošljavanje i prateće preporuke o privatnim agencijama za zapošljavanje aktivno podstiču saradnju između javnih i privatnih službi za zapošljavanje. Na nacionalnom nivou, Zakon br. 04/L-205 o AZRK se fokusira samo na ugovaranje usluga obuke od strane ponuđača obuke, od pružalaca obuke dok ne predviđa nikakvu potencijalnu ulogu PAZ-a u ugovaranju usluga za pružanje usluga zapošljavanja i sprovođenje APTR-a.

### *Direktive EU o privatnim agencijama za zapošljavanje*

Vlada Kosova, u skladu sa Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) između EU i Kosova (tačnije prema članu 82 i 106 SSP-a), preuzela je odgovornost za poboljšanje uslova rada za zaposlene na Kosovu kroz postepeno približavanje kosovskog zakonodavstva sa acquis EU-a.

U cilju definisanja zaštitnog okvira za radnike u agencijama za privremeni rad poštujući raznolikost tržišta rada i doprinoseći otvaranju radnih mesta i razvoju fleksibilnih oblika rada, EU je 2008. godine usvojila direktivu o zapošljavanju preko agencija za privremeni rad.<sup>25</sup> Član 4. zabranjuje se ograničenja u korišćenju usluga agencija za privremeno zapošljavanje samo ako postoje opravdanja iz razloga opasnosti po zdravlje i bezbednost na radu ili radi sprečavanja zloupotreba. Član 5. se bavi principom jednakog tretmana u osnovnim uslovima rada za zaposlene u agenciji za privremeni rad kao i pristup uslugama ili kolektivnim sadržajima u preduzeću korisnika kao što su prevoz, ishrana itd. Zaposleni u agenciji za privremeno zapošljavanje obaveštavaju se o svakom upražnjenom radnom mestu od strane preduzeća korisnika kako bi im se pružila ista mogućnost kao i ostalim radnicima u tom preduzeću da nađu stalni posao (član 6). Član 6. Direktive zabranjuje agencijama za privremeno zapošljavanje da naplaćuju radnicima zaključivanje ugovora o radu ili radnog odnosa sa preduzećem korisnikom nakon obavljanja posla u tom preduzeću i nalaže da radnici imaju pristup agencijama za privremeno zapošljavanje na obuci.

---

<sup>24</sup> Ova uredba predviđa osnovne odredbe za PAZ u pogledu nediskriminacije, poštovanja poverljivosti u čuvanju i obradi podataka, naplate naknada i plaćanja za pružanje usluga, zaštite osnovnih prava radnika angažovanih na privremenom radu i zapošljavanja u inostranstvu.

<sup>25</sup> Podrazumeva zapošljavanje radnika od strane APrP-a sa namerom da ih stavi na raspolaganje trećoj strani, koja može biti fizičko ili pravno lice (u daljem tekstu „korisničko preduzeće“) koje dodeljuje njihove zadatke i nadgleda sprovođenje ovih zadataka;

U vezi sa ovom direktivom, na snazi je podzakonski akt koji ima pravnu osnovu ili proizilazi iz Zakona 04/L-205 o AZRK: (i) Uredba Vlade br.20/2015 o pravima, odgovornostima, delokrugu, radu praćenje i izveštaji nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja. Odredbe ovog zakona nisu u suprotnosti sa Direktivom EU o zapošljavanju preko agencija za privremeno zapošljavanje. Međutim, iako nisu u suprotnosti, postoje neke odredbe u direktivi koje nisu uključene u postojeće zakonodavstvo Kosova:

- Tretman principa jednakosti u osnovnim uslovima rada za zaposlene u agenciji za privremeno zapošljavanje je širi i obuhvata i pristup uslugama ili kolektivnim sadržajima u preduzeću korisnika kao što su prevoz, ishrana i druge zajedničke usluge koje se nude redovno zaposlene;
- Informisanje službenika agencije za privremeno zapošljavanje o svakom upražnjenom radnom mestu u preduzeću korisnika; i
- Odredba kojom se zabranjuje agencijama za privremeno zapošljavanje da naplaćuju radnike za sklapanje ugovora o radu ili radnog odnosa sa preduzećem korisnikom nakon obavljanja posla u tom preduzeću.

Važno je napomenuti da su neke odredbe ove direktive koje se odnose na ugovor o radu prenete u Nacrt zakona o radu. Iz tog razloga, samo odredbe koje se odnose na usluge iz PAZ-a mogu biti pod dominacijom ovog sektora i regulisane relevantnim zakonom o PTR.

Pored direktive o privatnim agencijama za zapošljavanje, EU je razvila nekoliko preporuka za oblast zapošljavanja koje ovaj nacrt dokument smatra važnim da naglasi ove preporuke EU kako bi opcije koje proizilaze iz koncept dokumenta uzele u obzir ove preporuke EU koja se uvek prilagođava lokalnom kontekstu:

- Preporuka Saveta za formulisanje garancije za mlade (2020), koju smo prethodno razradili.
- Preporuka Saveta za integraciju dugotrajno nezaposlenih (2016). U preporuci se naglašava da integracija dugoročno nezaposlenih u tržište rada zahteva prilagođeni individualizovani pristup i koordinisano pružanje usluga i zahteva od država članica da se specifične akcije za dugotrajno nezaposlene moraju preduzeti najkasnije kada navršše 18 meseci nezaposlenosti.
- Preporuka Komisije za aktivnu podršku zapošljavanju (2021). Preporuka zahtijeva da se fokus politika zapošljavanja postepeno pomjeri ka podršci otvaranju radnih mjesta i olakšavanju tranzicije posla. Ova preporuka daje smernice državama članicama da razviju koherentne pakete politika koji će pratiti tranziciju tržišta rada od sektora koji opadaju u sektore koji se šire, uključujući zelenu i digitalnu tranziciju, kako bi se povećala zaposlenost.
- Preporuka Saveta EU o valjanosti neformalnog i informalnog učenja (2012). Preporuka zahteva od država članica EU da imaju na snazi, najkasnije do 2018. godine, aranžmane za validaciju neformalnog i informalnog učenja i da omoguće sticanje potpune ili

delimične kvalifikacije zasnovane na dokazanim iskustvima neformalnog i informalnog učenja. učenje.

- Preporuka Saveta za upskilling (decembar 2016). Preporukom se od država članica traži da identifikuju prioritetne ciljne grupe za obezbeđivanje puteva usavršavanja i da to urade kroz sledeće korake: Korak 1 - Procena veština - npr. revizija veština, da se identifikuju postojeće veštine i potrebe za poboljšanjem; Korak 2 - Ponuda za obuku: Kandidat će dobiti ponudu za obrazovanje i obuku koja zadovoljava potrebe identifikovane procenom veština. Ponuda mora imati za cilj promovisanje pismenosti, matematike ili digitalnih veština ili omogućavanje napredovanja do viših kvalifikacija u skladu sa potrebama tržišta rada. Korak 3 - Validacija i priznavanje: Korisnici će imati priliku da provere i priznaju svoje razvijene veštine.

#### 1.2.4. Iskustva iz drugih zemalja

Za izradu ovog Nacrt dokumenta analizirane su prakse zemalja poput Hrvatske<sup>26</sup>, Bugarske<sup>27</sup>, Estonije<sup>28</sup>, Letonije, Slovenije<sup>29</sup> i Severne Makedonije.<sup>30</sup> Razlog zašto su ove zemlje izabrane je zato što su imale slične tranzicione puteve i što su relativno male zemlje sa sličnim nivoima izazova. Sve ove zemlje imaju jedinstvene zakonske akte za politike tržišta rada koji regulišu oblasti obuhvaćene tri zakona na Kosovu<sup>31</sup>. Ovi pojedinačni akti obično pokrivaju oblasti koje se odnose na: (i) usluge zapošljavanja, (ii) APTR, (iii) MOR (definisane organizacije, upravljanje, zadatka i sredstava za MOR, (iv) usluge koje pružaju privatne agencije za zapošljavanje, (v) usluge i mere za OOS (vi) koje su u nadležnosti nadležnog Ministarstva za rad i drugih aktera na tržištu rada, (vi) nadležnih za nadzor nad sprovođenjem zakona

Poređenje odredbi pravnog okvira ovih zemalja sa odredbama pravnog okvira Kosova, posebno za usluge i mere PTR, ističe sledeće razlike:

- Upis u JSZ počinje od 15 godina za one koji nisu u višoj srednjoj školi.
- Pravni okvir ovih zemalja pruža više objašnjenja za svaku uslugu i meru, i detaljno objašnjava kako se APTR planiraju, definišu, odobravaju i sprovode.
- Pravni okvir ovih zemalja posebnu pažnju posvećuje pripremi individualnog plana zapošljavanja (IPZ) i objašnjava uslove i rokove za pripremu i prestanak IPZ-a.
- Objašnjava kako se finansiraju korisnici APTR-a i po čemu se ovo finansiranje razlikuje od drugih subvencija.

---

<sup>26</sup> Zakon o tržištu rada

<sup>27</sup> Akt o podsticaju zapošljavanja

<sup>28</sup> Zakon o podršci nezaposlenim licima i licima koja traže zaposlenje

<sup>29</sup> Akt o uređenju tržišta rada

<sup>30</sup> Zakon o privatnim agencijama za zapošljavanje

<sup>31</sup> Samo Severna Makedonija ima poseban zakon za privatne agencije za zapošljavanje



- Zahteva od poslodavaca da obaveste JSZ o kolektivnim otpuštanjima (samo prema bugarskom zakonu)<sup>32</sup>.

Što se tiče odredbi koje se odnose na PAZ, osim što su u ovim zemljama odredbe regulisane zakonskim aktima kao posebno poglavlje (a ne podzakonskim aktima), najvažnije su sledeće razlike:

- PAZ je dužan obavljati posredovanje pri zapošljavanju u inostranstvu u saradnji sa nadležnim organima pojedinih država (čl. 5 Zakona Hrvatske).
- PAZ je odgovoran za pokrivanje troškova prevremenog povratka uzrokovanog ilegalnim radom posrednika u inostranstvu.
- Odgovorni su za svaku štetu koju lice može pretrpjeti zbog netačnih podataka o bitnim elementima uslova života i rada u inostranstvu.

Pored toga, Zakon o privatnim agencijama za zapošljavanje Severne Makedonije navodi da PAZ ima jednak tretman sa Agencijom za zapošljavanje u posredovanju pri zapošljavanju i uključuje odredbe o saradnji između PAZ-a i JSZ, jer daje pristup bazi nezaposlenih lica JSZ, u nalog za izbor kandidata za prijem u radni odnos. Istovremeno, Severna Makedonija je ovim zakonom zatražila od JSZ-ima i privatnim agencijama za zapošljavanje da razmene informacije o slobodnim radnim mestima i upućivanju nezaposlenih lica na zapošljavanje. Zakon takođe zabranjuje privatnim agencijama za zapošljavanje da nude privremeni rad radniku da obavlja isti posao kod istog poslodavca duže od dve godine, sa ili bez prekida.

Što se tiče finansiranja korisnika za APTR, neke zemlje kao što je (Slovenija) su navele ceo proces angažovanja poslodavaca i eksternih pružalaca obuke i drugih pružalaca usluga koji će biti uključeni u sprovođenju APTR-a zbog prirode planiranja i sprovođenja APTR-a i angažovanje mnogih poslodavaca i drugih pružalaca obuke i usluga, dok je nekoliko drugih zemalja navelo da se opšta pravila o subvencijama neće sprovođiti za APTR i obelodanile su da će biti sačinjena podzakonska akta koja će opisati ovaj proces.

Konačno, u vezi sa nadzorom, pravni okvir drugih zemalja precizira ko je nadležni organ za nadzor nad sprovođenjem zakona i ko za inspekcijski nadzor prilikom pružanja usluga osim JSZ i PAZ, kao i usluga koje se pružaju osobama sa ograničenim sposobnostima. Za detaljnije poređenje različitih praksi, pogledajte Dodatak 5.

Neke od ovih zemalja su takođe uključile pasivnu politiku tržišta rada u ove zakone. Međutim, mere pasivne politike zahtevaju poseban fokus jer imaju značajan uticaj na tržište rada i javni budžet i zahtevaju da budu povezane i analizirane zajedno sa drugim politikama socijalne zaštite.

---

<sup>32</sup> Kancelarije za zapošljavanje tada moraju da izrade neophodne mere za otpuštenog radnika u cilju: (i) posredovanja pri zapošljavanju (ii) stručno osposobljavanje za sticanje stručne kvalifikacije, (iii) pokretanja biznisa (iv) alternativne programe zapošljavanja.

### 1.3. Stablo problema

#### Uzroci

U nastavku su detaljno prikazani svi identifikovani uzroci koji se odnose na nedovoljnu regulisanost oblasti usluga i mera politike tržišta rada koji imaju za cilj da uravnoteže potražnju i ponudu za radom:

**Nekompatibilnost pravnog okvira sa novim politikama** - Trenutni pravni okvir koji reguliše obim PTR usluga i mera nije kompatibilan barem sa nekim važnim razvojem politike.

Zakon o AZRK nije u skladu sa okvirnim zakonom o organizaciji i funkcionisanju državne uprave i nezavisnih agencija (Zakon br. 04/L-205) kojim su uvedena nova pravila za način organizovanja državne uprave i nezavisnih agencija. i pod nadzorom. Iz tog razloga, prema zahtevima zakona, zakon o AZRK mora biti usaglašen u rokovima utvrđenim ovim zakonom. Pored toga, pomenuta analiza je takođe pokazala da trenutni pravni okvir nije u potpunosti usklađen sa budućom politikom za SP kao i za GM i da je trenutni okvir potrebno ažurirati kako bi se obezbedila kompatibilnost između politike i pravnog okvira kao i da se omogući njihovo pravilno sprovođenje.

**Kontradiktorne odredbe između različitih akata** - Kao što smo prethodno izneli, u postojećem pravnom okviru postoje kontradiktorne odredbe između zakona i podzakonskih akata. Ove kontradiktorne odredbe mogu stvoriti pravnu nesigurnost, konfuziju i nepredvidivost, ali takođe mogu ometati funkcionisanje institucija i blokirati korisnike da u potpunosti uživaju svoja prava ili da uživaju adekvatnu zaštitu koja se mora rešavati i izbegavati.

**Praznine ili nedostaci u pravnom okviru koji regulišu oblast usluga mera PTR** - Sadašnji pravni okvir koji reguliše oblast službi za zapošljavanje i PATP nije u potpunosti usklađen sa konvencijama i preporukama MOR-a, kao ni sa direktivom EU kao što je prikazano iznad. Zbog praznina i nedostataka, postojeći pravni okvir ima znaatan obim da se uskladi sa dobrim praksama iz različitih zemalja.

**Administrativno opterećenje za PAZ i donekle i za poslodavce koji zapošljavaju OOS** - Sadašnje zakonodavstvo stvara administrativno opterećenje PAZ od (i) dokumentacije potrebne tokom podnošenja zahteva za registraciju i licenciranje PAZ-a, uključujući bankarsku garanciju potrebnu za usluge kategorije D i E, (ii) primenljive naknade za PAZ registraciju i licenciranje u ministarstvu nadležnom za rad, (iii) validnost licence, (iv) izveštavanje o PAZ-ima u statističke svrhe. Ukupno administrativno opterećenje za APRP za sadašnje zakonodavstvo koje reguliše rad PAZ-a iznosi 4.828 evra. Međutim, nisu sva opterećenja nepotrebna ili preterana, ali se neka mogu i na taj način se opterećenje može smanjiti generišući uštede (u troškovima) za PAZ. Neka od administrativnih opterećenja koja se mogu smanjiti i koja se mogu smatrati nepotrebnim istaknuta su u nastavku:

- Od dokumentacije potrebne tokom prijave za registraciju i licenciranje PAZ-a, dokumenta kao što su kopija sertifikata o registraciji poslovanja u MITP i šifra delatnosti<sup>33</sup>, potvrdu PAK-a treba ukloniti budući da ovu informaciju može da proveri samo ministarstvo. Smanjenje obaveznih informacija i njihovo pojednostavljenje do te mere da je moguće da iste obezbede i sami javni organi jedan je od glavnih uslova za pojednostavljenje dozvola i licenci uopšte.
- Od pružaoca usluga kategorije D i E traži se da obezbede bankarsku garanciju u iznosu od 10.000 evra od komercijalne banke ili Osiguravajućeg društva radi nadoknade štete pricinjene radniku kao obeštećenje. Ovu odredbu treba otkloniti ne samo zbog opterećenja već i zbog potrebe da se mehanizmi stvoreni postojećim zakonima koriste za zaštitu radnika preko inspekcije rada, a ne stvaranje novog mehanizma poput ovog i ministarstva koje se bavi pitanjem odštete<sup>34</sup>.
- Svaki davalac mora da plati taksu od 20 evra za početnu dozvolu i 10 evra za produženje dozvole. Prema zakonu o sistemu dozvola i licenci, naknade se mogu dozvoliti samo kada naknada za dozvolu ne prelazi iznos neophodan za pokrivanje troškova nadležnog organa za upravljanje dozvolom. Slično pravilo postoji i u zakonu o upravnom postupku, koji za razvoj postupka samo izuzetno predviđa plaćanje, i to samo ako je to predviđeno posebnim zakonom, ali ni u ovom slučaju ono ne može biti veće od proseka. trošak neophodan za razvoj odgovarajuće vrste upravnog postupka. Pošto je u interesu ministarstva da PAZ budu registrovani i licencirani, može se razmotriti potpuno ukidanje naknade kako bi se smanjio administrativni teret.
- Validnost licence za usluge kategorije D i E treba ukloniti radi usklađivanja sa Zakonom br. 04/L-202 za sistem dozvola i licenci.

Sve ove izmene zakonskih akata smanjuju administrativno opterećenje i stvaraju uštede PAZ od 4.310 evra.

Pored toga, zakon o OOS kao i Administrativno uputstvo (AU) br. 09/2012 o načinu i pravilima vođenja evidencije za prijem u radni odnos OOS stvara administrativno opterećenje za poslodavce prilikom prijavljivanja zaposlenih OOS kancelarijama za zapošljavanje. AU zahteva od poslodavaca koji zapošljavaju OOS da dostave spisak zaposlenih OOS, datum zasnivanja radnog odnosa, školsku spremu OOS i radno mesto.

---

<sup>33</sup> Ova šifra se može zahtevati samo za Agencije za privremeno zapošljavanje, a ne za kategorije B, C i E jer se sama šifra odnosi samo na delatnost agencija za privremeno zapošljavanje.

<sup>34</sup> Prema intervjuima sa pružaocima usluga, generalno, uslove za registraciju i dozvole ne smatraju restriktivnim ili opterećujućim, pogotovo što je zamenjen jedan od uslova za dobijanje dozvole za pružaoce usluga privremenog rada i rada u inostranstvu. U početku, pružaoци usluga koji žele da pruže usluge za privremeni rad i rad u inostranstvu moraju da polože bankarsku garanciju u iznosu od 10.000 evra u jednoj od licenciranih komercijalnih banaka na Kosovu. Ovaj zahtev je zamenjen garancijom osiguranja depozita jedne od licenciranih osiguravajućih kompanija na Kosovu.

Ovi zahtevi se mogu lako prijaviti onlajn, a ne fizičkom posetom Kancelariji za zapošljavanje ili stvaranjem mehanizama za automatsku identifikaciju zaposlenih preko baze podataka od strane OOS, a ne traženjem ovih informacija od poslodavaca. Ovakvim izmenama moguće je smanjiti deo opterećenja (oko 7.600 evra) potencijalnim poslodavcima i olakšati zapošljavanje lica OOS.

## Efekti / Posledice

Gore navedeni uzroci su direktno povezani sa efektima/posledicama koje proizvode. Tačnije, rešavanjem ovih uzroka, očekuje se da će uticati na: (i) veće i efikasnije usluge i mere, (ii) veće uključivanje određenih grupa u usluge i mere kao što su korisnici SP, mladi itd. i (iii) veća zaštita za tražioce posla što dovodi do boljeg posredovanja između ponude i potražnje za poslom i sveobuhvatnijih rezultata tržišta rada za određene grupe.

Obraćajući se uzrocima, očekujemo da definišemo status AZRK-a koji će povećati nadzor i odgovornost, a time i učinak AZRK-a što može da dovede do viših i boljih usluga i mera za nezaposlene i tražioce posla. Na isti način, definisanje grupa, usluga i mera kao i adresiranje praznina ili nedostataka u zakonskom okviru koji reguliše oblast usluga mera PTR, stvara veći prostor i odgovornost za AZRK ali i PAZ za pružanje viših i efikasnijih usluga i mera. Takođe se očekuje da će usklađivanje zakonodavstva sa konvencijama UN, sa direktivama EU i sa glavnim politikama u razvoju povećati uključivanje određenih grupa kao što su korisnici NS, mladi, OOS, itd. u PTR uslugama i merama jer će stvoriti uslove za veće učešće ovih grupa. Rešavanjem osnovnih uzroka istovremeno očekujemo povećanje usluga iz PAZ-a zbog definisanja odgovornosti tokom pružanja usluga kao i saradnje sa AZRK i ministarstvom. Na kraju, rešavanjem osnovnih uzroka, očekuje se veća zaštita za tražioce posla koji su angažovani preko agencija za privremeni rad ili oni koji su posredovani za zapošljavanje u inostranstvu itd.

## 1.4. Uključivanje zainteresovanih strana

U tabeli ispod su navedene zainteresovane strane. Tabela takođe pokazuje da li na zainteresovane strane utiču uzroci, posledice ili oboje. Pored toga, poslednja kolona daje rezime kako se stranke odnose prema istaknutim uzrocima ili posledicama.

**Tabela 3: Pregled zainteresovanih strana u vezi sa definisanjem problema**

Ime zainteresovane strane	Uzrok i/ili posledica sa kojima se zainteresovane strane suočavaju	Način na koji se zainteresovane strane odnose prema ovom uzroku ili posledici
AZRK	U: Praznine ili nedostaci u zakonskom okviru koji reguliše obim usluga PTR mera P: Povećanje nivoa i kvaliteta usluga i mera	Definisanje statusa AZRK će povećati nadzor i odgovornost, a time i učinak Definisanje grupa, usluga i mera stvara više prostora i odgovornosti za JSZ za pružanje viših i efikasnijih usluga i mera.

<b>PAZ</b>	U: Praznine ili nedostaci u zakonskom okviru koji reguliše oblast usluga PTR mera  U: Administrativno opterećenje  P: Povećanje nivoa i kvaliteta usluga	Povećanje usluga zahvaljujući saradnji i definisanju odgovornosti. Smanjenje opterećenja.
<b>Tražiocima posla i poslodavci</b>	P: Najviše i najefikasnije usluge i mere  P: Veća zaštita za tražioce posla	Takođe se očekuje da će rešavanjem osnovnih uzroka povećati uključenost određenih grupa kao što su korisnici SP, mladi, itd., u usluge, budući da će stvoriti uslove za veće učešće SP i mladih. Takođe, uslovi za veću zaštitu tražiocima posla koji su angažovani preko agencija za privremeni rad ili onima koji posreduju za zapošljavanje u inostranstvu i dr.

## Poglavlje 2: Ciljevi

Ovaj koncept dokument je zasnovan na ali i doprinosi postizanju definisanih ciljeva u glavnim strateškim dokumentima Vlade koji se odnose na ekonomski razvoj i unapređenje zapošljavanja, uključujući Nacionalnu strategiju za razvoj (2030), Program Vlade, Program ekonomskih reformi i Sektorska strategija Ministarstva za zapošljavanje i socijalne zaštite. Glavni cilj ovog koncept dokumenta je bolja ili naprednija regulativa u oblasti aktivnih usluga i politika tržišta rada. Od ovog cilja se očekuje da doprinese postizanju specifičnih ciljeva navedenih u glavnim političkim dokumentima kao što su strateški ciljevi 5.1. Nacionalne strategije za razvoj ili specifičnih ciljeva 2 i 5 Sektorske strategije MRSZ (2018-2022) (detaljnije videti u tabeli ispod).

**Tabela 4: Ciljevi i relevantni strateški dokumenti Vlade**

<b>Ciljevi</b>	<b>Naziv strateškog dokumenta (izvor)</b>
Strateški cilj 5.1: Razvoj veština i proširenje službi za zapošljavanje; Strateški cilj 5.2: Povećanje učešća žena na tržištu rada; Strateški cilj 5.3: Poboljšanje uslova rada.	Nacrt nacionalne strategije za razvoj 2030
Poglavlje 2.7.2 Ekonomski oporavak – otvaranje novih radnih mesta i ekonomski razvoj	Program Vlade Republike Kosovo 2021-2025.
<i>Mera reformi #3: Povećanje zaposlenosti, smanjenje neaktivnosti, formalizacija, razvoj profesionalnih veština, unapređenje i proširenje javnih usluga zapošljavanja i stručnog osposobljavanja u skladu sa zahtevima tržišta rada sa posebnim akcentom na ugrožene grupe.</i>	Program ekonomskih reformi 2022-2024.

Odeljak 3.19: Poglavlje 19 acquis: Socijalne politike i zapošljavanje	Nacionalni program za sprovođenje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju (PKZMSA) 2022-2026.
<p>Strateški ciljevi: smanjenje neaktivnosti, povećanje zaposlenosti, razvoj veština u skladu sa zahtevima tržišta rada i bolja administracija tržišta rada.</p> <p>Specifični cilj 1: Jačanje kapaciteta javnih službi za zapošljavanje</p> <p>Specifični cilj 2: Proširenje službi za zapošljavanje i APTR</p> <p>Specifični cilj 3: Pružanje kvalitetnih usluga stručnog usavršavanja u skladu sa zahtevima tržišta rada</p> <p>Specifični cilj 4: Povećanje zapošljavanje mladih</p> <p>Specifični cilj 5: Poboljšanje nivoa zaposlenosti pripadnika romske, aškaljske i egipćanske zajednice.</p>	Sektorska strategija MRSZ (2018-2022.) Strategija za prevenciju i borbu protiv neformalnosti

### Poglavlje 3: opcije

Nacrt dokumenat se odnosi na tri opcije. Prva opcija je opcija bez ikakvih promena ili Status – quo , druga opcija je poboljšanje situacije sa izmenama podzakonskih akata, i treća opcija je opcija sa zakonskim izmenama i dopunama ili ažuriranjem postojećeg zakonskog okvira.

#### Opcija 1: Bez promene

**Prva opcija je nastavak sprovođenja postojeće politike i zakonskog okvira za oblast usluga i mera PTR.**

Nastavkom opcije bez promene, gore navedene poteškoće će se nastaviti. Praznine i kontradiktorne odredbe u pravnom okviru koji regulišu oblast usluga PTR mera će i dalje postojati što će uticati na učinak AZRK i PAZ-a u pružanju viših i efikasnijih usluga i mera. Zbog neusklađenosti zakonskog okvira sa novim politikama, određena grupa ugroženih grupa kao što su mladi, korisnici socijalne pomoći i OOS i dalje će biti manje uslužna. Takođe, neke grupe koje će koristiti usluge PAZ i dalje ostaju nezaštićene u pravnom aspektu i oštećene u materijalnom aspektu, posebno u slučaju eventualnih zloupotreba prilikom posredovanja pri zapošljavanju u inostranstvu ili kada se tražioci posla angažuju preko agencija za zapošljavanje privremeni rad (o slučajevima koji su detaljno razrađeni u odeljku o direktivi EU o privatnim agencijama za zapošljavanje kao i ONP konvenciji i preporuci o privatnim agencijama za zapošljavanje). Sa nastavkom opcije bez promene PAZ bez ikakve saradnje sa AZRK-om i Ministarstvom će nastaviti da nudi specijalizovane usluge samo za kvalifikovane osobe koje traže posao i nastaviće da radi sa nepotrebnim administrativnim opterećenjem.

## Opcija 2: Izmena samo u podzakonskim aktima

**Druga opcija ispituje mogućnost poboljšanja situacije promenom zakonskog okvira podzakonskim aktima.**

Ovom opcijom, može se ciljati na izmenu i dopunu Uredbe br. 01/2018 o aktivnim merama tržišta rada, Administrativno uputstvo br. 03/ 2015 o uslovima i kriterijumima za registraciju i licenciranje nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja kao i Administrativno uputstvo o obuci, stručnoj prekvalifikaciji i zapošljavanju OOS. Ova opcija može da se bavi nekim od gore istaknutih problema, ali će problemi kojima se treba baviti biti manji u poređenju sa onima koji su detaljno opisani iznad. Izmena Uredbe br. 01/2018 o aktivnim merama tržišta rada može rezultirati daljom diversifikacijom APTR, kao i poboljšanjem efikasnosti u određenoj meri. Administrativno uputstvo br. 03/ 2015 o uslovima i kriterijumima za registraciju i licenciranje nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja može smanjiti nepotrebno administrativno opterećenje za PAZ. Međutim, u slučaju usaglašavanja zakona o AZRK, sve odredbe koje se odnose na funkcionisanje PAZ biće uklonjene, pa će ovi akti koji daju suštinski okvir za rad PAZ<sup>35</sup> ostati bez pravnog osnova.

Štaviše, ovom opcijom se neće rešavati ključna pitanja kao što su praznine i kontradiktorne odredbe u pravnom okviru koji regulišu obim usluga PTR mera ili njihova neusaglašenost sa konvencijama MOR i ključnim politikama neće biti adresirana. Dakle, status AZRK-a neće biti promenjen, kao ni nivo nadzora i odgovornosti, pa se stoga ne očekuje promena učinka AZRK. Ovom opcijom neće se određivati i definisati grupe, usluge i mere, te se stoga ne očekuje promena odgovornosti AZRK-a za pružanje viših i efikasnijih usluga i mera za ove grupe. Ovom opcijom neće se rešavati osnovni uzroci koji sprečavaju uključivanje određenih grupa kao što su NS korisnici, mladi itd. u uslugama budući da se čak i ne očekuje da će doći do promene usluga od PAZ-a zbog nedefinisanja odgovornosti prilikom pružanja usluga kao i saradnje sa AZRK-om i Ministarstvom. Na kraju, ne očekuje se da će ova opcija obezbediti veću zaštitu tražiocima posla, npr. od privremenog rada, posredovanja u inostranstvu i dr.

## Opcija 3: Zakonske izmene (Izrada zakona o PTR i izmena pratećih podzakonskih akata)

**Ova opcija uključuje ažuriranje celokupnog postojećeg zakonskog okvira (zakona i podzakonskih akata).**

Treća opcija uključuje izradu nacрта zakona o politikama tržišta rada (PTR) koji reguliše oblasti koje pokrivaju tri aktuelna zakona na Kosovu<sup>36</sup>. Zakon o PTR može obuhvatiti oblasti koje se

---

<sup>35</sup> Kao što su nediskriminacija, sprovođenje odredbi o pouzdanosti sa aspekta skladištenja i obrade podataka, poštovanje etičkog i profesionalnog kodeksa, zaštita osnovnih prava itd.

<sup>36</sup> Zakon br. 05/L - 077 za registraciju i pružanje usluga nezaposlenima, tražiocima posla i poslodavcima, Zakon 04/L-205 o Agenciji za zapošljavanje Republike Kosovo, kao i Zakon br. 03/L-019 o obuci, profesionalnoj prekvalifikaciji i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima, kao i Zakon br. 05/1-078 o izmeni i dopuni Zakona br. 03/1-019

odnose na: (i) usluge zapošljavanja (ii) PATP, (iii) AZRK (definiše status, organizaciju, upravljanje, zadatke i sredstva za AZRK, (iv) usluge koje pruža AZRK, (v) usluge i mere za OOS, (vi) ovlašćenja Ministarstva nadležnog za rad i drugih aktera na tržištu rada, (vii) nadzor nad sprovođenjem zakona. Ova opcija će uskladiti zakonske i podzakonske akte unutar sektora i relevantnih sektora kako bi se osigurala sinhronizacija sprovođenja zakonodavstva. Ova opcija će istovremeno uskladiti pravni okvir sa konvencijama i preporukama ONP-a i sa Direktivom EU, ali se u isto vreme očekuje da se otklone svi nedostaci ili nedostaci u zakonskom okviru koji regulišu obim usluga gore navedenih mera PTR. Unapređenjem pravnog okvira koji se odnosi na PTR, takođe se očekuje usklađivanje sa ključnim politikama i na taj način će se redefinisati status AZRK i mehanizmi za nadzor agencija, sistem upravljanja učinkom kao i specifični instrumenti nadzora i upravljanja agencijama, što će povećati nadzor nad agencijama. i odgovornost i na ovaj način, učinak AZRK-a da obezbedi veće i bolje usluge i mere za nezaposlene. Ažuriranjem pravnog okvira za PTR, očekuje se da se definišu grupe, usluge i mere što stvara više prostora i odgovornosti za AZRK i PAZ i druge provajdere da obezbede najviše i najefikasnije usluge i mere. Takođe se očekuje da će usklađivanje sa reformom SP i programom GM povećati uključivanje određenih grupa kao što su korisnici NS, mladi u usluge i mere jer će stvoriti uslove za veće učešće ovih grupa. Zakonskim izmenama se istovremeno očekuje povećanje usluga PAZ-a i drugih provajdera zbog definisanja odgovornosti prilikom pružanja usluga kao i saradnje sa AZRK-om i Ministarstvom kao i smanjenja opterećenja. Na kraju, ovom opcijom se očekuje veća zaštita za tražioce posla, npr. od privremenog rada, posredovanja u inostranstvu i dr. u mogućim slučajevima zloupotrebe.

**Tabela 5, Pregled referenci na identifikovane probleme, kao i preporuke za rešavanje**

Br	Referencija na identifikovani problem	Preporuka za adresiranje u okviru ove opcije
1	Ne pravne koherentnosti	<p>Usklađivanje radnog zakonodavstva sa Okvirnim zakonom o organizaciji i funkcionisanju državne uprave i nezavisnih organa (Zakon br. 04/L-205).  Pitanja koja treba usaglasiti su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Status AZRK;</li> <li>- Struktura zakona AZRK,</li> <li>- Određeni pojmovi kao što su generalni direktor AZRK i</li> <li>- Sagledavano je međusobno Agencije i ministarstva nadležnog za rad.</li> </ul> <p>Usklađivanje radnog zakonodavstva sa Zakonom o registraciji i pružanju usluga za nezaposlene, tražioce posla i poslodavce (Zakon br. 05/L - 077). Pitanja koja treba usaglasiti su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Korisnici usluga;</li> <li>- Definicije;</li> <li>- Pružanje usluga zapošljavanja;</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da li sve usluge treba da budu besplatne ili ne;</li> <li>- Koje mere su deo aktivnih politika tržišta rada, a koje nisu;</li> <li>- Registracija i licenciranje nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja.</li> </ul>
		Usklađivanje zakonodavstva o zapošljavanju sa Zakonom br. 03/L-019 o obuci, profesionalnoj prekvalifikaciji i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima u vezi sa konceptom procene nesposobnosti.
		Uskladiti Uredbu br. 01/2018 o aktivnim merama tržišta rada sa zakonom o radu (Zakon br. 03/L-212) u vezi sa ovim pitanjima: <ul style="list-style-type: none"> <li>- praksa na radu;</li> <li>- Trajanje pripravničkog staža na radu.</li> </ul>
		Uskladiti se Administrativno uputstvo (U.A.) br. 03/ 2015 o uslovima i kriterijumima za registraciju i licenciranje nejavnih pružalaca usluga zapošljavanja sa Zakonom br. 04/1-202 za sistem dozvola i licenci, koji pruža jedan opšti okvir za sistem dozvola na Kosovu.
2	Koherentnost sa šemom plana garancije za omladinu	U cilju pokretanja programa GO prema praksi EU, planom GO su predviđene promene u zakonskom okviru, tačnije promene u: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definisane omladinske terminologije kako bi se omogućilo ciljanje mladih ljudi od 15-29 godina sa GO;</li> <li>- Zakon o zaštiti podataka;</li> <li>- Definisane pojmova kao što su nezaposleni, posaotražioni, kao i promena uslova za registraciju u AZRK da bi se omogućila fleksibilnost;</li> <li>- Definisane relevantnih prava mladih u okviru GO programa, uključujući proces registracije, organizaciju usluga, mere i praćenje programa itd. što ne bi bilo moguće bez zakonskih promena.</li> </ul>

3	Koherentnost sa reformom socijalne pomoći (SP)	Reforma socijalne pomoći, definisana Konceptom šeme socijalne pomoći (SP), predviđa reviziju zakona i uklanjanje kategorija socijalne pomoći.

		<p>Međutim, jedan od stubova reforme SP odnosi se na aktiviranje korisnika SP na tržištu rada ili efektivno povezivanje SP sa službama za zapošljavanje. U cilju aktiviranja korisnika SP na tržištu rada i njihovog postepenog napuštanja SP i njihove integracije u tržište rada, prema koncept dokumentu, predviđene su neke izmene „samo“ u novom zakonu SP.</p> <p>Koncept dokument predviđa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prvo, u novom zakonu o SP sve radno sposobne osobe od 18-64 godine starosti moraju biti prijavljene na Kancelarijama za zapošljavanje.</li> <li>- Drugo, novi zakon, prema nacrt dokumentu, predviđa otklanjanje prepreka za zapošljavanje ili učešće u različitim APTR, uključujući i stručno osposobljavanje, budući da korisnici SP, koji učestvuju u APTR ili drugim programima zapošljavanja očekuje se da i dalje primaju beneficije od SP na određeni period u zavisnosti od nivoa plata i programa u kojem su uključeni.</li> <li>- Treće, novi zakon predviđa strožije sankcije protiv korisnika SP koji odbijaju da učestvuju u APTR ili uslugama zapošljavanja koje pružaju kancelarije za zapošljavanje AZRK-a, centralne i lokalne institucije ili drugi ugovorni pružaoci usluga (npr. NVO, socijalna preduzeća, privatni pružaoci usluga itd.)</li> </ul>
4	Koherentost sa MOR konvencijama kao i direktivama EU	<p>Glavne konvencije koje će biti usklađene sa novim zakonodavstvom su:</p> <p>1. Konvencija br. 88 za službe za zapošljavanje 1948 godine u vezi sa ovim pitanjima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mreža lokalnih kancelarija u dovoljnom broju da opslužuju svako geografsko područje zemlje i na pogodnoj lokaciji za poslodavce i radnike;</li> <li>- uključivanje predstavnika poslodavaca i radnika preko savetodavnih odbora u organizaciju i rad javne službe za zapošljavanje;</li> <li>- Navodi usluge koje se moraju pružiti i posebnu pažnju posvećuje olakšavanju mobilnosti između profesija i prebivališta, kao i analizama tržišta rada;</li> <li>- Zahteva da se preduzmu neophodne radnje kako bi se na adekvatan način zadovoljile potrebe posebnih kategorija tražilaca posla, kao što su osobe sa invaliditetom i posebni</li> </ul>

		<p>aranžmani za maloletnike u okviru usluga zapošljavanja i karijernog vođenja;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osoblje javnih službi za zapošljavanje treba da bude iz javne ili državne službe.</li> </ul> <p>2. Konvencija br. 142 o razvoju ljudskih resursa iz 1975 godine u vezi sa ovim pitanjima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zahteva od članova da razviju i usvoje politike i programe stručne/karijerne orijentacije i stručnog osposobljavanja, usko vezane za zapošljavanje, posebno kroz javne službe za zapošljavanje i neke principe o tome kako ove politike treba da se razvijaju i primenjuju u saradnji sa organizacijama poslodavaca i radnika;</li> <li>- Procedure za ratifikaciju i otkazivanje Konvencije;</li> <li>- Informacije o tržištu rada i usluge karijernog vođenja dostupne su svima, uključujući decu, mlade i odrasle, kao i PA.</li> </ul> <p>1. Konvencija br. 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa ograničenim sposobnostima u vezi sa ovim pitanjima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mere profesionalne rehabilitacije;</li> <li>- Poštujući jednakost mogućnosti i tretmana za OSI i naglašava da se posebne pozitivne mere za OSI ne smatraju diskriminatornim prema drugim radnicima;</li> <li>- Uključivanje reprezentativnih organizacija OSI tokom izrade i implementacije politika;</li> <li>- Pružanje usluga i mera OSI uključujući ruralna i udaljena područja;</li> <li>- Obezbeđuje obezbeđenje stručnih savetnika za pružanje usluga i obuke).</li> </ul> <p>3. Konvencija br. 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje iz 1997. godine u vezi sa ovim pitanjima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Članovi utvrđuju uslove koji regulišu rad privatnih agencija za zapošljavanje u skladu sa važećom zakonskom regulativom i sistemom licenciranja ili sertifikacije;</li> <li>- Nediskriminacija APPr-a prilikom pružanja usluga i izuzeci za pozitivnu diskriminaciju;</li> <li>- Privatnost i poverljivost korisnika usluga;</li> <li>- princip nenaplate usluga zaposlenih i lica koja traže posao i mogućnost izuzeća od ovog principa; da preduzme sve neophodne i odgovarajuće mere da obezbedi adekvatnu</li> </ul>
--	--	--

		<p>zaštitu i spreči moguće zloupotrebe radnika migranata koje je APrP regrutovao ili smeštao na svoju teritoriju;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zabranjuje pružanje usluga od strane APrP za decu;</li> <li>- Zahtevati obezbeđivanje adekvatnih mehanizama i procedura za istragu pritužbi, navodnih zloupotreba i potencijalnih prevara u vezi sa aktivnostima APRP-a.</li> </ul>
		<p>EU koje će biti usklađene sa novim zakonodavstvom su:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Direktiva o zapošljavanju preko privatnih agencija za zapošljavanje (2008) u vezi sa ovim pitanjima: - ograničenja korišćenja usluga od strane agencija za privremeno zapošljavanje samo ako postoje opravdanja iz razloga opasnosti po zdravlje i bezbednost na radu ili radi sprečavanja zloupotreba; - Princip jednakog tretmana u osnovnim uslovima rada za zaposlene u agenciji za privremeno zapošljavanje kao i pristup uslugama ili kolektivnim sadržajima u preduzeću korisnika kao što su prevoz, ishrana itd. Radnici agencija za privremeno zapošljavanje biće obavješteni o svakom upražnjenom radnom mestu od strane preduzeća korisnika kako bi im se pružila ista prilika kao i ostalim radnicima u tom preduzeću da nađu posao;</li> <li>-Zabranjuje agencijama za privremeno zapošljavanje da radnicima naplaćuju zaključivanje ugovora o radu ili radnog odnosa sa preduzećem korisnikom nakon obavljanja poslova u tom preduzeću i poziva na poboljšanje pristupa radnika zavoda za privremeno zapošljavanje obuci na određeno vreme.</li> <li>2. Preporuka Saveta za ojačanje garancije za mlade (2020), koju smo prethodno razradili.</li> <li>3. Preporuka Saveta za integraciju dugotrajno nezaposlenih (2016) u pogledu: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integracija dugotrajno nezaposlenih u tržište rada koja zahteva prilagođeni individualizovan pristup i koordinisano pružanje usluga i zahteva od država članica da se posebne akcije za dugotrajno nezaposlene moraju preduzeti najkasnije kada navršim 18 meseci nezaposlenosti</li> </ul> </li> </ol>

		<p>4. Preporuka Komisije o aktivnoj podršci zapošljavanju (2021).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus politika zapošljavanja treba postepeno da se pomera ka podršci otvaranju radnih mesta i olakšavanju tranzicije radnih mesta. Ova preporuka daje smernice državama članicama da razviju koherentne pakete politika koji će pratiti tranziciju tržišta rada od sektora koji opadaju u sektore koji se šire, uključujući zelenu i digitalnu tranziciju, kako bi se povećala zaposlenost.</li> </ul> <p>5. Preporuka Saveta EU o validnosti neformalnog i informalnog učenja (2012). Države članice EU da imaju na snazi, najkasnije do 2018. godine, aranžmane za validaciju neformalnog i informalnog učenja i omogućće sticanje potpune ili delimične kvalifikacije zasnovane na validiranim iskustvima neformalnog i informalnog učenja.</p> <p>6. Preporuka Saveta za upskilling (decembar 2016) Preporuka pita države.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Korak 1 procena veština – npr. revizija veština, da se identifikuju postojeće veštine i potrebe za poboljšanjem;</li> <li>- Korak 2 ponuda za učenje: kandidat će dobitijednu ponudu za obrazovanje i obuku koja zadovoljava potrebe identifikovane procenom veština. Ponuda mora imati za cilj promovisanje pismenosti, matematike ili digitalnih veština ili omoguććavanje napredovanja do viših kvalifikacija u skladu sa potrebama tržišta</li> <li>- Korak 3 – Validacija i priznavanje: korisnici će imati priliku da provjere i priznaju svoje razvijene veštine.</li> </ul>
--	--	--

## Poglavlje 4: Identifikacija i procena budućih uticaja

Tabela u nastavku predstavlja najznačajnije identifikovane uticaje. Aneksi 1 do 4 predstavljaju procenu svih uticaja u skladu sa instrumentima za identifikaciju ekonomskih, socijalnih,

ekoloških i uticaja na osnovna prava. Ovi alati su navedeni u Priručniku za razvoj konceptnog dokumenta. Četiri aneksa takođe ukazuju na procenu važnosti različitih uticaja i željeni nivo analize.

**Tabela 5: Najvažniji uticaji identifikovani za kategoriju uticaja**

Kategorije uticaja	Opcija 1	Opcija 2	Opcija 3
Ekonomski uticaji			X
Društveni uticaji (zapošljavanje)		X (donekle)	X
Uticaj na MSP			
Uticaji na administrativno opterećenje		X	X
Uticaji na osnovna prava (uslovi rada)			X
Uticaji na socijalnu jednakost (socijalna inkluzija)			X
Uticaj na budžet			
Uticaji na mlade			X
Rodni uticaj			X

Sledeći tekst predstavlja uticaj opcija 2 i 3 jer opcija 1 (održavanje statusa - kvo) ništa ne menja.

### **Ekonomski uticaji**

Druga opcija se u dovoljnoj meri ne bavi uzrocima i posledicama, pa se ne očekuje da će dodatno uticati na privredu. Očekuje se da će treća opcija pozitivno doprineti ekonomiji, a koristi od ove opcije odnose se na bolje ili efikasnije posredovanje između ponude i potražnje za radnom snagom. Za tražioce posla efikasno posredovanje pri zapošljavanju donosi korist kroz veće zadovoljstvo i smanjenje procenta napuštanja posla, dok za poslodavce kroz smanjenje procenta radnika koji napuštaju posao, ali i povećanje produktivnosti. Na makro nivou, podizanje produktivnosti preduzeća dovodi do privrednog rasta u celini. Istovremeno se očekuje da će efikasno posredovanje u zapošljavanju na makro nivou pozitivno uticati na bolju raspodelu oskudnih resursa, što takođe pozitivno doprinosi privrednom rastu u celini. Očekuje se da će bolje ili efikasnije posredovanje između ponude i potražnje za radnom snagom pozitivno – čak i ako ne značajno u povećanju BDP-a kroz smanjenje nezaposlenosti i nedovoljnog korišćenja resursa. Iz tog razloga se očekuje da će stvarni pokazatelj BDP-a biti bliži indikatoru potencijalnog BDP-a. Međutim, nemoguće je kvantifikovati sve potencijalne koristi opcije 3 u privredi u okviru pripreme ovog dokumenta jer koristi na mikro nivou mogu biti niske određivanje neto doprinosa iz opcije 3 privredi je veoma teško izračunati i postoji mnogo drugih faktora koji utiču na rast privrede.

### **Društveni uticaji (zaposlenost i nezaposlenost)**

Očekuje se da će viši i efikasniji nivo usluga i APTR-a, na koji može uticati samo opcija 3, doprineti većem i održivijem zapošljavanju<sup>37</sup>. Viši nivo zaposlenosti znači niži nivo nezaposlenosti ili niži nivo neaktivnosti ukoliko nezaposlenost ostane ista. Brojne analize PTR usluga i mera su utvrdile veći uticaj na uključivanje određenih grupa (tj. grupa u nepovoljnom položaju kao što su mladi ljudi) na tržište rada od uticaja na rast ili veće zaposlenosti. Ovde je teško kvantifikovati povećanje zaposlenosti i koristi koje se mogu generisati usled povećanja zaposlenosti iz istih razloga koji su gore objašnjeni za uticaj na ekonomiju.

### **Uticaj na MSP**

Ne očekuje se da ijedna opcija ima bilo kakav značajan efekat za MSP.

### **Uticaji na administrativno opterećenje**

Obe opcije (opcija 2 i 3) imaju uticaj na smanjenje nepotrebnog administrativnog opterećenja, što smo dalje razradili u poglavlju 1.3 u odeljku o administrativnom opterećenju. Zakonskim izmenama se očekuje smanjenje administrativnog opterećenja u iznosu od 4.300 evra za PAZ i u iznosu od 7.600 evra za privatna preduzeća za registraciju njihovih zaposlenih sa invaliditetom.

### **Uticaji na osnovna prava (uslovi rada)**

Sve dok se od opcije dva ne očekuje da će imati bilo kakav uticaj na uslove rada, opcija tri nudi veću zaštitu onima koji primaju usluge posredovanja pri zapošljavanju u inostranstvu ili tražiocima posla koji su zaposleni u PAZ-u u svrhu isporuke korisničkim preduzećima. Očekuje se da će zakonske promene koje se očekuju u okviru opcije tri proširiti osnovnu zaštitu za one koji koriste PAZ usluge i od njih se očekuje da zaštite od kršenja pravila od strane PAZ-a.

### **Uticaji na socijalnu jednakost (socijalno uključivanje)**

I ovde se ne očekuje da opcija dva ima bilo kakav uticaj na društvenu jednakost, jer je veća uključenost određenih grupa kao što su OOS, SP korisnici ili mladi ljudi povezan sa opcijom tri (tj. zakonskim promenama). Određivanje grupa, službi, mera i usklađivanje zakonskog okvira sa reformom NS i sa programom GR stvara veći prostor i odgovornost za AZRK ne samo za pružanje viših i efikasnijih usluga i mera, već se takođe (kao što smo istakli gore u društvenim uticajima) očekuje da poveća učešće određenih grupa kao što su korisnici SP, mladi itd. u uslugama i merama PTR budući da će stvoriti uslove za njihovo učešće i aktiviranje na tržištu rada.

### **Uticaj na budžet**

Ne očekuje se da će ijedna opcija imati bilo kakav uticaj na kosovski budžet.

---

<sup>37</sup> Budući da druga opcija podrazumeva izmene podzakonskog akta (u tom pogledu promene PATP regulative), njen uticaj je mnogo manji i može se povezati sa efektivnošću PATP-a u odnosu na opciju 3 koja pokriva i nivo i efektivnost usluga APTR.

## Uticaji na mlade

Očekuje se da će zakonske promene u odnosu na opciju 3 (koje su detaljno opisane u odeljku 1.2.2) omogućiti pokretanje garantne šeme za mlade od 15-29 godina. Očekuje se da će ovaj program postepeno i značajno povećati nivo uključenosti mladih ljudi, posebno onih koji pripadaju NEET kategoriji (ne u zapošljavanju, obrazovanju i obuci) i da pomognu da se mladi ljudi iz NEET-a usmjere ka zaposlenju ili integraciji na tržište rada.

## Rodni uticaj

Trenutno je uključivanje žena u uslugama i merama PTR u okviru AZRK-a zadovoljavajuće. Dok, oko 45% nezaposlenih registrovanih u AZRK su žene, učešće žena u posredovanju kroz AZRK u 2021. godini je bilo 50%, dok je njihovo učešće u APTR (osim u programu za stručno usavršavanje) bilo 62,6%. Nezaposlene žene su manje zastupljene u programu stručnog usavršavanja u okviru KAP-a (oko 30%).

Iako se trenutno stanje uključenosti žena čini zadovoljavajućim (osim u programu za stručno usavršavanje), važno je da njihova uključenost ostane na ovom visokom nivou. Samo opcija 3 to može da obezbedi.

Očekuje se da zakonske izmene sa opcijom 3 definišu grupe, službe, mere od kojih se očekuje da stvore veći prostor i odgovornost za AZRK da održi ili poveća uključivanje određenih grupa uključujući žene.

## Poglavlje 4.1: Izazovi u prikupljanju podataka

Radna grupa je u svom sastavu imala odgovarajuću reprezentaciju za pružanje potrebnih informacija i stručnosti za izradu Idejnog dokumenta. Proces izrade koncept dokumenta vodilo je Ministarstvo, a pomogle su mu sve javne institucije u identifikovanju problema i adresiranju alternativa za njihovo rešavanje. Dakle, nisu naišli na posebne izazove u prikupljanju podataka za potrebe konceptnog dokumenta ili u analitičkoj obradi prikupljenih podataka.

## Poglavlje 5: Komunikacija i konsultacije

Izrada ovog koncept dokumenta biće predmet različitih oblika javnih konsultacija koje će organizovati MFRT u saradnji sa drugim zainteresovanim stranama. U okviru javnih konsultacija koristiće se različiti oblici konsultacija: konsultacije kroz javne sastanke, konsultacije kroz pojedinačne sastanke sa zainteresovanim stranama, onlajn konsultacije preko platforme za konsultacije. U sledećoj tabeli su predstavljeni koraci koji su do sada preduzeti, kao i koraci koje planira da preduzme MFRT u vezi sa komunikacijom i javnim konsultacijama za koncept dokumenta.

### Tabela 6: Rezime komunikacijskih i konsultativnih aktivnosti sprovedenih za nacrt dokumenat



Proces konsultacija ima za cilj što šire uključivanje svih zainteresovanih strana i javnosti u izradu koncept dokumenta, kako bi se odgovorilo na sva pitanja, izazove, alternative i opcije za budućnost, obezbeđujući da predložena politika tačno adresira potrebe i pitanja koja su pokrenuta.						
Glavni cilj	Ciljna grupa	Aktivnost	Komunikacija/obaveštenje	Indikativni termin	Neophodan budžet	Odgovorna osoba
Prvi sastanak sa radnom grupom za predstavljanje sadržaja koji će biti uključeni u prvi nacrt	Radna grupa	Sastanak radne grupe	Pozivnice su poslate e-majlom	27. maj 2022	nema dodatnih troškova	Ylber Aliu
Individualni sastanci sa zainteresovanim stranama	Razna odeljenja Ministarstva AZRK, PAZ	Individualni sastanci	Pozivnice su poslate mejlom	Maj-jun 2022	nema dodatnih troškova	Ylber Aliu
Sastanak radi finalizacije nacrta za javne konsultacije	Radna grupa	Sastanak radne grupe	Pozivnice su poslate e-majlom	Jun 2022.	Nema dodatnih troškova	Ylber Aliu
Preliminarne konsultacije	Institucije predviđene članom 7 URV	Obaveštenje	Pozivnice su poslate e-majlom	Prva nedelja jula 2022	Nema dodatnih troškova	Ylber Aliu
Pismena javna konsultacija	Sve zainteresovane strane	Objavljivanje konsultacija na portalu za javne konsultacije	Onlajn platforma za javne konsultacije	Treća nedelja marta 2023	Nema dodatnih troškova	Ylber Aliu
Završni sastanak sa zainteresovanim stranama i radnom grupom za finalizaciju koncept dokumenta	Radna grupa	Sastanak radne grupe	Pozivnice su poslate e-majlom	April 2023	Nema dodatnih troškova	Ylber Aliu

Sažetak procesa javnih konsultacija biće predstavljen nakon završetka ovog procesa.

## Poglavlje 6: Poređenje opcija

U cilju rešavanja problema identifikovanih u ovom dokumentu, predložene su tri konkretne opcije koje predviđaju različite modalitete unutar tela. U ovom odeljku ćemo uporediti opcije jedna sa drugom kako bismo identifikovali prednosti i nedostatke svake opcije.

Prva predložena opcija, koja predviđa održavanje postojećeg stanja (status kvo), ne obezbeđuje otklanjanje problema i uzroka identifikovanih ovim konceptom. Zakon o AZRK neće biti usklađen sa okvirnim zakonom, i dalje će postojati kontradiktorne odredbe između zakona unutar sektora, pravni okvir neće biti usklađen sa konvencijama i preporukama MOR-a, niti sa direktivama EU u ovoj oblasti. Štaviše, nove politike koje predviđa Ministarstvo, kao što su politika SP i GM, neće biti u potpunosti pokrenute jer takve zakonske promene neće biti izvršene. Zbog ove situacije, ne očekuje se da će se mnoga od gore navedenih pitanja i posledica promeniti.

Druga predložena opcija ispituje mogućnost poboljšanja stanja izmenom zakonskog okvira podzakonskim aktima. Međutim, pošto ova opcija ne predviđa promene primarnog pravnog okvira, očekuje se da će mnoga pitanja koja su predstavljena za prvu opciju ostati. Ova opcija ima potencijal da u određenoj meri poboljša efikasnost PATP-a i smanji nepotrebno administrativno opterećenje za PAZ, ali će glavna pitanja i dalje postojati slična opciji jedan.

Treća opcija uključuje ažuriranje pravnog okvira jednim zakonom (i ažuriranje pratećih podzakonskih akata) koji pokriva sve oblasti sektora i zamenjuje tri zakona koja su u potpunosti na snazi<sup>38</sup>.

Očekuje se da će izrada zakona o PTR i pratećih akata rešiti sva gore navedena pitanja<sup>39</sup>. Sa unapređenjem zakonskog okvira, zakonski i podzakonski akti unutar sektora i relevantnih sektora biće usklađeni kako bi se obezbedila sinhronizacija sprovođenja zakonodavstva. Dalje, ažuriranje pravnog okvira za PTR istovremeno bi ga uskladio sa konvencijama i preporukama ONP-a i sa relevantnom Direktivom EU, kao i dobrim praksama zemalja u regionu i šire. Treća opcija bi takođe stvorila koherentnost sa ključnim politikama ministarstva i poboljšala uslove za

---

<sup>38</sup> Oblasti koje se odnose na: (i) usluge zapošljavanja i PATP, (ii) MHE (definisane organizacije, upravljanja, zadataka i sredstava za JSZ, (iii) usluge koje pružaju privatne agencije za zapošljavanje, (iv) usluge i mere za osobe sa invaliditetom (v) koje su u nadležnosti Ministarstva rada i drugih aktera na tržištu rada, (vi) nadzor nad sprovođenjem zakona i inspekcijски nadzor.

<sup>39</sup> Očekuje se da će novi zakon definisati status AZRK, čime će se povećati nadzor i odgovornost, a time i učinak, što može dovesti do viših i boljih usluga i mjera za nezaposlene. Očekuje se da će novi zakon definisati grupe, usluge i mjere za stvaranje većeg prostora i odgovornosti za AZRK za pružanje viših i efikasnijih usluga i mjera. Takođe se očekuje da će zakonske izmene povećati uključivanje određenih grupa kao što su korisnici NS, mladi itd. u uslugama jer će stvoriti uslove za veće učešće SA i mladih. Zakonskim izmenama se istovremeno očekuje povećanje usluga koje pruža PAZ zbog definisanja odgovornosti prilikom pružanja usluga kao i saradnje sa AZRK i ministarstvom kao i smanjenja opterećenja. Na kraju, sa ovom opcijom se očekuje veća zaštita za osobe koje traže posao, npr. od privremenog zapošljavanja, posredovanja u inostranstvu i dr.

bolji učinak AZRK iPAZ za povećanje nivoa i kvaliteta usluga i PATP kao i povećanje inkluzivnosti uključujući korisnike SP , OOS, omladinu, manjine itd.

S obzirom da nijedna opcija nema dodatni uticaj na budžet Kosova, u poređenju sa prvom i drugom opcijom, treća opcija se direktno bavi svim problemima i posledicama identifikovanim ovim konceptom dokumenta i kao rezultat toga preporučuje Vladi Republike Kosovo da usvoji treću opciju.

## Poglavlje 6.1: Plan sprovođenja preporučene opcije

Preporučena opcija (opcija 3) predstavlja predlog za izradu Zakona o PTR-u i pratećih zakonskih akata. U nastavku će biti predstavljen plan implementacije za predloženu opciju:

**Tabela 7: Plan sprovođenja opcije 3**

Cilj politike	Drugi stub: Ravnopravan ljudski razvoj (SKZH 2030)								
Strateški cilj	Visoka, pristojna i sveobuhvatna zaposlenost (SKZH 2030)								
	Rezultat, aktivnosti, godina i odgovorna organizacija/odeljenje: Unapređenje zakonodavstva iz oblasti usluga i mera PTR-a								
Specifični cilj: Strateški cilj 5.1: Razvoj veština i proširenje službi za zapošljavanje (SKZH 2030)	Output 1.1	Nov izrađen zakon							
		1.god. 2023	2. god. 2024	3.god 2025	4.god. 2026	5. god. 2027	Odgovorn a institucija /odeljenje	Očekivani iznos troška	
	Aktivnost 1.1.1 Formiranje radne grupe za izradu zakona	X					MFRT/ ORZ	Operativni troškovi	
	Aktivnost 1.1.2 Izrada Nacrta zakona	X					MFRT /ORZ	Operativni troškovi	
	Aktivnost 1.1.3 Sprovođenje preliminarnih i javnih konsultacija		X				MFRT /ORZ	Operativni troškovi	
	Aktivnost 1.1.4 Usvajanje zakona		X				Vlada i Skupština Kosova	Ne postoji	
	Aktivnost 1.1.5 Objavlivanje u Službenom glasniku		X				Vlada	Ne postoji	
	Output 1.2	Odobreni podzakonski akti							
	1. godina 2023.	2. godina 2024.	3. godina 2025.	4. godin a	5. godin a	Odgovorn a			

						2026.	2027.	institucija / odeljenje	
		Aktivnost 1.2.1 Formiranje radne grupe za izradu podzakonskih akata			X			MFRT /DPP	Operativni troškovi
		Aktivnost 1.2.2 Izrada podzakonskih akata			X			MFRT/DP P	Operativni troškovi
		Aktivnost 1.2.3 Sprovođenje preliminarne i javne konsultacije			X			MFRT/DP P	Operativni troškovi
		Aktivnost 1.2.4 Usvajanje podzakonskih akata			X			Vlada i MFRT	Ne postoji
		Aktivnost 1.2.5 Objavlivanje u Službenom glasniku			X			Vlada	Ne postoji

## Poglavlje 6.2: Tabela poređenja sa tri opcije

Ispod je tabela koja upoređuje tri opcije korišćenjem višekriterijumske analize.

**Tabela 7: Tabela koja upoređuje tri opcije**

Alat za poređenje: Višekriterijumska analiza			
Uticaoj	Opcija 1: Bez promene	Opcija 2: Unošenje izmena samo u podzakonskim aktima	Opcija 3: Zakonske izmene (Izrada novog zakona i podzakonskih akata)
Ekonomski uticaji	Nema dodatnog uticaja	Nema dodatnog uticaja	Ima mali uticaj
Društveni uticaji (zapošljavanje)	Nema dodatnog uticaja	Nema dodatnog uticaja	Ima mali uticaj
Uticaji na administrativno opterećenje	Nema dodatnog uticaja	Ima uticaja	Ima uticaja
Uticaji na osnovna prava (uslovi rada)	Nema dodatnog uticaja	Nema dodatnog uticaja	Ima mali uticaj
Uticaji na socijalnu jednakost (socijalno uključivanje)	Nema dodatnog uticaja	Nema dodatnog uticaja	Ima uticaja

Uticaji na mlade	Nema dodatnog uticaja			Nema dodatnog uticaja			Ima uticaja		
Rodni uticaj	Nema dodatnog uticaja			Nema dodatnog uticaja			Ima mali uticaj		
<b>Relevantni troškovi</b>									
<b>Procena očekivanog uticaja na budžet</b>	1.godina	2.godina	3.godina	1.godina	2.godina	3.godina	1.godina	2.godina	3.godina
	Nema dodatnih troškova u sprovođenju opcije			Nema dodatnih troškova u sprovođenju opcije. Predložene aktivnosti mogu biti pokriveni u okviru operativnih troškova.			Nema dodatnih troškova u sprovođenju opcije. Predložene aktivnosti mogu biti pokriveni u okviru operativnih troškova.		
<b>Zaključak</b>							<b>Željena opcija</b>		

### Poglavlje 7: Zaključci i sledeći koraci

Prema svim analizama urađenim ovim nacrtom dokumenta, jedina opcija koja garantuje rešavanje problema identifikovanih u oblasti regulisanja zapošljavanja je izrada novog zakona, kao i podzakonskih akata za rešavanje izazova koji regulišu oblast zapošljavanja. . Osnovni razlozi koji su nas naveli da identifikujemo glavni problem su efekti koje stvaraju zastarele zakonske odredbe, problemi koji su identifikovani tokom implementacije ovog zakonskog okvira, kao i potreba da se zaokruži zakonska osnova u oblasti zapošljavanja i usklađivanje sa zakonskom regulativom. zakone drugih koji se primenjuju na Kosovu, kao i konvencije Međunarodne organizacije rada i direktivu EU o privatnim agencijama za zapošljavanje.

Plan sprovođenja ovog koncept dokumenta, pod uslovom da bude odobren uz preporučenu opciju, je sledeći:

**Tabela 8: Plan sprovođenja željene opcije**

<b>Svrha politike</b>	<b>Izrada novog nacrta zakona za uređenje oblasti zapošljavanja</b>			<b>Očekivani iznos troškova</b>
<b>Strateški cilj</b>	<b>Dalje unapređenje i modernizacija zakonskog okvira za regulisanje oblasti zapošljavanja</b>			
rezultat, aktivnost, godina, odgovorna institucija				
<b>Strateški cilj 1.1. do kraja 2023 godine izrađen je novi zakon za uređenje oblasti zapošljavanja</b>	<b>Rezultat 1.1. Novi Nacrt zakona izgrađen</b>			<b>Administrativni troškovi</b>
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Godina</b>	<b>Odgovorna institucija</b>	
	<b>Priprema nacrta</b>	<b>K3-2023</b>	<b>MFRT</b>	

	zakona K3-2023 MFRT			
	Preliminarne i javne konsultacije K4-2023 MFRT javne		MFRT	
	Prosleda nacrt zakona na usvajanje Vladi K4-2023 MFRT	K4-2023	MFRT	
Strateški cilj 1.2. U roku od 6 meseci od usvajanja zakona moraju se izraditi podzakonski	Outputi 1.2. Izrada podzakonskih akata			Administrativni troškovi
	Aktivnosti	Godina	Odgovorna Institucije	
	Priprema podzakonskih akata	K1 i K2 – 2024	MFRT	
	Usvajanje podzakonskih akata K3-2024 MFRT	K3-2024	MFRT	

## Poglavlje 7.1: Odredbe za praćenje i procenu

Planirano je da se relevantni nacrt zakona usvoji 2024 godine u Skupštini Kosova i da stupi na snagu petnaest dana nakon objavljivanja u Službenom listu. Praćenje primene zakona kao i nekih pokazatelja učinka zakona (kao što su usluge i mere koje se pružaju, uključivanje određenih grupa u usluge i APTR od strane korisnika SP, mladih itd.) pripremiće se kroz plan u procesu izrade zakona. Nakon usvajanja zakona, ovaj plan će biti operacionalizovan za praćenje sprovođenja zakona i njegovih efekata, što će se odnositi na godišnji plan rada ministarstva i AZRK. Praćenje i procena će se fokusirati na primenljivost zakona i podzakonskih akata i proizvodnju pravnih efekata zakona. Međutim, da bi se ovo uradilo, potrebno je obezbediti blagovremeno sprovođenje svih aktivnosti koje su predviđene u tabeli br. 8 i zakon se mora sprovoditi u određenom periodu.

Dodatak 1: Obrazac za procenu ekonomskog uticaja

Kategorija ekonomskih uticaja	Glavni uticaj	Da li se očekuje da će doći do ovog uticaja?		Broj organizacija, kompanija i/ili pojedinaca na koje se odnosi	Očekivana korist ili uticaj na troškove	Željeni nivo analize
		Da	Ne			
Radna mesta <sup>40</sup>	Da li će se trenutni broj radnih mesta povećati?	X		Nizak	Nizak	Kvalitativna analiza
	Da li će se sadašnji broj radnih mesta smanjiti?		X			
	Da li će uticati na nivo plate?		X			
	Da li će uticati na lakocu pronalazjenja posla?	X		Prema izveštaju Svetske banke, otprilike 17% privatnih radnih mesta je popunjeno posredstvom institucija tržišta rada (AZRK i nejavni provajderi), dok su ostala radna mesta popunjena putem umrežavanja i rodbinske veze <sup>41</sup>	Nizak	Kvalitativna analiza
Poslovanje	Da li će uticati na pristup finansijama za poslovanje?		X			
	Da li će određeni proizvodi biti povučeni sa tržišta?		X			
	Da li će određeni proizvodi biti dozvoljeni na tržištu?		X			
	Da li će preduzeća biti prinuđena da se zatvore?		X			
	Da li će biti stvoreni novi biznisi?		X			
Administrativno opterećenje	Da li će biznisi biti primorana da ispune obavezu pružanja novih informacija?		X			
	Da li su obaveze pružanja informacija za biznise pojednostavljene?	X		Nizak: oko 30-50 PAZ će imati manje administrativnih	Visok	Kvantitativna analiza

<sup>40</sup> Kada utiče na radna mesta, imaće i društvene posledice.

<sup>41</sup> Svetska banka (2018): Izveštaj o nalazima od veština do zapošljavanja i produktivnosti.

				prepreka u procesu registracije i podnošenja zahteva za dozvolu  Nizak: Prema podacima PAK-a, postoji oko 483 poslodavca koji imaju više od 50 zaposlenih koji imaju potencijal da budu pogođeni obavezom obaveštavanja zaposlenih sa OOS.	Nizak	korišćenjem MKS
Trgovina	Da li se očekuje da će se trenutni uvozni tokovi promeniti?		X			
	Da li se očekuje da će se trenutni izvozni tokovi promeniti?		X			
Transport	Da li će imati efekta na način prevoza putnika i/ili robe?		X			
	Da li će biti razlike u vremenu potrebnom za prevoz putnika i/ili robe?		X			
Investicije	Da li se od kompanija očekuje da ulažu u nove delatnosti?		X			
	Da li se od kompanija očekuje da otkazu ili odlože investicije?		X			
	Da li će se povećati investicije iz dijaspore?		X			
	Da li će se smanjiti investicije iz dijaspore?		X			
	Da li će se direktne strane investicije povećati?		X			
	Da li će se direktne strane investicije smanjiti?		X			
Konkurentnost	Da li će se povećati cena poslovnih proizvoda, poput struje?		X			
	Da li će se cena poslovnih inputa, poput električne energije, smanjiti?		X			
	Da li postoji mogućnost da se promovišu inovacije i istraživanja?		X			
	Da li postoji mogućnost da inovacije i istraživanja budu ometani?		X			



Uticao na MSP	Da li su pogođena preduzeća uglavnom MSP?	X		Srednji: Očekuje se da će MSP imati koristi od usluga poboljšanih od strane JSZ i PAZ-a	Srednji	Kvalitativna analiza
Cene i konkurencija	Da li će se povećati broj postojećih roba i usluga za biznise ili potrošače?		X			
	Da li će se smanjiti broj postojećih roba i usluga za biznise ili potrošače?		X			
	Da li će porasti cene postojećih roba i usluga?		X			
	Da li će se smanjiti cene postojećih roba i usluga?		X			
Regionalni ekonomski uticaji	Da li će uticati na bilo koji određeni poslovni sektor?		X			
	Da li je ovaj sektor koncentrisan u određenom regionu?		X			
Opšti ekonomski razvoj	Da li će uticati na budući ekonomski rast?	X		Srednji: kroz veću produktivnost kao i povećanjem zaposlenosti koje može proizaći iz efikasnijeg posredovanja	Srednji	Kvalitativna analiza
	Da li bi moglo imati efekta u stopi inflacije?		X			

## Dodatak 2: Obrazac za procenu društvenih uticaja

Kategorija društvenih uticaja	Glavni uticaj	Da li se očekuje da će doći do ovog uticaja?		Broj organizacija, kompanija i/ili pojedinaca na koje se odnosi	Očekivana korist ili uticaj na troškove	Željeni nivo analize
		Da	Ne			
Radna mesta <sup>42</sup>	Da li će se trenutni broj radnih mesta povećati?	X		Nizak	Nizak	Kvalitativna analiza
	Da li će se trenutni broj radnih mesta smanjiti?		X			
	Da li su radna mesta u određenom poslovnom sektoru pogođena?		X			
	Da li će uticati na nivo plate?		X			
	Da li će uticati na lakocu pronalaženja posla?	X		Prema izveštaju Svetske banke, otprilike 17% privatnih radnih mesta je popunjeno posredstvom institucija tržišta rada (AZRK i nejavni provajderi), dok su ostala radna mesta popunjena putem umrežavanja i rodbinske veze. <sup>43</sup>	Nizak	Kvalitativna analiza
Regionalni društveni uticaji	Da li su društveni uticaji koncentrisani u određenom regionu ili gradu?		X			
Uslovi rada	Da li su ugrožena radnička prava?	X		Nizak: Očekuje se da će opcija 3 ponuditi veću zaštitu tražiocima posla od privremenog zapošljavanja, posredovanja u inostranstvu.	Visok	Kvalitativna analiza
	Da li su predviđeni ili ukinuti standardi za rad u opasnim uslovima?		X			

<sup>42</sup> Kada utiče na radna mesta, imaće i ekonomskih uticaja.

<sup>43</sup> Svetska banka (2018): Izveštaj o nalazima od veština do zapošljavanja i produktivnosti.

	Da li će uticati na način razvoja socijalnog dijaloga između zaposlenih i poslodavaca?		X			
Socijalna uključenost	Da li će uticati na siromaštvo?	X		Nizak	Nizak	Kvalitativna analiza
	Da li utiče na pristup šemama socijalne zaštite?	X		Nizak: pristup NS neće uticati, ali odbijanje ponuda od strane korisnika može uticati na nastavak šeme	Nizak	Kvalitativna analiza
	Da li će se promeniti cena osnovnih dobara i usluga?		X			
	Da li će imati uticaj na finansiranje ili organizaciju šema socijalne zaštite?		X			
Obrazovanje	Da li će imati uticaj na osnovno obrazovanje?		X			
	Da li će imati uticaj na srednje obrazovanje?		X			
	Da li će imati uticaj na visoko obrazovanje?		X			
	Da li će imati uticaj na stručno obrazovanje?	X		Može imati uticaj na povećanje tražnje za stručno usavršavanje kao i na način pružanja stručnog osposobljavanja.	Nizak	Kvalitativna analiza
	Da li će imati uticaj na obrazovanje radnika i doživotno učenje?	X		Efikasnije usluge kao i povećana potražnja za stručnom obukom mogu uticati na učenje tokom celog života.	Nizak	Kvalitativna analiza
	Da li će imati uticaj na organizaciju ili strukturu obrazovnog sistema?		X			
	Da li će imati uticaj na akademske slobode i samoupravu?		X			
Kultura	Da li će ova opcija imati uticaj na kulturnu raznolikost?		X			
	Da li će ova opcija imati uticaj na finansiranje organizacija u oblastima kulture?		X			

	Da li će ova opcija imati uticaj na mogućnost da osobe imaju koristi od kulturnih aktivnosti ili učestvovati u njima?		X			
	Da li će ova opcija imati uticaj na očuvanje kulturnog nasleđa?		X			
Vladavina	Da li će ova opcija imati uticaj na sposobnost građana da učestvuju u demokratskom procesu?		X			
	Da li se prema svima jednako postupa?	X		Novi pravni okvir će uključiti odredbe za jednak tretman, ali i pozitivan tretman prema određenim grupama/ranjivim osobama	Nizak	
	Da li će javnost biti bolje informisana o određenim pitanjima?		X	Zakon će proći kroz javne konsultacije, u suprotnom se očekuje da će zakonski akti biti podržani kampanjama jačanja svesti.	Nizak	
	Da li će imati uticaj na način funkcionisanja političkih stranaka?		X			
	Da li će imati uticaj na civilno društvo?		X			
Javna bezbednost i zdravlje <sup>44</sup>	Da li će uticati na živote ljudi, kao što su očekivani životni vek ili stope smrtnosti?		X	Jačanjem stope zaposlenosti jača se i dobrobit građana kao posledica toga i životni vek	Nizak	
	Da li će uticati na kvalitet hrane?		X			
	Da li će se zdravstveni rizik povećati ili smanjiti zbog štetnih supstanci?		X			
	Da li će imati posledica po zdravlje zbog promena nivoa buke ili kvaliteta vazduha, vode i/ili zemljišta?		X			
	Da li će imati posledica po zdravlje zbog promena u upotrebi energije?		X			
	Da li će imati posledica po zdravlje zbog promena u odlaganju otpada?		X			

<sup>44</sup> Kada postoji uticaj na javno zdravlje i bezbednost, onda postoje redovni uticaji na životnu sredinu.

	Da li će imati uticaja na način života ljudi, kao što su nivo interesovanja za sport, promene u ishrani ili promene u upotrebi duvana ili alkohola?		X			
	Da li postoje određene grupe koje se suočavaju sa mnogo većim rizicima od drugih (definisani faktorima kao što su starost, pol, invaliditet, društvena grupa ili region)?	X		Očekuje se da će predložena KD opcija stvoriti uslove za veće učešće nekih grupa u srednjoročnom periodu		Kvalitativna analiza
Kriminal i bezbednost	Da li utiče na verovatnoću da će kriminalci biti uhvaćeni?		X			
	Da li kriminal utiče na potencijalnu zaradu?		X			
	Da li utiče na nivo korupcije?		X			
	Da li utiče na kapacitete za sprovođenje zakona?		X			
	Ima li efekta u pravima i sigurnosti žrtava zločina?		X			

Dodatak 3: Obrazac za procenu uticaja na životnu sredinu

Kategorija uticaja na životnu sredinu	Glavni uticaj	Da li se očekuje da će doći do ovog uticaja?		Broj organizacija, kompanija i/ili pojedinaca na koje se odnOOS	Očekivana korist ili uticaj na troškove	Željeni nivo analize
		Da	Ne			
Održiva klima i životna sredina	Da li će imati uticaj na emisiju gasova staklene bašte (ugljen-dioksid, metan, itd.)?		X			
	Da li će imati uticaj na potrošnju goriva?		X			
	Da li će se raznolikost resursa koji se koriste za proizvodnju energije promeniti?		X			
	Da li će biti razlike u ceni za ekološki prihvatljive proizvode?		X			
	Da li će određene aktivnosti postati manje zagađujuće?		X			
Kvalitet vazduha	Da li će imati uticaj na emisiju zagađivača vazduha?		X			
Kvalitet vode	Da li opcija utiče na kvalitet slatke vode?		X			
	Da li opcija utiče na kvalitet podzemnih voda?		X			
	Da li opcija utiče na izvore pitke vode?		X			
Kvalitet i korišćenje zemljišta	Da li će imati uticaja na kvalitet zemljišta (u vezi sa zakiseljavanjem, zagađenjem, upotrebom pesticida ili herbicida)?		X			
	Da li će imati uticaja na eroziju tla?		X			
	Da li će zemljište biti izgubljeno (gradnjom itd.)?		X			
	Da li će se zemljište imati koristi (kroz dekontaminaciju, itd.)?		X			
	Da li će biti promena u korišćenju zemljišta (npr. korišćenjem šuma na poljoprivrednu ili urbanu upotrebu)?		X			
Otpad i reciklaža	Da li će se količina generisanog otpada promeniti?		X			

	Da li će se promeniti načini na koji se postupa sa otpadom?		X			
	Da li će uticati na mogućnosti za reciklažu otpada?		X			
Korišćenje resursa	Da li opcija utiče na korišćenje obnovljivih izvora (riblji fond, hidroenergija, solarna energija, itd.)?		X			
	Da li opcija utiče na korišćenje neobnovljivih resursa (podzemne vode, minerali, ugalj, itd.)?		X			
Stepen opasnosti po životnu sredinu	Da li će uticati na verovatnoću opasnosti kao što su požari, eksplozije ili nesreće?		X			
	Da li će uticati na spremnost u slučaju prirodnih katastrofa?		X			
	Da li zaštita društva utiče na prirodne katastrofe?		X			
Biodiverzitet, flora i fauna	Da li će uticati na zaštićene ili ugrožene vrste ili područja u kojima žive?		X			
	Da li će uticati na veličinu ili veze između prirodnih područja?		X			
	Da li će uticati na broj vrsta na određenom području?		X			
Dobrobit životinja	Da li će uticati na tretman životinja?		X			
	Da li će uticati na zdravlje životinja?		X			
	Da li će uticati na kvalitet i bezbednost stočne hrane?		X			

## Dodatak 4: Obrazac za procenu uticaja osnovnih prava

Kategorija uticaja na osnovna prava	Glavni uticaj	Da li se očekuje da će doći do ovog uticaja?		Broj organizacija, kompanija i/ili pojedinaca na koje se odnOOS	Očekivana korist ili uticaj na troškove	Željeni nivo analize
		Da	Ne	Visok/nizak	Visok/nizak	
Dostojanstvo	Da li opcija utiče na dostojanstvo ljudi, njihovo pravo na život ili integritet osobe?	X		Očekuje se da će veće uključivanje određenih grupa u srednjem roku uticati na integritet i dostojanstvo ovih ljudi		Kvalitativna analiza
Sloboda	Da li opcija utiče na pravo na slobodu pojedinaca?		X			
	Da li opcija utiče na pravo osobe na privatnost?		X			
	Da li opcija utiče na pravo na sklapanje braka ili stvaranje porodice?		X			
	Da li opcija utiče na pravnu, ekonomsku ili socijalnu zaštitu pojedinaca ili porodica?		X			
	Da li opcija utiče na slobodu mišljenja, savesti ili veroispovesti?		X			
	Da li opcija utiče na slobodu izražavanja?		X			
	Da li opcija utiče na slobodu okupljanja ili udruživanja?		X			
Lični podaci	Da li opcija uključuje obradu ličnih podataka?	X		Lični podaci se prikupljaju za svako nezaposleno lice koje se prijavi	Nizak	
	Da li su prava pojedinca na pristup, ispravku i prigovor zagarantovana?	X				
	Da li je način na koji se lični podaci obrađuju jasan i dobro zaštićen?	X				
Azil	Da li ova opcija utiče na pravo na azil?		X			
Prava svojine	Da li će uticati na imovinska prava?		X			
	Da li opcija utiče na slobodu poslovanja?		X			



Ravnopravan tretman	Da li opcija štiti princip jednakosti pred zakonom?	X				
	Da li postoje verovatnoće da će određene grupe biti direktno ili indirektno pogođene diskriminacijom (diskriminacija na osnovu pola, rase, boje, etničke pripadnosti, političkog ili drugog mišljenja, starosti ili seksualne orijentacije) ?		X			
	Da li opcija utiče na prava osoba sa ograničenim sposobnostima?	X		Deo opcije uključuje reviziju zakonskog okvira za stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju za OOS		Kvalitativna analiza
Prava dece	Da li opcija utiče na prava dece?		X	Od službe za zapošljavanje, ne. Ali da dobijete usluge karijernog vođenja, da.		Kvalitativna analiza
Dobro upravljanje	Da li će administrativne procedure postati komplikovanije?		X			
	Da li utiče na način na koji administracija donosi odluke (transparentnost, proceduralni rok, pravo na uvid u dosje, itd.)?		X			
	O krivičnom pravu i propisanim kaznama: da li utiču na prava okrivljenog?		X			
	Da li utiče na pristup pravdi?		X			

## Dodatak 5: Poređenje različitih praksi

Tema	Kosovo	Hrvatska <sup>45</sup>	Bugarska <sup>46</sup>	Estonija <sup>47</sup>	Letonija	Slovenija <sup>48</sup>	Severna Makedonija <sup>49</sup>
------	--------	------------------------	------------------------	------------------------	----------	-------------------------	----------------------------------

<sup>45</sup> Zakon o tržištu rada

<sup>46</sup> Akt o podsticanju zapošljavanja

<sup>47</sup> Zakon o podršci nezaposlenim licima i licima koja traže zaposlenje

<sup>48</sup> Zakon o uređenju tržišta rada

<sup>49</sup> Zakon o privatnim agencijama za zapošljavanje

<b>Cilj zakona</b>	Uređenje uslova i procedura za registraciju nezaposlenih, tražilaca posla i poslodavaca, pružanje usluga i mera za zapošljavanje od Agencije za zapošljavanje Republike Kosovo	Regulisanje tržišta rada posredovanjem pri zapošljavanju, stručnom orijentacijom, obrazovanjem u cilju povećanja zapošljivosti radne snage, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, mere aktivne politike zapošljavanja i dr. organiziranje, vođenje i obavljanje djelatnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	Promocija i podrška zapošljavanju; stručno informisanje i konsultacije i stručno osposobljavanje nezaposlenih i zaposlenih lica; posredovanje	Povećanje zaposlenosti među radno aktivnim stanovništvom i sprečavanje dugotrajne nezaposlenosti i njihovo isključenje sa tržišta rada kroz pružanje usluga na tržištu rada i isplatu naknada na tržištu rada	Podrška nezaposlenim, osobama koje traže posao i osobama u riziku od nezaposlenosti kako bi se olakšala njihova sposobnost da konkurišu na tržištu rada	Cilj je povećanje sigurnosti tražilaca posla, posebno nezaposlenih lica i lica čije je zaposlenje ugroženo, kroz brži odgovor vlade na tržištu rada.	
<b>Organizacija JSZ, uloge i odgovornosti</b>	Uloge centralnih i lokalnih kancelarija Agencija su definisane zakonom AZRK-a	Imaju poseban odeljak za Javni zavod za zapošljavanje Hrvatske; Uloge i odgovornosti centralnih i lokalnih kancelarija itd.	Definiše uloge i odgovornosti Centralne agencije, regionalnih i lokalnih kancelarija, kao i Ministarstva nadležnog za rad.	Imaju poseban odeljak za Javne službe za zapošljavanje	Definiše uloge i odgovornosti Centralne agencije, regionalnih i lokalnih kancelarija, opština i Ministarstva nadležnog za rad	Imaju poseban odeljak za Javne zavod za zapošljavanje Slovenije; Uloge i odgovornosti centralnih, regionalnih i lokalnih kancelarija, itd.	
<b>Registracija u KZ</b>	počinje od 18. godine	počinje od 15. godine za one koji ne pohađaju srednju školu	Omogućava registraciju studenata	počinje od 16. godine		počinje od 15. godine	

<b>Usluge zapošljavanja</b>	Opisuje koja su prava i obaveze klijenata	Opisuje koja su prava i obaveze kupaca Pruža dodatno objašnjenje za svaku uslugu i meru	Definiše usluge koje se pružaju i koja su prava i obaveze klijenata i Imaju poseban odeljak za posredovanje u inostranstvu;	Definiše usluge koje se pružaju Opisuje koja su prava i obaveze klijenata	Opisuje koja su prava i obaveze klijenata	Definiše usluge koje se pružaju i koja su prava i obaveze klijenata. Pruža dodatno objašnjenje za svaku uslugu	
<b>Individualni plan za zapošljavanje (IPZ)</b>	Naveden je kao odredba i nalaže da nezaposleni preduzmu sve aktivnosti koje proizilaze iz individualnog plana zapošljavanja.	Posebnu pažnju posvećuje izradi individualnog plana zapošljavanja (PIP) i objašnjava uslove i rokove za izradu i prestanak IPZ-a.		Posebnu pažnju posvećuje izradi individualnog plana zapošljavanja (IPZ) i objašnjava uslove i rokove za pripremu i prestanak IPZ-a.		Posebnu pažnju posvećuje izradi individualnog plana zapošljavanja (IPZ) kao uslov za pristup APTR-u	
<b>Usluge za poslodavce</b>	Usluge koje se pružaju Opisuje prava i obaveze poslodavca	Opisuje usluge koje se pružaju i prava i obaveze poslodavaca	Opisuje usluge koje se pružaju; Poslodavci mogu podneti zahteve za obuku zaposlenih; Poslodavci su slobodni da sami biraju tražioce posla koje je preporučio ZP; Zahteva od poslodavaca da obaveste kolektivna otpuštanja	Opisuje prava i obaveze poslodavaca	Opisuje prava i obaveze poslodavaca		
<b>APTR</b>	Navodi mere/APTR koje se nude	Detaljno objašnjava kako se APTR planiraju, definišu, usvajaju i sprovode	Opisuje kako su APTR planirani; Imaju poseban odeljak za zapošljavanje mladih;	Definiše APTR koji se nude Pojednostoti treba utvrditi podzakonskim aktom		Definiše APTR koji se nude Pruža više objašnjenja/pojašnjenja šta svaka mera znači	

			Imaju poseban odeljak za svaki APTR;			Opisuje kako su APTR planirani; Definiše procedure za pružanje usluga i mera	
<b>Osobe sa ograničenim sposobnostima</b>	Određeno je posebnim zakonom	Uključen je kao deo definicije usluga i APTR	Imaju poseban odeljak za Programe i mere za osobe sa ograničenim sposobnostima	Uključen je kao deo definicije APTR			
<b>Finansiranje APTR-a</b>	Finansiranje AZRK-a je određeno zakonom o AZRK-a	Objašnjava kako se finansiraju korisnici APTR-a i po čemu se ovo finansiranje razlikuje od drugih subvencija;  Označava da se opšta pravila o subvencijama neće primenjivati na APTR i objašnjava da će biti izrađeni podzakonski akti koji će opisivati ovaj proces	Određivanje izvora budžeta kao i gde se ovaj budžet može potrošiti	Imaju poseban odeljak za finansiranje usluga i APTR	Imaju poseban odeljak za finansiranje usluga i APTR	Opisuje ceo proces angažovanja poslodavaca i eksternih pružalaca obuka i drugih pružalaca usluga koji će biti uključeni u implementaciju APTR-a zbog prirode planiranja i sprovođenja APTR-a i uključivanja mnogih poslodavaca i drugih pružalaca obuka i usluga	
<b>Nadzor i kontrola</b>	Ne postoje odredbe koje preciziraju funkcije nadzora i kontrole	Postoje odredbe za nadzor i kontrolu	Imaju poseban odeljak za funkcije nadzora, kontrole i kažnjavanja			Imaju poseban odeljak za praćenje, izveštavanje i izveštavanje APTR-a Postoji poseban odeljak za nadzor, inspekciju i kontrolu	
<b>PAZ</b>	Regulisano je podzakonskim aktima	PAZ su uključene kao deo službe za zapošljavanje;		Imaju poseban odeljak za agencije za privremeni rad	PAZ su uključene kao deo službi za zapošljavanje	Regulisano je kao posebno poglavlje	Regulisano je posebnim zakonom

		<p>PAZ su u obavezi da obavljaju posredovanje pri zapošljavanju u inostranstvu u saradnji sa nadležnim organima pojedinih zemalja</p> <p>PAZ su odgovorne za pokrivanje troškova prevremenog povratka uzrokovanog ilegalnim radom posrednika u inostranstvu</p> <p>Odgovorni su za bilo kakvu štetu koju lice može pretrpeti zbog netačnih podataka o bitnim elementima uslova života i rada u inostranstvu</p>					<p>PAZ ima jednak tretman sa Zavodom za zapošljavanje u posredovanju pri zapošljavanju.</p> <p>Uključuje odredbe o saradnji između PAZ i JSZ jer omogućava pristup bazi podataka nezaposlenih lica JSZ</p> <p>Zakon nalaže da JSZ i privatne agencije za zapošljavanje razmjenjuju informacije o slobodnim radnim mjestima i upućivanju nezaposlenih lica na zapošljavanje.</p>
<b>Naknade za nezaposlene</b>		Imaju poseban odeljak o naknadama za nezaposlene	Imaju poseban odeljak o programima i prelazak sa pasivnih na	Imaju poseban odeljak o naknadama za nezaposlene	Imaju poseban odeljak o beneficijama na tržištu rada koji uključuje grantove, naknade za		

			aktivne mere tržišta rada		nezaposlene, kao i naknade za prevoz i smeštaj		
<b>Referenca na direktive EU</b>		Poziva se na direktive EU na početku zakona		Poziva se na direktive EU na kraju zakona		Poziva se na direktive EU na početku zakona	