

Vlerësim i kuadrit të rekrutimit të Agjencive Private të Punësimit



United Nations
ALBANIA



Vlerësim i kuadrit të rekrutimit të Agjencive Private të Punësimit

Raport

Shkurt 2016

Përgatitur për Organizatën Ndërkombëtare për Migracionin
nga Dr Zef Preci, Konsulent

Ky botim është realizuar nga Organizata Ndërkombëtare për Migracionin (ONM) nën projektin "Nxitja e mundësive të përshtatshme për punësim dhe mbrojtjes së punëtorëve migrantë në Shqipëri", në kuadër të Programit të Bashkëpunimit 2012–2016, me mbështetjen financiare të Qeverisë Suedeze, përmes Fondit të Koherencës së "Një OKB".

Opinionet dhe pikëpamjet e shprehura në këtë botim jo domosdoshmërisht paraqesin pikëpamjet e Organizatës Ndërkombëtare për Migracionin, të OKB-së në Shqipëri ose Qeverisë Suedeze.

IOM-i është e përkushtuar ndaj parimit se, migracioni njerëzor dhe i rregullt, është në dobi të migrantëve dhe shoqërisë. Si një organizatë ndërqeveritare, IOM-i bashkëpunon me partnerët e saj në komunitetin ndërkombëtar dhe kombëtar, për të ndihmuar në zgjidhjen e problemeve aktuale të migracionit; për të rritur nivelin e kuptimit e çështjeve të migracionit; inkurajuar zhvillimin social dhe ekonomik nëpërmjet migracionit dhe për të mbrojtur dinjitetin njerëzor dhe mirëqenien e migrantëve.

Raporti aktual është publikuar pa editimin formal nga ONM.

Botues: Organizata Ndërkombëtare për Migracionin

Misioni në Shqipëri

Rruga "Ibrahim Rugova", Nd. 42, H. 12, Apt. 4 Tirana, Albania

Tel: +355 42257836

Fax: +355 4225 7835

E-mail: infotirana@iom.int

Internet: www.albania.iom.int

© 2016 Organizata Ndërkombëtare për Migracionin (ONM)

Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem të ruajtjes, apo të transmetohet në çdo formë ose me çdo mjet, elektronik, mekanik, fotokopjues, regjistruar, ose ndryshe pa lejen paraprake me shkrim të botuesit.

Tabela e përmbajtjes

Shënime hyrëse.....	6
Përkufizimet kryesore	7
Përmbledhje.....	8
1. Një pamje e përgjithshme mbi tregun e Agjencive Private të Punësimit.....	11
1.1 Një vështrim i Agjencive Private të Punësimit në botë	11
1.2 Agjencitë Private të Punësimit në Shqipëri	12
1.3 Realizimi i vrojtimit	15
1.3.1 Metodologjia.....	15
1.3.2 Kufizimet e vrojtimit	16
1.4 Zhvillimi i standardeve (Benchmark) për funksionimin e APP-ve.....	17
1.4.1 Vështrim mbi etikën e rekrutimit të Agjencive Private të Punësimit	17
1.4.2 Praktikrat më të mira të kuadrit të funksionimit të APP-ve.....	20
2. Agjencitë Private të Punësimit në Shqipëri: Kuadri rregullator dhe institucional	23
2.1 Përputhshmëria e kuadrit ligjor shqiptar me Konventat Ndërkombëtare të ILO-s.....	24
2.2 Ecuria e legjislacionit shqiptar në kuadër të integritimit në BE	25
2.3 Një përshkrim i përgjithshëm i kuadrit ligjor për liçencimin dhe funksionimin e APP-ve.....	25
2.4 Mbikëqyrja e kuadrit të punësimit migrator në Shqipëri	26
2.5 Kuadri institucional i Agjencive Private të Punësimit.....	28
2.6 Rekrutimi etik në Agjencitë Private dhe Publike të Punësimit	31
3. Vlerësimi i tregut të Agjencive Private të Punësimit	33
3.1 Studimi i sektorit	33
3.2 Vlerësimi i praktikave të APP-ve.....	37
3.2.1 Pyetje mbi aksesin në treg	37
3.2.2 Shërbimi i ndërmjetësimit për punësim	38
3.2.3 Gjinia dhe APP-të.....	41
3.2.4 Raportimi dhe liçencimi i APP-ve.....	42
3.3 Vlerësimi i eksperiencave të migrantëve të punësuar brenda dhe jashtë Shqipërisë.....	42
3.4 Vlerësimi i kuadrit institucional të sektorit.....	44
3.5 Krahasimi i gjendjes aktuale të APP-ve me legjislacionin kombëtar dhe ndërkombëtar	47
3.6 Problematikat e identifikuara gjatë takimit të organizuar nga ONM	52
4. Konkluzione dhe rekomandime.....	66
4.1 Konkluzione	53
4.2 Rekomandime	53
Referenca.....	55
Shtojca.....	62
Shtojca 1. Kuadri përkatës ligjor	62

Lista e tabelave

Tabela 1. Kampioni pjesë e vrojtimit	16
Tabela 2. Indikatorë kyç të lidhur me kompanitë	18
Tabela 3. Parimet e Kodit të Sjelljes të IRIS	18
Tabela 4. Problematikat e rekrutimit etik.....	18
Tabela 5. Karakteristikat e kuadrit rregullator në vendet e “praktikave më të mira”	22
Tabela 6. Kuadri institucional dhe përgjegjësitë përkatëse	29
Tabela 7. Kompanitë që veprojnë në treg në shumë kumulative sipas vitit të krijimit të tyre.....	35
Tabela 8. Madhësia e biznesit sipas formës së pronësisë të APP-ve	36
Tabela 9. Kategorizimi sipas hapësirës gjeografike.....	36
Tabela 10. Mjetet e tërheqjes së kandidatëve nga Agjencitë Private të Punësimit.....	37
Tabela 11. Veprimet që ndërmerren në rastet e ankesave/problemeve	41
Tabela 12. Trajnimet e ofruara për shqiptarët e punësuar jashtë vendit.....	43
Tabela 13. Legjislacioni kombëtar e ndërkombëtar dhe gjendja aktuale.....	47

Lista e figurave

Figura 1. Shkalla e papunësisë në Shqipëri (2007-2014).....	14
Figura 2. Përgjegjësitë e palëve në mbrojtjen e punëtorëve migrantë	28
Figura 3. Shpërndarja e liçencave të lëshuara përgjatë viteve	34
Figura 4. Gjendja aktuale e tregut të ndërmjetësimit në tregun e punës (Tetor 2015)	35
Figura 5. Kampioni i studimit të kryer në kuadër të Agjencive Private të Punësimit.....	35

Shkurtime

APP	Agjenci Private Punësimi
DRKM	Drejtoria Rajonale për Kufirin dhe Migracionin
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
ISHP	Inspektorati Shtetëror i Punës
IRIS	Sistemi Ndërkombëtar i Integritetit në Rekrutim
MF	Ministria e Financave
MMSR	Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë
MPB	Ministria e Punëve të Brendshme
ONM	Organizata Ndërkombëtare për Migracionin
QKL	Qendra Kombëtare e Liçencimit
SHKP	Shërbimi Kombëtar i Punësimit
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave

Shënime hyrëse

Ky studim po ndërmerret për të vlerësuar përputhshmërinë e kuadrit rregullator të Agjencive Private të Punësimit në Shqipëri me standardet ndërkombëtare të lidhura me rekrutimin e punëtorëve migrantë. Gjithashtu analiza e hollësishme e sektorit do të na shërbejë për të zhvilluar rekomandime mbi standardet e rekrutimit etik për agjencitë shqiptare publike dhe private të punësimit.

Projekti ka si synim që të kontribuojë në zhvillimin e një sistemi menaxhimi efektiv të ndërmjetësimit në punësim, i cili do të promovojë rekrutimin etik, punësim të denjë dhe do të mbrojtë punëtorët migrantë. Vlerësimi ka marrë në konsideratë punëtorët migrantë shqiptarë që kërkojnë të punësohen jashtë vendit, kandidatët aktualë dhe punëtorët migrantë të mëparshëm, si dhe punëtorët migrantë të huaj që kanë gjetur mundësi punësimi në Shqipëri. Një fokus i veçantë i është kushtuar faktorit gjini dhe rekomandimet që janë zhvilluar synojnë të ndihmojnë Qeverinë e Shqipërisë në zhvillimin e politikave të ndjeshme gjinore për rregullimin e statusit të punëtorëve migrantë duke siguruar mbrojtjen e tyre.

Metodologjia e përdorur për këtë studim është kërkimi parësor dhe ai dytësor. Kërkimi dytësor është kryer nëpërmjet rishikimit të literaturës, ndërsa kërkimi parësor (cilësor) është realizuar nëpërmjet intervistave të thelluara drejtuar Agjencive Private të Punësimit (APP), punëtorëve migrantë të punësuar përmes tyre dhe institucioneve përkatëse që rregullojnë aktivitetin e APP-ve në Shqipëri. Në vazhdim, paraqitet një analizë e plotë e zhvillimit të sektorit të APP-ve në Shqipëri dhe jepen rekomandime për përmirësimin e gjendjes aktuale duke iu referuar “praktikave më të mira” të vendeve të tjera.

Ky studim është pjesë e projektit të gjerë të Organizatës Ndërkombëtare për Migracion (ONM) të njohur si “Nxitja e mundësive të përshtatshme për punësim dhe mbrojtjes së punëtorëve migrantë në Shqipëri”. Projekti i lartpërmendur është financuar nga Qeveria Suedeze, përmes Fondit të Koherencës së “Një OKB” dhe zbatohet nga ONM Tirana (Shqipëri) në partneritet me Qeverinë Shqiptare.

Përkufizimet kryesore

Punëtorë migrantë ndërkombëtarë:

Përfshin punëtorët që migrojnë për punë afatshkurtër ose sezonale, si dhe për punë të përhershme. Këta punëtorë mund të migrojnë: në kuadrin e programeve të sponsorizuara nga qeveria nën skemat private të rekrutimit (përfshirë agjencitë private të punësimi) ose për llogari të tyre në kërkimin për punësim.¹

Punëtorët migrantë:

Punëtorët migrantë janë njerëz që largohen nga shtëpia për të gjetur punë jashtë vendlindjes së tyre apo vendit të origjinës. Personat që lëvizin për punë brenda vendit të tyre janë punëtorë migrantë "vendas" ose "të brendshëm". Personat që lëvizin për punë në një shtet tjetër quhen zakonisht punëtorë migrantë "të huaj" ose "ndërkombëtarë".²

Agjenci Private Punësimi:

Çdo person fizik ose juridik, i pavarur nga autoritetet publike, i cili siguron një ose më shumë nga shërbimet e mëposhtme të tregut të punës: (a) shërbime për përputhjen e ofertave dhe kërkesave për punësim, pa agjencinë private të punësimi si palë në marrëdhëniet e punës të cilat mund të lindin nga aty; (b) shërbimet që konsistojnë në punësimin e punëtorëve me synimin për t'i vënë ata në dispozicion të një pale të tretë, që mund të jetë person fizik ose juridik, i cili cakton detyrat e tyre dhe mbikëqyr kryerjen e këtyre detyrave; (c) shërbime të tjera që lidhen me kërkimin e punës, të përcaktuara nga autoriteti kompetent pas konsultimit me punëdhënësit dhe punëtorët e organizatave më përfaqësuese, të tilla si sigurimi i informacionit, që nuk kanë si qëllim përputhjen e ofertave specifike për punësim dhe aplikimet për punësim.³

Rekrutimi:

1. Punësimi i një personi në një vend për llogari të një punëdhënësi në një vend tjetër;
2. Dhënia e mundësisë një personi të një vendi për t'u punësuar në një vend tjetër.⁴

1 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), Standardet Ndërkombëtare të Punës për të Drejtat e Punëtorëve Migrantë '2007, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_146244.pdf.

2 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), Standardet Ndërkombëtare të Punës për të Drejtat e Punëtorëve Migrantë '2007, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_146244.pdf.

3 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), Konventa 181, neni 1, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C181,%2FDocument.

4 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), Rekomandimi për Emigrimin për Punësim, 1939 (Nr. 61), www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312399:Nr.

Përmbledhje

Shqipëria ka ratifikuar Konventën Nr. 181 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) mbi “Agjencitë Private të Punësimit” në 1999 dhe që atëherë deri më tani sipas Qendrës Kombëtare të Liçensimit (QKL) janë lëshuar 38 liçenca për funksionimin e Agjencive Private të Punësimit (APP). Dhjetë prej këtyre liçencave u janë dhënë personave fizikë, të cilët sot ose nuk e mbajnë më liçencën për shkaqe revokimi, ose e kanë mbyllur biznesin/kompaninë, ose gjenden të atashuar pranë një kompanie tjetër si pronarë ose ndryshe. Për qëllimet e këtij studimi nëpërmjet shfrytëzimit të të dhënave zyrtare dhe burimeve të tjera të informacionit, u identifikuan gjithsej 68 agjenci punësimi të cilat figuronin të kishin qenë aktive përgjatë periudhës 2000-2015. Në vitin 2015 u konstatua se janë aktive në treg 47 agjenci të tilla, nga të cilat vetëm rreth 3/5 e tyre (28 agjenci) ishin të liçencuara nga QKL kurse pjesa tjetër (19 agjenci) e ushtronin veprimtarinë e tyre në treg pa pasur një liçencë. Pas verifikimeve më të detajuara të veprimtarisë së këtyre agjencive në Tetor 2015, nga 47 subjekte të marra në konsideratë, 5 kanë hequr dorë nga funksioni i ndërmjetësimit në treg dhe kanë ndryshuar aktivitetet; 7 APP, pavarësisht se figurojnë të liçencuara nuk janë më pjesë e tregut operativ; dhe 4 APP kanë deklaruar që nuk kryejnë më aktivitet aktualisht dhe se subjekti ka kaluar në status pasiv. Kështu në tregun operativ rezultojnë gjithsej vetëm 31 Agjenci Private Punësimi.

Pjesë e këtij studimi është dhe marrja parasysh e “praktikave më të mira” të funksionimit të APP-ve nga ato vende ku tregu i tyre është më i rregulluar dhe i konsoliduar. Ndër kriteret që përfshijnë këto praktika mund të përmendim: aplikimi i një *tarife simbolike regjistrimi* në procesin e liçencimit dhe gjithashtu praktika më lehtësuese për ato agjenci që kanë më tepër eksperiencë në treg; *vendosja e kapaciteteve financiare* si një kriter për aplikimin për liçencë pasi siguron që jo çdokush mund të hyjë në tregun e ndërmjetësimit për punësim, por dhe në të njëjtën kohë shërben si garanci për kandidatët për raste të lëndimit në punë; *kualifikimet personale* si kriter vetëm për administratorin; lejimi i *kryerjes së aktiviteve të tjera paralelisht me ushtrimin e ndërmjetësimit në punësimin* vetëm nëse këto të fundit kanë lidhje me veprimtarinë e punësimit; ndalimi i *transferimit të liçencës*; kufizimi i *aplikimit të tarifave ndaj punëkërkuësit*; hartimi i kontratave ligjore që sigurojnë *trajtim të barabartë* për të gjithë punëkërkuësit dhe *sanksionimi me gjobë* për çdo mosrespektim të tyre.

Në analizën e zhvilluar për sektorin e Agjencive Private të Punësimit rëndësi e veçantë i është kushtuar një procesit të hyrjes në treg të këtyre agjencive dhe shërbimit të ndërmjetësimit që ato ofrojnë. Tiparet më të trajtuara të shërbimit të ndërmjetësimit në punësim janë rekrutimi/përzgjedhja, përgatitja e mundshme përpara nisjes së individëve për në vendin ku do të punësohen, lidhja e kontratës me APP-në dhe ndjekja e eksperiencës së të punësuarit jashtë ose në vend nga agjencia përkatëse e punësimit. Më tej, analiza është fokusuar në raportimin e veprimtarisë së APP-ve pranë institucioneve përkatëse.

Fillimisht kemi analizuar disa nga gjetjet analitike të vëzhguara në këtë studim. *Numri i APP në Shqipëri* në raport me madhësinë e vendit është me të vërtetë i kufizuar krahasuar me vendet evropiane dhe pothuajse të gjitha ushtrojnë veprimtarinë e tyre në Tiranë. Për më tepër, vetëm rreth 3/5 e APP-ve (59.5%) që operonin në Shqipëri në vitin 2015 rezultonin të liçencuara nga QKL çka është shenjë e mosrregullimit të mirë të sektorit. *Sa i takon tipin e pronësisë të APP-ve, lloji më i zakonshëm - 50 përqind e tyre - janë shoqëri me përgjegjësi të kufizuar*, d.m.th këto biznese në përgjithësi nuk kalojnë nivelin e një kompanie të vogël. Në lidhje me shtrirjen e veprimtarisë së tyre, *pothuajse 1/3 e APP-ve (64.5%) funksionojnë ndërkombëtarisht* duke punësuar shqiptarë jashtë vendit ose duke punësuar të

huaj në Shqipëri. Rreth 10 % e agjencive që funksionojnë në treg ofrojnë ndërmjetësimin si aktivitetin e tyre të dytë për palët e treta dhe veprojnë vetëm brenda vendit. Sa u takon mjeteve të komunikimit që përdorin APP-të në Shqipëri, rezulton se në shumicën dërrmuese mjetet më të zakonshme për të tërhequr kandidatët janë kontaktet personale ose rekomandimet (92.3%) dhe reklama (76.9%). Ndërkaq të gjitha APP-të nuk i përdorin agjencitë e tjera private të punësimit si një burim për kandidatë potencialë. Në këndvështrimin e ndërveprimit institucional me sektorin publik, rezulton se marrëveshjet ndërmjet APP-ve dhe zyrave shtetërore të punës pothuajse mungojnë plotësisht (vetëm një agjenci ka marrëveshje të tillë). Gjithsesi rreth 2/5 e tyre (38.5%) janë shprehur se ata “e konsiderojnë Shërbimit Kombëtar të Punësimit, si një mjet për të tërhequr kandidatët”. Nga analiza e shkallës së organizimit institucional të vetë APP-ve, rezulton se në Shqipëri ende mungon një shoqatë e APP-ve dhe për rrjedhojë bashkëpunimi horizontal ndërmjet tyre është pothuajse inekzistent. Në lidhje me aplikimin e tarifave jozyrtare financiare mbi punë-kërkuesit, rreth 1/4 e APP-ve (23.1%) pranojnë se ata vendosin një pagesë ndërmjetësimi ndaj punëkërkuesve, e cila siç dihet është në kundërshtim me ligjin shqiptar dhe me Konventën 181 të ILO-s. Në lidhje me rregullimin ligjor të marrëdhënieve të APP-ve me punë-kërkuesit, rezulton se të gjitha agjencitë deklarojnë se përdorin të njëjtin lloj kontrate unike për çdo individ pa dallim gjinie, moshe dhe përkatësie etnike, ndërsa pak më shumë se 2/3 e tyre (71.4%) shprehen se e “ndjekin më tej punën dhe kushtet e emigrantëve shqiptarë të punësuar jashtë vendit”, gjë që është vështirë për t’u besuar dhe për t’u konfirmuar. Në rastet e abuzimeve apo të diskriminimit të të punësuarve jashtë vendit, dy të tretat e agjencive (66.7%) deklarojnë se “do të sigurojnë mbështetje për riatdhesimin dhe do të aktivizojnë autoritetet e vendit në të cilin punëtori është i pranishëm”. Edhe pse më shumë se gjysma e APP-ve (54.5%) të liçencuara në Shqipëri veprojnë ndërkombëtarisht, ato pranojnë se “nuk janë të detyruara të raportojnë tek ndonjë institucion qeveritar”, gjë që bie në kundërshtim me ligjin aktual. Për më tepër, ato deklarojnë se mund t’i bëjnë ofertat e tyre publike, pa pasur nevojë për t’u shqyrtuar ose miratuar nga ndonjë institucion qeveritar.

Krahas gjetjeve sasiore, pjesë e rëndësishme e studimit kanë qenë dhe disa përfundime cilësore të vërejtura. Kompanitë e liçencuara në Shqipëri që ofrojnë ndërmjetësim për mundësi punësimi në vend dhe jashtë vendit, nuk janë plotësisht në përputhje me ligjin përsa i përket aktivitetit të tyre. Në Shqipëri konstatohet një aktivizim i kufizuar i organizatave të shoqërisë civile në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve migruar në Shqipëri dhe shqiptarëve që punësohen jashtë vendit. Në të njëjtën kohë, vihet re se mungojnë ose janë në fillimet e veta edhe shoqatat apo organizatat e biznesit që mund të ndihmojnë për një organizim më të mirë dhe me standarde bashkëkohore të APP-ve, si përfaqësues të këtij lloji biznesi apo aktiviteti. Legjisllacioni shqiptar parësor është miratuar në përputhje me Konventat e ILO-s, por në legjisllacionin dytësor ka një mungesë specifkimesh të nevojshme. Përgjithësisht, institucionet publike nuk kryejnë inspektime të veçanta ose kontrole fizike përsa i përket veprimtarisë të ushtruar nga këto biznese. Nga të dhënat konstatohet bashkëpunim dhe lidhje e dobët ndërmjet mes APP-ve dhe institucioneve publike që kanë të bëjnë me këtë sektor. Janë bërë përpjekje, por nuk kanë siguruar ende një bashkëpunim të qëndrueshëm. QKL, përmes faqes së saj të Internetit, është i vetmi burim në të cilin APP-të apo personat e liçencuar janë të listuar, ndërsa informacione të tjera zyrtare nga ana e institucioneve publike mbi veprimtarinë dhe statusin aktual të këtyre agjencive nuk janë të aksesueshme.

Duke pasur parasysh gjetjet e vërejtura më sipër, sugjerohen disa rekomandime për mbarëvajtjen e sektorit të Agjencive Private të Punësimit. Në fillim janë bërë disa sugjerime për hartimin e disa politikave institucionale, monitorimin dhe kuadrin ligjor. Shqipëria duhet të ratifikojë konventat më të fundit të ILO-s. Legjisllacioni dytësor ka nevojë për ndryshime të menjëhershme për të qartësuar kuadrin operacional të APP-ve. Meqë Shqipëria është ndër tregjet në zhvillim, do të ishte e këshillueshme për të që të ishte pjesë e vendeve të cilat drejtohen nga legjisllacioni. Në vazhdim, për të shmangur problemet me kontratat sugjerohet të ndërtohet një model standard që t’i vijë në ndihmë APP-ve. Meqë Shqipëria ofron një liçencë për të dy llojet e APP-ve, për ato veprojnë në shkallë kombëtare dhe ato ndërkombëtare është e vështirë që të bëhet një dallim mes tyre. Për këtë arsye sugjerohet

funksionimi me dy lloje licencash në mënyrë që të bëhet dhe një inspektim më i mirë i sektorit. Është shumë i nevojshëm forcimi i proçeseve të raportimit dhe monitorimit për të siguruar respektimin e plotë të rregullores. Autoritetet institucionale, të tilla si Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR) dhe Inspektorati Shtetëror i Punës (ISHP), duhet të sigurojnë hapësira në Internet dhe faqe online për informimin e punëkërkesve. Gjithashtu Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP) duhet të bëjë një marrëveshje me APP-të për të pasur faqen e tij zyrtare në internet ndërlidhje me të gjithë faqet online të APP-ve. Kështu rrjetet sociale dhe media duhen të përdoren si mjete për ndërgjegjësimin më tej dhe në rritje të punëtorëve migrantë, në mënyrë që individët të jenë në gjendje të krijojnë besim dhe të përdorin kanalet e drejta për t'u informuar si punë-kërkues. Për të shmangur aktivitetet e dyshimta dhe praktikave të këqija të APP-ve, MMSR ose ISHP duhet të krijojnë një ekip ad-hoc për të mbështetur, trajnuar, por në të njëjtën kohë për të inspektuar dhe për të mbikëqyrur veprimtarinë e APP-ve. Problematikë tjetër qëndron te fakti se shumë agjenci i mbajnë tarifë ndërmjetësimi kandidatëve të tyre dhe ndaj duhet të merren masa për penalizimin e tyre. Meqë të gjitha APP-të thonë se nuk janë të detyruar të raportojnë tek ndonjë institucion qeveritar në lidhje me ofertat dhe aktivitetin e tyre, institucionet qeveritare duhet të fokusohen menjëherë në rregullimin e punës së agjencive, duke e bërë atë më të sigurt dhe të besueshme për fuqinë punëtore dhe kandidatët e ardhshëm. Për të bërë më të lehtë identifikimin e atyre APP-ve të cilat veprojnë në përputhje me ligjin mund të krijohet një sistem vlerësimi bazuar në parimet e përshkruara në Kodin e Sjelljes së Sistemi Ndërkombëtar i Integritetit në Rekrutim (IRIS), për të drejtuar punëkërkesit dhe punëdhënësit drejt APP-ve më të besueshme.

Përsa i përket aspektit gjinor, për planin e veprimit janë sugjeruar disa rekomandime. Institucionet publike duhet të ndërmarrin fushata informuese për riskun që mbart punësimi i femrave jashtë vendit, me qëllim që të kenë kujdes të veçantë gjatë punësimit të tyre. Do të sugjerohej rritja e mbikëqyrjes mbi ato Agjenci Private Punësimi që ndërmjetësojnë punësimin e femrave jashtë vendit dhe monitorim më i rreptë i kontratave të tyre për të eliminuar sa më shumë mundësinë e riskimit të tyre. Një aspekt tjetër i rëndësishëm do ishte forcimi i inspektimit për t'u siguruar se APP-të e menaxhojnë ndërmjetësimin në punësim në mënyrë të balancuar, duke i ofruar femrave mundësi të barabarta me meshkujt. Për pozicione pune të njëjta femrat duhet të gëzojnë të njëjtat kushte si meshkujt, ku përfshihet orari i punës dhe paga e njëjtë.

Nevoja për përmirësim krahas sektorit publik ka dhe ai privat në vetvete. APP-të duhet të forcojnë bashkëpunimin e tyre me qendrat e trajnimit në mënyrë që të gjejnë apo që të përgatisin kandidatë të përshtatshëm për vendet e tyre vakante. Agjencitë Private të Punësimit duhet të përpiqen për krijimin e një ndërveprimi mes tyre dhe institucioneve publike, veçanërisht SHKP me synim rregullimin e tregut. APP-të aktuale dhe të ardhshme duhet të marrin parasysh kualifikimet dhe aftësitë e tyre në mënyrë që të përmbushin kërkesat për liçencat dhe shërbimet ligjore. Agjencitë Private të Punësimit duhet të punojnë për ofrimin e rekrutimit **më etik dhe në përputhje me legjislacionin. APP-të mund të punojnë së bashku për krijimin e një shoqate** që i përfaqëson të gjitha ato, duke u bërë një zë i vetëm me qëllim përmirësimin e praktikave bazë dhe kontributin në hartimin e politikave.

1. Një pamje e përgjithshme mbi tregun e Agjencive Private të Punësimit

1.1 Një vështrim i Agjencive Private të Punësimit në botë

Agjenci Private Punësimi, sipas legjislacionit shqiptar,⁵ quhet çdo person fizik, juridik, ose kompani e pavarur nga autoritetet publike, e përfshirë direkt ose indirekt në rekrutimin, përzgjedhjen, vendosjen dhe në disa raste menaxhimin e punonjësve, të kualifikuar ose jo, për veten ose të tjerët. Ndërkohë në nenin 1 të Konventës Nr. 181 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, Agjencitë Private të Punësimit përkufizohen si çdo person ose kompani e pavarur nga autoritetet publike, që ofron një ose më shumë nga shërbimet e mëposhtme: shërbime për përputhjen e ofertave dhe aplikimeve për punë, shërbime për punësimin me synimin për t'i vënë ata në dispozicion të një pale të tretë, shërbime të tjera që lidhen me procesin e kërkimit të punës, të tilla si: sigurimi i informacionit,⁶ etj. Shihet qartazi se *ndryshimet në të dy përkufizimet janë të vogla dhe se përkufizimi në ligjin shqiptar konsiderohet i mbështetur në atë ndërkombëtar.*

Nga studimi i praktikave të përgjithshme në botë, mund të identifikojmë katër lloje tregjesh kryesore në të cilat veprojnë Agjencitë Private të Punësimit (APP).

Së pari, janë identifikuar **vendet që drejtohen nga tregu**, të tilla si Britania e Madhe, Australia dhe Zelanda e Re. Këto vende nuk kërkojnë liçencim të agjencive të tilla dhe as kapital fillestar apo kualifikime të caktuara profesionale. Gjithashtu, agjencitë private të punësimit të këtyre vendeve nuk mbikëqyren nga qeveria, por sektori vetë-kontrollohet nëpërmjet një kodi sjelljeje.

Së dyti, janë **tregjet që kanë si bazë dialogun social**, të tilla si Gjermania, Holanda, Zvicra, Austria, Danimarka, Suedia, Norvegjia, Finlanda dhe Japonia. Në vendet e këtij grupi të Evropës Perëndimore kërkohet liçencim për hapjen e APP-ve si dhe kapital fillestar, por jo kualifikime të tjera profesionale, ndërkohë që qeveria monitoron dhe raporton mbi to. Ndërsa në vendet nordike, APP-të rregullohen nga marrëveshjet kolektive dhe nuk kërkohet as liçencim dhe as kapital fillestar.

Së treti, janë **vendet që drejtohen nga legjislacioni**, si Belgjika, Franca, Luksemburgu, Italia, Greqia, Spanja dhe Portugalia, në të cilat Agjencitë Private të Punësimit mbikëqyren nga qeveria. Në këto vende të Evropës Perëndimore kërkohet liçencim dhe kualifikime të tjera profesionale, por jo kapital fillestar. Ndërkaq në vendet Evropiane të Mesdheut kërkohet kapital fillestar, por jo liçencim ose kualifikime profesionale të caktuara.

Së fundi, **tregjet në zhvillim** si vendet e Evropës Lindore, Amerikës Latine dhe India e Kina ku APP-të edhe këtu mbikëqyren nga qeveria, por për to nuk kërkohen liçencim, kapital fillestar ose kualifikime të tjera profesionale.⁷

5 Siç specifikohet në VKM Nr. 708, date 16.10.2003 "Për liçencimin dhe funksionimin e Agjencive Private të Punësimit", www.duapune.com/blog/wp-content/uploads/Legjislacioni/Per_menyre_e_funksionimit_te_agjencive_private_te_punesimit.pdf.

6 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) (2000), www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NR.

7 Raport Kërkimor i IZA-s Nr. 57 (2013), "Roli dhe Aktivitetet e Agjencive të Punësimit", www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_57.pdf.

Sipas raportit ekonomik të Konfederatës Ndërkombëtare të Shërbimeve Private të Punësimit (CIETT, 2015) në nivel global në vitin 2013 kishte 260,000 agjenci private punësimi me 236,000 degë nëpër botë, të cilat punësuan 1,66 milion staf të brendshëm.⁸ Vlerësohet se 10,4 milion punonjës të regjistruar pranë agjencive, janë punësuar nga agjencitë private të punësimit në të gjithë globin (2010), si dhe janë regjistruar 128,000 Agjenci Private Punësimi, në zonën e Azisë/Paqësorit, që numëron 57 përqind të agjencive të punësimit, në Evropë 26 përqind, e pasuar nga Amerika e Veriut që zë 12 përqind të tyre. Kina, Japonia dhe SHBA janë tre vendet kryesuese në numrin e Agjencive Private të Punësimit, të cilat së bashku mbulojnë 65 përqind të agjencive private në mbarë botën.⁹

Sipas një raporti zyrtar të Bankës Botërore,¹⁰ shumë vende në botë po vuajnë norma të larta të papunësisë (si Spanja e Greqia ku norma e papunësisë për vitin 2013 ka qenë 27 përqind, me një ulje të lehtë – rreth 3 përqind në dy vitet e fundit), ndërsa vende të zhvilluara si ato nordike apo vendet e Lindjes së Mesme po përballen me një mungesë relative të fuqisë punëtore për profesione të caktuara. Pikërisht në përpjekjet për të përputhur kërkesën me ofertën në tregun e punës Agjencitë Private të Punësimit luajnë rolin e tyre. Në vendet me norma të larta papunësie ato po shndërrohen në katalizatorët kryesorë që bëjnë të mundur dërgimin e fuqisë punëtore aty ku ka nevojë, domethënë për plotësimin e pozicioneve të lira dhe të nevojave të tregjeve të punës në zhvillim.

Në të njëjtën kohë, praktikat e këqija të Agjencive Private të Punësimit në të gjithë botën përfshijnë mashtrimin për përfitime financiare, falsifikimin e dokumenteve zyrtare, manipulimin e vizave apo raste më të rënda të tilla si abuzimi dhe trafikimi, kryesisht i të miturve dhe femrave për qëllime shfrytëzimi për prostitucion, etj. Pikërisht këto praktika të këqija çuan në nevojën për një rregullim më strikt dhe kështu u krijua **IRIS**. Ky sistem çertifikimi u zhvillua nga Organizata Ndërkombëtare për Migracionin (ONM), së bashku me Organizatën Ndërkombëtare të Punëdhënësve (IOE) dhe një koalicioni aktorësh të angazhuar në rekrutimin etik.

Qëllimi i IRIS është që të sjellë ndryshim transformues në disa pjesë të industrisë së rekrutimit që kanë të bëjnë me rekrutimin ndërkufitar, ku modeli i biznesit bazohet kryesisht në vendosjen e tarifave të tepruara dhe shfrytëzimin e punëtorëve emigrantë. IRIS do të arrijë ta bëjë këtë përmes krijimit të një niveli të “fushës së lojës” që nxit praktikat e mira dhe inkurajon një treg pune që nuk ka lidhje me shfrytëzimin dhe punën abuzive.¹¹

1.2 Agjencitë Private të Punësimit në Shqipëri

Shqipëria ka ratifikuar Konventën Nr. 181 të ILO-s “Agjencitë Private të Punësimit” ku parashikohen aktivitetet që duhet të kryejë një Agjenci Private Punësimi si dhe të drejtat dhe detyrimet e klientëve të këtyre shërbimeve. Duke filluar nga viti 1999, me krijimin dhe miratimin e shumë legjislativioneve parësore dhe dytësore, siç do të përmenden në vazhdim,¹² u lejua krijimi dhe funksionimi i Agjencive Private të Punësimit.¹³ Këto agjenci sigurojnë:

- (i) shërbime që bëjnë vlerësimin e kërkesave dhe të aplikimeve për punësim brenda e jashtë vendit,
- (ii) shërbime që lidhen me kërkimin e punës,

8 Raporti i Ciett (2015), www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf.

9 Raporti i Ciett (2012), www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf.

10 Banka Botërore, statistikat për indikatorin e papunësisë, <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS/countries/1W-EU-C7?display=graph>.

11 “Kodi i Sjelljes IRIS”, Sistemit Ndërkombëtar i Integritetit në Rekrutim (IRIS), www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/migration/EN/_2015-07-24_C-173_ANNEX_IRIS_Code_of_Conduct.pdf.

12 Për lexim të mëtejshëm referoju Kapitullit 2 dhe referencave të kapitullit.

13 http://pdc.ceu.hu/archive/00006158/01/agenda_policy_brief_youth_employment_en.pdf.

- (iii) shërbime për punësimin e punëtorëve, për t'u vënë në dispozicion të një palë të tretë, person fizik ose juridik, i cili cakton detyra dhe kontrollon zbatimin e tyre.

Aktualisht sipas Qendrës Kombëtare të Liçencimit (QKL) në Shqipëri funksionojnë 28 Agjenci Private Punësimi. Aktiviteti disa vjeçar i agjencive private është përqendruar kryesisht në punësimin e një numri të kufizuar personash, sidomos për migrimin e fuqisë punëtore jashtë vendit. Veprimtaria e tyre ka lehtësuar punësimin e punëtorëve migrantë jashtë vendit, si dhe ka kontribuar disi për përhapjen e formave ligjore të migracionit ndërkombëtar të punës brenda vendit, për garantimin e sigurisë sociale dhe një punë të sigurt dhe të denjë për punëtorët emigrantë e për të minimizuar rreziqet e padëshirueshme që lidhen me çështjet e migracionit të paligjshëm dhe trafikimit të qenieve njerëzore.

Sipas të dhënave zyrtare, autoritetet zyrtare shqiptare kanë lëshuar 2,189 leje pune për të huajt në vitin 2013,¹⁴ për vende të ndryshme të origjinës.¹⁵ Përmes miratimit të ligjit "Për të huajt" në vitin 2013 Shqipëria përgatiti kuadrin rregullator për punonjësit emigrant në vend. Siç është pranuar në Strategjinë e fundit Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014–2020, hartuar nga Qeveria e Shqipërisë dhe Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, ka disa Agjenci Private Punësimi që funksionojnë në vend, por nuk ka asnjë mekanizëm për të siguruar rekrutimin etik dhe standardet e rekrutimit të shqiptarëve jashtë vendit.¹⁶

Edhe pse sektori privat i rekrutimit në Shqipëri është relativisht i ri, ky sektor nuk mund të akuzohet për nxitje apo ndihmë në trafikimin e qenieve njerëzore, pavarësisht pozicionit gjeografik të Shqipërisë përgjatë një prej rrugëve kryesore të tranzitit në Evropë. Duke pasur parasysh dhe faktin se ka pasur disa raste ku trafikimi, kontrabandimi dhe aktiviteti i Agjencive Private të Punësimit janë hetuar, është e rëndësishme të përcaktohet qartësisht roli i rekrutimit të sektorit privat në Shqipëri që nga fillimi.

Agjencitë Private të Punësimit në Shqipëri ofrojnë shërbimet e punësimit për shqiptarët që kërkojnë punë brenda dhe jashtë vendit dhe për të huajt që kërkojnë mundësi punësimi në Shqipëri. Prandaj disa prej tyre mund të vlerësohen si biznese me kapacitete të larta. Disa nga Agjencitë Private të Punësimit në Shqipëri të cilat kryejnë veprimtari vetëm brenda vendit kanë mundësi të zgjerojnë sektorin e veprimtarisë dhe kanë një kapacitet të mirë zhvillimi, bazuar në kohën kur kanë filluar të kenë një eksperiencë në rritje. Shumica e APP-ve sigurojnë thjesht shërbimin e ndërmjetësimin të punës. Kështu aktivitetet e tyre të rekrutimit përfshijnë krijimin e një baze të dhënash me ofertat e punës dhe punëkërkuarit dhe shumë rrallë ofrojnë trajnime apo këshillim karriere për kandidatët për punë. Përzgjedhja e kandidatëve është e reduktuar kryesisht në konkurrencën e CV-ve.

Megjithatë, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, në kuadër të hartimit të Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014–2020, ka rishikuar dhe ripërcaktuar disa qëllime të cilat janë të lidhura edhe me sektorin privat të ndërmjetësimin në tregun e punës.¹⁷

14 Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, Deklaratë për Shqyp, 2014: www.sociale.gov.al/al/te-reja/deklarata-per-shqyp/sula-mmsr-perpjekje-per-te-promovuar-emigracionin-e-rregullt&page=7.

15 Vlen të përmendet se ky numër i lejeve të punës nuk reflekton numrin e migrantëve nga Kosova dhe vendet e BE, pasi këto të fundit pajisen vetëm me një certifikatë përjashtimore.

16 Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësimin 2014–2020, www.sociale.gov.al/files/documents_files/Strategjia_per_Punesim_dhe_Aftesim_2014-2020.pdf.

17 "...Do të përmirësohet përputhja me standardet ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria në lidhje me punësimin dhe emigracionin. Kjo përfshin krijimin e një kuadri ligjor rregullues për agjencitë private të punësimit, përafrimin e shërbimeve të punësimit me standardet evropiane dhe paraqitjen e një sistemi për menaxhimin e emigrimit të punës, i cili i mbështet bashkëkombasit që kanë ndër mend të emigrojnë jashtë vendit, si edhe emigrantët shqiptarë të cilët dëshirojnë të kthehen. Për më tepër lexoni: Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014–2020: www.sociale.gov.al/files/documents_files/Strategjia_per_Punesim_dhe_Aftesim_2014-2020.pdf.

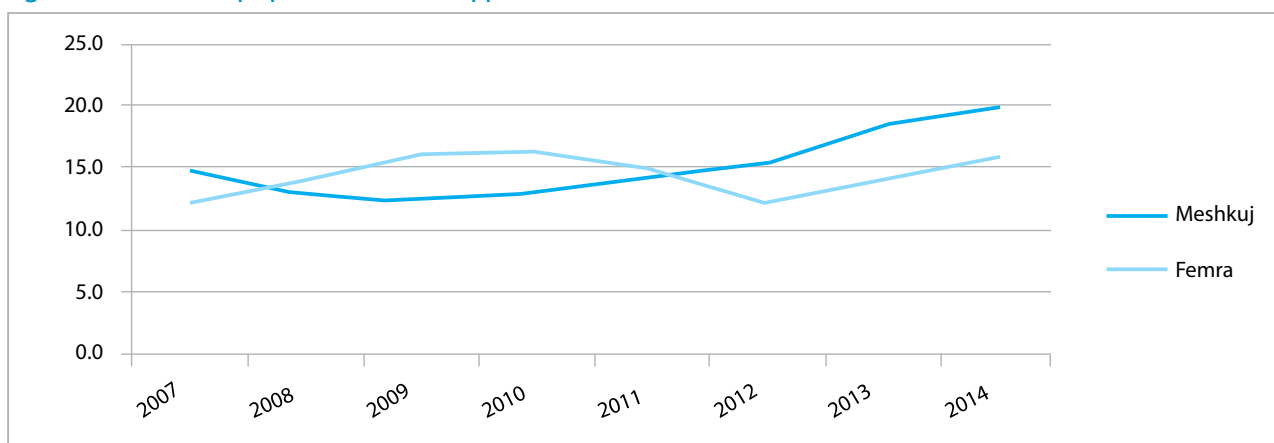
Kohët e fundit janë shfaqur në treg dhe ato Agjenci Private Punësimi që merren me programe të punësimit përkohshëm/sezonal të studentëve jashtë vendit. Këtu mund të përmendim programin “Summer Work and Travel” në SHBA dhe “Au Pair” në Gjermani, në kuadër të të cilëve një numër relativisht i vogël studentësh është larguar për të punuar për një sezon jashtë vendit.

Gjithashtu, janë krijuar edhe disa portale online njoftimesh për punë, por këto portale nuk janë regjistruar si Agjenci Private Punësimi e si pasojë rregullohen ndryshe. Shërbimet e tyre përfshijnë postimin e vendeve të lira të punës, lajme mbi tregun e punës dhe informacion lidhur me procesin e rekrutimit. Këto portale janë bërë informuesit kryesorë të punëkërkuësve për sa i përket vendeve të lira të punës, duke u bërë vendi i parë i adresimit për nga person i papunë që kërkon të punësohet.

Në kushtet e papunësisë aktuale në Shqipëri dhe prirjes së kthimit të emigrantëve shqiptarë në vend, APP-të marrin një rëndësi të veçantë, për më tepër që individët edhe kur kanë mundësi punësimi brenda vendit kërkojnë alternativa punësimi me paga më të larta jashtë Shqipërisë. Shkalla e papunësisë në vend paraqitet në Figurën 1.

Statistika të rëndësishme paraqiten edhe ato të emigrantëve të kthyer në vend në vitet e fundit (Emigrantët e Riintegruar). Rreth 133,554 emigrantë shqiptarë janë kthyer në Shqipëri në periudhën 2009-2013, prej të cilëve 98,414 ishin meshkuj dhe 35,130 ishin femra.¹⁸ Ndërkohë numri i punëkërkuësve të regjistruar emigrantë të kthyer është rritur nga 484 në 2010 në 2,136 në 2013, që është rritje më shumë se katër herë.¹⁹

Figura 1. Shkalla e papunësisë në Shqipëri (2007-2014)



Burimi: INSTAT, 2015.

Mungon informimi dhe ndërgjegjësimi i publikut në lidhje me shërbimet që ofrojnë Agjencitë Private të Punësimit.²⁰ Ky është një problem që duhet të merret në konsideratë nëse këto agjenci duan të fitojnë besimin e të gjitha palëve të interesuara dhe të luajnë rolin e tyre si ndërmjetës të suksesshëm. Për t’u theksuar është edhe mungesa e studimeve publike të qenësishme në raport me ekzistencën e Agjencive Private të Punësimit në Shqipëri, si nga ana e institucioneve shtetërore qeveritare dhe kërkimore, por edhe nga organizma privat të interesuara në këtë sektor. Të vetmet përpjekje për studime janë ato të kryera nga vetë agjencitë e punësimit. Gjithsesi këto studime të tregut duhet të konsiderohen si informacione të vetë kompanisë, të papërdorshme gjerësisht nga kërkuesit dhe studiuesit e interesuar.

18 Kthimi i migrantëve dhe Riintegrimi në Shqipëri, 2013, ONM dhe INSTAT, <http://albania.iom.int/publications/reports/Return%20Migration%20and%20Reintegration%20in%20Albania%202013.pdf>.

19 “Programet për Nxitjen e Punësimit në Shqipëri: Vlerësimi i cilësisë së tyre në proceset e formulimit dhe zbatimit (2008-2014)”: www.kerkojpunë.gov.al/wp-content/uploads/2015/04/EPPAlbania-Final-Report-Alb-Final.pdf.

20 Banka Botërore, “Sfidat me të cilat përballen Shqiptarët në Rrugën e tyre drejt Punësimit”, http://pdc.ceu.hu/archive/00006158/01/agenda_policy_brief_youth_employment_en.pdf.

1.3 Realizimi i vrojtimit

Vrojtimi gjatë zbatimit të tij ka kërkuar një përjasje të qartë metodologjike dhe një kërkim të thelluar mbi Agjencitë Private të Punësimit, për të arritur në një vlerësim të kushteve aktuale të funksionimit të APP-ve. Më poshtë paraqiten metodologjia e studimit, si edhe kufizimet e tij, të cilat vijnë si pasojë e periudhës së kryerjes së vrojtimit, por mbi të gjitha si pasojë e nivelit të zhvillimit të tregut të ndërmjetësimit për punësim dhe të vetë sektorit.

1.3.1 Metodologjia

Metodologjia e përzgjedhur për Vlerësimin e Kuadrit të Agjencive Private të Punësimit është fokusuar në përputhshmërinë me Kuadrin e APP-ve në vend, me standardet ndërkombëtare të lidhura me rekrutimin e punonjësve emigrantë, të detajuara për punonjëset emigrante femra për të vlerësuar situatën aktuale dhe për të evidentuar rekomandime mbi standardet e rekrutimit etik për APP-të në Shqipëri.

Studimi është bazuar në burime parësore dhe dytësore. Metodatat bazë të vlerësimit të përdorura janë kërkimi dytësor i materialeve dhe kërkimi cilësor nëpërmjet intervistave të thelluara dhe vizitave në terren. Kjo metodologji është ndjekur për të gjithë aktorët e marrë në konsideratë si pjesë e studimit.

- a) Siç mund të shihet edhe nga seksioni i mësipërm, përmes rishikimit të literaturës dhe studimeve të mëparshme në Shqipëri dhe në botë, është bërë një përpjekje për të grupuar gjetje të ndryshme në periudha kohore të caktuara, për të shërbyer si referim përgjatë analizës në studimin tonë. Diferencat në gjetjet e mëparshme për temën janë objekt i kërkimit dytësor. Ato shërbejnë si një referencë e përshtatshme në diferencimet dhe trajtimet e gjinisë mashkullore dhe femërore në tregun e APP-ve.

Kërkimi dytësor i materialeve përfshin grupimin e të dhënave ekzistuese nga burime të ndryshme publike të publikuara nga institucionet shtetërore dhe jo shtetërore, të dhëna të hulumtuara në internet, artikuj në mas-median e shkruar dhe audio-vizuale nga gazetarë profesionistë të fushës, raporte të organizatave ndërkombëtare. Të gjitha të dhënat e mbledhura kanë shërbyer për të krijuar një vlerësim të përgjithshëm të situatës në veçanti lidhur me kuadrin institucional dhe ligjor të funksionimit të Agjencive Private të Punësimit dhe tregut të tyre. Ky lloj kërkimi ka shërbyer në një masë të gjerë edhe për shkak të faktorit gjini, si element i rëndësishëm në analizën tonë. Krahasimi me vende të tjera është konsideruar gjithashtu i rëndësishëm për studimin në tërësi dhe për krijimin/zhvillimin e një plani për standardet e funksionimit të APP-ve. Kërkimi dytësor është i rëndësishëm edhe për analizën e boshllëqeve, e cila është zbatuar për tregun dhe legjislacionin përkatës. Kjo teknikë kërkon që standardet ndërkombëtare dhe praktikatat e mira të vendeve të tjera të rajonit ose më gjerë, të krahasohen me legjislacionin dhe kuadrin institucional shqiptar, si dhe një rishikim të Konventave të ILO dhe përputhshmërinë me legjislacionin shqiptar.

- b) Kërkimi parësor përfshin listën e intervistave që u janë adresuar menaxherëve të APP-ve, specialistëve të rekrutimit, të punësuarve, punonjësve emigrantë dhe përfaqësuesve të strukturave si Inspektorati i Punës, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, Ministria e Punëve të Jashtme, Avokati i Popullit, Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Zyrat Rajonale të Shërbimit të Punësimit. Gjithashtu është marrë në analizë dhe Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit me departamentin përkatës të Policisë së Kufirit dhe Migracionit.

Intervistat e thelluara janë gjysmë të strukturuar dhe u janë drejtuar specialistëve të fushës ose njohësve të mirë të praktikave të tregut të punësimit brenda dhe jashtë vendit. Ato shërbejnë për të bërë një vlerësim të gjendjes aktuale dhe për të ngritur çështjet dhe problematikat kryesore. Siç pranohet gjerësisht nga ekspertët, intervistat e thelluara përdoren kryesisht për të diskutuar me specialistë të nivelit të lartë, teknikienë, specialistë dhe individë të përfshirë në mënyrë të drejtpërdrejtë në këtë tematikë.

Grupet e synuara në kuadër të zbatimit të intervistave të thelluara janë Institucionet publike të lidhura direkt ose indirekt me punësimin e emigrantëve, kompanitë private, punonjës emigrantë dhe grupe të tjera të përfshira në këtë tematikë. Pyetjet e hartuara për realizimin e intervistave të thelluara janë të ndara në bazë të aktorëve/ përfaqësuesve të cilët intervistohen, për të mbajtur të njëjtën ndarje/formë në plotësim të një kuadri të qartë të asaj që paraqet tregun e Agjencive Private të Punësimit në Shqipëri.

Intervistat e thelluara pas një analize të mëtejshme të sektorit kanë arritur të prekin 4 grupe kryesore aktorësh pjesë e studimit: Agjencitë Private të Punësimit (biznese që ofrojnë shërbimin e ndërmjetësimit në tregun e punës); emigrantët shqiptar me punësim jashtë dhe të huaj me punësim në Shqipëri, institucionet qeveritare/shtetërore, struktura / individë të tjerë si kompani këshillimi ligjore, avokatë, struktura paralele ndihmëse.

Migrantët shqiptarë të punësuar jashtë dhe të huajt e punësuar në Shqipëri u përzgjedhën në bazë të teknikës 'top dëborë'. Disa nga intervistat u zhvilluan ballë për ballë ndërkohë që shumica e tyre u morën nëpërmjet email-it.

Grupi i fundit është përzgjedhur dhe kufizuar në këto emërtime për shkak të një mungese të organizimit në shoqata dhe struktura të tjera si të agjencive private të punësimit, ashtu edhe të individëve të huaj ose shqiptar në sindikata dhe shoqata për mbrojtjen e të drejtave të punonjësve emigrant.

Tabela 1. Kampioni pjesë e vrojtimit

Nr.	Aktorët pjesë e vrojtimit cilësor	Përfaqësimi	Kampioni
1	Biznese që ofrojnë shërbimin e ndërmjetësimit në tregun e punës	42 % ²¹	13
2	Emigrantët shqiptarë me punësim jashtë dhe të huaj me punësim në Shqipëri	E papërcaktuar	8
3	Institucione qeveritare/shtetërore	E papërcaktuar	6
4	Struktura/Individë të tjerë	E papërcaktuar	4

Burimi: Rezultate të vrojtimit të përpunuara nga autori, 2015.

Më tej raporti trajton sipas kapitujve përkatës kuadrin institucional dhe ligjor të funksionimit të Agjencive Private të Punësimit, vlerësimet e vrojtimit të kryer, hartimin e një plani për arritjet e standardeve të dëshiruara në kuadrin e APP-ve dhe në mbyllje përfundimet dhe rekomandimet.

1.3.2 Kufizimet e vrojtimit

Studimi mbi Agjencitë Private të Punësimit dhe kuadrin e përgjithshëm të funksionimit të tyre has në disa pengesa që vijnë si bashkim elementësh të trashëguar ndër vite me ndikim në institucionet publike dhe sektorin privat.

- ✓ Mungojnë të dhënat publike të Agjencive Private të Punësimit, lidhur me numrin e punonjësve emigrant jashtë vendit, numrin e kandidatëve që APP-të kanë në momente të caktuara të vitit, numrin e eksperiencave që APP-të kanë ofruar për punonjës emigrant brenda dhe jashtë vendit, numrin e ofertave të tyre gjatë viteve të ndryshme etj.
- ✓ Në të njëjtën kohë, me pretekstin e mbrojtjes së të dhënave të aplikantëve, pjesa më e madhe e APP-ve nuk ofron të dhëna specifike ose statistika mbi kontigjentët e individëve të cilët kanë arritur të punësohen jashtë vendit, problematikat e hasura dhe rastet të cilat kanë kërkuar ndërhyrje nga institucionet shtetërore të vendit pritës ose të Shqipërisë, etj. Këto dy të fundit shfaqen edhe si pasojë e dëshirës për të ruajtur "emrin e mirë" të kompanive. Në këtë këndvështrim është hasur mungesë bashkëpunimi nga një pjesë e mirë e APP-ve të cilat janë synuar për t'u intervistuar.
- ✓ Gjatë studimit ka pasur edhe refuzime të forta për të qenë pjesë e tij, me argumentin se "statistikat e përfutuara ndër vite nga eksperiencia në punë nuk mund të ofrohen lehtësisht për përdorim të përgjithshëm, pasi janë instrumente për studimin e vazhdueshëm të pozicionit në treg nga ana e këtyre kompanive.

21 Kjo përqindje përfaqëson numrin e APP-ve të intervistuar (13) ndaj të gjitha APP-ve operative në treg (31) të identifikuara në Tetor 2015.

- ✓ Kufizim me ndikim të rëndësishëm në rezultatet e studimit janë edhe të dhënat pranë QKL, Qendra Kombëtare e Regjistrimeve (QKR), dhe ISHP, pasi ka mungesë përditësimi të të dhënave të tyre për fushën e bizneseve ku funksionojnë disa kompani të njohura si APP dhe për statusin aktual të përdorimit të liçencave. Në të njëjtën kohë kontrollet dhe monitorimi i munguar në kuadër të statusit të APP-ve të agjencive në studim nuk lejojnë sigurimin e informacioneve mbi praktikën problematike të këtyre bizneseve.
- ✓ Një fenomen që ka ndikuar në studim është edhe fushata e informalitetit e organizuar nga Qeveria e Shqipërisë në periudhën shtator-tetor 2015, e cila rezultoi në fundin e aktivitetit për disa biznese apo ndryshimin në statusin pasiv. Nga studimi, kjo është vërejtur në sektorin e Agjencive Private të Punësimit si dhe madje edhe në rastet e bizneseve aktive ka pasur një rezervë të përgjithshme drejt studimit dhe jo shumë vullnet për të bashkëpunuar.

1.4 Zhvillimi i standardeve (Benchmark) për funksionimin e APP-ve

1.4.1 Vështrim mbi etikën e rekrutimit të Agjencive Private të Punësimit

Agjencitë Private të Punësimit në kuadër të fushës së veprimtarisë së tyre kanë për detyrim etik zbatimin e një sërë procedurash dhe praktikash të bazuar në sjellje etike. Zbatimi i standardeve të tilla etike nuk mund të mbështetet dhe të ndodhë vetëm në kuadër të iniciativave personale të kompanive, por duhet të jetë i shoqëruar me një kuadër përkatës ligjor në fuqi, i cili të shërbejë si katalizator i sjelljeve etike dhe si ruajtës i praktikave të mira të agjencive. Neni 8 i Konventës Nr. 181 të ILO-s kërkon që shtetet anëtare të krijojnë një kuadër ligjor, duke përfshirë edhe penalitetet përkatëse, të tilla si gjoha apo deri në mbylljen e agjencive private të punësimit, për të mbrojtur punëtorët emigrantë kundër abuzimeve të kryera nga agjencitë private.²²

Në literaturë trajtohen një sërë elementësh të cilat identifikohen si shenja të dështimit në rekrutimin etik. Disa prej tyre mund të vlerësohen edhe si shembuj të rekrutimit abuziv ndër të cilat në literaturë mund të grupohen si më tej: mosdhënia e pagave ose ndryshimi i pagës nga sa është rënë dakord, klauzola “të fshehta në kontratë”, mos zbatimi i kontratës, dhuna dhe kërcënimet në vendin e punës, mbledhja e pasaportave, kartave të identitetit, kartave bankare, lejeve të punës, zbatimi i tarifave të larta për akomodim, ushqim, transport, kontrolli i lirisë dhe lëvizjes së punonjësve, orë të gjata pune, izolimi, mohimi i kurseve të gjuhës, tarifa të paligjshme rekrutimi, mohimi për të qenë pjesë e sindikatave, mohimi për sigurim shëndetësor dhe shoqëror etj.²³

Standardet etike në procesin e rekrutimit mund të shihen në faza të ndryshme të tij dhe duke mbajtur në konsideratë të gjithë elementët e mundshëm. IRIS thekson në parimin e saj Nr. 1 “Respektin për Sjelljen Etike dhe Profesionale”, në mënyrë që të sigurojë se emigrantët po trajtohen me dinjitet dhe respekt.²⁴ Sipas praktikave më të mira të organizatave ndërkombëtare dhe bashkimeve të Agjencive Private të Punësimit dhe grupeve të interesit rekrutimi etik mund të grupohet si në tabelën vijuese. Tabela 2 liston në mënyrë të përmbledhur indikatorët e lidhur me Etikën në Rekrutim në kuadër të Agjencive Private të Punësimit.

22 Zyra Ndërkombëtare e Punës (ILO), 2011, Agjencitë Private të Punësimit, promovimi i punës së denjë dhe përmirësimi i funksionimit të tregjeve të punës në sektorët e shërbimeve private, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms_164611.pdf.

23 www.heuni.fi/material/attachments/heuni/news/xVQCA9pnF/BROCHURE_net_Guidelines.pdf.

24 IRIS, Parimi 1, Respekti për Sjelljen Etike dhe Profesionale, www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/migration/EN/_2015-07-24__C-173_ANNEX_IRIS_Code_of_Conduct.pdf.

Tabela 2. Indikatorë kyç të lidhur me kompanitë

Indikatorët përmbledhës
Përputhshmëria ligjore
Përfshirja e parimeve etike dhe një kodi etike në praktikata e punës
Respektimi i të drejtave të kandidatëve
Shmangia e korrupsionit dhe konfliktit të interesit

Burimi: Të dhëna të përpunuara nga autori, 2015.

Ndërkohë nëse analizojmë indikatorët e etikës në rekrutim dhe i përmbledhim në bazë të eksperiencave edhe në vende të tjera²⁵ do të vëmë re se janë të lidhura pandashmërisht me elementët e mësipërm të para nga këndvështrimi i ndërmarrjeve, por të shprehur në terma të ndryshëm. Kodi i Sjelljes IRIS bazohet në pesë parime për të nxitur rekrutimin etik të Agjencive Private të Punësimit.

Tabela 3. Parimet e kodit të sjelljes të IRIS

1	Ndalimi i tarifave për rekrutimin e punëkërkuarve
2	Respekti për lirinë e lëvizjes
3	Respekti për transparencën e termave dhe kushteve të punësimit
4	Respekti për ruajtjen e fshehtësisë dhe mbrojtjen e të dhënave
5	Respekti për të drejtën për zgjidhje në rast shkeljeje të të drejtave

Burimi: IRIS, 2015.

Në ditët e sotme, APP-të luajnë një rol të rëndësishëm në ndërmjetësimin e punëtorëve me vendet e lira të punës. Në Tabelën 4 listohen një sërë elementësh, të cilët janë përmbledhur në grupet kryesore të temave, të cilat prekin punonjësit emigrant, procesin e rekrutimit dhe të drejtat e tyre dhe janë gjithashtu të lidhur me rregullat kryesore të rekrutimit etik. Në krah gjenden edhe shtjellimet përkatëse për secilën prej pikave kryesore.

Tabela 4. Problematikat e rekrutimit etik²⁶

1	Respektimi i sjelljes etike dhe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> APP-të duhet të përmbushin përgjegjësinë e tyre për të respektuar të drejtat e njeriut në kuadër të aktiviteteve të tyre të rekrutimit, duke pasur në fuqi politika dhe procese, duke treguar vëmendjen e duhur, për të siguruar që aktivitetet e tyre të rekrutimit të kryhen në një mënyrë që i trajton punëtorët migrantë me dinjitet dhe respekt, pa ngacmime apo çdo formë të detyrimit ose trajtimit çnjerëzor.
2	Respektimi i ligjeve dhe parimeve e të drejtave themelore të punës	<ul style="list-style-type: none"> APP-të duhet të pajtohen me të gjithë legjislatonin në fuqi, rregulloret, marrëveshjet shumëpalëshe dhe dypalëshe për migracionin e punës dhe me politikatat që lidhen me rekrutimin, përzgjedhjen, transportin dhe vendosjen në punë të punëtorëve migrantë në juridiksionin e vendit të origjinës, tranzitit dhe destinacionit, duke përfshirë edhe ato që kanë të bëjnë me imigrimin apo emigrimin e punëtorëve migrantë.
3	Ndalimi i punës së detyruar dhe trafikimit të qenieve njerëzore	<ul style="list-style-type: none"> APP-të nuk duhet të përdorin, rekrutojnë apo përdorin punën e detyruar apo personat që i janë nënshtruar trafikimit të qenieve njerëzore. APP-të duhet të marrin masat e duhura për të parandaluar përdorimin e punës së tillë në lidhje me aktivitetet e tyre.
4	Ndalimi i punës së fëmijëve	<ul style="list-style-type: none"> APP-të nuk duhet të përdorin ose të ofrojnë punën e fëmijëve. APP-të duhet të marrin masat e duhura për të parandaluar përdorimin e punës së tillë në lidhje me aktivitetet e tyre.

25 Për më tepër lexoni: www.verite.org/sites/default/files/ethical_framework_paper_20120209_PRINTED.pdf ; www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms_164611.pdf; www.qscience.com/userimages/ContentEditor/1404811243939/Migrant_Labour_Recruitment_to_Qatar_Web_Final.pdf; www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_233369.pdf.

26 IRIS, Sistemi Ndërkombëtar i Integritetit në Rekrutim, <http://iris.iom.int/about-ethical-recruitment>; www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/migration/EN/_2015-07-24__C-173_ANNEX_IRIS_Code_of_Conduct.pdf.

5	Ndalimi i tarifave të rekrutimit për punëkërkuarit	<ul style="list-style-type: none"> APP-të nuk duhet t'u ngarkojnë punëtorëve migrantë asnjë tarifë apo kosto, të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë, tërësisht ose pjesërisht, për shërbimet që lidhen me rekrutimin për punësim të përkohshëm apo të përhershëm. APP-të duhet të marrin masat e duhura për të siguruar që tarifat e rekrutimit të paguara nga një punëdhënës në lidhje me shërbimet e tyre të mos të kompensohen në mënyrë të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë, tërësisht ose pjesërisht, nga punëtorët.
6	Respekti për lirinë e lëvizjes	<ul style="list-style-type: none"> APP-të nuk duhet t'u kërkojnë punëtorëve migrantë një depozitë monetare ose ndonjë garanci tjetër si kusht për punësime dhe nuk duhet të mbajnë, të shkatërrojnë ose konfiskojnë dokumentet e identifikimit, pagat apo sende të tjera personale dhe të kufizojnë në ndonjë mënyrë tjetër lirinë e lëvizjes. APP-të duhet të marrin masat e duhura për të siguruar që pas vendosjes, punëtorët emigrantë të mos u nënshtrohen praktikave të lartpërmendura dhe të gëzojnë lirinë e lëvizjes.
7	Respekti për të drejtën e lirisë së organizimit dhe të negociatave kolektive	<ul style="list-style-type: none"> APP-të nuk duhet në asnjë mënyrë të mohojnë të drejtën e lirisë së organizimit. APP-të duhet të marrin masat e duhura që të sigurohen që punëtorët migrantë të mos vendosen në vende pune ku mohohet përfaqësimi i punëtorëve dhe e drejta për lirinë e organizimit dhe negociatave kolektive. Në përputhje me ligjin dhe praktikën vendase, APP nuk duhet të vënë punëtorë në dispozicion të një punëdhënësi me qëllim zëvendësimin e punëtorëve të cilët janë ligjërisht në grevë.
8	Respektimi i punës dhe strehimit të denjë	<ul style="list-style-type: none"> APP-të duhet të marrin masat e duhura për t'u siguruar që punëtorët migrantë gëzojnë punën të sigurt dhe të denjë. • Kur strehimi ofrohet nga APP-të, ato duhet të sigurojnë që strehimi të jetë i sigurt, i pastër dhe higjienik. Kur strehimi sigurohet nga punëdhënësi, APP-të duhet të marrin masat e duhura për të siguruar që strehimi të jetë i sigurt, i pastër dhe higjienik.
9	Respektimi i transparencës së kushteve të kontratës	<ul style="list-style-type: none"> APP-të duhet të sigurojnë që, përpara vendosjes në punë, punëtorëve migrantë t'u jepen kontrata të shkruara në një gjuhë që e kupton çdo punëtor, ku të detajohen kushtet e punësimit, duke përfshirë, por jo vetëm, natyrën e punës që do të ndërmerret, pagesat dhe grafiku i pagesës, orët e punës, pushimet dhe leje të tjera, dhe të gjitha zbritjet tjera të ligjshme nga paga dhe përfitimet e punësimit, në përputhje me ligjin vendas. APP-të duhet të sigurohen që pëlqimi i punëtorëve të merret pa detyrim. APP-të duhet të marrin masat e duhura për të siguruar që kontrata të mos zëvendësohet me një tjetër me kushte më pak të favorshme pas fillimit të punës.
10	Respekti për trajtim të barabartë dhe jo diskriminues	<ul style="list-style-type: none"> APP-të duhet t'i trajtojnë punëtorët migrantë pa diskriminim dhe duhet të respektojnë diversitetin në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, mendimit politik, prejardhjes kombëtare, prejardhjes sociale, orientimit seksual, moshës, paaftësisë, ose ndonjë formë tjetër të diskriminimit të paligjshëm dhe jo etik të mbuluar nga ligji dhe praktika vendase. APP-të duhet të sigurohen që punëtorëve migrantë nuk janë të vendosur në vende pune ku janë subjekt i diskriminimit, që do të përbënte një shkelje të të drejtave të njeriut dhe të punës.
11	Respektimi i konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave	<ul style="list-style-type: none"> APP-të nuk duhet të regjistrojnë, në dosje apo regjistra, të dhëna personale të cilat nuk janë të nevojshme për të gjykuar aftësinë e punëtorëve migrantë për punën për të cilën ata janë duke u vlerësuar apo mund të vlerësohen, ose të nevojshme për të lehtësuar vendosjen e tyre në punë. APP-të duhet të sigurohen që të gjitha të dhënat personale që ato mbledhin, marrin, përdorin, transferojnë ose ruajnë, do të trajtohen si repte të konfidencialit dhe nuk do t'u komunikohen palëve të treta pa miratimin paraprak me shkrim të punëtorit.
12	Respektimi i të drejtës për zgjidhje	<ul style="list-style-type: none"> APP-të duhet të sigurohen që punëtorët migrantë të kenë akses të efektshëm për zgjidhje në rast të shkeljes së të drejtave, siç parashikohet nga ligji, dhe në mekanizma të efektshëm ankimi në nivel operacional në lidhje me aktivitetet e tyre të rekrutimit, pa frikë nga kundërakuza, hakmarrja apo shkarkimi. APP-të duhet të marrin masat e duhura për të siguruar që punëtori migrant pas vendosjes në punë të kenë akses të barabartë për zgjidhje në rast të shkeljes së të drejtave, siç parashikohet në ligj, dhe në mekanizma të efektshëm ankimi në nivel operacional në lidhje me aktivitetet e tyre të rekrutimit, pa frikë nga kundërakuza, hakmarrja apo shkarkimi.

Burimi: IRIS, 2015.

1.4.2 Praktikak më të mira të kuadrit të funksionimit të APP-ve

Veprimtaritë e përgjithshme të Agjencive Private të Punësimit përfshijnë disa fusha për të cilat në vende të ndryshme ndiqen praktika të ndryshme. Aktualisht nuk ka shumë ngjashmëri mes praktikave të APP-ve në Shqipëri dhe vendeve të tjera, por megjithatë praktikak më të mira të vendeve të tjera sipas llojeve të caktuara të tregjeve duhet të merren si një orientim për funksionimin e tregut të punës dhe shërbimit të ndërmjetësimit në tregun të punës.

Duke marrë në konsideratë se tregu shqiptar është përgjithësisht i parregulluar, praktikak më të mira të vendeve të cilat drejtohen nga legjislacioni duhen të merren si shembuj të mirë. Ato do të përbënin një referencë të mirë për të kuptuar hapësirat që duhet të kapërcejë Shqipëria dhe tregu i APP-ve për të funksionuar në mënyrë më të rregullt.

Arsyeja e përzgjedhjes së vendeve të mëposhtme si pika referimi është përgjithësisht e lidhur me pozicionin tonë gjeografik, me historinë tonë dhe me zhvillimin tonë aktual ekonomik. Për shembull, Polonia dhe Ukraina janë të dyja vende në zhvillim si Shqipëria, dhe praktika të mira në legjislacionin e tyre mund të përdoren lehtësisht edhe në vendin tonë. Polonia është marrë si referenca jonë kryesore duke qenë se është ndër të paktat vende evropiane që ka dërguar punëtorë emigrantë jashtë vendit nëpërmjet APP-ve dhe ka një histori mund të shërbejë si një shembull i mirë i asaj çka duhet dhe nuk duhet bërë. Pas saj, Gjermania është konsideruar ndër praktikak më të mira pasi legjislacioni i saj i lejon APP-të të kryejnë dhe veprimtari të tjera paralelisht me aktivitetin e tyre kryesor si ndërmjetës në tregun e punës, duke gjetur ngjashmëri në këtë mënyrë dhe me sistemin tonë. Në vazhdim Belgjika është marrë në konsideratë si tregu më i rregulluar përsa i përket APP-ve dhe ndaj mund të shërbejë si një shembull i mirë për Shqipërinë, veçanërisht për forcimin e rregullimit dhe inspektimit të APP-ve. Për sa i përket rregullimit të rreptë dhe inspektimeve, edhe Italia mund të jetë një referencë e mirë. APP-të, në Itali, duhet të kenë një kapital financiar fillestar të konsiderueshëm në mënyrë që të liçencohen dhe nëse ata nuk e respektojnë kontratën me punëkërkuuesin, bëhen objekt i ndëshkimeve të ashpra.

Në veçanti, një ndër praktikak më të mirat të lidhura me kushtet e përgjithshme të regjistrimit të APP-ve është ajo e Polonisë, e cila, si një vend në zhvillim, është përballur me shumë çështje të ngjashme me Shqipërinë. Në Poloni, një agjenci potenciale për t'u pajisur me liçencë duhet të dorëzojë informacionin e detyrueshëm dhe një deklaratë e më pas duhet të presë derisa të verifikohen të gjitha të dhënat. Procesi mbyllet me përgjigje pozitive ose negative, por edhe nëse kërkesa refuzohet kosto e aplikimit nuk kthehet pas. Referuar kushteve të përgjithshme të liçencimit një tjetër shembull i mirë është Gjermania. Aplikimi për liçencë kërkon një tarifë prej 750 Euro dhe vlefshmëria e liçencës është një-vjeçare, dhe mund të zgjatet sipas kërkesës. Nëse liçenca është zgjatuar tre herë, agjencisë i ofrohet mundësia e marrjes së një liçence të pakufizuar.²⁷ Pra, praktika më lehtësuese liçencimi i ofrohen atyre APP-ve që kanë eksperiencë në shërbimet e punësimit. Në Belgjikë APP-të duhet të aplikojnë për liçencë në 6 muajt e parë të aktivitetit të tyre, që është e vlefshme për një vit dhe më pas ato mund të përfitojnë një të përhershme. Pagesa e regjistrimit është një kërkesë e zakonshme në shumë vende gjatë procesit të aplikimit për liçencë nga ana e APP-ve.²⁸

Legjislacioni gjerman e lejon biznesin që ofron ndërmjetësimin në tregun e punës të kryejë edhe aktivitete të tjera në mënyrë paralele me ofrimin e këtij shërbimi. Ndërkohë legjislacioni belg i ndalon rreptësisht Agjencitë Private të Punësimit të funksionojnë në aktivitetet e tjera. Legjislacioni belg kufizon edhe veprimtarinë e ndërmjetësimit të punësimit në sektorë apo industri të veçanta.²⁹

27 Parlamenti Europian (2013), Roli dhe Aktivitetet e APP-ve, www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141120-study-temp-agencies-/empl20141120-study-temp-agencies-en.pdf.

28 Parlamenti Europian (2013), Roli dhe Aktivitetet e Agjencive të Punësimit, www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141120-study-temp-agencies-/empl20141120-study-temp-agencies-en.pdf.

29 Sondazhi i Legjislacionit Agjencive të Punësimit të Përkohshëm, Stefan Clauwaert, Bruksel 2000.

Në disa vende të Evropës Perëndimore kapacitetet financiare janë një parakusht i rëndësishëm për të aplikuar për një liçencë për APP. Këto kapacitete financiare shërbejnë si garanci. Një kusht i tillë është aplikuar nga Gjermania, e cila e përdor sasinë e kapacitetit financiar si një depozitë nga të cilat kandidatët mund të përfitojnë në rast të lëndimit në punë. Në Itali gjithashtu, agjencive i nevojitet një kapital fillestar që mund të variojë nga 350,000 në 600,000 Euro.

Në Evropë, Belgjika përfaqëson tregun më të rregulluar përse i përket veprimtarisë së APP-ve. Për marrjen e një liçencë, menaxherët duhet të dorëzojnë CV-në e tyre dhe çertifikatat përkatëse që ilustrojnë kualifikimet e tyre profesionale. Një gjë e tillë është shumë e rëndësishme për të garantuar shërbimin dhe mbrojtjen më të mirë të punëkërkesve.

Mundësia e transferimit të liçencës shihet me shumë kujdes pasi një transfertë e tillë e bën shumë më të vështirë monitorimin e veprimtarive të mbajtësve të liçencës. Këto transferime të liçencës mund të shfrytëzohen për zbatimin e praktikave abuzive dhe madje edhe të jashtëligjshme. Në Ukrainë nëse agjencia private e punësimit ia transferon liçencën një pale tjetër, në bazë të legjislacionit i revokohet liçenca.³⁰

Ajo çka është tërësisht e ndaluar për APP-të është aplikimi i tarifave për individët që kërkojnë punë.³¹ APP nuk duhet në asnjë mënyrë t'i ngarkojnë direkt ose indirekt, tërësisht ose pjesërisht, ndonjë pagesë apo shpenzim punëtorëve. Sipas Konventës 181 të ILO-s, kjo mund të ndodhë vetëm nëse vendi ka vendosur të aplikojë tarifa të tilla, ka paraqitur argumentin përkatës pranë Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe ka marrë miratimin, si Gjermania.³² Praktikën më të mirë për sa i përket ndalimit të tarifave e gjejmë sërish në Belgjikë. Në Itali gjithashtu, nëse APP-të marrin pagesë prej punëtorëve ato bëhen subjekt i gjobave dhe dënimeve nga 2,500 në 6,000 Euro.

Kontratat janë dokumenti më i rëndësishëm që bën lidhjen ligjore mes punëkërkesit dhe agjencisë. Ato duhet të jenë me shkrim dhe duhet të përmbajnë të gjithë informacionet për sa i takon përshkrimin të punës, kushteve të punës, orarit, shpërblimeve etj. Nëse kontratat nuk respektohen në Itali kompania sanksionohet me gjobë midis 250 Euro dhe 1,250 Euro.³³ Në parim, trajtimi i barabartë garantohej përmes ligjit, por shpesh ndodh që jo të gjitha rastet trajtohen në mënyrë të barabartë përpara ligjit, në varësi të natyrës së kontratës së firmosur. Vështirësi hasen në veçanti në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës. Megjithatë diskriminimet e kësaj forme janë të shmangshme përmes kontratave kolektive.³⁴

Më poshtë janë paraqitur disa nga praktikatat më të mira në vende të ndryshme të marra në konsideratë për analizën.

30 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) (2013), Agjencitë Private të Punësimit në Ukrainë, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_244716.pdf.

31 K 181, Konventa e ILO-s mbi Agjencitë Private të Punësimit: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326.

32 Për lexime të mëtejshme: Parlamenti Europian (2013), Rolet dhe Aktivitetet e Agjencive Private të Punësimit, www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141120-study-temp-agencies-empl20141120-study-temp-agencies-en.pdf.

33 Parlamenti Europian (2013), Roli dhe Aktivitetet e Agjencive të Punësimit, www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141120-study-temp-agencies-empl20141120-study-temp-agencies-en.pdf.

34 Studim i Legjislacionit për Punësimit të Përkohshëm, Stefan Clauwaert, Bruksel 2000.

Tabela 5. Karakteristikat e kuadrit rregullator në vendet e “praktikave më të mira”

Vendet	Karakteristikat kryesore të kuadrit rregullator në vend
Gjermania	<ul style="list-style-type: none"> Treg i bazuar në dialogun social Vetë-rregullim, kodi i sjelljes bazuar në marrëveshje kolektive Rregullim i moderuar, APP-të kanë nevojë për një liçencë nga agjencia publike e punësimit (tarifa e aplikimit 750 euro) Nëse liçenca është rinovuar 3 herë, ekziston mundësia për kompaninë që të marrë një leje të pakufizuar Nuk kërkohet ndonjë kualifikim profesional në veçanti APP duhet t'i raportojnë të dhëna statistikore agjencisë publike të punësimit dhe autoriteteve përkatëse dy herë në vit. Agjencia publike e punësimit dhe autoritetet doganore, sidomos departamenti që monitoron punësimin e paligjshëm, janë përgjegjës për kontrollin e punës së APP-ve dhe sanksionet
Belgjika	<ul style="list-style-type: none"> APP kanë nevojë për liçencë që të funksionojnë Vetë-rregullim, kodi i sjelljes Kërkohen kualifikime specifike: VC & çertifikata Kërkesa për raportimin për qëllime statistikore dhe kontrolluese Monitorimi i rreptë. Në rastet e shkeljeve, APP-të mund të sanksionohen me heqjen e liçencës së tyre.
Italia	<ul style="list-style-type: none"> Rregullohet nga marrëveshjet kolektive Nevojitet kapital fillestar 350,000-600,000 Euro Mbikëqyrje dhe kontroll i rreptë, gjopa në rast abuzimesh Vetë-rregullim, kodi i sjelljes, i cili përfshin norma më specifike duke iu referuar rregullave të përcaktuara nga legjislacioni kombëtar
Polonia	<ul style="list-style-type: none"> Nuk ka kërkesa ligjore lidhur me një depozitë ose nevojë për apital fillestar Kualifikimet profesionale të stafit për agjenci të veçanta Kërkesa raportimi, raporti vjetor çdo 31 janar Pajtueshmëria me kërkesat monitorohet dhe çdo shkelje ose mospërputhje ndëshkohet (gjobë mes 5,000-30,000 PLN) Vetë-rregullim
Ukraina	<ul style="list-style-type: none"> Aktiviteti i APP-ve është subjekt i liçencimit të detyrueshëm I liçencuari duhet të mbajë të dhëna të individëve të punësuar dhe të raportojë çdo vit në Shërbimin Shtetëror të Statistikave I liçencuari mund të jetë subjekt i një kontrolli të planifikuar të vetëm vjetor dhe të inspektimeve të monitorimit

Burimi: Përpunim i autorit, 2015.

Në përmbledhje të këtyre praktikave më të mira mund të themi se përsa i përket kushteve të përgjithshme është më mirë që ky proces të ketë një tarifë simbolike regjistrimi. Gjithashtu praktika më lehtësuese liçencimi mund t'i ofrohen atyre agjencive që kanë më tepër eksperiencë në treg (ndoshta duke i favorizuar dhe me liçencim të përhershëm nëse liçenca rinovohet disa herë). Për më tepër, vendosja e shumave financiare si një kriter për aplikimin për liçencë është një praktikë e mirë pasi shërben si barrierë, ku jo çdokush mund të hyjë në tregun e ndërmjetësimit për punësim, por dhe në të njëjtën kohë mund të shërbejë si garanci prej së cilës kandidatët mund të përfitojnë në raste të lëndimit në punë. Referuar kriterëve për marrjen një liçence, kualifikimet personale mund të kërkohen vetëm për administratorin dhe jo për të gjithë stafin, pasi ky i fundit mund të jetë subjekt edhe i trajnimeve të mëtejshme nga vet administratori ose nga MMSR. Kryerja e aktiviteteve të tjera për APP-të në mënyrë paralele me ushtrimin e ndërmjetësimit në punësim duhet të lejohet vetëm nëse këto aktivitete kanë lidhje me veprimtarinë e punësimit, ku mund të përmendim, ofrimin e kurseve, trajnimeve etj. Në vazhdim, transferimi i liçencës duhet të ndalohej me ligj, duke marrë parasysh riskun e lartë që mbart. Aplikimi i tarifave për individët që kërkojnë punë duhet të jetë rreptësisht i ndaluar pasi e rëndon palën më në vështirësi me kosto shtesë, ndërkohë që këtë tarifë duhet ta paguajnë punëdhënësit në kërkim të kandidatëve më të mirë. Së fundmi, kontratat si aspekti më i rëndësishëm i ndërmjetësimit në punësim duhet të përmbajnë të gjitha informacionet e nevojshme e të ofrojë të njëjtat kushte për të gjithë dhe çdo mosrespektim i saj duhet të sanksionohet me gjobë.

2. Agjencitë Private të Punësimit në Shqipëri: Kuadri rregullator dhe institucional

Veprimtaria e Agjencive Private të Punësimit në Shqipëri, si ndërmjetës në punësim, rregullohet nga kuadri rregullator dhe ai institucional. Kuadri rregullator përcaktohet në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, në Kodin e Punës dhe në Konventat ndërkombëtare, ndërsa kuadri institucional përbëhet nga autoritete administrative përgjegjëse për zbatimin e legjislacionit.

- a. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë parashikon rregulla kushtuar të drejtave të individëve në punë të denjë, si dhe detyrimin e shtetit për të mundësuar punësimin e përshtatshëm për të gjithë punëtorët e aftë, brenda kompetencave të veta dhe mjeteve në dispozicion. Këto parime të përgjithshme janë të rregulluara më tej në ligje të tjera dhe legjislacioni dytësor.
- b. Kodi i Punës. Kodi i Punës është ligji themelor, që siguron rregullat dhe rregulloret specifike në çështjet e lidhura me punësimin. Kodi i Punës (KP) përcakton hierarkinë e normave ligjore në fushën e punësimit. Kushtetuta është më e rëndësishmja, e ndjekur nga konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, Kodi i Punës dhe legjislacioni plotësues, si dhe kontratat e punës. Çdo dispozitë që bie në kundërshtim me një dispozitë të niveli më të lartë të legjislacionit do të jetë e pavlefshme, përveç rasteve kur dispozita nënkupton një pozitë më të mirë të një punonjësi.
- c. Konventat ndërkombëtare. Vlen të përmendet se Shqipëria ka ratifikuar një numër të konsiderueshëm të konventave të ILO-s për shërbimet dhe politikat e punësimit, si dhe për punësimin e punëtorëve migrantë. Shqipëria është gjithashtu në procesin e përafrimit të legjislacionit të saj me “*acquis communautaire*” të BE-së.
- d. Institucionet e përfshira në zbatim. Rregullimi dhe monitorimi i aktiviteteve të APP-ve kërkon gjithashtu një kuadër institucional të mirëorganizuar. Ndër institucionet më të rëndësishme në këtë proces mund të përmendim MMSR, ISHP dhe SHKP.³⁵

Për sa i përket rolit të APP-ve, Neni 19 i Kodit të Punës përcakton mundësinë e punëdhënësve për të punësuar nëpërmjet shërbimeve të ofruara nga zyrat shtetërore të punësimit ose nga agjencitë private të punësimit. E njëjta dispozitë siguron nivelin e njëjtë të rregullimit për të dyja zyrat e liçencimit të punësimit publik dhe privat.

Shërbimet e punësimit kanë një rol thelbësor në mirëfunksionimin e tregut të punës, si nga qeveria nëpërmjet zyrave të punës publike dhe/ose nga agjencitë private të punësimit. Bashkëpunimi i frytshëm mes shërbimeve të punësimit publik dhe privat është faktor i rëndësishëm për rezultate pozitive. Shërbimet e punësimit publik planifikojnë dhe zbatojnë politikat e tregut të punës, ndërkohë që APP-të sigurojnë një mënyrë alternative për gjetjen e punës si shërbimin e tyre themelor, si dhe ofrojnë trajnime dhe mësimin e aftësive të reja për të përmbushur nevojat e punëdhënësve.

35 Për më tepër shih Tabelën 6.

2.1 Përputhshmëria e kuadrit ligjor shqiptar me Konventat Ndërkombëtare të ILO-s

Shteti shqiptar ka miratuar një kuadër ligjor gjithëpërfshirës që synon mbrojtjen e të drejtave themelore në punë dhe vendosjen e standardeve të punës në punësim. Në këtë drejtim legjislacioni kombëtar është përmirësuar duke shqyrtuar aktin ekzistues dhe gjithashtu duke ratifikuar një numër të konsiderueshëm të konventave ndërkombëtare në fushën e agjencive private të punësimit dhe të punësimit të emigrantëve.

Kuvendi i Shqipërisë ka miratuar Ligjin Nr. 9991, datë 18.09.2008 "Për ratifikimin e Konventës ILO-s" Për Shërbimet e Punësimit "Nr. 88, 1948". Kjo Konventë ofron mbështetje dhe udhëzim në forcimin e shërbimeve publike të punësimit, duke promovuar rregullimin e aktiviteteve të agjencive private të punësimit dhe duke nxitur bashkëpunimin produktiv mes të dyjave. Ky ligj i referohet një sistemi kombëtar të zyrave të punësimit nën drejtimin e një autoriteti kombëtar, si në rastin e zyrave rajonale të Shërbimit Kombëtar të Punësimit që janë nën autoritetin e Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, të cilat veprojnë në nivel lokal dhe janë të arritshme për punonjësit dhe punëdhënësit.

Në bazë të kësaj Konvente, autoriteti përgjegjës është i detyruar të marrë masat e nevojshme për të siguruar bashkëpunim efikas mes shërbimit publik të punësimit dhe APP-ve, si një element thelbësor për përmirësimin e situatës së punësimit në vend. Megjithëse roli i shërbimeve publike të punësimit është i përgatitur me miratimin e kësaj konvente, ende nuk janë krijuar mekanizmat përkatëse efektive në vend për bashkëpunimin midis agjencive të punësimit publike dhe private.

Me qëllim stimulimin e rritjes ekonomike, zhvillimit dhe tejkalimit të papunësisë dhe nënpunësimit, Kuvendi i Shqipërisë miratoi Ligjin Nr. 9992, datë 18.09.2008 "Për ratifikimin e Konventës së ILO-s" Për politikën e Punësimit "Nr. 122, 1964". Qëllimi i këtij ligji është të promovojë dhe të sigurojë punësim të plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht, si dhe mundësinë për çdo punëtor, që të kualifikohet për një punë për të cilën është i përshtatshëm. Tre qëllimet që janë të specifikuar në këtë Konventë janë: punësim për të gjithë ata që janë të disponueshëm dhe që kërkojnë të punësohen, punësim sa më produktiv që të jetë e mundur, lirinë e zgjedhjes së punësimit dhe mundësi maksimale për çdo punëtor që të kualifikohet, ta përdorë aftësinë e tij për një punë të përshtatshme, pavarësisht nga raca, ngjyra, seksi, besimi, bindjet politike, kombësia apo origjina sociale.

Në zbatimin e kësaj Konvente, përfaqësuesit e personave të prekur nga masat që do të merren, dhe në veçanti përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëtorëve, duhet të konsultohen në lidhje me politikën e punësimit, me qëllim që të marrin plotësisht parasysh përvojën dhe pikëpamjet e tyre dhe të sigurojnë bashkëpunimin e tyre të plotë në formulimin dhe renditjen e mbështetjes për këto politika.

Një tjetër Konventë që rregullon në mënyrë efektive shërbimet e ofruara nga Agjencitë Private të Punësimit, veçanërisht agjencitë të përkohshme të punës, duke siguruar ofruesit për shërbime e standarde të besueshme profesionale shërbimi për burimet njerëzore, duke parandaluar trafikimin e qenieve njerëzore dhe praktikën e padrejta është Konventa mbi "Agjencitë private të punësimit" ILO-s (Nr. 181), 1997. Ratifikimi i Konventës së ILO-s mbi "Agjencitë Private të Punësimit" inkurajon efikasitetin e përmirësuar të tregjeve kombëtare të punës duke lejuar aktorët privatë që të përmirësojnë përputhjen e ofertës dhe kërkesës për punëtorë. Ajo promovon bashkëpunimin ndërmjet shërbimeve publike dhe private të punësimit në fusha të ndryshme, duke përfshirë ndihmën për punëkërkuarët dhe punëtorët në ndërmarrjet e përdoruesit.

Për të vlerësuar më mirë përputhjen e legjislacionit shqiptar me Konventat përkatëse për fokusin e këtij studimi në fund³⁶ të tij, është bërë një krahasim i standardeve ndërkombëtare dhe legjislacionit shqiptar dhe situatës aktuale, të organizuar sipas indikatorëve të identifikuar në Rekrutimin Etik.

36 Për më tepër shih Tabelën 13.

2.2 Ecuria e legjislacionit shqiptar në kuadër të integritimit në BE

Nuk ka një përkufizim evropian për APP-të dhe nuk ka ndonjë legjislacion të posaçëm që të mbulojë çështjet e agjencive të punësimit si pjesë e *acquis* të BE-së. Në mënyrë të tërthortë Direktiva e BE-së 2008/104 në rregullimin e objektivave të politikës sociale dhe objektivave të politikave të punësimit, prek rolin e APP-ve në ndërmjetësimin e kërkesës dhe ofertës në tregun e punës, por fokusohet vetëm në ndërmjetësimin e punësimit të përkohshëm. Prania e këtyre subjekteve dhe rolit të tyre në Direktivë është në një frymë me qasjen që kanë konventat përkatëse të ILO-s, por është përshkruar në mënyrë shumë më të cekët, ndërsa në Konventat e ILO-s roli dhe funksionet si edhe kufizimet e përgjegjësiave e këtyre subjekteve janë trajtuar në mënyrë më të shtjelluar.

Në Raportin e Progresit 2015³⁷ Shqipëria paraqitet me zhvillim të vlerësuar pozitivisht, por jo në nivele plotësisht të kënaqshme. Ndryshimet në Kodin e Punës janë bërë me synimin për të integruar plotësisht *Acquis Communautaire*, por ka ende punë për të bërë. Veprime të mëtejshme kërkohen për të rritur përfaqësimin e grave në tregun e punës dhe për të siguruar më shumë mundësi dhe trajtim të barabartë të tyre. Megjithatë numri i rasteve të trajtuara nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është rritur, kërkohet një qasje më tepër proaktive dhe një punë më e orientuar nga ajo çfarë ndodh në realitet dhe në terren. Janë bërë përpjekje për të përafuar ligjin me *acquis* të BE-së për sigurinë dhe shëndetin në punë, duke e konsideruar element tepër të rëndësishëm edhe për praktikën ndërkombëtare dhe kërkesat nga punëdhënësit brenda dhe jashtë Shqipërisë.

2.3 Një përshkrim i përgjithshëm i kuadrit ligjor për liçencimin dhe funksionimin e APP-ve

Mënyra e ushtrimit të veprimtarisë private në punë dhe vendosja e kërkesave për liçencimin dhe funksionimin Agjencive Private të Punësimit (APP) janë të rregulluara në mënyrë specifike nga Vendimi Nr 708, datë 16.10.2003 "Për procedurat për liçencimin dhe funksionimin e Agjencive Private të Punësimit", si dhe Konventa e ILO-s mbi "Agjencitë private të punësimit".

Vendimi i përmendur më lart rregullon në mënyrë të veçantë kërkesat për liçencimin dhe funksionimin. Në këtë Vendim përcaktohet që APP-të fillimisht duhet të regjistrohen si person fizik apo juridik, privat ose në organet kompetente, si dhe të jenë të liçencuara në mënyrë që të legjitimohen për kryerjen e veprimtarisë së ndërmjetësimin të punësimit.

Në këtë vendim jepet një përcaktim i shërbimeve që kryen një APP duke i dhënë specifikisht një rol informues, këshillues si dhe vlerësues për sa i përket kërkesave dhe aplikimeve për ndërmjetësim për punësim. Sipas këtij përshkrimi APP nuk kryen vetëm shërbimin e kërkimit të vendeve të lira të punës në treg, por edhe ndërmjetësimin për përcaktimin e kushteve dhe lidhjen e marrëdhënieve të punës, ndërmjet punëkërkuarit dhe punëdhënësit. Ky komponent i ndërmjetësimin është me vlerë pasi nënkupton informim të përshtatshëm të punëkërkuarit në lidhje me të drejtat dhe detyrimet e tij në marrëdhënien e punës, por edhe rregullat e sigurisë në punë.

APP-të mund të kryejnë veprimtarinë e tyre edhe në punësimin e shtetasve shqiptarë jashtë shtetit por Vendimi i Këshillit të Ministrave (VKM) nuk shprehet për punësimin e shtetasve të huaj apo pa shtetësi. Në rastin e ndërmjetësimin të punësimit jashtë të shtetasve shqiptarë, APP-të do të zbatojnë edhe marrëveshjet dypalëshe përkatëse.

Një aspekt me rëndësi që rregullohet nga ky vendim është dhe detyrimi financiar i palëve që përfitojnë nga shërbimet e APP-ve. Është përcaktuar që APP nuk e ngarkon punëkërkuarin me asnjë detyrim financiar, të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, me përjashtim të pagesës së shpenzimeve të

37 ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_albania.pdf.

nevojshme për plotësimin e dosjes administrative të çdo punëkërkuesi. Ky rregullim forcohet edhe më tej në vendim, ku përcaktohet që të gjitha shpenzimet e shërbimeve të APP i ngarkohen palës punëdhënëse.

Punëkërkuesi i ndërmjetësuar për punë nga APP gëzon të drejtën për negociimin kolektiv, pagë minimale, kohën dhe kushtet e punës, përfitimet e sigurimeve shoqërore, mbrojtjen e sigurisë dhe të shëndetit në punë. Nga ana tjetër, APP ngarkohet që t'i sigurojë punëkërkuetit një trajtim të barabartë. Në Vendimin Nr. 708 thuhet se asnjë punëkërkuet nuk mund të diskriminohet për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, shoqërore ose përkatësia prindërore. APP-të nuk duhet të futen në marrëdhënie ndërmjetësimi në rastet që paraqesin rrezik e pasiguri për jetën dhe shëndetin e punëkërkuetit apo që mund të jetë subjekt abuzimi apo trajtimi diskriminues. APP-të gjithashtu duhet të njoftojnë punëkërkuetin për kushtet e punës dhe të punësimit në çdo rast përpara fillimit të marrëdhënieve të punës.

Stafi i agjencisë nuk kërkohet të ketë kualifikimet dhe trajnimin e nevojshëm për shërbimin që ato ofrojnë. Ndër kërkesat e nevojshme për liçencimin është vetëm prania e një administratori teknik,³⁸ e cila duhet të dëshmohet me një certifikatë të drejtuesit teknik dhe një akt që provon marrëdhëniet e kërkuara të punës. Autoritetet shtetërore përgjegjëse duhet të zhvillojnë programe trajnimi për stafin e agjencive private të punësimit. Tarifat e këtyre shërbimeve miratohen me urdhër të ministrit përgjegjës për çështjet e punësimit.

APP-të bashkëpunojnë me zyrat shtetërore të punësimit për sa i përket mbledhjes e shkëmbimit të të dhënave dhe përdorimit të terminologjisë së përbashkët për përmirësimin e transparencës së funksionimit të tregut të punës, ato shkëmbejnë njoftime për vendet e lira të punës dhe për lidhjen e marrëveshjeve për zbatimin e veprimtarive të ndryshme dhe trajnimin të stafit. Në bazë të Vendimit Nr. 708, APP-të, duhet të raportojnë dy herë në vit për veprimtarinë e tyre pranë Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë.

Organi kompetent për liçencimin e APP-ve është ministri përgjegjës për çështjet e punësimit. Të gjitha APP-të duhet të paraqesin një listë të caktuar dokumentesh të përcaktuara në këtë vendim në mënyrë që të liçencohen. Për shqyrtimin e kërkesave dhe dokumentacionin për liçencimin e APP-ve, pranë ministrit përgjegjës për çështjet e punësimit, ngrihet dhe funksionon komisioni i liçencimit i cili sipas rastit, brenda 30 ditëve, i propozon ministrit miratimin ose refuzimin e dhënies së liçencës. Ministri udhëzon për mënyrën e funksionimit të këtij komisioni dhe përbërjen e tij. Për të marrë liçencën APP duhet të ketë një kapital minimal si rezervë garancie jo më pak se 100,000 (njëqind mijë) lekë. Liçenca jepet për një vit, me të drejtë ripërtëritje. Në Shqipëri e njëjta liçencë jepet si për APP-të që funksionojnë brenda vendit dhe ato që funksionojnë jashtë, pa bërë një diferencim mes tyre.

Inspektorati Shtetëror i Punës kryen inspektime periodike për të përcaktuar përputhshmërinë e veprimtarisë së agjencisë me legjislacionin përkatës dhe, kur vëren shkelje, njofton komisionin e liçencimit. Në raste kur vërehen parregullsi dhe në raste të tjera të përcaktuara në vendim, Ministri përgjegjës për çështjet e punës mund të anulojë liçencën.

2.4 Mbikëqyrja e kuadrit të punësimit migrator në Shqipëri

Funksionimi i APP-ve rregullohet në mënyrë specifike në Vendimin Nr. 606, datë 30.10.1995 "Për dhënien e lejes për ndërmjetësim për punësim dhe kualifikim nëpërmjet punësimit jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë të shtetasve shqiptarë", i cili është ende në fuqi. Ky vendim siguron shërbimin e ndërmjetësimin në punësim të shtetasve shqiptarë jashtë Republikës së Shqipërisë.

Ministria përgjegjëse për çështjet e punës është autoriteti kompetent për të pajisur me leje për ndërmjetësim për punësim personat juridikë dhe fizikë privat, vendas ose të huaj dhe liçenca e

38 Informacioni është marrë nga komunikime jozyrtare me Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë.

ndërmjetësimin jepet kur ministria përgjegjëse për çështjet e punës ka shqyrtuar dhe miratuar dokumentacionin që duhet të dorëzohet nga subjekti për të provuar se është në gjendje të realizojë punësimin e shtetasve shqiptarë jashtë Republikës së Shqipërisë.

Ministria përcakton vlefshmërinë e lejes për ndërmjetësim për disa ose vetëm për një shtet të veçantë. Liçenca e ndërmjetësimin në tregun e punës është e vlefshme për një periudhë deri në një vit. Ajo mund të rinovohet kur justifikohet motivi për të cilin është dhënë.

Për më tepër, ministria përgjegjëse për çështjet e punës, është përgjegjëse për të mbikëqyrur veprimtarinë e ndërmjetësimin të personave privatë fizikë dhe juridikë, vendas ose të huaj, për të siguruar që ndërmjetësimi është në përputhje me legjislacionin shqiptar dhe me vendin ku qytetarët shqiptarë do të punësohen ose kualifikohen përmes punësimit.

Marrëdhëniet në fushën e migracionit për qëllime punësimi të shtetasve shqiptarë, të cilët jetojnë në Republikën e Shqipërisë rregullohen me Ligjin Nr. 9668, datë 18.12.2006, "Për Emigrimin e Shtetasve Shqiptarë për Motive Punësimi". Ky ligj ka për qëllim administrimin e proceseve migratore, mbrojtjen e të drejtave politike, ekonomike dhe sociale të emigrantëve, parandalimin e emigracionit të paligjshëm dhe trafikimit të qenieve njerëzore me zgjerimin e kanaleve të rregullta të migracionit dhe rritjen e bashkëpunimit me partnerët socialë, OJQ të njohura ligjërisht, agjencitë private të punësimit vendase dhe të huaja.

Në bazë të këtij ligji, autoritetet shtetërore përgjegjëse dhe Agjencitë Private të Punësimit publikojnë, brenda 30 ditëve nga miratimi zyrtar, ofertat e punës të vendeve pritëse për punësim, punësim sezonal dhe punësim ndërkuftar për qytetarët shqiptarë.

Agjencitë Private të Punësimit, si dhe çdo subjekt tjetër, vendas apo i huaj, i interesuar për qëllime punësimi, punësim sezonal ose punësim ndërkuftar jashtë vendit, duhet të marrin miratimin formal nga Ministria shqiptare përgjegjëse për çështjet e punësimit, përpara se të bëjnë publike ofertat përkatëse.

Ministria përgjegjëse për çështjet e punësimit është autoriteti kombëtar kompetent, i cili është i ngarkuar me hartimin e politikave dhe propozimin e ndryshimeve në legjislacion në fushën e migracionit për qëllime punësimi dhe është përgjegjës për monitorimin dhe vlerësimin e aktiviteteve të zyrave të punësimit, si dhe të aktiviteteve të Agjencive Private të Punësimit.

Në një kapitull të veçantë të këtij ligji, rregullohet veprimtaria e shërbimeve private të emigracionit dhe në veçanti roli i APP-ve. Shteti njih dhe mbështet aktivitetet e agjencive private të punësimit, të cilat për qëllim të këtij ligji lidhen me shërbimet e informimit, këshillimit dhe vlerësimin të kërkesave dhe aplikimeve për punë; kërkimin e vendeve të punës; shërbime të lidhura me lidhjen midis punëkërkuarit dhe punëdhënësit jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, pa qenë palë në marrëdhëniet e punës që mund të lindin nga kjo lidhje; trajnimi i punëkërkuarëve, për t'i bërë ato të përshtatshëm për subjektet fizike ose juridike të vendeve pritëse; bashkëpunimi dhe koordinimi i aktiviteteve të autoriteteve shtetërore përgjegjëse për sigurimin e informacionit të nevojshëm për zhvillimin e formimit dhe orientimit të kurseve; shkëmbimi i informacionit ndërmjet tyre dhe autoritetit shtetëror përgjegjës për numrin e qytetarëve të regjistruar në "Regjistrin për emigrantët; përfitimi i një kuote të caktuar për punësimin e qytetarëve shqiptarë, në rastet kur ministria përgjegjëse për çështjet e punësimit bën të disponueshme kuota të veçanta nga vendet pritëse.

Ministri përgjegjës për çështjet e punësimit, pas vlerësimin të veprimtarisë të agjencive private të punësimit, përcakton kuotat për agjencitë e përzgjedhura, sipas kriterëve përkatëse të miratuara për përzgjedhjen e tyre, në rastet kur ministria ka marrë kuota të përgjithshme nga vendet pritëse. Kriteret për përzgjedhjen e agjencive dhe kuotave përkatëse miratohen nga ministri përgjegjës për çështjet e punësimit.

Sipas këtij ligji, Agjencitë Private të Punësimit, si çdo subjekt që ofron punësimin, trajnimin profesional nëpërmjet punës, punësimin sezonal apo punësim jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, duhet të marrë miratimin formal nga MMSR para se të bëjnë publike ofertat e tyre përkatëse. Agjencia Private e Punësimit në fund të çdo periudhe 6-mujore duhet të raportojë në ministrinë përgjegjëse për çështjet e punësimit, të dhënat e qytetarëve shqiptarë për të cilët ato kanë organizuar punësimin jashtë vendit dhe çdo informacion tjetër të nevojshëm për veprimtarinë e tyre.

Në legjisllacionin shqiptar nuk ka ndonjë politikë specifike për perspektivën gjinore në lidhje me punësimin e migrantëve. Që individët të ushtrojnë lirisht të drejtat e tyre për të zgjedhur dhe për të pranuar punësimin kërkohet një nivel i lartë mbrojtjeje, veçanërisht për femrat. Ndërkohë që individët duhet të mbrohen nga abuzimet dhe shfrytëzimet gjatë ushtrimit të të drejtave të tyre sipërmarrësit kanë të drejtë të krijojnë lirisht biznese me në fokus ndërmjetësimin në tregun e punës në vend dhe jashtë Shqipërisë, në mënyrë të licencuar dhe duke u bërë pjesë e marrëveshjeve të lira dhe të organizuara me kompani dhe shërbime punësimi publike në vende të tjera të botës. Në rast se APP vëzhgojnë ose vihen në dijeni se legjisllacioni i shtetit pritës ose ligjet ndërkombëtare nuk respektohen, ata njoftojnë autoritetet përgjegjëse të shtetit shqiptar.

Nga ana tjetër, APP-të janë të detyruara në çdo kohë, të kujdesen për qytetarët shqiptarë, për të cilët ato kanë ndërmjetësuar për punësimin jashtë vendit, duke marrë parasysh respektimin e kushteve të kontratës, mos-diskriminimin dhe të drejtat e tyre. Në rastet kur autoritetet shtetërore përgjegjëse shqiptare vërejnë ose bëhen të vetëdijshëm se një APP ka bashkëpunuar në punësimin e qytetarëve të saj jashtë vendit, përmes praktikave mashtruese, ato lajmërojnë dhe ngarkojnë autoritetet e përcaktuara me ligj për vlerësimin e veprimtarisë së agjencisë.

Ky vlerësim ligjor është hartuar kryesisht në bazë të kuadrit ligjor shqiptar që mbulon dhe rregullon veprimtarinë e Agjencive Private të Punësimit dhe në rolin e tyre në punësimin e punonjësve emigrantë. Ky material ka për qëllim gjithashtu identifikimin e fushave me interes për punësimin e punonjësve emigrant dhe dhënien e rekomandimeve për përmirësimin e legjisllacionit. Analiza dhe rekomandimet do të marrin në konsideratë pozicionin e Shqipërisë, duke e krahasuar atë me standardet e konventave ndërkombëtare dhe praktikatat më të mira në nivel ndërkombëtar, rajonal (niveli BE).

2.5 Kuadri institucional i Agjencive Private të Punësimit

Është e rëndësishme të theksohet se është përgjegjësia e secilit aktor, duke përfshirë APP-të, institucionet qeveritare në vendin e origjinës, autoritetet konsullore dhe institucionet qeveritare në vendin e destinacionit të sigurojnë mbrojtjen e punëtorëve migrantë. Pra, me qëllimin për të zhvilluar një model skematik efektiv në lidhje me çështjen e lartpërmendur, Figura 2 paraqet fushat e përgjegjësive për çdo aktor.

Figura 2. Përgjegjësitë e palëve në mbrojtjen e punëtorëve migrantë

Agjencitë Private të Punësimit	<ul style="list-style-type: none"> - Zbatimi i marrëveshjeve dypalëshe mes dy vendeve ; - Agjencia nuk duhet të ndërmjetësojë punëkërkesin në vende pune që nuk përmbushin kriteret minimale të sigurisë dhe mosdiskriminimit; - APP-të duhet të sigurojnë që punëtorët migrantë të jenë të pajisur me kontrata të shkruara në një gjuhë që secilit prej tyre e kupton dhe që të përfshijnë kushtet e punës, si natyrën e punës që do të ndërmarrin, pagat, orët e punës, etj.
Institucionet qeveritare në vendin e origjinës	<ul style="list-style-type: none"> - Mbledh dhe shkëmben informacion me APP-të për numrin, vendet dhe kohëzgjatjen e qëndrimit të emigrantëve shqiptarë; - Mbledh dhe shpërndan informacion për legjisllacionin e punës dhe mbrojtjes sociale, mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve migrantë; - Krijon dhe përmirëson komunikimin me institucionet dhe strukturat përkatëse të vendeve pritëse të punëtorëve shqiptarë, të punësuar ose jo nga APP-të.

Autoritetet konsullore	<ul style="list-style-type: none"> - Negociojnë në favor apo kundër veprimeve të caktuara administrative apo propozimeve të legjislativitetit; - Dhënia e ndihmës për të rimarrë të ardhura ose përfitime të tjera; - Sigurohen që personat me probleme shëndetësore të marrin kujdes mjekësor apo ndihmë për t'u kthyer në vendin e origjinës; - Promovimi i marrëdhënieve të mira me vendin pritës për çështjet e punës.
Institucionet qeveritare në vendin e destinacionit	<ul style="list-style-type: none"> - Vendet e destinacionit duhet të garantojnë të drejtat e punës dhe të drejtat sociale për punëtorët migrantë njësoj si për punëtorët vendas; - Vendet e destinacionit duhet të sigurojnë zbatimin e efektshëm të ligjeve dhe rregullave për mbrojtjen e punëtorëve migrantë; - Për sa i përket mirëqenies sociale, sigurimi shëndetësor dhe kujdesi mjekësor duhet t'u ofrohen punëtorëve migrantë; - Edhe kur punëtorët migrantë të kenë mbaruar me punën e tyre dhe të kthehen në vendin e tyre, vendi i destinacionit përfshihet në lehtësimin e përfundimit të punës dhe për të siguruar kthim sa më të sigurt në vendin e origjinës.³⁹

Burimi: Përpunim i autorit, 2015.

Rregullimi dhe mbikëqyrja e veprimtarisë së APP-ve është kompetencë e Ministrisë të Mirëqenies Sociale dhe Rinisë. Në zbatim të VKM Nr. 845, datë 27.09.2013 "Për Përcaktimin e Fushës së Përgjegjësisë Shtetërore të Ministrisë të Mirëqenies Sociale dhe Rinisë" (MMSR) ndër të tjera, ka për mision mbështetjen dhe sigurimin e punësimit të sigurt e të denjë.

Në përputhje me legjislativitetin përkatës, MMSR e ushtron veprimtarinë e saj në mënyrë aktive për zhvillimin e politikave shtetërore në fushën e punësimit, në fushën e emigracionit dhe imigracionit të punës, si dhe në fushën e marrëdhënieve të punës, inspektimit, sigurisë dhe shëndetit në punë. Kjo Ministri ka kompetencë edhe liçencimin dhe inspektimin e veprimtarisë së APP-së. Në vijim trajtohen përgjegjësitë kryesore që kanë lidhje dhe brenda fushës së veprimit të APP-ve në tregun shqiptar të punësimit.

Tabela 6. Kuadri institucional dhe përgjegjësitë përkatëse

Institucioni	Përgjegjësitë
Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR) Neni 28 Ligji Nr. 9668, Datë 18.12.2006 Për Emigrimin e Shtetasve Shqiptarë Për Motive Punësimi, përfshirë ndryshimet në ligjin Nr. 10389 datë 03.03.2011.	<ul style="list-style-type: none"> • Është përgjegjëse për dhënien e miratimit zyrtar APP-ve për bërjen publike të ofertat përkatëse të punësimit.⁴⁰ • Pas vlerësimit të veprimtarisë së agjencive private të punësimit, përcakton kuotat për agjencitë e përzgjedhura, kur i vihen në dispozicion kuota të veçanta nga shtetet pritëse. • Mbikëqyr të gjitha aspektet e emigrimit për motive punësimi e si pasojë dhe emigrimet që kryhen nëpërmjet ndërmjetësimit të APP-ve. • Përgjigjet për monitorimin dhe vlerësimin e veprimtarive të zyrave të punësimit, si dhe për veprimtarinë e APP-ve. • Harton dhe miraton programet aktive dhe pasive të punësimit e të formimit profesional në vend, për emigrantët e rikthyer, të cilët janë regjistruar si punëkërkuar të papunë në zyrat shtetërore dhe private të punësimit.⁴¹ • Ndihmon në adresimin nevojave të fuqisë punëtore në vend si përmes masave të punësimit apo formimit profesional përmes APP-ve. • Krijon kuadrin ligjor rregullues për APP dhe përafron shërbimet e punësimit me standardet evropiane.⁴²

39 Mbrojtja e të drejtave të punëtorëve migrantë: një përgjegjësi e përbashkët, 2009 (Protecting the Rights of Migrant Workers: A Shared Responsibility, 2009; www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_180060.pdf).

40 Neni 37, Ligji 9668, për "Agjencitë Private të Punësimit".

41 Neni 28, Ligji Nr. 9668, date 18.12.2006 "Për emigrimin e shtetasve shqiptarë për motive punësimi", www.pp.gov.al/web/ligj_per_emigrimin_36.pdf.

42 Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, "Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020", www.sociale.gov.al/files/documents_files/Strategjia_per_Punesim_dhe_Aftesim_2014-2020.pdf.

<p>Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP)</p> <p>Ligji Nr. 7995, datë 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit", ndryshuar me Ligjin Nr. 8444 datë 21.01.1999, ndryshuar me Ligjin Nr. 8862 datë 07.03.2002, si dhe ndryshuar me ligjin Nr. 9570 dt. 03.07.2006.</p>	<ul style="list-style-type: none"> SHKP kryen në bashkëpunim dhe me APP disa veprimtari që synojnë: Përbushjen e së drejtës së gjithë shtetasve banues në Shqipëri për t'u trajtuar me shërbime për gjetjen e një pune fitimprurëse të përshtatshme për cilësitë individuale dhe aftësitë profesionale
<p>Zyra Rajonale e Shërbimit Kombëtar të Punësimit</p>	<ul style="list-style-type: none"> Zyrat rajonale të Shërbimit Kombëtar të Punësimit bëjnë të mundur pajisjen e emigrantëve të huaj të punësuar në Shqipëri, nëpërmjet APP-ve ose jo, me dokumentin përkatës të lejes së punës.
<p>Inspektorati Shtetëror i Punës (ISHP)</p> <p>Vendimi Nr. 708, datë 16.10.2003, Për mënyrën e liçencimit dhe të funksionimit të APP-ve.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Shtetëror i Punës kryen inspektime periodike për të përcaktuar përputhshmërinë e veprimtarisë së APP-ve me Para lëshimit të liçencës për APP, Inspektorati Shtetëror i Punës bën inspektimin e mjediseve, të pajisjeve dhe të dokumenteve që zotëron personi fizik/juridik.⁴³ legjislacionin përkatës dhe, kur vëren shkelje, njofton komisionin e liçencimit në raste kur vërehen parregullsi dhe në raste të tjera të përcaktuara në vendim.
<p>Qendra Kombëtare e Liçencimit (QKL)</p> <p>Neni 38, Ligji Nr. 10081, datë 23.02.2009, "Për liçencat, autorizimet dhe lejet në Republikën e Shqipërisë".</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trajton procedurat e liçencimit, autorizimit, lejeve, ndryshimit dhe revokimit të APP-ve. Mban dhe administron Regjistrin Kombëtar të Liçencave të APP-ve. Informon dhe këshillon kërkuesit dhe publikun për procedurat e liçencimit, autorizimit e lejimit të APP-ve.⁴⁴
<p>Ministria e Punëve të Brendshme (MPB)</p> <p>Neni 30, Ligji Nr. 9668, datë 18.12.2006 Për Emigrimin e Shtetasve Shqiptarë Për Motive Punësimi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Siguron marrjen e masave për parandalimin e trafikimit të qenieve njerëzore, duke hetuar paraprakisht dhe mbi veprimtarinë e APP-ve. Mbledh dhe shkëmben informacionin nga APP për numrin, shtetet dhe kohëzgjatjen e qëndrimit të emigrantëve shqiptarë. Informon emigrantët e kthyer në pikat e kalimit kufitar për shërbimet e ri-integrimit në vend siç janë dhe APP-të.⁴⁵
<p>Ministria e Punëve të Jashtme</p> <p>Neni 29 Ligji, Nr. 9668, datë 18.12.2006, ndryshuar Ligji Nr. 10389, datë 03.03.2011 Për Emigrimin e Shtetasve Shqiptarë Për Motive Punësimi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Në bashkëpunim me MPB menaxhon dhe mbikëqyr të gjitha aspektet e emigrimit për motive punësimi. Mbledh dhe shpërndan informacionin për legjislacionin e punës dhe mbrojtjen shoqërore, mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve emigrantë. Vendos dhe fuqizon komunikimin me institucionet dhe strukturat përkatëse të vendeve pritëse të punëtorëve shqiptarë të punësuar nëpërmjet APP-ve ose jo. Mbikëqyr zbatimin e marrëveshjeve me shtete të tjera për emigrimin për punësim dhe formim profesional nëpërmjet APP-ve.⁴⁶
<p>Komisioneri për mbrojtjen e të dhënave personale</p> <p>Neni 29 Ligji Nr. 9887, datë 10.03.2008 "Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale".</p>	<ul style="list-style-type: none"> Komisioneri për mbrojtjen e të dhënave personale është autoriteti përgjegjës, që mbikëqyr dhe monitoron APP, në përputhje me ligjin për mbrojtjen e të dhënave personale, duke respektuar e garantuar të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.⁴⁷
<p>Drejtoria Rajonale për Kufirin dhe Migracionin (DRKM)</p> <p>Neni 4, Autoritetet përgjegjëse për trajtimin e të huajve</p> <p>Ligji Nr. 9959, Dt. 17.07.2008 "Për Të Huajt".</p>	<ul style="list-style-type: none"> DRKM⁴⁸ është autoriteti shtetëror përgjegjës, në nivel rajonal/vendor, për trajtimin e të huajve që vijnë në Shqipëri. DRKM bën të mundur pajisjen e emigrantëve të huaj të punësuar në Shqipëri, nëpërmjet APP-ve ose jo, me dokumentin përkatës të lejes së qëndrimit.

Burimi: Përpunim i autorit, 2015

43 VKM Nr. 708, date 16.10.2003, "Për liçencimin dhe funksionimin e Agjencive Private të Punësimit", www.duapune.com/blog/wp-content/uploads/Legjislacioni/Per_menyre_e_funksionimit_te_agjencive_private_te_punesimit.pdf.

44 Neni 28, Ligji Nr. 10081, datë 23.02.2009, "Për Liçencat, Autorizimet dhe Lejet në Republikën e Shqipërisë", <http://faolex.fao.org/docs/pdf/alb143551.pdf>.

45 Neni 30, Ligji Nr. 9668, datë 18.12.2006, "Për emigrimin e shtetasve shqiptarë për motive punësimi", www.pp.gov.al/web/ligj_per_emigrimin_36.pdf.

46 Neni 29, Ligji Nr. 9668, datë 18.12.2006, "Për emigrimin e shtetasve shqiptarë për motive punësimi", www.pp.gov.al/web/ligj_per_emigrimin_36.pdf.

47 Neni 4, Ligji Nr. 9887, date 10.03.2008, "Për mbrojtjen e të dhënave personale", www.aspa.gov.al/images/ligji_9887_per_mbrojtjen_e_te_dhenave_personale.pdf.

48 Neni 4, Autoritetet përgjegjëse për marrjen me të huajt, Ligji Nr. 9959, date 17.07.2008 "Për të huajt", www.infocip.org/al/?p=6037.

2.6 Rekrutimi etik në Agjencitë Private dhe Publike të Punësimit

Etika është një element thelbësor për funksionimin e agjencive të punësimit e sidomos atyre private që janë të prirura drejt realizimit të fitimeve në kuadër të një aktiviteti biznesi. Etika në punësim është pjesë e profesionalizmit në realizimin e rolit të këtyre agjencive dhe përmbushjen e funksionit për përputhjen e interesave të punëkërkuësve me ato të subjekteve që janë në kërkim të personelit.

Në rastin e punësimit të emigrantëve, përmbushja e standardeve etike e profesionale merr një rëndësi edhe me të madhe për shkak se monitorimi i produktit të ndërmjetësimit, në rastin e punësimit jashtë vendit, është i vështirë për t'u realizuar.

Ekzistenca e një kuadri ligjor është e domosdoshme për përmbushjen e standardeve etike e profesionale. Në këtë drejtim, Shqipëria ka treguar vullnet të shprehur duke përafuar standardet e punësimit me ato të BE-së si edhe duke ratifikuar një numër të konsiderueshëm të konventave të ILO-s për promovimin e punës së denjë.

Ndër të tjera, Republika e Shqipërisë ka ratifikuar Konventën Nr. 143 për 'Punëtorët Emigrantë' me fokus mbrojtjen e interesave të punëtorëve edhe kur nuk punësohen në vendin e tyre si dhe nxitjen e barazisë së mundësive dhe trajtimit të punëtorëve migrantë. Rregullimet e kësaj konvente, për shkak të kushteve të tregjeve të punës, ngarkojnë me përgjegjësi agjencitë zyrtare për punësim për rregullimin e kushteve të punësimit migrator në përputhje me marrëveshjet dypalëshe, shumëpalëshe e në veçanti ato që rregullojnë lëvizjen e lirë të punëtorëve.

Çështjet e etikës janë edhe më thelbësore në kushtet e ekzistencës së abuzimeve dhe shfrytëzimeve të tilla si trafikimi i paligjshëm dhe klandestin i fuqisë punëtore. Shqipëria dhe vendet e tjera anëtare janë të detyruara të miratojnë të gjitha masat e nevojshme jo vetëm brenda juridiksionit por edhe në bashkëpunim me shtetet e tjera për të frenuar punësimin e paligjshëm të migrantëve dhe eliminuar abuzimet. Po në kuadër të kësaj konvente, shtetet anëtare janë të detyruara të plotësojnë kuadrin rregullator e ligjor përsa i përket penalizimit të subjekteve që kanë ndjekur praktika abuzive.

Një subjekt që kërkon të liçenohet për aktivitetin e ndërmjetësimit të punësimit, duhet të plotësojë disa kriteret ligjore që lidhen me fushën e tij të veprimtarisë e cila duhet të jetë e identifikueshme për shërbimin e ndërmjetësimit në punësim dhe duhet të përmbushë veprimtarinë në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe marrëveshjet dypalëshe. Agjencitë janë të detyruara të trajtojnë në mënyrë të barabartë të gjithë punëkërkuësit dhe të mos i ngarkojë ato me asnjë detyrim financiar të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.

Agjencitë mbajnë përgjegjësi për të vlerësuar ekzistencën e praktikave abuzive, kushtet dhe rreziqet e mundshme dhe të sigurohet që nuk ndërmjetëson për vende pune që paraqesin rrezik dhe pasiguri për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve ose mundësi abuzimi apo diskriminimi. Në përmbushjen e misionit të tyre, agjencitë janë gjithashtu të detyruara të respektojnë kërkesat për konfidencialitetin dhe mbrojtjen e të dhënave.

Përpunimi i të dhënave personale gjatë rekrutimit të punëtorëve në institucionet publike dhe private përbën një pjesë thelbësore të standardeve etike. Ky aspekt është i rregulluar me rregullat e përcaktuara në Udhëzimin Nr. 42, datë 22.07.2014 "Për Përpunimin e të dhënave personale të kandidatëve për punë"; udhëzimet e Komisionerit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale.⁴⁹

APP ka të drejtë të mbledhë të dhëna personale nga kandidatët për punë vetëm kur qëllimi për të cilin do të përdoren këto të dhëna është i ligjshëm, i nevojshëm dhe nuk tejkalon qëllimin e ndërmjetësimit të rekrutimit. Në çdo rast APP është e detyruar të informojë kandidatin sipas kërkesave që parashikon ligji për mbrojtjen e të dhënave personale nëpërmjet deklaratës së shkruar të politikave të privatësisë mbi ndërmjetësimin e rekrutimit.

49 Për më shumë shih Tabelën 13.

Në kuptim të këtij udhëzimi, termat agjenci punësimi dhe agjent përkufizohen si institucione private ose publike që ofrojnë shërbime private ose shtetërore të punësimit dhe ndërmjetësimit. Në këtë udhëzim rregullohen gjithashtu rastet kur punëdhënësi ngarkon një agjenci punësimi për të kërkuar të dhëna personale për kandidatët dhe grumbullon të dhëna personale të këtyre kandidatëve.

Kur punëdhënësi merr të dhëna personale nga kandidatët, drejtpërdrejtë nga individët që kërkojnë mundësi punësimi ose të ofruara nga agjencitë e punësimit rreth punë kërkesve të tyre të regjistruar, ai duhet të përdorë vetëm të dhënat aq sa i nevojiten për të vlerësuar përshtatshmërinë e individit për punësim dhe nuk duhet t'i përdorë këto të dhëna për asnjë qëllim tjetër përveç rastit kur individi ka dhënë pëlqimin e shprehur. Kur punëdhënësi kontraktton një palë të tretë si një agjent të autorizuar për të vepruar për qëllime rekrutimi, punëdhënësi merr të gjitha masat që pala e tretë të mos i përdorë të dhënat për qëllime të tjera, të ndryshme nga qëllimi fillestar i përpunimit.

Sipas raportit të fundit⁵⁰ të publikuar nga Komisioneri për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, gjatë viti 2014 Zyra e Komisionerit ka ndërmarrë 11 vendime për kontrollues të ndryshëm që korrespondojnë me 19 sanksione administrative me gjobë. Ajo çka vlen të theksohet është fakti se asnjë prej këtyre sanksioneve nuk i është referuar Agjencive Private të Punësimit. Kjo na çon të mendojmë në dy drejtime: ose këto agjenci punësimi e respektojnë tërësisht ligjin për mbrojtjen e të dhënave personale ose inspektimet ndaj tyre pothuajse nuk zhvillohen ndonjëherë dhe ndaj nuk është identifikuar ndonjë rast problematik.

50 Komisioneri për të drejtën e informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, Raporti Vjetor 2014, www.idp.al/images/autoriteti/Raporte_Vjetore/RAPORTI_VJETOR_2014.pdf.

3. Vlerësimi i tregut të Agjencive Private të Punësimit

3.1 Studimi i sektorit

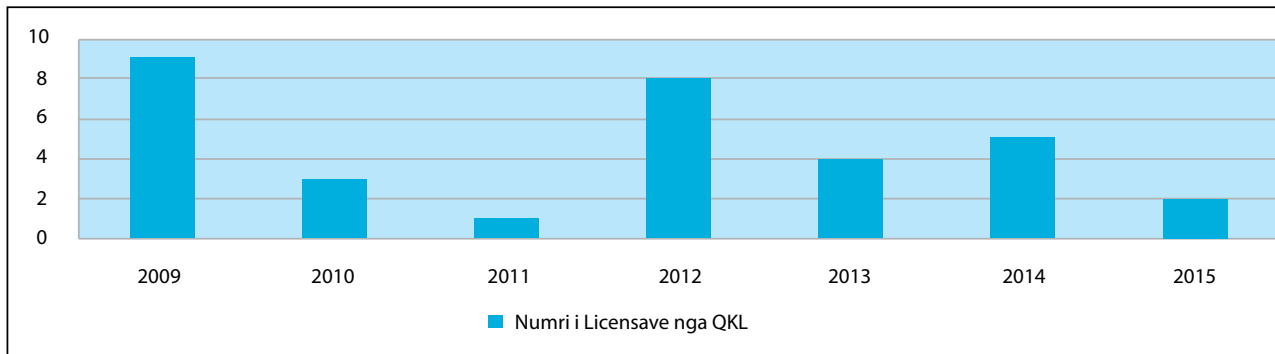
Sektori i veprimtarisë së agjencive private të punësimit dhe kompanive të konsulencës menaxheriale në tregun e burimeve njerëzore nuk është tepër i zhvilluar në raport me aktivitetet e ndryshme të biznesit të ofrimit të shërbimeve ndaj ndërmarrjeve. Numri i bizneseve në sektor është thajse i papërfillshëm në raport me numrin total të bizneseve që funksionojnë në vend. Në të njëjtën kohë për fushën dhe sektorin ka një mungesë të konsiderueshme të dhënash të publikuara. Nuk ka burime shtetërore ose statistika as për numrin e emigrantëve aktual të cilët kanë ikur përmes agjencive private të punësimit jashtë Shqipërisë, pasi APP-të nuk e zbatojnë ligjin në fuqi duke mos dorëzuar të dhëna.

Megjithatë, Agjencitë e Punësimit janë të nevojshme për maksimizim të konkurrencës në tregun e punës. Vendet e para të cilat kanë mirëpritur konkurrencën në tregun e punës janë Australia dhe Holanda, të cilat sot e gjejnë veten në një treg të rregulluar më së miri përmes legjislacionit, por jo vetëm. Vetë-rregullimi i tregut të punës i ka bërë sot këto vende dhe të tjera më tej modele të mira të funksionimit të tregut të punës, të funksionimit të Agjencive Private të Punësimit dhe të lëvizjeve migratore. Sot Shqipëria nuk mund të quhet pjesë e praktikave më të mira, pavarësisht strategjive të shumta për punësim dhe praktikave të reja të administrimit të tregut të punës; ka ende shumë për të përmirësuar.

Tregu i Agjencive Private të Punësimit shtrihet gjeografikisht në një rreth të ngushtë, pasi operon kryesisht në kryeqytet dhe në rrethinat e tij, si dhe në qytetet e tjera të mëdha në vend. Agjencitë të cilat ofrojnë shërbime të ndërmjetësimit në tregun e punës duhet të jenë të liçencuara sipas Nenit 100 dhe 19 të ligjit 7961. Që nga 2009, enti rregullator përgjegjës për dhënie e liçencave ka dhënë gjithsej 38 liçenca për ndërmjetësim në tregun e punës, nga të cilat 32 janë dhënë për herë të parë dhe pjesa tjetër janë përsëritje, riaplikime. Në 38 liçenca të lëshuara gjithsej, 10 liçenca u janë dhënë personave fizikë, të cilët sot ose nuk e mbajnë më liçencën për shkaqe revokimi, ose e kanë mbyllur biznesin/kompaninë, ose gjenden të atashuar pranë një kompanie tjetër si pronarë ose jo të tillë.

Më poshtë paraqitet një grafik me liçencimet e agjencive private të punësimit ose individëve për herë të parë përgjatë viteve.

Figura 3. Shpërndarja e liçencave të lëshuara përgjatë viteve



Burimi: Të dhëna të Qendra Kombëtare e Liçencimeve, përpunim i autorit, 2015.

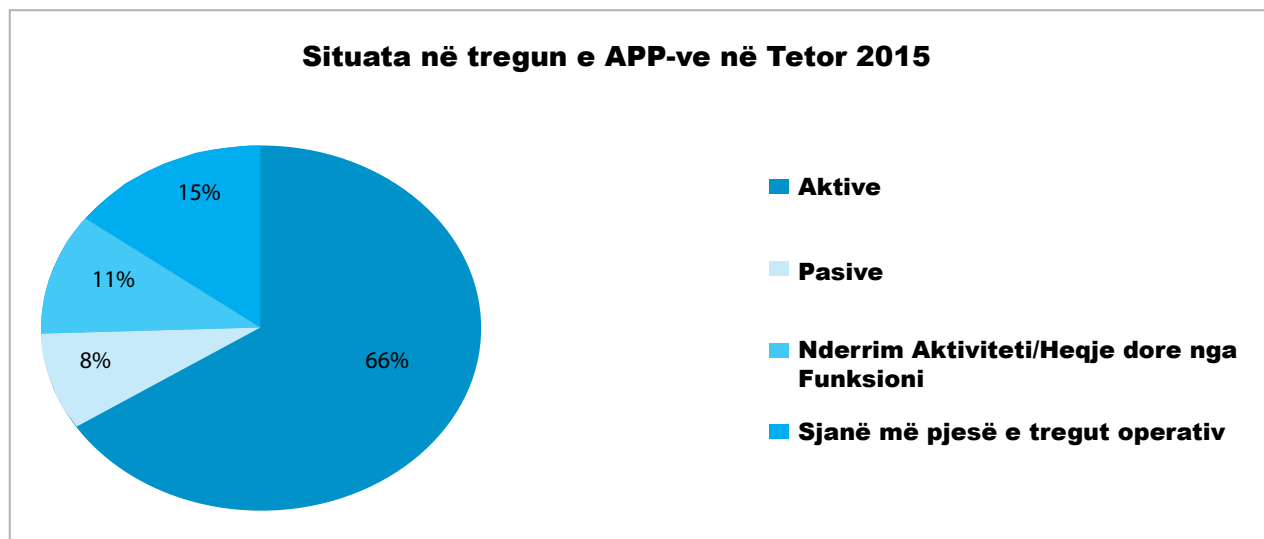
Megjithatë, siç edhe është shpjeguar në metodologji, përtej burimeve dytësore me të dhëna të përpunuara, janë bërë përpjekje për të analizuar edhe tregun informal të agjencive të punësimit, me synimin për ta arritur këtë treg dhe kompanitë e regjistruara, si dhe për të ndikuar në formalizmin e shërbimit që kryhet nga subjekte të peregjistruara.

Gjatë realizimit të këtij studimi, është synuar mbledhja e të dhënave ndër vite, për të arritur në përfundime sa më të qarta dhe të plota, edhe në kuadër të kampionit për studim. Nga kërkimet e kryera në terren, në burimet e internetit dhe të kompanive të ndryshme reklamuese janë arritur të identifikohen gjithsej 68 agjenci punësimi aktive në periudhën 2000 - 2015 (të çelura dhe të mbyllura në periudha të ndryshme nga njëra-tjetra) të cilat e mbulonin këtë shërbim, pavarësisht se një pjesë e tyre nuk kishin aktivitet kryesor të biznesit ndërmjetësimin në tregun e punës.

Për të kuptuar dhe analizuar statusin e këtyre subjekteve janë përdorur burimet zyrtare të Qendrës Kombëtare të Regjistrimit, Qendrës Kombëtare të Liçencimit, numrat dhe adresat e email-it për kontakte me këto subjekte, profile në rrjete sociale dhe profesionale etj. Sipas burimeve zyrtare të mësipërme dhe kërkimeve të pavarura, për vitin 2015 rezultoi 47 Agjenci private Punësimi, prej të cilave vetëm 28 figurojnë të liçencuara pranë Qendrës Kombëtare të Liçencimit dhe 19 të tjera figurojnë aktive në treg, por jo të liçencuara për shërbimin. Vlen të theksohet se një numër i vogël i këtyre subjekteve nuk e kanë aktivitet kryesor ofrimin e ndërmjetësimin në treg, por shoqëruar të shërbimeve të aktivitetit të subjektit. Megjithatë edhe në rastet kur aktiviteti është dytësor, subjektet ndryshojnë mes tyre në të liçencuara dhe të palicëncuara. Pjesë e kësaj analize janë si agjencitë e liçencuara edhe ato të palicëncuara. Gjatë këtij studimi ishin të shumta APP-të e kontaktuar që nuk pranonin se ofronin shërbimet e ndërmjetësimin. Këto përgjigje të dyshimta ngrenë dyshime për ekzistencën e APP-ve të cilat funksionojnë pa liçencë. Siç edhe është shpjeguar më sipër, paralelisht me intervistimin e disa agjencive të punësimit, janë realizuar edhe intervista me individë të cilët janë larguar nga Shqipëria për punësim përmes të dyja llojeve të subjekteve dhe kanë ardhur në Shqipëri përsëri përmes këtyre kompanive, duke shërbyer dhe si mjet i matjes së performancës së këtyre agjencive.

Gjatë vitit 2015 kanë qenë të pranishme 47 subjekte të tilla, mbi bazën e të cilave është bërë përpjekje për një kampionim sa më përfaqësues. Në Tetor 2015 nga 47 subjekte të analizuar, një pjesë e tyre (5 APP) kanë hequr dorë nga funksioni i ndërmjetësimin në treg dhe kanë ndryshuar aktivitetet, një pjesë tjetër (7 APP), pavarësisht se figurojnë të liçencuara nga QKL-ja nuk funksionojnë më në treg pasi për to nuk gjendet më asnjë informacion për funksionin e tyre si agjenci punësimi dhe një pjesë e tyre (4 APP) kanë deklaruar që nuk kryejnë aktivitet aktualisht dhe se subjekti ka kaluar në status pasiv. Figura 4 është një paraqitje grafike e ndryshimeve në treg në vitin 2015 dhe e situatës aktuale të tregut të ndërmjetësimin në tregun e punës. Subjektet aktive në Tetor 2015 dhe pjesë e tregut operativ mbeten 31, numër i cili përfaqëson kampionin e marrë për studimin.

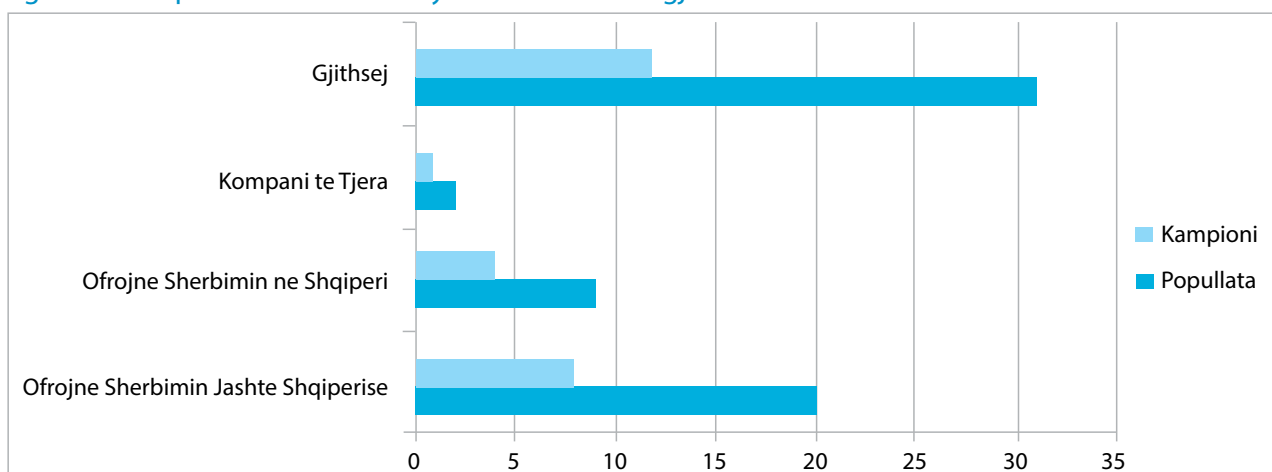
Figura 4. Gjendja aktuale e tregut të ndërmjetësimit në tregun e punës (Tetor 2015)



Burimi: Të dhëna të përpunuara nga Autori, 2015.

Norma e kampionimit për subjektet e sipërpërmendura është vlerësuar si e përshtatshme në normën 42 përqind, me një përfaqësim proporcional sipas kompanive përbërëse të analizës. Më poshtë paraqitet një tabelë me kategorizimet përkatëse të 31 kompanive aktive në treg dhe një vlerësim i intervistave të cilat janë zhvilluar me Agjencitë Private të Punësimit dhe kompanitë e tjera.

Figura 5. Kampioni i studimit të kryer në kuadër të Agjencive Private të Punësimit



Burimi: Të dhëna të përpunuara nga Autori, 2015.

Të dhënat parësore të kompanive të intervistuar na lejojnë të përpunojmë disa statistika për kampionin të cilat janë me rëndësi edhe për funksionimin e tregut të shërbimeve të ndërmjetësimit në tregun e punës. Më poshtë paraqiten të dhënat mbi numrin e kompanive të krijuara në vitet përkatëse dhe operative në treg përgjatë kohës analizimit. Të dhënat paraqiten në formë të përmbledhur, duke marrë parasysh vetëm vitet kur ka pasur ndryshim në numrin e operatorëve në treg përmes themelimeve ose formalizimeve të kompanive.

Tabela 7. Kompanitë që veprojnë në treg në shumë kumulative sipas vitit të krijimit të tyre

Viti	2000	2005	2006	2009	2012	2013	2014	2015
Nr. i kompanive operative	1	2	3	5	8	11	12	13

Burimi: Të dhëna të përpunuara nga Autori, 2015.

Vlen të theksohet se të gjitha kompanitë të cilat janë krijuar përpara dhe gjatë vitit 2009 janë liçencuar pranë Qendrës Kombëtare të Liçencimeve. Ndërkohë përse i përket kompanive të krijuara në periudhën 2010 -2015 vihet re se 50 përqind e tyre, të cilat kanë për aktivitet kryesor ndërmjetësimin në tregun e punës nuk kanë marr liçencë për shërbimin që ofrojnë. Në bazë të intervistave të kryera, 50 përqind e këtyre subjekteve funksionojnë në tregun ndërkombëtar, duke dërguar shtetas shqiptar jashtë vendit. Gjithashtu, në bazë të hulumtimeve të burimeve dytësore dhe intervistave me punonjës shqiptar që kanë shkuar për punësim jashtë 75 përqind e këtyre agjencive të paliçencuara funksionojnë në tregun ndërkombëtar.

Për 13 kompanitë e intervistuar është analizuar edhe forma e pronësisë, e cila në rastin e agjencive private të punësimit ka rezultuar të ketë një prirje drejt personit fizik ose shoqërisë me përgjegjësi të kufizuar, bazuar kryesisht në faktin që këto biznese lindin si iniciativë e individëve sipërmarrës dhe si biznese familjare. Duke vlerësuar edhe ritmin e zhvillimit të tregut të punësimit në Shqipëri, subjektet kanë ruajtur të njëjtat forma pronësie.

Në të njëjtën kohë është mbledhur informacion edhe për numrin e punonjësve në kompanitë e intervistuar. Sipas klasifikimit të BE-së⁵¹ mbi madhësinë e biznesit në varësi të numrit të të punësuarve, vlerësohet se Agjencitë Private të Punësimit arrijnë maksimalisht në Biznese të Mesme, duke mbizotëruar ndërkohë në nivelin e Biznesit të Vogël. Megjithatë kuadri i përgjithshëm tregon se në kushtet e formalizimit të plotë të tregut dhe ndërmjetësimin në tregun e punësimit, këto biznese janë potenciale për të pasur zhvillime të mëtejshme dhe rritje të madhësisë së tyre si në numër të punësuarish, në xhiro vjetore apo fitim të kompanisë dhe në numër ndërmjetësimesh për të tretë në tregun e punës.

Më poshtë paraqitet pikërisht një tabelë me të dhënat mbi dy elementët e diskutuar më sipër, forma e pronësisë dhe madhësia e biznesit.

Tabela 8. Madhësia e biznesit sipas formës së pronësisë të APP-ve

Forma e pronësisë	Person fizik	Sh.p.k		Sh.a.	Pa përgjegje
Nr. i APP-ve	3	4	3	2	1
Madhësia e biznesit	Biznes mikro	Biznes mikro	Biznes i vogël	Biznes mikro	Biznes mikro

Burimi: Të dhëna të përpunuara nga autori, 2015.

Përpara analizimit të informacionit që është marrë nga Agjencitë Private të Punësimit dhe operatorëve të tjerë në këtë treg, janë shqyrtuar më gjerë edhe përgjigjet e të intervistuarve për hapësirën gjeografike të funksionimit të tyre. Nga agjencitë që funksionojnë në tregun e ndërmjetësimin të intervistuar konstatohet se 5 prej tyre funksionojnë vetëm brenda vendit dhe 8 të tjera funksionojnë gjithmonë jashtë vendit ose kanë pasur raste të ofrimit të punësimit jashtë. Ndër këto të fundit dy agjenci e ofrojnë shërbimin e ndërmjetësimin në tregun e jashtëm në mënyrë të veçantë. Pjesa tjetër e kompanive funksionojnë vetëm në tregun vendas duke ofruar shërbimin e ndërmjetësimin në tregun e punës vetëm për kompanitë klientë të tyre ose partnerë të tyre.

Tabela 9. Kategorizimi sipas hapësirës gjeografike

Lloji i aktivitetit / veprimtarisë	Aktivitet kryesor rekrutim dhe menaxhim i burimeve njerëzore		Aktivitet kryesor tjetër	
	Vetëm brenda vendit	Brenda dhe jashtë vendit	Vetëm brenda vendit	Brenda dhe jashtë vendit
Nr. i kompanive	3	8	2	0

Burimi: Të dhëna të përpunuara nga autori, 2015.

Më tej janë përpunuar të dhënat e marra nga intervistat e Agjencive Private të Punësimit, duke analizuar procesin e rekrutimit me përbërësit përkatës dhe të dhëna të tjera të rëndësishme.

51 Klasifikimi i bizneseve është bërë në bazë të klasifikimit në BE, http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition/index_en.htm.

3.2 Vlerësimi i praktikave të APP-ve

Vlerësimi i praktikave të Agjencive Private të Punësimit është bërë përmes realizimit të intervistave dhe nëpërmjet kërkimit dytësor në terren, si dhe nga burime të tjera. Intervista është organizuar sipas grupeve të pyetjeve me qëllimin e një strukturimi të mëtejshëm të praktikave të përdorura nga këto agjenci.

Në analizën e mëposhtme trajtohen çështje të tilla si: aksesimi në treg i agjencive private të punësimit në raport me individët, shërbimi i ndërmjetësimit në tregun e punës (duke përfshirë procesin e rekrutimit/përzgjedhjes, përgatitjen e mundshme përpara nisjes së individëve për në vendin ku do të punësohen, kontratën me agjencinë përkatëse ose për pozicionin e punës dhe ndjekjen e eksperiencës së të punësuarit jashtë ose në vend nga agjencia përkatëse e punësimit) gjinia e të intervistuarit për të analizuar efektin e gjinisë në procesin e gjetjes së një pune jashtë vendit, si dhe liçencimi e më tej raportimi nga Agjencitë Private të Punësimit pas liçencimit të tyre.

3.2.1 Pyetje mbi aksesin në treg

Përfaqja që bizneset kanë në shërbimet e ndërmjetësimit në tregun e punës është e rëndësishme si hap i parë drejt vazhdimësisë së këtij aktiviteti. Pjesë e rëndësishme e analizës janë mjetet e përdorura për tërheqjen e klientëve të mundshëm, përfaqja ndaj gjinisë së aplikantëve dhe vlerësimi i kompanive pritëse të kandidatëve.

Agjencitë Private të Punësimit, pjesë e studimit, kanë pranuar se përdorin mjete të ndryshme për të arritur klientët e tyre fundor. Ndër to, pak më shumë se 1/6 e tyre (15 përqind) nuk i kanë faqet e tyre në internet aktive. Megjithatë gjenden të pranishme në faqe të tjera të cilat ofrojnë shërbime reklamimi, publiciteti etj.

Mundësitë e punësimit, pozicionet e lira të momentit dhe mundësinë e lidhjes me agjencitë përkatëse, APP-të i publikojnë në website-t e tyre, në rrjete sociale dhe në portalet e punësimit. Informacioni i publikuar përgjithësisht bën një prezantim të shkurtër të kompanisë, përshkrimin e pozicionit të punës dhe kriteret që duhet të përmbushë kandidati.

Tabela 10. Mjetet e tërheqjes së kandidatëve nga Agjencitë Private të Punësimit

Mënyrat	Agjenci përdoruese të mjeteve (%)
Reklamat	76.9
Shërbimet kombëtare të punësimit/zyrat e punësimit	38.5
Agjenci të tjera private punësimi	0
Kontaktet personale dhe rekomandimet	92.3
Institucionet edukuese	61.5
Panairët e punës	61.5
Përdorimi i bankës së brendshme të të dhënave	38.5
Ata që janë të interesuar vijnë vetë	53.8
Tjetër (LinkedIn)	15.4

Burimi: Të dhëna të përpunuara nga autori, 2015.

Përfaqja ndaj kandidatëve të ndryshëm nga ana e APP-ve dhe në veçanti ndaj gjinisë së tyre nuk përbën dallim në praktikën e agjencive. Përgjithësisht këto agjenci i trajtojnë njësoj dhe janë të kujdesshme në mënyrë të barabarta ndaj punësimit të gjinisë femërore dhe mashkullore jashtë ose brenda vendit. Të anketuarit nga agjencitë pjesë e studimit kanë pohuar se ofrojnë të njëjtin shërbim si për kandidatët meshkuj dhe për femrat. Më i rëndësishëm është mendimi i shprehur gjerësisht nga APP-të dhe punëtorët migrantë të punësuar nëpërmjet APP-ve se gjinia femërore nuk ka nevojë për trajtim specifik gjatë procesit të aplikimit.

Ndërkohë vlerësimi i kushteve të kompanive pritëse për kandidatët mbështetet pothuajse vetëm në kushtet e kontratës, kontrollin e jashtëm dhe në komunikimin që këto të fundit kanë me agjencinë. Një pjesë e tyre janë shprehur se kanë punësuar kandidatë edhe me kontrata kolektive dhe në këto raste punëmarrësi është edhe më i mbrojtur se punëdhënësi, duke qenë se i ofrohet një mbrojtje dhe kushte specifike pune.

Një vlerësim i rëndësishëm i lidhur edhe me funksionimin institucional të sistemit, mbi bazën e të dhënave të mësipërme, tregon qartazi se ndërveprimi midis sektorit privat të ndërmjetësimit në tregun e punës dhe atij publik vazhdon të mbetet në nivel shumë të ulët. Vetëm rreth 2/5 (38.5%) e agjencive private të pyetura i shohin zyrat e punës si burim kandidatësh potencialë. Në Shqipëri duket se rruga informale është ende mbizotëruese për tërheqjen e kandidatëve të rinj, praktikë e zbatuar nga të gjitha agjencitë private të punësimit në vend.

Në të njëjtën kohë, konstatohet se nuk ka as shoqata, të cilat mund të grupojnë agjencitë që ofrojnë si aktivitet primar ndërmjetësimin në tregun e punës, për të ndarë së bashku jo vetëm eksperiencat e tyre dhe vështirësitë që hasin në futjen në treg, por edhe mundësinë e bashkimit për propozimin e politikave të përshtatshme dhe nxitëse për këtë lloj biznesi. Mungesa e një bashkësie të këtyre kompanive është një hapësirë, e cila ka nevojë për mbulim dhe përmirësim, pasi kjo mund të jetë një ndër format më efektive për rritjen e rolit të këtyre agjencive në tregun e punës dhe për zgjerimin e tregut me anë të fuqizimit të kompanive ekzistuese dhe hapjen e kompanive të reja në treg.

3.2.2 Shërbimi i ndërmjetësimit për punësim

a. Rekrutimi/Përzgjedhja

Rekrutimi dhe përzgjedhja përfshijnë dy kahe të funksionimit duke u bazuar edhe në vetë funksionet e Agjencive të Punësimit: kandidatët individë dhe kompanitë punëmarrëse. Të dyja gjykohet se duhet të kalojnë në filtra të caktuar për të testuar besueshmërinë, aftësinë për të kryer punën dhe për të ofruar punën e premtuar dhe cilësi të tjera.

Identifikimi i kandidatëve më të përshtatshëm për pozicionet përkatëse të punës dhe për mundësinë e të punësuarit jashtë bëhet nëpërmjet vlerësimit të disa proceseve. Të gjitha APP e intervistuar shprehen se hapi i parë i përzgjedhjes bëhet nëpërmjet analizës së CV-së. Këtu i kushtohet shumë rëndësi diplomës, çertifikatave formale dhe eksperiencave të punës. Më tej të përzgjedhurit kalojnë në hapin tjetër që është ai i intervistimit. Më shumë se 4/5 (84.6%) e agjencive pohojnë se aplikojnë teste për kandidatët e tyre në mënyrë që të përzgjedhin më të përshtatshmit. Prirjet më të fundit për identifikimin e kandidatëve cilësor e të besueshëm janë testet logjike, testet e personalitetit dhe testet psikometrike të cilat bëjnë profilizimin e kandidatit.

Aftësitë më të vlerësuara nga APP në procesin e përzgjedhjes janë edukimi, eksperiencia dhe pasja e certifikatave. Ndër tiparet e personalitetit, që këto të fundit lakmonin më shumë ishin serioziteti, sinqeriteti, përshtatshmëria dhe dëshira për të punuar. Kohët e fundit po marrin gjithmonë e më tepër rëndësi në tregun e punës te ashtuquajturat "aftësi të buta", të cilat përfshijnë komunikimin, ndërveprimin dhe iniciativën.

Punësimi përgjithësisht ofrohet për periudha afatshkurtra dhe afatgjata, me dallime në varësi të profesioneve. Punësimet me kontrata afatgjata ofrohen kryesisht për profesionet në shëndetësi si fizioterapist, infermier, mjek dhe në inxhinieri. Punësimet me kontrata afatshkurtra përfshijnë sektorin e hoteleri-turizmit në pozicione si shërbim klienti, menaxher hoteli, bar - restoranti, hostess, kamerier dhe shitës. Të gjitha agjencitë pranojnë se ato i gjejnë punëdhënësit nëpërmjet publikimeve në internetit dhe asnjë prej tyre nuk ka marrëveshje me APP në vendin e destinacionit. Megjithatë ato sigurojnë se siguria për këto vende pune vakante është maksimale pasi në fillim ato vihen në kontakt me punëdhënësit dhe më pas ato zhvillojnë disa kërkime dhe bëjnë verifikime online për kompaninë e punëdhënësit. Agjencitë Private të Punësimit në Shqipëri deklarojnë se profilet e punësimit në vendet

e huaja më të vështira për t'u plotësuar ose përfituar nga shqiptarët janë profesionet të cilat kërkojnë një kualifikim specifik profesional si mekanik, teknik, rrobaqepëse ose profesionet që kërkojnë një kualifikim të lartë, të vazhdueshëm dhe të përditësuar si mjek apo inxhinier.

Ndërkohë klientët kryesorë të agjencive të cilat ofrojnë shërbimin e punësimit ndërkombëtar për shqiptarët janë biznese të lidhur me aktivitete të hoteleri-turizmit, shërbimeve mjekësore etj. Megjithatë ka edhe praktika ose përpjekje për t'u futur në treg nga vetë kompanitë të cilat kërkojnë punonjës përmes kompanive partnere në Shqipëri ose përmes website-ve dhe rrjeteve sociale. Kjo formë e arritjes së punonjësve përbën konkurrencë për agjencitë private të punësimit në Shqipëri dhe kryhet me qëllimin kryesor të shmangies së pagesës së tarifave për agjencitë private. I njëjti fenomen shfaqet pasivisht edhe në Shqipëri, në kompani të mëdha, korporata të cilat mirëpresin ose kërkojnë të huaj për punësim në Shqipëri. Këto kompani nuk kërkojnë shërbimin e ndërmjetësimit nga agjencitë private, por kërkojnë nga degët përkatëse në vende të ndryshme të botës rekrutimin për pozicionet vakante në Shqipëri. Në të njëjtën kohë punësojnë specialistë ligjore dhe konsulentë për procedurat e lejeve të punësimit dhe qëndrimit në Shqipëri. Shpesh hasen edhe bashkëpunime të institucioneve shtetërore ofruese të këtyre dokumenteve me këto kompani, duke qenë se roli i tyre në ekonominë e vendit dhe në punësimin e këtyre individëve është i lartë.

E lidhur përsëri me të dy pjesëmarrësit e tregut të ndërmjetësimit në tregun e punës sipas agjencive të punësimit kryesisht "barra" e kostove të shërbimit i ngarkohet kompanisë punëdhënëse. Megjithatë rreth 1/4 (23.1%) e agjencive janë shprehur se aplikantët/ kandidatët paguajnë një tarifë ndërmjetësimi, e cila më së shumti është kosto administrative për kryerjen e procedurave. Gjithsesi në çdo rast varet nga kontrata e punës dhe kontrata e firmosur nga agjencia private e punësimit. Në të njëjtën kohë shpesh individët paguajnë vetë për kontrollin mjekësor dhe asistencën me dokumente të kërkuara nga agjencia dhe kompania pritëse dhe gjithashtu shfaqen raste të shpenzimeve të udhëtimit dhe akomodimit të pambuluara apo rimbursuara nga punëdhënësi në vendet e mbërritjes. Sipas APP-ve çdo rast varet nga kontrata specifike e firmosur dhe kushtet e rëna dakord.

b. Informacione mbi fazën përgatitore

Faza përgatitore në procesin e punësimit jashtë shihet me rëndësi për mbarëvajtjen e punës në vendin e mbërritjes dhe për vetë mirëqenien psikologjike të individit. Agjencitë Private të Punësimit në 3/5 (57.1%) e rasteve ofrojnë trajnime përpara nisjes së kandidatëve. Këto trajnime përfshijnë trajnimet e gjuhës dhe të legjisllacionit në vendin pritës. Pjesa tjetër e APP-ve ofrojnë më së shumti takime paraprake dhe seanca orientimi, ku përveç informacionit të detajuar që përcjellin, studiojnë dhe nivelin e stresit, shokut kulturor dhe respektit ndaj programit.

Problematikë në këtë aspekt mbetet fakti, se pothuajse të gjitha agjencitë e intervistuar pranojnë se nuk e përditësojnë informacionin që japin në trajnim më shpesh se një herë në vit. Vetëm një agjenci është shprehur se informacioni përditësohet në kohë reale, 12 orë para se të kryhet trajnimi dhe se informacioni shqyrtohet nga mbikëqyrësit përkatës përgjegjës për programin.

Informacioni për vendin e punësimit kryesisht merret vetëm si i dhënë në kontratë dhe informacionet e përgjithshme të ofruara në burimet publike si Internet-i, etj. Kompania apo agjencia partnere dërgon informacion bazë dhe është përgjegjësia e APP-ve në Shqipëri që të garantojë legjitimitetin e informacioneve përmes referencave nga zyra të autorizuara. Por vetëm një agjenci është shprehur se e kryen një verifikim të tillë.

c. Kontratat

Kontratat që Agjencitë Private të Punësimit lidhin me aplikantët e tyre janë përgjithësisht të parregullta, kryesisht të paplota, të pa pasuruara me bazën ligjore ku duhet të mbështetet kontrata, si dhe nuk

specifikohet baza ligjore mbi të cilën operon shteti. Ndodh që kontrata të përmbajë shumë pak informacion dhe të paraqitet në një fletë të vetme.⁵² Në rastin e punësimit në migracion ose rekrutimit të huajve në kompanitë shqiptare rreth 3/5 (57.1%) e APP-ve deklarojnë se e mundësojnë kontratën e klientit në dy gjuhë: një në shqip dhe një në anglisht ose në gjuhën e vendit të destinacionit/pritës, por nuk specifikojnë se cila nga dy kontratat ka përparësi apo nëse të dyja kanë të njëjtën vlerë juridike.

Të gjitha APP-të e intervistuar pohojnë se përdorin të njëjtin tip kontrate për çdo individ pavarësisht gjinisë, moshës dhe etnisë. Në kontratë APP-të deklarojnë se i mundësojnë kandidatit informacionin vijues në lidhje me punën: përgjegjësitë dhe detyrimet, kushtet e punës, pagën neto, sigurimi, kushtet e jetesës, orët e punës, raportet mjekësore dhe kushtet mbi lejet vjetore, pagesën për punë jashtë orarit dhe kompensimet. Megjithatë kjo mbetet çështje për investigim të hollësishtëm pasi aplikantët e tyre nuk deklarojnë të njëjtën gjë.

d. Ndjekja e procesit/klientit

Procesi pasues i fillimit të punës së punonjësve emigrant është gjithashtu i rëndësishëm për mbarëvajtjen e ndërmjetësimit, për rritjen e sigurisë së shërbimit dhe besueshmërinë e rasteve të suksesshme të ndërmjetësimit të pozicioneve të punës. Në rastet e punësimit jashtë Shqipërisë ka një vlerë edhe më të lartë, sepse ky lloj shërbimi mund të shndërrohet në burim të fenomenit të trafikimit të qenieve njerëzore, abuzimeve me të drejtat e njeriut etj.

Në studimin e kryer, pak më pak se 3/4 (71.4%) e APP-ve shprehen, se e ndjekin në vazhdimësi punën dhe kushtet e emigrantëve shqiptarë në vendet e tjera. 1 në çdo 4 agjenci private punësimi pranon se ka pasur raste kur pasaporta e punëtorit emigrant është mbajtur për pak ditë për shkak të burokracisë në nxjerrjen e lejeve të nevojshme të qëndrimit. Në rast se kjo situatë rezulton problematike dhe punëtorit emigrant i mbahet pasaporta pa të drejtë dhe për një periudhë më të gjatë, 1/4 (25%) e agjencive deklarojnë se do të bashkëbisedonin drejtpërdrejtë me menaxherët për të sqaruar situatën në të mirën e kandidatit, 1/4 (25%) e tyre pohojnë se do t'i rimbursonin ato për pagesën që kanë bërë për ndërmjetësim dhe 1/2 (50%) e tyre shprehen se do të bënin denoncim në autoritetet kompetente.

Vetëm dy (15.4%) nga agjencitë private të punësimit kanë pranuar se ka pasur ankesa nga të punësuarit jashtë Shqipërisë pasi pritshmërinë e tyre jo rrallë herë ndryshojnë në momentin që sapo mbërrijnë në vendin e destinacionit. Shoku kulturor për të paktën tre muajt e parë është shumë i lartë dhe shpeshherë rezulton në ankesa të njëpasnjëshme. Nga ana tjetër, të gjitha agjencitë e tjera janë shprehur që nuk kanë pasur asnjë ankesë nga të punësuarit jashtë, pohim ky që mbetet i dyshimtë.

Agjencitë Private të Punësimit gjatë vrojtimit u pyetën edhe mbi reagimet e mundshme që kishin pasur ose që do të kishin në raste të ankesave për abuzime dhe trajtim diskriminues të punonjësve të dërguar jashtë vendit. Më poshtë paraqitet një tabelë me të dhënat në përqindje të përgjigjeve pozitive ndaj ndërmarrjes së veprimeve në raste problematikash.

Eksperienat e mëparshme të agjencive të punësimit kanë treguar se në situata të ngjashme në të kaluarën u janë drejtuar institucioneve publike si Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë dhe përfaqësive diplomatike në vendin në të cilin punonjësi ka qenë i punësuar, por nuk ka pasur efektivitet. Ky është shembull i mirë i mungesës së koordinimit të veprimtarisë së sektorit publik dhe atij privat dhe i mungesës së një linje të vetme në përballimin e problematikave.

Asnjë nga agjencitë nuk ka pranuar se në raste të problemeve nuk do të dinte çfarë të bënte apo që nuk do të ndërmernte asnjë veprim. Ndihsa për riatdhësim dhe lajmërimi i autoriteteve në vendin e punësimit të klientit janë dy veprimet më të zgjedhura prej kompanive, ndërkohë vetëm 50 përqind janë shprehur që do t'i ofronin një punë të re personit në fjalë.

52 Shprehen specialist në Drejtorinë e Migracionit dhe Lejeve të Punës, Zyrat Rajonale të Punësimit në Tiranë.

Tabela 11. Veprimet që ndërmerren në rastet e ankesave/problemeve

Reagimi	Përqindja e përgjigjeve pozitive (%)
Informimi i autoriteteve shqiptare	50
Informimi i përfaqësuesit diplomatike në vendin përkatës	50
Ofrimi i mbështetjes ligjore	50
Ofrimi i mbështetjes për riatdhesim	66.7
Aktivizimi i autoriteteve të vendit përkatës	66.7
Ofrimi i një pune të re	50
Nuk di çfarë të bëjë	0
Nuk do të bëjë asgjë	0

Burimi: Të dhëna të përpunuara nga autori, 2015.

Trajtim i mëtejshëm

Shembull 1.

Mbajtja e pasaportës nga punëdhënësit pa mundësinë e punëmarrësit për ta marrë sipas dëshirës, nuk është praktikë e lejueshme dhe është e sanksionueshme. Pasaporta e individit mund të merret vetëm në rastet e ndihmës me procedurat dokumentare dhe mbajtjes për siguri të dokumentit, por me kushtin që punonjësi të ketë mundësi ta marrë kur ta ketë të nevojshme. Rast: Në Emiratet e Bashkuara Arabe mbajtja e pasaportës pa të drejtë për t'ia dhënë punonjësit është e ndaluar nga Ministria e Punës. Praktika të tilla kanë ndodhur në këtë vend edhe me shtetas shqiptar.

Shembull 2.

Një ndër problematikat e hasura dhe të deklaruara nga agjencitë private të punësimit është largimi i individëve të punësuar jashtë nga vendi i punës për të ikur në një vend tjetër në emigrim në mënyrë klandestine. Këto raste janë veçanërisht delikate nëse bëhet fjalë për punësime në hoteleri-turizëm, kroçiera, anije lundrimi etj. Agjencitë Private të Punësimit shprehen se janë të pafuqishme në identifikimin e rasteve të tilla përpara ndodhjes së tyre. Madje agjencitë pohojnë se në raste të dëgjura edhe për individë të cilët nuk janë shtetas shqiptarë, të larguarit kanë braktisur edhe sendet personale dhe mjetet e identifikimit.

3.2.3 Gjinia dhe APP-të

Pjesa më e madhe e Agjencive Private të Punësimit nuk pranojnë të japin statistika në lidhje me kandidatët e tyre të punësuar jashtë. Të dhënat personale mbi kandidatët sigurisht janë të mbrojtura dhe duhet të ruhen nga APP-të, por numri i të dërguarve jashtë për punësim është statistikë, e cila duhet të raportohet për transparencë ndaj institucioneve shtetërore si edhe ndaj publikut. Një në çdo dy agjenci deklaron, se nuk kanë pasur precedentë të punësimit të femrave jashtë për arsye se këto të fundit janë skeptike dhe mosbesuese. Megjithatë agjencitë e tjera të cilat kanë pasur raste të punësimit të femrave emigrante thonë se femrat që punësohen jashtë janë përgjithësisht në fushën e hoteleri-turizmit, në pozicionet që kërkojnë kualifikime profesionale të tilla si parukiere ose rrobaqepëse ose në pozicionet e përkujdesjes. Pozicionet në të cilat femrat janë më të kërkuara se meshkujt janë pikërisht ato të shërbimit të klientit, hostess dhe ato të kujdesit për të moshuarit dhe fëmijët (dado). Prandaj, femrat janë më të pambrojtura se meshkujt pasi këto lloje profesionesh janë më të vështira për t'u monitoruar dhe inspektuar.

Deri më tani, APP-të e intervistuarat nuk kanë pasur asnjë ankesë apo problematikë nga femrat e punësuarat jashtë Shqipërisë. Disa agjenci deklarojnë se problemet, në pak raste, kanë lindur nga familjarët në Shqipëri, të cilët nën influencën e kulturës patriarkale mund të kenë pretenduar kthime të pakontrolluara, dhe jo nga punëdhënësi. Madje APP-të e konsiderojnë punësimin jashtë të femrave aspak problematik pasi siguria në vendet me të cilat ato bashkëpunojnë është maksimale. Disa prej tyre shprehen se nuk ka asnjë risk të mundshëm për t'u shqetësuar për sa i përket punonjësve

emigrante femra. Ndërkohë 1/2 (50%) e APP-ve deklaron se agjencia i ka të gjitha njohuritë e kërkuara, që të luftojnë risqet që mund të burojnë nga punësimi i femrave jashtë vendit, pasi kanë kohë që funksionojnë në treg dhe bashkëpunojnë me partnerët e tyre prej një kohe të gjatë.

Duhet thënë se të gjitha agjencitë që funksionojnë me vende të tjera, edhe përtej rajonit, kanë theksuar se ofrojnë të njëjtën kontratë si për femrat dhe meshkujt. Në shumicën e rasteve ato përfitojnë të njëjtat kushte pune. Vetëm për profesionet e lartpërmendura ku femrat preferohen më shumë se meshkujt mund të ofrohen kushte më lehtësuese dhe më të favorshme për to si për shembull një pagë më e lartë.

3.2.4 Raportimi dhe liçencimi i APP-ve

Procesi i raportimit të APP-ve mbetet i zbehtë dhe i dyshimtë. Më shumë se gjysma (54.5%) e tyre pranojnë se nuk janë të detyruar të raportojnë tek ndonjë institucion qeveritar. Rreth 1/3 (30.8%) e tyre raportojnë (disa prej tyre dhe me dëshirë personale dhe jo detyrim) pranë Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë së paku çdo 6 muaj dhe mbajnë raporte edhe me Komisionerin e Lartë të Mbrojtjes së të Dhënave Personale. Ndërkohë vetëm një agjenci ka pohuar se jep të dhëna të sakta dhe për Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë dhe Krimeve të Rënda gjatë kontrollit të personave me precedentë dhe se bashkëpunon fort me Ministrinë e Drejtësisë për sa i përket çështjes së dëshmive të penaltetit dhe gjithashtu raporton rregullisht tek ambasadat e huaja përkatëse.

Të gjitha APP-të që kanë marrë pjesë në këtë studim shprehen se ofertat e tyre mund t'i bëjnë publike pa pasur nevojë që të rishikohen apo aprovohen nga ndonjë institucion qeveritar. Ky pohim lë vend për diskutime të mëtejshme pasi në ligjin "Për Emigrimin e Shtetasve Shqiptarë për Qëllime Punësimi" shprehet qartë që ofertat para se të bëhen publike duhet te aprovohen fillimisht nga institucionet përkatëse qeveritare.

Për sa i përket liçencimit më shumë se 4/5 e agjencive (84.6%) kanë deklaruar se e kanë një liçencë kombëtare, ndërkohë që rreth 1/3 (30.8%) kanë thënë se disponojnë dhe liçencë ndërkombëtare. Procesin e liçencimit APP-të e kanë vlerësuar të thjeshtë, formal, të domosdoshëm dhe efektiv. Megjithatë liçencimi i biznesit në sektorin e agjencive të punësimit nuk kërkon asnjë kualifikim specifik të stafit përveç një drejtuesi teknik dhe asnjë kapacitet financiar fillestar. Këto të fundit lënë hapësira për rishikim dhe modifikim të pretenduar nga institucionet shtetërore dhe organizatat përgjegjëse në sektor në kushtet e mungesës së kërkesës për kritere të veçanta, çdokush mund të ofrojë punësim apo ndërmjetësim në tregun e punës vendas dhe të huaj, pavarësisht njohurive profesionale. Aspekt tjetër i rëndësishëm i procesit të liçencimit është se ndonëse në ligj shprehet se APP-të duhet të rinovojnë liçencën e tyre çdo vit, agjencitë e pyetura janë shprehur se liçenca është e përhershme dhe se nuk ka nevojë për rinovim.

Pothuajse 2/5 (38.5%) e APP-ve kanë treguar se inspektimet e lidhura me aktivitetin e tyre dhe funksionimin e kompanisë nuk kanë qenë të shumta dhe rastet specifike të kontrollit janë fokusuar më së shumti në kontrollin tatimor. 1/4 (25%) e kompanive pjesë e vrojtimit janë inspektuar edhe nga Inspektorati i Punës dhe Komisioneri për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, ndërsa vetëm një agjenci ka deklaruar se është monitoruar dhe nga inspektorët e Bashkisë përkatëse.

3.3 Vlerësimi i eksperiencave të migrantëve të punësuar brenda dhe jashtë Shqipërisë

Zgjedhja për të punuar në një vend tjetër për disa profesionistë është nevojë në një treg pune të vështirë, për disa është dëshirë për një standard më të mirë jetese dhe për të tjerë është një mënyrë ndryshe të jetuari. Por fitimi i një eksperience të re dhe paga më e lartë janë arsyet kryesore që individë profesionistë dhe jo profesionistë vendosin të punësohen në një vend tjetër.

Në Shqipëri rastet me të hasura të punësimit jashtë vendit nëpërmjet agjencive private të punësimit janë në Lindjen e Mesme, në vendet e Evropës Perëndimore, në SHBA, Kanada dhe në Australi. Profili më i shpeshtë i punësimit ka qenë ai në fushën e hoteleri turizmit. Statistikat referuar të dyja gjinive flasin për një trend më të madh të punësimit jashtë vendit për grup-moshën 20-45 vjeç. Tre të katërtat (75%) e të intervistuarve shqiptarë emigrantë shprehen se përpara bashkëpunimit kanë kontrolluar nëse agjencia e tyre e punësimit ishte e licencuar apo jo. Po shpesh nuk kanë specifikuar metodat dhe sigurinë e licencimit, por kanë ecur me rekomandimin dhe përshtypjen pozitive të dikujt që tashmë ka pasur një eksperiencë me këto agjenci.

Kërkesat e Agjencive të Punësimit për kandidatët e mundshëm kanë pasur të bëjnë kryesisht me edukimin dhe eksperiencat e punësimit. Disa prej kandidatëve i janë nënshtruar edhe një testi të gjuhës angleze ose një gjuhë tjetër të kërkuar pasi për pozicione të caktuara dhe vende të caktuara të ofrimit të punës njohja në nivelin mesatar të gjuhës është kusht, dhe njohja në nivelin bazë të gjuhës angleze kryesisht kusht i domosdoshëm.

Edhe pse siç u përmend më sipër një pjesë e mirë e trajnimeve të organizuara nga Agjencitë Private të Punësimit nuk i përditësojnë mjaftueshëm informacionet e tyre, pozitiv shihet fakti se këto agjenci ofrojnë trajnime përpara nisjes për në vendin e huaj. Trajnimet përfshijnë disa elementë dhe më të rëndësishmit janë përmbledhur më poshtë, duke vlerësuar edhe eksperiencat e personave të intervistuar. Nga të intervistuarit mbi temën përkatëse, trajnimet e dhëna paraqiten si më poshtë.

Tabela 12. Trajnimet e ofruara për shqiptarët e punësuar jashtë vendit

Tipologjia e trajnimit	Numri përgjigjeve pozitive
Trajnim gjuhe	2
Trajnim orientimi kulturor	4
Trajnim mbi të drejtat e punësimit	4
Trajnim mbi aftësitë në punë	4

Burimi: Të dhëna të përpunuara nga autori, 2015.

Me optimizëm shihet fakti që kandidatët kanë pranuar se pas përzgjedhjes kanë qenë mjaftueshëm të qartë për pozicionin dhe për procedurat që duhet të ndiqnin në shtetin përkatës. Kjo është dëshmi e mirë e dhënies së informacionit të bollshëm nga ana e Agjencive të Punësimit. Gjysma (50%) e të punësuarve jashtë kanë deklaruar se kontrata me APP-në ishte në gjuhën shqipe, 1/4 (25%) kanë deklaruar se kontrata ishte në dy gjuhë (shqip dhe anglisht) kurse 1/4 (25%) ka pranuar se kontrata ka qenë në gjuhë tjetër dhe se thjesht i është shpjeguar shqip. Përveç kësaj, të gjithë deklarojnë se i kanë kuptuar të gjitha nenet dhe klauzolat e përfshira në kontratë.

Në vijimësi për kushtet e kontratës punëtorët emigrantë pjesë e vrojtimit pohojnë se nuk kanë pasur asnjë mospërputhje. Orët e punës dhe paga e marrë ka qenë njësoj siç edhe u ishte specifikuar më herët në kontratë. Për sa i përket kushteve të punës, kushteve të jetesës, qëndrimit të eprorit dhe lirisë së lëvizjes shqiptarët janë shprehur relativisht të kënaqur. Rezervat e tyre kanë pasur të bëjnë me dhunën/ ngacmimet në vendin e punës dhe sigurinë në punë. Megjithatë femrat kanë pranuar se kushtet dhe trajtimi në punë ka qenë i njëjtë si për to dhe për meshkujt.

Fenomen i rëndomtë, sidomos për punonjësit e punësuar në Lindjen e Mesme është mbledhja e pasaportës në momentin e parë për të nxjerrë lejet e punës, por ajo çka është e papranueshme është mbajtja e pasaportës disa herë deri në përfundimin e kontratës nga kompania, gjë e cila bie ndesh me ligjin e të drejtave të njeriut. Problematikë e hasur ka qenë edhe rishikimi i njëanshëm i kushteve të punësimit, që është pasuar më pas nga dorëheqja e kandidatit për mosdakordësi me kushtet e reja. Në vrojtimit është hasur vetëm një rast i tillë. Në përfundim, 1/4 (25%) e të punësuarve jashtë kanë ngelur të pakënaqur nga agjencia private e punësimit dhe deklarojnë se nuk do të aplikojnë më në të njëjtën agjenci.

Ndryshe nga kandidatët shqiptarë që punësohen jashtë për punë, emigrantët e huaj që punësohen në Shqipëri vijnë kryesisht për pozicione të kualifikimit të lartë kryesisht në menaxhim. Sektorët kryesorë në të cilët këto të fundit rekrutohen janë bankat dhe telekomunikacioni. Përgjithësisht shumica e tyre vijnë në Shqipëri të tërhequr nga pagat, të cilat janë me të lartat dhe më konkurrueset në treg.

Përtej rasteve të individëve të kualifikuar për pozicione të larta pune, shfaqet edhe fenomeni i punësimeve kolektive në fusha të tilla si industria ku më kryesore si raste të evidentuara janë ato të industrisë së nxjerrjes së mineraleve dhe të përpunimit të tyre. Në këto raste është vënë re se kompanitë nuk kanë operuar përmes Agjencive të Punësimit, por kanë shfrytëzuar burime të tjera si degët ekzistuese të së njëjtës kompani në Kinë ose Turqi.⁵³

Agjencitë Private të Punësimit pranojnë se janë vetë emigrantët e huaj që lidhen me to për ndërmjetësimin e punësimit dhe rrallëherë ndodh që APP-të në Shqipëri të kenë marrëveshje me APP-të në vendet e tjera për shkëmbimin e kandidatëve. Megjithatë numri i emigrantëve të huaj që janë punësuar në Shqipëri nëpërmjet agjencive është shumë i vogël dhe thuhet se i papërfillshëm për të pasur statistika të mirëfillta.

3.4 Vlerësimi i kuadrit institucional të sektorit

Operatorët publik dhe privat në tregun e ndërmjetësimin të punës në Shqipëri karakterizohen nga një organizim jo efektiv në raport me disa prej synimeve të politikave të ndërmarra në 15 vitet e fundit. Mospërputhja e tregut të punës dhe edukimit, arsimimit, kualifikimit të individëve dhe në veçanti të rinjve në ditët e sotme është rezultat i një periudhe të gjatë inefiçence të tregut dhe aksioneve apo strategjive përkatëse në këtë treg si për rregullimin dhe për drejtimin e tij. Sidoqoftë në gjendjen aktuale çdo hap i ndërmarrë në kuadër të përmirësimit të sektorit do të kërkojë një periudhë testimi, zbatimi dhe impakti për të vlerësuar nëse efekti i tyre ka qenë i prituri ose jo. Në kuadër të studimit është e rëndësishme të trajtohet kuadri institucional dhe funksionimi i tij jashtë asaj që është e përcaktuar në legjisllacion, megjithatë jo plotësisht.

Analiza e kuadrit institucional dhe më gjerë në këtë rast përfshin trajtime nga pikëpamja e strukturave shtetërore, strukturave private dhe aktorëve të tjerë në treg të cilët janë pjesë e kuadrit të plotë si kompanitë e konsulencës ligjore apo konsulentët e pavarur.

Në vërtetim Agjencitë Private të Punësimit janë pyetur mbi marrëdhënien me disa struktura qeverisëse dhe të linjës përkatëse të lidhura me funksionimin e këtij lloji biznesi. Pohimet e tyre nuk kanë treguar një lidhje të fortë midis strukturave përkatëse në veçanti në kuadrin e monitorimit dhe kontrollit.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit, që është një shërbim publik autonom me statusin e një administrate shtetërore qendror, funksionon nëpërmjet zyrave rajonale dhe vendore të punësimit, si dhe drejtorive rajonale të formimit profesional. Megjithatë për shumë vite besimi i qytetarëve dhe veprimtaria e kësaj administrate ka qenë shumë e dobët. Vetëm gjatë kohëve të fundit, falë edhe nismave të qeverisë, ka nisur një paraqitje më e madhe e të papunëve në zyrat e punës. Megjithatë kjo nuk ka shërbyer për të mbuluar hapësirën midis pozicioneve vakante dhe kualifikimit të individëve. Strukturat duket se janë funksionale në nivel të menaxhimit të ofertave të punës brenda vendit dhe të gjetura falë marrëveshjeve dhe bashkëpunimeve të qeverisë dhe institucioneve të linjës me kompani të mëdha dhe biznese të interesuara për mundësinë. E njëjta gjë nuk vihet re nëse flitet edhe për Agjencitë Private të Punësimit dhe ofertat e tyre.

53 Titullari i Departamentit në Drejtorinë Rajonale për Kufirin dhe Migracionin deklaroi se ka individë të huaj që vijnë nga Kina ose Turqia, të cilët janë punësuar në vend në sektorin e minierave. Këto profesionistë hyjnë në vendin tonë nëpërmjet degëve ekzistuese në Shqipëri të së njëjtës kompani në vendin e tyre. Punësimi i tyre realizohet nëpërmjet transferimit brenda-kompanisë ose dega luan vetëm rolin e ndërmjetësuesit në punësim.

Agjencitë Private të Punësimit shprehen se jo gjithmonë i njoftojnë pozicionet e tyre vakante pranë zyrave rajonale të punësimit, pjesë organike e Shoqëri me përgjegjësi të kufizuar (SHPK-së). Atyre nuk u kërkohet me domosdoshmëri ky raportim. Në të njëjtën kohë ofertat e tyre të punës nuk kanë nevojë sipas tyre të miratohen nga asnjë institucion. Ofertat për punë jashtë vendit nuk kalojnë sipas agjencive përmes asnjë strukture shtetërore, por organizohen vetëm falë agjencive dhe kompanive pritëse. Ndërkohë, agjencitë nuk raportojnë asnjë listë individësh për të cilët kanë arritur të ndërmjetësojnë punë jashtë dhe nuk dihet nëse emigrantët të cilët largohen për arsye punësi nga Shqipëria e deklarojnë këtë informacion tek institucionet përgjegjëse të rendit. Pavarësisht se me ndikim ndoshta në një masë të vogël (në pamundësi të shifrave zyrtare për punëtorët migrantë shqiptarë të larguar gjatë viteve të fundit), statistikat e papunësisë nuk përditësohen me këto të dhëna dhe përsëri arrihet në një pasaktësi të të dhënave mbi punëkërkuesit.

Agjencive Private të Punësimit nuk u ofrohet asnjë avantazh brenda vendit në kuadër të procedurave për të huajt të cilët mund të punësohen në Shqipëri. Shërbimi Rajonal i Punësimit në kryeqytet, ku mund të pohohet se shtrihet aktiviteti më i madh operativ i APP-ve dhe aplikantëve të huaj për leje të punës, deklaron se përgjithësisht ndodh shumë rrallë që një Agjenci Private Punësi të vijë në emër të një të punësuarit të huaj dhe se ky institucion nuk ka asnjë lloj bashkëpunimi ose marrëveshje që mund të ndikojë këtë procedurë ose të lehtësojë punën e APP-ve. Departamenti i Migracionit dhe Lejeve të Punës konfirmon se procesi i dhënies së lejeve të punës për emigrantët nuk kërkon informacion për sa i përket faktit nëse këto të fundit janë punësuar nëpërmjet APP ose jo. Kjo sjell në vetvete një pamundësi të vlerësimit të tregut të punës dhe burimeve të punësimit në vend. Sipas legjislacionit në fuqi emigrantët kanë tetë ditë kohë pas punësimit për të aplikuar për lejen e punës dhe përgjithësisht rrallë e bëjnë si pasojë e mungesës së informacionit. Të gjendur në një situatë të tillë detyrohen të dalin nga Shqipëria e të kthehen prapë në mënyrë që të aplikojnë për lejen e punës.

Sipas specialistëve kjo problematikë mund të zgjidhet shumë lehtë nëse do të ngriheshin zyra informacioni në aeroportin Nënë Tereza ose nëpër dogana në kufi.⁵⁴ Avokatë dhe konsulentë të tjerë shprehen se Agjencitë Private të Punësimit përgjithësisht nuk kanë njohuri ligjore ose staf në zyrë për të kryer procedurat e marrjes së lejeve të punës dhe lejeve të qëndrimit të qytetarëve të huaj në Shqipëri. Ata pohojnë se shpesh kontraktohen nga kompanitë e mëdha dhe nga individë të huaj të cilët vendosen në kontakt përmes njohjeve dhe reklamës për të marrë shërbimin e konsulencës ligjore për të dyja proceset.

Drejtorja Rajonale e Kufirit dhe Migracionit është gjithashtu një institucion i rëndësishëm që nuk ka një lidhje direkte me APP-të, një lidhje të kërkuar apo edhe të mundësuar. Kjo drejtori është ajo që i pajis emigrantët me lejet e qëndrimit dhe bën kontrolle të vazhdueshme për sa i përket kompanive të cilat i punësojnë këta punonjës. Procesi i marrjes së dokumentacionit përkatës kalon në një procedurë të kujdesshme hetimore dhe kërkimore në dhënien e përgjigjeve ndaj aplikimeve. Megjithatë procedurat e mëtejshme nuk janë problematikat më kryesore që hasen në këto struktura. Përgjithësisht mungesa e informacionit bazë, pavarësisht publikimit të procedurave online dhe qendrave të informacionit dhe aplikimit, është e madhe dhe rezulton në raste të veçanta për t'u trajtuar me kujdes. Në vrojtimin e realizuar në terren dhe përmes intervistave është vënë re se Agjencitë Private të Punësimit nuk informohen mbi procedurat bazë të përfundimit të dokumenteve në Shqipëri për të huajt. E vetmja strukturë e cila i është drejtuar Drejtorisë Rajonale të Kufirit dhe Migracionit është një strukturë italiane, Instituti Kombëtar i Asistencës ndaj Qytetarëve, e krijuar rishtazi për mbështetjen ndaj shtetasve italianë në procedurat e tyre ligjore të qëndrimit në Shqipëri. Drejtuesit e këtij institucioni pohojnë se përgjithësisht të huajt të cilët vijnë pranë zyrave nuk vijnë përmes Agjencive Private të Punësimit.

54 Sipas intervistës me Specialistin e Migracionit dhe Lejeve të Punës, Nëntor 2015.

Një organizëm i rëndësishëm në varësinë e Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë është edhe Inspektorati Shtetëror i Punës, i cili ka si mision kontrollin, konstatimin, këshillimin, njoftimin, formulimin, zbutjen e konflikteve, parandalimin dhe sanksionimin. Më konkretisht, Inspektorati Shtetëror i Punës është institucioni kontrollues i APP-ve, si çdo subjekt tjetër, për sa i përket legjislacionit në raport me të punësuarit që përfshin kontratën e punës, sigurimin e punëmarrësit, kushtet e punës si dhe zbatimin e Vendimit Nr. 708, datë 16/10/2013, miratuar nga MMSR dhe Ministria e Financave (MF). Përgjegjës të Sektorit të Inspektimit për Marrëdhëniet e Punës deklarojnë se nuk ka pasur asnjëherë ndonjë ankesë nga kandidatët e punësuar nga APP-të për agjencinë e punësimit. Megjithatë Inspektorati Shtetëror i Punës (ISHP) mban kontakte me Inspektoratet e Punës të vendeve të tjera, por jo për agjencitë private të punësimit specifiktisht. Ndërkohë sipas Vendimit Nr. 708, Inspektorati Shtetëror i Punës duhet të kryejë inspektime periodike për të përcaktuar përputhshmërinë e veprimtarisë së agjencisë me legjislacionin përkatës dhe, kur vëren shkelje, të njoftojë komisionin e liçencimit. Mungesa praktike e monitorimit të veprimtarisë së këtyre bizneseve nuk është për t'u vlerësuar, pasi aktiviteti i biznesit lidhet me menaxhimin e burimeve njerëzore dhe në veçanti ndërmjetësimin për punësim, ndaj kontrollet e procedurave duhet të ishin më tepër të pranishme në praktikat monitoruese.

Legjislacioni vlerësohet thajse i plotë, madje i krahasueshëm edhe me legjislacione të tjera jashtë Shqipërisë, por përsëri problemet vazhdojnë të jenë pjesë e aktivitetit të punës së strukturave të linjës prej burokracive dhe mungesës së informacionit. Mungesa e një banke të dhënash si sistem kontrolli për besueshmërinë e kompanive që punësojnë e emigrantët, sjell probleme të shumta deri në raste të dublikimit të të dhënave të emigrantëve.⁵⁵ Gjithashtu procedurat që ndiqen nga kjo zyra përkatëse pranë Shërbimit Rajonal të Punësimit, për individë nga shtete të ndryshme nuk është e njëjtë. Kështu shtetasit e BE, shqiptarët e Kosovës pajisen thjesht me një vërtetim përjashtues kurse emigrantët e tjerë duhet të pajisen me lejen e punës. Kjo procedurë nuk ndryshon në rastin e përfutimit të lejes së qëndrimit, ku procedurat janë të ndara në kategori por dokumenti i marrë në fund të procesit është i njëjtë. Në mungesë të një platforme funksionale e cila do të lehtësonte procedurat, Drejtoria Rajonale e Migracionit dhe Kufirit përballlet me ngarkesë në punës dhe procedurave që duhet të kryhen njëkohësisht. Megjithatë këtu hetimet vijojnë në funksion të dhënies së dokumentit, në mënyrë të detajuar dhe regjistrimet e individëve për ligjshmërinë dhe paligjshmërinë në qëndrimin e tyre në Shqipëri janë të regjistruara plotësisht.

Në çdo rast çështjet operationale vijnë pas funksionimit kuadrit të përgjithshëm të sistemit, megjithëse janë pjesë e pandarë e tij. I rëndësishëm është koordinimi i strukturave publike dhe private që duket qartazi se mungon. Raste të mira të zbatimit të strategjive dhe hapat drejt përmirësimit të sistemit do të mund të trajtohen në vijim të këtij dokumenti.

55 Specialistët në zyrën rajonale të punësimit të Tiranës thonë që kanë pasur probleme me kompanitë që kanë punësuar sirianët, pasi janë gjetur persona të regjistruar me të njëjtin emër, moshë dhe pozicion pune.

3.5 Krahasimi i gjendjes aktuale të APP-ve me legjislacionin kombëtar dhe ndërkombëtar

Tabela 13. Legjislacioni kombëtar e ndërkombëtar dhe gjendja aktuale

Kriteret / Indikatorët	Standardet	Kuadri ligjor	Gjendja aktuale	Rekomandime
Përputhshmëria Ligjore : Regjistrimi dhe licëncimi i bizneseve	Neni 3(2) K.181: Statusi ligjor i APP duhet të jetë në përputhje me legjislacionin dhe praktikat në fuqi.	Ligji Nr. 9320, datë 25.11.2004 "Për ratifikimin e Konventës Nr. 97 të ILO-s "Për migracionin për punësim", e rishikuar": - Ofrimi i shërbimit të përshatshëm dhe falas; - Dhënia e informacionit të saktë; - Ndërmarrja e veprimeve kundër propagandës së rreme; - Ofrimi i kujdesit të duhur mjekësor për punëtorët migrantë porse dhe familjet e tyre; - Trajtimi i punëtorëve migrantë në kushte njëjloj të favorshme si shtetasit. VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: APP-të themelohen sipas legjislacionit në fuqi, pa dallim veçues nga llojet e tjera të bizneseve.	Në Shqipëri Agjencia Private e Punësimit nuk paguan asnjë tarifë në momentin e aplikimit për licëncë për ndërmjetësim në tregun e punës.	Do të sugjerohej që Shqipëria të aplikojë një pagesë regjistrimi për licëncimin. Në këtë mënyrë kjo mund të shërbejë si barriera e vogël që jo çdo individ të hyjë në tregun e ndërmjetësimit në punësim.
	Kushte të përgjithshme: Regjistrimi, Pagesa e regjistrimit	Udhëzues për Agjencitë Private të Punësimit, ILO (2007): Në një procedurë licëncimi ose regjistrimi është e zakonshme vendosja e një tarife për APP; Tarifa e regjistrimit mbulon shpenzimet administrative të agjencisë licëncuese dhe mund të konsiderohet dhe si një provë e kapacitetit financiar të APP që duan të futen në treg.	Agjencia private e punësimit regjistrohet si person fizik/juridik, privat dhe e ushtron veprimtarinë e ndërmjetësimit në punë nëpërmjet këtyre shërbimeve: a) informimit, kështillimit, si dhe vlerësimit të kërkesave dhe të aplikimeve për ndërmjetësimin për punë; b) kërkimit të vendeve të punës; c) ndërmjetësimit për përcaftimin e kushteve dhe lidhjen e marrëdhënieve të punës, ndërmjet punëkërkesit dhe punëdhënësit. Për punësimin e shtetasve shqiptare jashtë shtetit, agjencia zbaton të gjitha marrëveshjet dypalëshe të Qeverisë shqiptare me vendet përkatëse.	
Kapacitetet financiare	Udhëzues për Agjencitë Private të Punësimit, ILO (2007): Kapacitetet financiare të APP janë një kriter i rëndësishëm për të vlerësuar sjelljen e biznesit; Kapaciteti mund të jepen në formën e depozitës ose duke vendor një minimum kapitali fillestar; Dëmtimet që mund t'i ndodhin kandidatëve të paguhen nga depozita. Në Danimarkë nëse agjencitë nuk kanë një qëndrueshmëri financiare, sanksioni është humbja e lejes.	VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: Kërkon depozitimin e një vërtetimi nga banka, deri në marrjen e licëncës, për gjendje të ngurtësuar, në llogari rrjedhëse të shumës jo më pak se 100 000 (njëqind mijë) lekë të subjektit kërkuar. Por nuk ka specifikime për përdorimin e kësaj shume dhe nuk flitet për asnjë garand të mundshme.	Agjencia Private e Punësimit në momentin e aplikimit për licëncë deri në marrjen e saj ngurtëson gjendje në llogarinë rrjedhëse një kapital minimal si rezervë sigurie jo më pak se 100,000 (njëqind mijë) lekë. Rrilicëncimi është falas, por duhet të respektohen afatet kohore.	Në aspektin e kapaciteteve financiare situata e APP-ve në Shqipëri gjykonet e favorshme dhe nuk mendohet se duhet të bëhet ndonjë ndryshim referuar këtij kriteri.

	Kualifikimet personale dhe profesionale, Kapacitetet e marketingut dhe menaxhuese	Udhëzues për Agjencitë Private të Punësimit, ILO (2007): Kriter tjetër i rëndësishëm për lëshimin e licencës për funksionimin e APP është kualifikimi personal i përshtatshëm për veprimtarinë e punësimit; Kompetencat e aplikantit për të organizuar dhe menaxhuar një biznes; Në disa vende, mbajtësit e licencës kërkohet të kenë një arsimit të përshtatshëm në një fushë që lidhet me menaxhimin e personelit, punësimit, këshillimin. Në Belgjikë për marrjen e një licënce menaxherët duhet të dorëzojnë CV-në e tyre dhe certifikatat përkatëse që ilustrojnë kualifikimet e tyre profesionale.	VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: Ministri i Mirëqenies Sociale dhe Rinise është autoriteti përgjegjës, i cili lëshon licencat për agjencitë private të punësimit. Pranë Ministrisë ngrihet dhe funksionon komisioni i shqyrtimit të kërkesave për licencimin e këtyre agjencive. Disa nga dokumentet e nevojshme që duhet të paraqiten për licencim janë: <ul style="list-style-type: none"> o kërkesa me shkrim për ushtrimin e veprimtarisë; o vendimi i gjykatës për regjistrimin si person fizik/juridik; o vërtetimi nga banka, deri në marrjen e licencës, për gjendje të ngurtësuar, në llogarë rrjedhëse të shumës jo më pak se 100 000 (njëqind mijë) leke të subjektit kërkuar; o vërtetimi për shlyerjen e detyrimeve fiskale e të sigurimeve shoqërore për tre muajt e fundit; o vërtetimi nga gjykata dhe prokuroria, i cili vërteton se kërkesuesi i licencës nuk është në ndjekje penale; o vërtetimi i gjendjes gjyqësore të kërkuarit, ortakut, aksionarit dhe anëtarëve të organeve drejtuese të subjektit që ka kërkuar licencën; o përkrahimi i hollësishtëm i veprimtarisë që kërkohet të kryejë; o planimetria e mjediseve të agjencisë dhe një liste emërore e personelit, që përfshihet në procesin e ndërmjetësimit, e shoqëruar me CV -te përkatëse etj. Licenca jepet për një vit, me të drejtë ripërtëritjeje. Kur licenca merret për herë të parë paguhet një tarifë prej 100,000 (njëqind mijë) lekësh për personat fizike dhe 150,000 (njëqind e pesëdhjetë mijë) lekësh për personat juridikë. Ripërtëritja është falas.	APP-të në Shqipëri në momentin e aplikimit duhet të kenë pajtë të një administrator teknik në stafin e agjencisë dhe duhet të kenë një certifikatë për drejtuesin teknik dhe një akt që provon marrëdhëniet e kërkuara të punës.	Përsa i përket kualifikimeve personale dhe profesionale të stafit, mendohet se në ligji duhet të shtohen disa kritere për përmbytshjen e kapaciteteve të marketingut dhe menaxhuese. Gjithashtu në ligjin aktual duhet të jepet një përkufizim më i mirë i asaj çka kuptohet me drejtues teknik pasi termi është shumë evaziv dhe i hapësirë që çdokush ta konsiderojë veten si të tillë.
Kushtet e përgjithshme: Licencimi (akreditimi, autorizimi, in korporimi, etj) Vlefshmëria e licencës dhe riaplikimi, Shtirja dhe transferimi i licencës	Meni 3(2) K. 181: Udhëzues për Agjencitë Private të Punësimit, ILO (2007): <ul style="list-style-type: none"> o Veprimtaria e APP duhet të jetë në përputhje me një sistem licencimi apo certifikimi; o Sistemi i licencimit duhet të jetë jo kompleks që të mos të krijojë probleme dhe barrierë për sipërmarrësit; o Sistemi i licencimit rrit transparencën duke identifikuar pjesëmarrësit në treg (krijimi i një baze të dhënash me APP e licencuara) dhe aktivitetet e përgjithshme të APP, p.sh. numri i punëkërkuarëve të regjistruar; o Licencat për funksionimin e APP zakonisht lëshohen për një periudhë të kufizuar kohore; o Nëse APP tregojnë sjelljen e duhur të biznesit për një periudhë të caktuar kohe, kërkesat për procedurën e ri-aplikimit mund të lehtësohen dhe periudha e licencës të zgjatet; o Nëse nuk janë respektuar rregullat dhe licenca e tyre është revokuar, anuluar apo tërhequr kalon një periudhë kohore e caktuar para se të ri-aplikohet për një licencë të re; o Në shumë vende licenca e lëshuar nuk është e transferueshme dhe numri i personave të lejuar për të vepruar në emër të saj është i kufizuar për të parandaluar praktikat mashtruese pasi është dhënë autorizimi; o Nevojitet njoftimi i të gjitha ndryshimeve brenda strukturës së pronësisë të APP i ndryshimit të adresës së biznesit, ose hapja e degëve të reja, të autoritetit licencues apo agjencisë ngarkuar me zbatimin e rregullores. 	Pavarësisht se sipas ligjit licenca është e vlefshme për një vit dhe pas një viti duhet të rinovohet, APP-të në Shqipëri e marrin licencën një herë dhe nuk aplikojnë më për rinovim, duke e konsideruar si të përhershme. Gjithashtu edhe kur nuk justifikohet më qëllimi për të cilin ata e kanë marrë licencën ata vazhdojnë ta disponojnë pa iu bërë asnjë revokim, ndryshe nga çfarë përcaktohet në ligj. Përsa i përket transferimit të licencës, kjo çështje është e pambuluar nga ligji aktual.	Pavarësisht se sipas ligjit licenca është e vlefshme për një vit dhe pas një viti duhet të rinovohet, APP-të në Shqipëri e marrin licencën një herë dhe nuk aplikojnë më për rinovim, duke e konsideruar si të përhershme. Gjithashtu edhe kur nuk justifikohet më qëllimi për të cilin ata e kanë marrë licencën ata vazhdojnë ta disponojnë pa iu bërë asnjë revokim, ndryshe nga çfarë përcaktohet në ligj. Përsa i përket transferimit të licencës, kjo çështje është e pambuluar nga ligji aktual.	Çështja e licencimit ka nevojë për më shumë transparencë dhe informim. Në licencë duhet specifikuar se ajo është e vlefshme vetëm për një vit dhe duhet rinovuar. Gjithashtu në rastet kur qëllimi për të cilin është përftuar licenca nuk justifikohet duhet të bëhet revokimi i saj. Duke marrë në konsideratë dhe rëndësinë e sektorit duhet një inspektim më i rreptë dhe masa ndëshkimore të qarta për ato APP të cilat nuk janë në një përputhje me ligjin në fuqi.	

Pajtuashmëri të tjera në kuadër të funksionimit	Përfshirja e parimeve etike dhe një Kodi Etike në praktikatat e punës Shmangia e korrupsionit dhe konfliktit të interesit	Udhëzues për Agjencitë Private të Punësimit, ILO (2007): Çdo APP duhet të jetë në rregull me përbushjen e detyrimeve tatimore dhe ligjore që vijnë nga kuadri ligjor dhe kuadri rregullator kombëtar.	Çdo biznes, qoftë APP apo jo, është subjekt i të njëjtave ligjesh, udhëzimeve dhe qarkoreve në raport me detyrimet tatimore dhe financiare.	APP-të paguajnë taksat si çdo subjekt tjetër në vend, në bazë të madhësisë së aktivitetit të tyre.	Ky aspekt i aktivitetit të APP-ve është i mirëregulluar dhe nuk ka nevojë për ndonjë ndryshim në veçanti.
Pajtuashmëria me rregullimin tatimor	Deklarimi i taksave (tatimeve)	Udhëzues për Agjencitë Private të Punësimit, ILO (2007): Aktivitetet e rekrutimit të APP-ve të licencuara duhet të monitorohen. Dy mënyra: 1. auditim i informacionit të dhënë; 2. kontrole në terren.	VENDIM Nr. 708. datë 16.10.2003: Inspektorati Shtetëror i Punës kryen inspektime periodike për të përcaktuar përputhshmërinë e veprimtarisë së agjencisë me legjislacionin përkatës dhe, kur vëren shkelje, njofton komisionin e licencimit.	ISHP monitoron APP-të, si çdo subjekt tjetër, përsa i përket përputhjes me legjislacionin përkatës për stafin e punësuar pranë agjencisë dhe jo për punonjësit për të cilët ka ndërmjetësuar në tregun e punës.	Duhet që monitorimi dhe inspektimi i APP-ve të ketë një rëndësi më të madhe se subjektet e tjera. Kontrollët duhen gjithashtu të jenë më të shpeshta duke marrë në konsideratë rëndësinë e sektorit.
Përfutshmëria ligjore: Monitorimi dhe inspektimi i aktiviteteve të APP-ve	Respekti për diversitetin dhe mos-diskriminimin (Mbrojtja e punonjësve)	Neni 13 (3) K. 181: Qeveritë duhet t'i kërkojnë APP-ve që t'i informojnë rregullisht ato për aktivitetet e tyre, duke i siguruar të dhënat administrative.	VENDIM Nr. 708. datë 16.10.2003: Agjencia, dy herë në vit, njofton Ministrinë e Punës dhe të Çështjeve Sociale për strukturën dhe veprimtarinë e vet.	APP-të në vend nuk raportojnë fare tek MMSR as për numrin e punëtorëve të punësuar e as për të dhëna të tjera për to. Ajo çka mbetet shqetësuese është se mbi këto APP nuk është ndërmarrë asnjë veprim apo ndëshkim.	APP-të duhet të raportojnë 2 herë në vit tek MMSR dhe në rast se një raportim i tillë nuk nudoth duhet të ndërmerren masa ndëshkimore.
Pajtuashmëria ligjore: Kërkesat e raportimit statistikor	Respekti për diversitetin dhe mos-diskriminimin (Mbrojtja e punonjësve)	Neni 12 K. 181, Neni 8 (2) K. 181 Neni 8 K.143, ILO Kuadri Shumëpalësh për Migracionin e Fuqisë Punëtore: APP duhet të jenë në përputhje me të gjitha ligjet dhe / ose rregulloret përkatëse të punës dhe mundësisë të barabarta; Kur punëtorët rekrutohen në vend për punë në një tjetër vend, shtetet e interesuara duhet të konsiderojnë nënshkrimin e marrëveshjeve të përbashkëta për të parandaluar abuzimet dhe praktikatat mashtruese në rekrutim dhe punësim; Shtetet duhet të sigurojnë që APP t'i trajtojnë punëtorët pa diskriminim për shkak të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, opinionit politik, prejardhjeje kombëtare, origjinës sociale, ose ndonjë forme tjetër diskriminimi që mbulohet nga ligji dhe praktika kombëtare, të tilla si mosha apo paafësitë. Neni 12	VENDIM Nr. 708. datë 16.10.2003: Agjencia siguron trajtim të barabartë për të gjithë punëkërkuarit. Asnjë punëkërkuar nuk mund të diskriminohet për shkaqe të tilla, si: gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, shoqërore ose përkatësia prindërore. Agjencia nuk duhet të ndërmjetësojë për punëkërkuar në vende pune, që paraqesin rrezik e pasiguri për jetën dhe shëndetin e tij ose ku mund të jetë subjekt abuzimi a trajtimi diskriminues.	Identifikimi i rasteve problematike përsa i përket diskriminimit është pak i vështirë për t'u inspektuar dhe bazohet kryesisht në ankesat e punëkërkuarëve. Me raportimin e rasteve të tilla duhet të ndërmerren sanksionet përkatëse.	

		<p>Rekomandim Nr. 188: Të gjitha kontratat e lidhura midis APP-ve dhe punëkërkuessve në lidhje me kushtet e punësimit duhet të jenë me shkrim; Shumë vende kanë zhvilluar kontrata pune model, të cilat janë ndërtuar sipas rregullores së APP-ve dhe shërbejnë si një udhëzues për punëdhënësit dhe punëtorët e ardhshëm në formalizimin e marrëveshjes së punësimit. Kontratat model të punësimit për punëtorët emigrantë duhet si minimum përfshijnë si më poshtë: Përshtirimi i punës, vendit të punës dhe kohëzgjatjes së kontratës</p> <ul style="list-style-type: none"> - Shpërblimet bazë dhe jashtë orarit - Orët e rregullta të punës, ditët e pushimit, pushimet - Klauzolat për Transportin në vendin e punës, dhe të kthimit - Kompenrimi për Lëndim të Punonjësit dhe sëmundje, kujdes mjekësor emergjent - Atyre përfundimi kontrate të vlefshme - Klauzola për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve - Kompenrimi jo në para dhe përfitimet e lidhura me punën. <p>Nëse kontratat nuk respektohen në Belgjikë kompania duhet të paguajë një gjobë midis 250 Euro dhe 1,250 Euro.</p>	<p>VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: Agjencia duhet të njoftojë punëkërkuessin për kushtet e punës dhe të punësimit, përpara fillimit të marrëdhënieve të punës.</p> <p>Informacion, instruksione apo udhëzime për kontrata përkatese në këto rast nuk ka për APP-të. Nuk paraqiten as masa për mosrespektimin e kontratës për kompanitë punëdhënëse dhe APP-të.</p>	<p>Përsa i përket informimit APP-të përgjithësisht nuk e njoftojnë punëkërkuessin për të gjitha kushtet e punës para fillimit të saj. Gjithashtu kontratat e punës janë shpeshherë të parregullta pasi përmblidhen vetëm në një faqe dhe nuk përfshijnë të gjithë informacionin e nevojshëm që duhet të përmbajë një kontratë mes dy palëve.</p>	<p>Edhe përsa i përket kontratave duhet bërë një monitorim më i plotë dhe në rast se kontratat nuk respektohen duhen të përcaktohen nivele të ndryshme gjobash e sanksionesh në varësi të rëndësisë së shkeljes.</p>
<p>Shmangia e mashtrimit (Vende pune jo ekzistuese)</p>	<p>Rekomandime Nr. 188 (paragrafi 7): Autoriteti kompetent duhet të luftojë praktikën e padrejtë të reklamave dhe reklamave mashtruese për punë.</p>	<p>VKM Nr. 553 datë 03.08.2005 "Për miratimin në parim Konventës Nr. 143 "Për punëtorët Migrantë" – frenimi i lëvizjeve klandestine dhe punësimit të paligjshëm; VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: Agjencia nuk duhet të ndërmjetësojë për punëkërkuessin në vende pune, që paraqesin rrezik e pasiguri për jetën dhe shëndetin e tij ose ku mund të jetë subjekt abuzimi a trajtimi diskriminues.</p>	<p>VKM Nr. 553 datë 03.08.2005 "Për miratimin në parim Konventës Nr. 143 "Për punëtorët Migrantë" – frenimi i lëvizjeve klandestine dhe punësimit të paligjshëm; VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: Agjencia nuk duhet të ndërmjetësojë për punëkërkuessin në vende pune, që paraqesin rrezik e pasiguri për jetën dhe shëndetin e tij ose ku mund të jetë subjekt abuzimi a trajtimi diskriminues.</p>	<p>Deri më tani nuk ka pasur precedentë të praktikave të tilla.</p>	<p>MMSR duhet të jetë më aktive në kontrollimin e çdo oferte pune përpara se ato të bëhen publike me qëllim të shmangien e çdo rreziku për punëkërkuessit.</p>
<p>Mbledhja e tarifave</p>	<p>E drejta për një shërbim pa pagesë (Tarifa e aplikimit)</p>	<p>Neni 7 K. 181: APP nuk do t'i ngarkojnë direkt ose indirekt, tërësisht ose pjesërisht, ndonjë pagesë apo shpenzime punëtorëve.</p> <p>Në Belgjikë nëse APP kërkojnë apo pranojnë tarifë aplikimi nga punëtorët, agjencitë dënohen me gjobë në mes 2,500 euro dhe 6,000 euro ose me arrest për maksimumi një vit. Në këto raste, ligji kërkon edhe anulimin e licencës.</p>	<p>VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: Shërbimet e agjencisë për punëkërkuessit janë falas. Agjencia nuk e ngarkon punëkërkuessin me asnjë detyrim financiar, të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, me përjashtim të pagesës së shpenzimeve të nevojshme për plotësimin e dosjes administrative të çdo punëkërkuessi. Shpenzimet për shërbimin e ndërmjetësit, të kryera nga agjencia, të përballohen nga pala punëdhënëse.</p>	<p>Ndonëse në ligj specifikohet qartë që APP-të nuk lejohet të tarifojnë kosto ndërmjetësimi aplikantëve, disa prej tyre sërisht i ngarkojnë atyre kosto ndërmjetësimi që arrijnë deri në vlerën e një page.</p>	<p>Tarifimi i Punëkërkuessve për shërbimin e ndërmjetësimi është një problematikë që duhet zgjidhur me patjetër. Ose duhen ndëshkuar këto APP që i tarifojnë kosto ndërmjetësimi ose është një aspekt që duhet lejuar me ligj, siç ka bërë Gjermania. Ne rekomandojmë zgjidhjen e parë.</p>

<p>Konfidencialiteti dhe përdorimi i informacionit personal të klientëve dhe punëkërkuessve</p>	<p>Mbrojtja e të dhënave personale</p>	<p>Neni 6 K. 181, Rekomandime Nr. 188 (K. 181) Mbledhja, ruajtja dhe komunikimi i të gjitha të dhënave personale të punëtorëve duhet gjithmonë të kryhet në pajtim me ligjet dhe rregulloret e brendshme për mbrojtjen e të dhënave personale. Përpunimi i të dhënave personale të punëtorëve nga ana e APP-ve do të: (a) bëhet në mënyrë që mbrohet këto të dhëna dhe siguron respektimin e privatesisë së punëtorëve në përputhje me ligjin dhe praktikën kombëtare (b) kufizohet në çështjet që lidhen me kualifikimet dhe përvojën profesionale të punëtorëve në fjalë.</p>	<p>VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: Përpunimi i të dhënave të punëkërkuessit nga agjencia bëhet duke respektuar konfidencialitetin dhe përdorimin e të dhënave, sipas natyrës së punës. Agjencia nuk duhet të regjistrojë në dosje ose regjistra, të dhëna vetjake të punëkërkuessit, që nuk janë të nevojshme për të vlerësuar prirjen e tij për vendin e punës. Agjencia duhet t'i ruajë të dhënat vetjake të një punëkërkuessit, vetëm për aq kohë sa justifikohet nga qëllimet e veçanta, për të cilat janë mbledhur këto të dhëna ose për aq kohë sa punëkërkuessi dëshiron të mbetet në listën e kandidatëve të mundshëm për një vend pune. Agjencia, përveç rasteve kur lidhet drejtpërdrejt me kërkesat për një profesion të veçantë ose me pëlqimin e punëkërkuessit të interesuar, nuk duhet të kërkojë, të ruajë ose të përdorë të dhëna për gjendjen mjekësore të një punëkërkuessit ose të përdorë një të dhënë të tillë për përcaktimin e përshatshmërisë së tij për punësimin.</p>	<p>Deri më tani duket se APP-të janë treguar korrekte përsa i përket konfidencialitetit duke qenë se nuk ka pasur raste ankesash nga ana e punëkërkuessve.</p>	<p>Përsa i përket mbrojtjes së të dhënave personale, vizitat e Komisionerit të Lartë për Mbrojtjen e të Dhënave Personale ndaj këtyre subjekteve duhet të jenë më të shpeshta. Vetëm kështu mund të kemi siguri se të dhënat e punëkërkuessve po trajtohen me konfidencialitet dhe nuk po keqpërdoren.</p>
<p>Rekrutimi i punëtorëve migrantë</p>	<p>Kushte të përshatshme pune dhe jetese (Mbrojtja e punonjësve)</p>	<p>K. 181, Neni 8 (2) K. 181, Neni 8 K. 143. ILO Kuadri Shumëpalësh për Migracionin e Fuqisë Punëtore Qeveria duhet të marrë masa për të siguruar se puna e fëmijëve nuk është përdorur ose aplikuar nga agjencitë private të punësimit. APP duhet të sigurojë mbrojtjen e duhur për punëtorët për: a) lirinë e shoqërimit, b) negociimin kolektiv, c) pagën minimale, d) kohën e punës dhe kushtet e tjera të punës, e) përfitimet e sigurimeve shoqërore, f) qasjen në trajnim g) sigurinë në punë dhe shëndetin, h) kompensim në rast të aksidenteve në punë apo të sëmundjeve, i) kompensim në rast të paafësisë paguese dhe mbrojtjen e pretendimeve të punëtorëve, mbrojtjen e lindjes dhe përfitimet, dhe mbrojtjen e prindërve dhe përfitimet. Konventa 97 Aneks 1, Rekomandime 86: Rekrutimi i punëtorëve migrantë duhet të kryhet vetëm nga: autoritetet publike; punëdhënësit e ardhshëm ose agjencitë private të autorizuar. Aktivitet e APP duhet të kryhen nën mbikëqyrjen zyrtare të autoriteteve, në mënyrë që të mbrojnë emigrantët kundër formave të ndryshme të mundshme të shfrytëzimit të tilla si: a) kontratat mashtruese, b) pagesa e taksave për punëdhënësit në vendin pritës, c) përdorimi i propagandës mashtruese për të shmangur kontrollat e emigracionit. Çdo zbritje nga paga si një pagesë drejtpërdrejtë ose të tërthortë me qëllim të sigurimit të punësimit është e ndaluar.</p>	<p>VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: Punëkërkuessi i ndërmjetësuar në punë nga agjencia gëzon të drejtën për negociimin kolektiv, pagën minimale, kohën dhe kushtet e punës, përfitimet e sigurimeve shoqërore, mbrojtjen e sigurisë dhe të shëndetit në punë. Në kuadrin ligjor nuk haset asnjë masë sanksionuese për mos zbatim të legjislacionit në mbrojtje të punonjësve, asnjë masë shtrënguese etj, me përjashtim të shoyrtimit dhe heqjes së mundshme të licencës.</p>	<p>APP-të shprehën se nuk kanë ndërmjetësuar ndonjëherë punësimin e fëmijëve. Gjithashtu dhe nga ana e institucioneve nuk ka pasur ndonjëherë raste të sanksionuara për një praktikë të tillë të paligjshme.</p>	<p>Duhet përforcuar kuadri ligjor me masa sanksionuese për moszbatim të legjislacionit në mbrojtje të punonjësve</p>
<p>Proces i sigurt i rekrutimit</p>	<p>Rekrutimi i punëtorëve migrantë</p>	<p>Konventa 97 Aneks 1, Rekomandime 86: Rekrutimi i punëtorëve migrantë duhet të kryhet vetëm nga: autoritetet publike; punëdhënësit e ardhshëm ose agjencitë private të autorizuar. Aktivitet e APP duhet të kryhen nën mbikëqyrjen zyrtare të autoriteteve, në mënyrë që të mbrojnë emigrantët kundër formave të ndryshme të mundshme të shfrytëzimit të tilla si: a) kontratat mashtruese, b) pagesa e taksave për punëdhënësit në vendin pritës, c) përdorimi i propagandës mashtruese për të shmangur kontrollat e emigracionit. Çdo zbritje nga paga si një pagesë drejtpërdrejtë ose të tërthortë me qëllim të sigurimit të punësimit është e ndaluar.</p>	<p>VENDIM Nr. 708, datë 16.10.2003: Inspektori Shtetëror i Punës kryen inspektime periodike për të përcaktuar përputhshmërinë e veprimtarisë së agjencisë me legjislacionin përkatës dhe, kur vëren shkelje, njofton komisionin e licencimit.</p>	<p>Vrojtimi në terren dëshmon se në të vërtetë ISHP realizon vizita pranë APP-ve vetëm në funksion të të qenurit një biznesi të gjithë të tjerët, por jo një aktor i ndërmjetësimit në tregun e punës.</p>	<p>ISHP dhe MMSR duhet të koordinohen ndërmjet tyre në mënyrë që të sigurohen se APP-të po i ofrojnë punëkërkuessve një proces të sigurt rekrutimi.</p>

Burimi: Të dhëna të përpunuara nga autori.

3.6 Problematikat e identifikuara gjatë takimit të organizuar nga ONM

Gjatë takimit të organizuar nga Organizata Ndërkombëtare për Migracionin (ONM), me temë “Nxitja e mundësive të përshtatshme për punësim dhe mbrojtjes së punëtorëve migrantë në Shqipëri”, ku ishin të ftuar palët e përfshira në tregun e Agjencive Private të Punësimit në Shqipëri, dolën në pah dhe problemet të tjera që shqetësojnë veprimtarinë e APP-ve si më poshtë:

- ✓ APP-të shpesh hasin vështirësi në gjetjen e profesionistëve të kualifikuar, kryesisht përse i përket vendeve vakante që kërkojnë formim profesional. Gjithashtu në këtë drejtim u theksua se nuk ka informacion nëse ekziston një listë e profesioneve për të cilat vendi ynë ka më shumë nevojë në mënyrë që dhe APP-të të kenë mundësi për t’i orientuar dhe trajnuar punëkërkuarit.
- ✓ U vu theksi në nevojën për ngritjen e një sistemi efektiv ndërmjetësimi për të promovuar emigrimin e sigurt dhe punësimin efektiv. Në vijim, u sugjerua krijimi i një rrjeti me operatorët e sektorit dhe shpërndarja në kohë reale e vendeve vakante dhe kandidatëve, duke u zhvilluar kështu dhe bursa e punës (përputhja e kërkesës dhe ofertës për punë).
- ✓ Interesim i veçantë u tregua dhe për etikën në rekrutim dhe madje u propozua ngritja e një sistemi vlerësimi i agjencive bazuar në respektimin e etikës në rekrutim për një punësim sa më të sigurt dhe të denjë.
- ✓ Palët e përfshira identifikuan nevojën e një bashkëpunimi më të madh mes APP-ve dhe SHKP, veçanërisht lidhur me raportimin e tyre statistikor dhe shkëmbimin e vendeve të lira të punës. Gjithashtu u propozua që të bëhet një renditje e website-ve të APP-ve operuese në treg në faqen online të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, për t’u ardhur në ndihmë punëkërkuarëve për një orientim më të qartë dhe mundësi zgjedhjeje në tregun e punës.

Aktorët kryesorë të sektorit të Agjencive Private të Punësimit në Shqipëri përgjatë gjithë takimit i kushtuan një rëndësi të madhe bashkëpunimit të tyre me MMSR-në dhe kërkuan prej saj mbështetje për arritjen e një ndërmjetësimi sa më të sigurt. Pas diskutimeve të shumta, u evidentua dhe njëherë impakti i madh që ka veprimtaria e tyre dhe nevoja për një bashkëpunim më të madh ndërmjet tyre për rritjen e produktivitetit në punësim dhe për propozimin e politikave më të mira.

4. Konkluzione dhe rekomandime

Në këtë raport krahas gjetjeve dhe rekomandimeve të përfituara nga vlerësimi në terren i sektorit të APP-ve, janë reflektuar dhe sugjerimet e bëra nga palët e përfshira përgjatë aktivitetit të organizuar nga ONM.

4.1 Konkluzione

Disa nga gjetjet analitike kyçe të vëzhguara janë:

- Numri i APP-ve në Shqipëri në raport me madhësinë e vendit është me të vërtetë i kufizuar krahasuar me vendet Evropiane, dhe shumica e tyre funksionojnë në Tiranë, duke qenë kështu të arritshme vetëm nga një numër i limituar njerëzish.
- Në tetor 2015 vetëm rreth 3/5 e APP-ve (59.6%) që funksionojnë në Shqipëri rezultuan të liçencuara nga Qendra Kombëtare e Liçencimit. Pjesa tjetër e Agjencive të Private të Punësimit zhvillojnë veprimtarinë e tyre lirisht, pa pasur një liçencë dhe ndonjëherë me justifikimin se profili i biznesit të tyre nuk kërkon licencë.
- Një pjesë e këtyre agjencive, rreth 1/5 e tyre (19.1%) thonë që kanë kaluar në statusin pasiv ose që e kanë braktisur funksionin e tyre të ndërmjetësimit në punësim. Ndërkohë rreth 1/7 e APP-ve (14.9%) nuk figurojnë të jenë më pjesë e tregut operativ.
- Sa i takon tipit të pronësisë të APP-ve, lloji më i zakonshëm i pronësisë, me 50 përqind, janë shoqëri me përgjegjësi të kufizuar. Kjo ndodh duke pasur parasysh faktin se këto biznese përgjithësisht nuk e kalojnë nivelin e një kompanie të vogël. Edhe në studim, kompania më e madhe pjesëmarrëse nuk kishte si aktivitet parësor ndërmjetësimin në tregun e punësimit.
- Rreth 10 përqind e agjencive që funksionojnë në treg ofrojnë ndërmjetësimin si aktivitetin e tyre të dytë, për palët e treta dhe veprojnë vetëm brenda vendit.
- Në lidhje me shtrirjen e veprimtarisë së tyre, rreth 2/3 e APP-ve (64.5%) funksionojnë ndërkombëtarisht duke punësuar shqiptar jashtë vendit ose duke punësuar të huaj në Shqipëri
- APP-të pranojnë se mjetet më të zakonshme që ata përdorin për të tërhequr kandidatët janë kontaktet personale apo rekomandimet (92.3%) dhe reklamat (76.9%). Ndërkohë të gjithë prej tyre pohojnë që ata nuk i konsiderojnë dhe nuk i përdorin Agjencitë e tjera Private të Punësimit si burim për kandidatë të mundshëm.
- Në këndvështrimin e ndërveprimit institucional me sektorin publik, rezulton se marrëveshjet mes APP-ve dhe zyrat e punës pothuajse mungojnë plotësisht (vetëm një agjenci ka marrëveshje të tillë). Gjithsesi 2/5 e tyre (38.5%) janë shprehur se ata e konsiderojnë Shërbimin Kombëtar të Punësimit, si një mjet për të tërhequr kandidatët.
- Nga analiza e shkallës së organizimit institucional të vetë APP-ve, rezulton se në Shqipëri nuk ka asnjë shoqatë ekzistuese të këtyre Agjencive Private të Punësimit dhe si pasojë bashkëpunimi horizontal ndërmjet tyre është pothuajse inekzistent. Asnjë prej tyre nuk i sheh APP-të e tjera si një burim për kandidatët e mundshëm.

- Në lidhje me aplikimin e tarifave jozyrtare financiare mbi punëkërkuessit, rreth 1/4 e APP-ve (23.1%) pranojnë se i tarifojnë pagesë për ndërmjetësimin kandidatëve të tyre, e cila është në kundërshtim me ligjin si dhe me Konventën 181 të ILO-s.
- Përsa i përket rregullimit ligjor të marrëdhënieve të APP-ve me punëkërkuessit, të gjitha APP-të pretendojnë se atë e përdorin të njëjtën lloj kontrate për çdo individ pa dallim gjinie, moshe dhe përkatësie etnike. Pothuajse 3/5 e APP-ve (57.1%) deklaron që i japin klientit kontratën në dy gjuhë, shqip dhe në një gjuhë tjetër, më së shumti Anglisht.
- Më shumë se 2/3 e APP-ve (71.4%) shprehen se ato ndjekin në vazhdimësi punën dhe kushtet e emigrantëve shqiptarë të punësuar jashtë vendit.
- Në rastet e abuzimeve apo diskriminimit, dy e treta e agjencive (66.7%) deklaron se ato do t'i siguronin mbështetje riadhesimi dhe do të aktivizonin autoritetet e vendit në të cilin punëtori është i pranishëm.
- Vetëm një nga APP-të e intervistuarat e konsideron gjininë si një faktor të rëndësishëm dhe punësimin e femrave jashtë vendit si një rrezik të mundshëm, gjë e cila konfirmon faktin se ka një mungesë ndërgjegjësimi nga APP-të për implikimet gjinore.
- Më shumë se gjysma e APP-ve në Shqipëri (54.5%), të cilat veprojnë ndërkombëtarisht, pranojnë se ato nuk janë të detyruar të raportojnë tek ndonjë institucion qeveritar gjë e cila është plotësisht në kundërshtim me ligjin aktual. Për më tepër, APP-të thonë se mund t'i bëjnë ofertat e tyre publike, pa pasur nevojë për t'i shqyrtuar ose miratuar nga ndonjë institucion qeveritar, çka është edhe në kundërshtim me ligjin "Për emigrimin e shtetasve shqiptarë për motive punësimi".

Disa nga gjetjet cilësore kyçe të vrojtuarat në studim janë:

- Kompanitë që ofrojnë ndërmjetësim punësimi në Shqipëri për mundësi brenda në vend dhe jashtë vendit, nuk janë plotësisht në përputhje me kërkesat ligjore të përcaktuara në ligjet në lidhje me aktivitetin e APP-ve. Në të njëjtën kohë ata kanë fituar eksperiencë gjatë këtyre viteve në treg dhe ato janë kompani të mundshme për t'u bërë aktorët kryesorë në treg.
- Në Shqipëri mungojnë përgjithësisht organizatat e shoqërisë civile, të cilat mbrojnë të drejtat e punëtorëve migrantë në Shqipëri dhe të shqiptarëve jashtë vendit. Nuk ka asnjë organizatë apo sindikatë të fokusuar tek aplikantët e kandidatët e APP-ve, si dhe në disa raste ka mungesë të konsulencës së lirë për procedurat.
- Në të njëjtën kohë, deri në fund të 2015 nuk kishte asnjë shoqatë biznesi të konsoliduar, e cila i mbledh të gjitha APP-të në një grup ose zë, si përfaqësues të këtij lloji biznesi dhe aktiviteti. Një shoqatë e tillë sapo është krijuar, por nuk ka arritur ende të ketë pjesëmarrje të konsiderueshme anëtarësh.
- APP-të dhe kompanitë që punësojnë punëtorët emigrantë në Shqipëri kërkojnë shpesh ndihmë ligjore në mënyrë që të ofrojë një shërbim më të mirë.
- Procedurat e aplikimit për leje pune dhe leje qëndrimi në Shqipëri janë përmirësuar shumë, por kërkesat ende bëhen fizikisht dhe nuk ka asnjë platformë në dispozicion për aplikimet online.
- Legjislacioni shqiptar është në përputhje me Konventat e ILO-s në përsa i përket çështjes, por në legjislacionin dytësor mungojnë specifikimet e nevojshme. Mund të përmendim këtu shtesa në legjislacion të informacionit përsa i përket transferimit të liçencës, sanksioneve për moszbatim të ligjit dhe specifikime veçmas për punësimin e shtetasve të huaj në Shqipëri.
- APP-të shqiptare nuk i zbatojnë gjithmonë disa nga nenet në legjislacion, por gjatë studimit nuk rezultoi asnjë rast dënimi ose inspektimi i praktikave të tyre.

- Institucionet publike nuk ndërmarrin inspektime të veçanta ose kontrolle fizike përsa i përket aktivitetit që kanë këto biznese.
- Mungon koordinimi mes të kompanive private të sektorit dhe institucioneve të lidhura me to. Janë bërë përpjekje, por nuk kanë rezultuar në një bashkëpunim të vazhdueshëm.
- Qendra Kombëtare e Liçencimit, përmes faqes së vet të Internetit, është i vetmi burim ku APP-të apo personat e liçencuar janë të listuar, ndërsa mungojnë informacione të tjera zyrtare nga ana e institucioneve publike për veprimtarinë dhe gjendjen aktuale të këtyre APP-ve.

4.2 Rekomandime

Sipas gjetjeve kryesore të përmendura më sipër, ky studim sugjeron disa rekomandime apo politika të cilat kërkojnë vëmendje më të madhe për arritjen e standardeve operacionale të Agjencive Private të Punësimit dhe rregullim më të mirë të tregut.

Hartimi i Politikave Institucionale, Monitorimi dhe Kuadri Ligjor:

- Shqipëria duhet të ratifikojë Konventat më të fundit të ILO-s, si për shembull Konventën për punëtorët vendas [2011(Nr. 189)] dhe të harmonizojë legjislacionin siç duhet me Konventat e ratifikuara.
- Legjislacioni sekondar ka nevojë për ndryshime të menjëhershme për të qartësuar kuadrin operacional të APP-ve dhe për të forcuar rolin e punë-kërkuesit dhe punëtorit migrant.
- Nëse i referohemi llojit të tregut, Shqipëria është ndër tregjet në zhvillim, çka do të thotë se politikat e saj rregulluese janë akoma në zhvillim. Nëse marrim parasysh gjendjen aktuale të APP-ve, do të ishte e këshillueshme për Shqipërinë që të ishte pjesë e vendeve të cilat drejtohen nga legjislacioni, duke qenë se këto të fundit janë shumë të mirë rregulluar.
- Siç u përmend edhe më sipër, kontrata mes APP dhe punëkërkuesit është shpesh e parregullt, kështu që duhet të ndërtohet një model standard i një kontrate, ose një listë me minimumin e kërkesave që duhet të jenë pjesë e kontratës.
- Meqë Shqipëria ofron një liçencë për të dy llojet e APP-ve, për ato që veprojnë në shkallë kombëtare dhe ato ndërkombëtare, disa përmirësime janë sugjeruar për praktikën e ardhshme. APP-të para se të liçencohen duhet të deklarojnë shtrirjen e aktivitetit të tyre brenda ose/dhe jashtë vendit. Një tjetër mundësi është funksionimi i APP-ve me dy lloje liçencash, për ndërmjetësim e punësimit në migrim dhe ndërmjetësimin në punësimin në vend. Identifikimi i APP-ve që funksionojnë ndërkombëtarisht bëhet më i lehtë. Gjithashtu, inspektimet dhe ndjekja e aktiviteteve të tyre bëhet më e lehtë dhe shanset e një bashkëpunimi të mundshëm të sektorit publik me sektorin privat të caktuar janë më të larta.
- Është shumë i nevojshëm përmirësimi i proceseve të raportimit dhe monitorimit për të siguruar respektimin e plotë të rregullores. Duke pasur parasysh se situata aktuale e APP-ve që funksionojnë në Shqipëri është pak e paqartë ndërsa ka shumë agjenci që funksionojnë pa liçencë, duhet të bëhen përmirësime për të identifikuar përgjegjësi të qarta publike.
- Autoritetet institucionale duhet të jenë një aktor aktiv në informimin e publikut për situatën aktuale të aktiviteteve të APP-ve. Disa prej institucioneve kryesore, të tilla si MMSR dhe ISHP, duhet të sigurojnë hapësira në Internet dhe faqe online për Sektorin Privat të Punësimit, për gjendjen aktuale dhe përditësimin e vazhdueshëm. Gjithashtu Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP) duhet të bëjë një marrëveshje me APP-të për të pasur faqen e tij zyrtare në internet lidhje me të gjitha faqet online të APP-ve. Duke qenë se individët e intervistuar thuajse gjithmonë i janë

referuar rekomandimeve të personave të tjerë të cilët kanë pasur përvojë me APP-në, kjo tregon për rëndësinë e rrjeteve midis migrantëve, çka do të thotë se rrjetet sociale dhe media duhen të përdoren si mjete për ndërgjegjësimin më tej dhe në rritje të punëtorëve migrantë.

- Duke pasur parasysh rëndësinë e adresimit të emigracionit të paligjshëm dhe rreziqet e larta që vijnë prej tij, institucionet dhe hartuesit e politikave duhet të ofrojnë informacion të mjaftueshme për individët, në mënyrë që ata të jenë në gjendje të krijojnë besim dhe të përdorin kanalet e drejta për t'u informuar si punë-kërkues.
- Shkalla e lartë e informalitetit në vend mund të lërë hapësirë për aktivitete të dyshimta dhe për të parandaluar këtë, duhet të merren veprime të menjëhershme për një rregullim më të mirë të tregut. MMSR ose ISHP duhet të krijojë një ekip 'ad-hoc' për të mbështetur, trajnuar, por në të njëjtën kohë për të inspektuar dhe për të mbikëqyrur veprimtarinë e APP-ve.
- Shqipëria ka përshtatur legjislationin e saj me Aktin 181 të Konventës së ILO-s, por zbatimi i tij lë vend për përmirësime të mëtejshme. Shumë agjenci i mbajnë tarifë aplikimi kandidatëve të tyre dhe ndaj duhet të merren veprime për penalizimin e tyre. Duhet të ketë dënime më të rënda kundrejt APP-ve që funksionojnë në mënyrë të paligjshme.
- Duke pasur parasysh se të gjitha APP-të thonë se nuk janë të detyruar të raportojnë tek ndonjë institucion qeveritar në lidhje me ofertat dhe aktivitetit e tyre, duhet të ketë një fokus të menjëhershëm nga institucionet qeveritare që rregullojnë punën e agjencive, duke e bërë atë më të sigurt dhe të besueshme për fuqinë punëtore dhe kandidatët e ardhshëm. Gjithashtu ministria përgjegjëse që mbulon punësimin (MMSR) mund të kryejë vetë ose me Shërbimin Kombëtar të Punësimit takime vjetore publike me synim përmirësimin e informimit për këto Agjenci Private Punësimi.
- Mund të krijohet gjithashtu një sistem vlerësimi për agjencitë me qëllim që të orientojë më mirë tregun e punës dhe klientët. Ky sistem vlerësimi mund të ngrihet duke marrë në konsideratë të gjitha parimet e përshkruara në Kodin e Sjelljes së IRIS. Një sistem vlerësimi do e bënte më të lehtë identifikimin e atyre APP-ve të cilat veprojnë në përputhshmëri me ligjin dhe kështu mund t'u jepen disa përfitime (p.sh. të listohen si kompani të besueshme në faqe interneti qeveritare, etj.). Kjo gjithashtu do t'i drejtojë punëdhënësit tek agjencitë e punësimit të besueshme duke i motivuar ata që të punojnë me agjencitë dhe jo me ndërmjetës të tjerë.

Rekomandime për aspektin gjinor:

- Ndërmarrja e fushatave informuese nga ana e institucione publike për riskun që mbart punësimi i femrave jashtë vendit, me qëllim t'u kushtohet kujdes i veçantë gjatë punësimit të tyre.
- Rritja e mbikëqyrjes mbi ato Agjenci Private Punësimi që ndërmjetësojnë punësimin e femrave jashtë vendit dhe një monitorim më i rreptë i kontratave të tyre, për të eliminuar sa më shumë mundësinë e riskimit të tyre.
- Përmirësimi i inspektimit për t'u siguruar se APP-të e menaxhojnë ndërmjetësimin në punësim në mënyrë të balancuar, duke i ofruar femrave mundësi të barabarta me meshkujt. Për pozicione pune të njëjta femrat duhet të gëzojnë të njëjtat kushte si meshkujt, ku përfshihet orar pune dhe pagë e njëjtë.

Sektori privat:

- APP-të duhet të forcojnë bashkëpunimin e tyre me qendrat e trajnimit në mënyrë që të gjejnë apo që të përgatisin kandidatë të përshtatshëm për vendet e tyre vakante.
- Në një treg konkurrues, Agjencitë Private të Punësimit duhet të përgatisin dhe të ndërtojnë kapacitete për t'i mbijetuar tregut, kuadrit institucional dhe kërkesave ligjore.
- Agjencitë Private të Punësimit duhet të përpiqen për krijimin e një lidhjeje më të fortë se ajo ekzistuese ndërmjet tyre dhe institucioneve publike, veçanërisht Shërbimit Kombëtar të Punësimit. Bashkëpunimi mes sektorit privat dhe publik është vendimtar për rregullimin e tregut.
- APP-të aktuale dhe të ardhshme duhet të marrin parasysh kualifikimet dhe aftësitë e tyre në mënyrë që të përmbushin kërkesat për liçencat dhe shërbimet ligjore.
- Agjencitë Private të Punësimit duhet të punojnë për përmirësimin e procesit të rekrutimit, për një rekrutim më etik dhe në përputhje me legjislacionin aktual dhe të ardhshëm. APP-të duhet të jenë të prirura për të aplikuar një Kod Sjelljeje për të gjitha proceset e tyre, duke u fokusuar në proceset e rekrutimit.
- Agjencitë vetë mund të bashkojnë forcat dhe të punojnë për krijimin e një shoqate biznesi që përfaqëson të gjitha APP-të. Prandaj, ato mund të punojnë së bashku për përmirësimin e praktikave bazë dhe mund të bëhen një zë i fuqishëm në hartimin e politikave.

Këto rekomandime kërkojnë bashkëpunimin e sektorit publik dhe atij privat në mënyrë që të merren në konsideratë më tej dhe të përpunohen dhe të krijohen politika të gatshme për t'u integruar dhe zbatuar në treg.

Referenca

Publikime, strategji, dokumente

Neni 28, Ligji Nr. 9668, date 18.12.2006 "Për emigrimin e shtetasve shqiptarë për motive punësimi", www.pp.gov.al/web/ligj_per_emigrimin_36.pdf.

Neni 29, Ligji Nr. 9668, datë 18.12.2006, "Për emigrimin e shtetasve shqiptarë për motive punësimi", www.pp.gov.al/web/ligj_per_emigrimin_36.pdf.

Neni 30, Ligji Nr. 9668, datë 18.12.2006, "Për emigrimin e shtetasve shqiptarë për motive punësimi", www.pp.gov.al/web/ligj_per_emigrimin_36.pdf.

Neni 37, Ligji Nr. 9668, për "Agjencitë Private të Punësimit".

Neni 38, Ligji Nr. 10081, datë 23.02.2009, "Për Liçencat, Autorizimet dhe Lejet në Republikën e Shqipërisë", <http://faolex.fao.org/docs/pdf/alb143551.pdf>.

Neni 4, Ligji Nr. 9887, date 10.03.2008, "Për mbrojtjen e të dhënave personale", www.aspa.gov.al/images/ligji_9887_per_mbrojtjen_e_te_dhenave_personale.pdf.

Neni 4, Autoritetet përgjegjëse për marrjen me të huajt, Ligji Nr. 9959, date 17.07.2008 "Për të huajt", www.infocip.org/al/?p=6037.

Dottridge, Mike. (2012), "Udhëzimet e Iniciativës Rajonale të Zbatimit për Parandalimin, Identifikimin dhe Luftën kundër Rasteve të Trafikimit të Qenie Njerëzore për Shfrytëzim në Punë", "Nga Teoria në Praktikë, Trafikimi i Qenieve Njerëzore për Shfrytëzimin e Punës, Udhëzime mbi Metodën e mbledhjes të provave dhe Rrugët e Drejtësisë , Praktikën e Mira dhe të Këqija", www.bmbf.gov.at/frauen/gewalt/guidelines_for_responding_to_26175.pdf?4dz8a1.

"Programet për Nxjitjen e Punësimit në Shqipëri: Vlerësimi i cilësisë së tyre në proceset e formulimit dhe zbatimit (2008–2014)": www.kerkojpunë.gov.al/wp-content/uploads/2015/04/EPPAlbania-Final-Report-Alb-Final.pdf.

Eurociett: "Roli i Agjencive të Punësimit të Përkohshëm dhe Tranzicionit të Tregut të Punës në Evropë", http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/22015Eurociett_Therol.pdf.

Raporti Ciett (2012), www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf.

Raporti Ciett (2015), www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf.

Vendimi Nr. 708, date 16.10.2003 "Për liçencimin dhe funksionimin e Agjencive Private të Punësimit", www.duapune.com/blog/wp-content/uploads/Legjislacioni/Per_menyre_e_funksionimit_te_agjencive_private_te_punesimit.pdf.

Parlamenti Evropian (2013), Roli dhe Aktivitetet e Agjencive të Punësimit, www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141120-study-temp-agencies-/empl20141120-study-temp-agencies-en.pdf.

Instituti Evropian për Parandalimin dhe Kontrollin e Krimit, pranë Kombeve të Bashkuara (HEUNI) (2014), "Udhëzimet për të Parandaluar Rekrutimin Abuziv, Punësimin Shfrytëzues dhe Trafikimin e Punëtorëve Migrantë në Rajonin e Detit Baltik", www.heuni.fi/material/attachments/heuni/news/xVQCA9pnF/BROCHURE_net_Guidelines.pdf.

ILO (2007), "Udhëzim për Rregullimin, monitorimin dhe zbatimin e Agjencive Private të Punësimit, ILO, 2007" www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_083275.pdf.

ILO (2011), "Agjencitë Private të Punësimit, Promovimi i Punës së Denjë dhe Përmirësimi i Funkcionimit të Tregjeve të Punës në Sektorët e Shërbimeve Private", www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms_164611.pdf.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) (2013), Agjencitë Private të Punësimit në Ukrainë, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_244716.pdf.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) (2013), Agjencitë Private të Punësimit në Afrikën e Jugut, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_231438.pdf.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) (2013), "Rregullimi i Rekrutimit të Punëtorëve Emigrantë: Një Vlerësim i Përputhjes së Mekanizmave në Tajlandë", www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-Bangkok/documents/publication/wcms_226498.pdf.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) (2014), Agjencitë Private të Punësimit dhe Dërgimi i Punës në Kinë, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_246921.pdf.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) (2011), Agjencitë Private të Punësimit në Marok, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_172946.pdf.

Organizata Ndërkombëtare për Migrim (ONM), (2005), "Migrimi për Punë në Azi", http://publications.iom.int/system/files/pdf/labour_migration_asia_2.pdf.

Man Group, "Një Kuadër Etik për Rekrutimin e Punës Ndërkufitare", www.verite.org/sites/default/files/ethical_framework_paper_20120209_PRINTED.pdf.

Markova, E. dhe Mckay, S. "Agjencia dhe Punëtorët migrantë Rishikimi i Literaturës", www.vulnerableworkers.org.uk/wp-content/uploads/2008/08/literature-review-final.pdf.

Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta (2007), "Strategjia e Sektorit të Punësimit 2007-2013", www.duapune.com/blog/wp-content/uploads/2009/08/strategjia-punesim-2007-2013.pdf.

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, Strategjia e Punësimit 2014–2020, "Aftësitë më të Larta dhe Punë më të Mira për të gjithë Femrat dhe Meshkujt" 2014, www.seecel.hr/UserDocImages/Documents/EMP-SKILLS-STRATEGY_Albania.pdf.

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, Deklaratë për Shtyp, 2014: www.sociale.gov.al/al/te-reja/deklarata-per-shtyp/sula-mmsr-perpjekje-per-te-promovuar-emigracionin-e-rregullt&page=7.

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, "Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2014–2020", www.sociale.gov.al/files/documents_files/Strategjia_per_Punesim_dhe_Aftesim_2014-2020.pdf.

Richard R.M., B. A. Rissing dhe T. Pal (2013), "Plotësues apo Zëvendësues? Kodet Private, Rregullimi Shtetëror dhe Zbatimi i Standardeve të Punës në Zinxhirin Global të Ofertës", http://watson.brown.edu/files/watson/imce/locke/publications/10.1111_bjir.12003.pdf.

Legjislacioni i Sektorit të Rekrutimit: Konsultimi për Reformimin e Kuadrit Rregullator për Agjencitë e Punësimit dhe Bizneset e Punësimit - Vlerësimin i Ndikimit (2013), Departamenti i Inovacionit të Biznesit dhe Aftësive, Qeveria e Mbretërisë së Bashkuar www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/52302/13-531-recruitment-sector-legislation-consultation-on-reforming-regulatory-framework-impact.pdf.

Sayin, Ali Kemal. (2008), "Agjencitë Private të Punësimit: "Rastii Turqisë", Banka Botërore 2015, www.google.al/?gws_rd=cr,ssl&ei=ob2hVvatJcKSpt6nl6gN#q=Private+Employment+Agencies+:+Case+Turkey.

"Sfidat me të cilat Përballen të Rinjtë Shqiptarë në Rrugën drejt Punësimit", http://pdc.ceu.hu/archive/00006158/01/agenda_policy_brief_youth_employment_en.pdf.

Toppan, Romano, "Udhëzimet për Sigurimin e Cilësisë në Shërbimet Private dhe Publike të Punësimit, Romano Toppan" www.anofm.ro/files/PES%20PRES%20Guidelines.pdf.

Banka Botërore (2015), Statistika për Treguesit e Papunësisë, <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS/countries/1W-EU-C7?display=graph>.

Banka Botërore (2012), "Shërbimet Publike të Punësimit në Lindjen e Mesme dhe Afrikën e Veriut", www.iza.org/conference_files/worldb2012/angel-uridinola_d4898.pdf.

Komisioni i Shteteve të Bashkuara për Mundësi të Barabarta Punësimi (EEOC), "Praktikat më të Mira të Punëdhënësve të Sektorit Privat", <http://disabilitykey.com/downloads/EEOCBestPractices.pdf>.

Vaculovschi, Dorin. (2013), "Migracioni i Punës dhe Agjencitë Private të Punësimit në Republikën e Moldavisë", www.managementgeneral.ro/pdf/1_2013_13.pdf.

Van Liemt, Gijsbert. "Agjencitë Private të Punësimit në Holandë, Spanjë dhe Suedi", 2013, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_231420.pdf.

Standardet dhe konventat ndërkombëtare të punës

Standardet Ndërkombëtare të Punës për Punëtorët Migrantë:

www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang--en/index.htm.

R086 –Rekomandimi për Migracionin për Punësimin (Rishikuar), 1949 (Nr. 86):

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312424:Nr.

R061 - Rekomandimi për Migracionin për Punësimin, 1939 (Nr. 61):

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312399:Nr.

C181 –Konventa për Agjencitë Private të Punësimit, 1997 (Nr. 181):

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:Nr.

C097 - Konventa për Migracionin për Punësimin (Rishikuar), 1949 (Nr. 97):

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C097.

C143 –Konventa për Punëtorët Migrantë (Dispozitat shtesë), 1975 (Nr. 143):

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143.

Udhëzues për Agjencitë Private të Punësimit. Rregullimi, Monitorimi dhe Zbatimi, ILO (2007):

Kuadri Shumëpalësh i ILO-s mbi Migracionin për Motive Punësimi, ILO (2006).

Faqe online

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë: www.sociale.gov.al/.

Ministria e Punëve të Jashtme: www.punetejashtme.gov.al.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit: www.kerkojpune.gov.al/.

Inspektorati Shtetëror i Punës: <http://inspektoriatipunes.gov.al/>.

Qendra Kombëtare e Liçencimit: www.qkl.gov.al.

Avokati i Popullit: www.avokatipopullit.gov.al/.

Konventat e ILO-s: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::.

Protokollet e ILO-s: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005:0::NO::.

Rekomandimet e ILO-s: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:0::NO::.

Shtojca

Shtojca 1. Kuadri përkatës ligjor

1. Ligji Nr. 9668, datë 18.12.2006, "Për Emigrimin e Shtetasve Shqiptarë për Motive Punësimi",
www.pp.gov.al/web/ligj_per_emigrimin_36.pdf.
2. Ligji Nr. 10 389, datë 03.03.2011, për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin Nr. 9668, Datë 18.12.2006 "Për Emigrimin e Shtetasve Shqiptarë për Motive Punësimi",
<http://80.78.70.231/pls/kuv/f?p=201:Ligj:10389:03.03.2011>.
3. Ligji Nr. 108/2013, "Për Të Huajt",
www.punetebrendshme.gov.al/files/documents_files/13-11-14-04-05-08ligji_per_te_Huajt.pdf.
4. Ligji Nr. 9320, datë 25.11.2004 "Për ratifikimin e "Konventës Nr. 97 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës "Për migracionin për punësim", e rishikuar.
5. VKM Nr. 81, datë 12.02.2014 në mbështetje të Ligjit Nr. 108/2013,
http://shkp.gov.al/wp-content/uploads/2014/02/Nr.-3-VKM-t%C3%AB_n%C3%AB_mb%C3%ABshtetje_t%C3%AB_ligjit_p%C3%ABr_t%C3%AB_huajt_n-%C3%AB_baz%C3%AB_t%C3%AB_ligjit_108-2013.-1-1.pdf.
6. Direktiva Nr. 84, datë 06.06.2011, "Për formën, përmbajtjen e regjistrit për emigrantët".
7. Ligji Nr. 10081, datë 23.02.2009, Për licencat, autorizimet dhe lejet në Republikën e Shqipërisë",
www.qkl.gov.al/Nlc_Legislation.aspx.
8. Ligji Nr. 10137, datë 11.05.2009, "Për disa ndryshime në legjislacionin në fuqi për licencat, autorizimet dhe lejet në Republikën e Shqipërisë", www.qkl.gov.al/Nlc_Legislation.aspx.
9. VKM 538, datë 26.05.2009 "Për licencat dhe lejet që trajtohen nga ose nëpërmjet Qendrës Kombëtare të Licencimit (QKL) dhe disa rregullime të tjera nënligjore të përbashkëta",
www.qkl.gov.al/Nlc_Legislation.aspx.
10. Vendim Nr. 1295 datë 29.12.2009 "Për disa ndryshime në vendimin Nr. 538, datë 26.05.2009, të Këshillit të Ministrave, "Për licencat dhe lejet, që trajtohen nga apo nëpërmjet Qendrës Kombëtare të Licencimit (QKL) dhe disa rregullime të tjera nënligjore të përbashkëta",
www.qkl.gov.al/Nlc_Legislation.aspx.
11. VKM Nr. 421, datë 15.05.2013 "Për disa ndryshime në vendimin Nr. 538, datë 26.05.2009, "Për licencat dhe lejet, që trajtohen nga apo nëpërmjet Qendrës Kombëtare të Licencimit (QKL) dhe disa rregullime të tjera nënligjore të përbashkëta", të ndryshuar",
www.qkl.gov.al/Nlc_Legislation.aspx.

12. Ligj Nr. 6/2015, për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin Nr. 10081, datë 23.02.2009, “Për licencat, autorizimet dhe lejet në Republikën e Shqipërisë”, www.qkl.gov.al/Nlc_Legislation.aspx.
13. Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, Tetor 2012,
www.qbz.gov.al/botime/fletore_zyrtare/2012/PDF-2012/Kodi%20i%20punes-2012.pdf.
14. Ligji Nr. 7995, datë 20.09.1995, “Për Nxitjen e Punësimit”,
www.kerkojpune.gov.al/wp-content/uploads/2014/02/ligji_i_nxitjes_se_punesimit.pdf.

