



KAPËRCIMI I BOSHLLËKUT

Zbatimi i ligjit 50+1 për
punësimin e personave
me aftësi të kufizuara në
Mitrovicë

PRILL 2026

ALB





KAPËRCIMI I BOSHLLËKUT

ZBATIMI I LIGJIT 50+1 PËR PUNËSIMIN E PERSONAVE
ME AFTËSI TË KUFIZUARA NË MITROVICË

PRILL 2026



COPYRIGHT © 2026. Reconciliation Empowering Communities (REC).

Copyright © 2026. Reconciliation Empowering Communities (REC) i ka të gjitha të drejtat të rezervuara dhe asnjë pjesë e këtij botimi nuk lejohet të riprodhohet ose të transmetohen në çfarëdo forme, mekanike apo elektronike, përfshirë fotokopjimin ose çdo sistem tjetër të ruajtjes dhe nxjerrjes së materialeve, pa lejen me shkrim të botuesit. Publikimi mund të riprodhohet ose të transmetohet vetëm nëse përdoret për qëllime jokomerciale. Kurdo dhe kushdo që përdor citate a materiale të ndryshme të këtij botimi është i obliguar ta bëjë të qartë burimin nga do t'i ketë marrë ato citate ose materialeve që përdoren.

Autor:

Reconciliation Empowering Communities (REC)

Për çdo vlerësim, vërejtje, kritikë apo sugjerim, luteni të na kontaktoni përmes mundësive të ofruara më poshtë:

Adresa: Rr: Nexhip Dragaj Nr. 70,
40 000 Mitrovicë, Kosovë.
Tel.: +383 (0) 49 300 663
E-mail: rec.kosova@gmail.com
Ueb: www.rec-kosova.org

Ky raport është publikuar nga Reconciliation Empowering Communities (REC) në kuadër të projektit “Zëra Gjithëpërfshirës: Promovimi i të drejtave të punës në Mitrovicë”, i financuar në kuadër të projektit HumanRightivism, që zbatohet nga Fondi për Zhvillim Komunitar (CDF) me mbështetjen e Ambasadës Suedeze Prishtinë. Përmbajtja e këtij raporti është përgjegjësi e vetme e REC-it dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e CDF-së si ofrues i nën-grantit, e as pozicionin zyrtar të SIDA-s apo të Qeverisë së Suedisë.

PËRMBAJTJA

1.	PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	3
2.	HYRJE DHE QËLLIMI.....	4
3.	SFONDI DHE KONTEKSTI LIGJOR.....	5
4.	METODOLOGJIA DHE FUSHËVEPRIMI.....	6
4.1	MBLEDHJA E TË DHËNAVE DHE BURIMET.....	6
4.2	FUSHËVEPRIMI DHE KUFIZIMET.....	7
5.	GJETJET KRYESORE.....	7
5.1	PUNËSIM I KUFIZUAR, POR EKZISTUES.....	8
5.2	ZBATIM I DOBËT I KUOTËS 50+1.....	9
5.3	PJESËMARRJE E ULËT NË TREGUN E PUNËS.....	10
5.4	PENGESAT STRUKTURE DHE INSTITUCIONALE.....	11
5.5	CILËSIA DHE REZULTATET E MASAVE PËR PËRFSHIRJE TË BAZUARA NË PRAKTIKË.....	12
6.	BOSHLLËQET KRYESORE DHE IMPLIKIMET E POLITIKAVE.....	13
7.	REKOMANDIME STRATEGJIKE.....	14

TABLA E FIGURAVE

FIGURE 1 - GJENDJA AKTUALE E PËRFSHIRJES NË PUNËSIM NË MITROVICËN E JUGUT	8
FIGURE 2 - ANGAZHIMI KUNDREJT REALITETIT TË ZBATIMIT.....	9
FIGURE 3 - BOSHLLËKU NË AKTIVIZIMIN E TREGUT TË PUNËS PËR PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA.....	10
FIGURE 4 - KUFIZIMET STRUKTURE QË E PENGOJNË PËRFSHIRJEN NË PUNËSIM.....	11
FIGURE 5 - NGA ANGAZHIMI NË ZBATIM.....	14

1. Përmbledhje Ekzekutive

Ky raport vlerëson zbatimin e Ligjit Nr. 03/L-019, i cili përcakton detyrimin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara sipas parimit 50+1. Ai kombinon të dhëna administrative, kontribute institucionale dhe dëshmi cilësore nga përfituesit e praktikës për të shqyrtuar si përputhshmërinë formale, ashtu edhe rezultatet në jetën reale.

Gjetjet tregojnë se, pavarësisht hapave fillestarë drejt përfshirjes, zbatimi mbetet i pjesshëm, i paqëndrueshëm dhe kryesisht procedural. Deri në vitin 2025, vetëm 11 persona me aftësi të kufizuara janë të punësuar në institucionet komunale, me një pabarazi të theksuar gjinore, ku 10 janë burra dhe vetëm 1 është grua. Në të njëjtën kohë, vetëm katër punëkërkues me aftësi të kufizuara janë të regjistruar në Zyrën e Punësimit, dhe vetëm njëri prej tyre ka siguruar punësim.

Dëshmitë cilësore zbulojnë më tej një boshllëk ndërmjet politikës dhe praktikës. Ndonëse programet e praktikës vlerësohen si pika hyrëse drejt tregut të punës, ndikimi i tyre mbetet i kufizuar për shkak të mentorimit të dobët, roleve të paqarta, pengesave në qasje dhe mungesës së rrugëve konkrete drejt punësimit. Në disa raste, përvojat në institucionet publike janë përshkruar si përfshirje pasive dhe jo e orientuar drejt rezultateve.

Analiza identifikon pesë pengesa kryesore në sistem:

- Mungesa e mekanizmave të zbatimit dhe llogaridhënies
- Sisteme të dobëta dhe të shkëputura të të dhënave
- Pengesa të vazhdueshme në qasje
- Aktivizim i kufizuar i tregut të punës
- Pabarazi gjinore në punësim

Këto gjetje tregojnë se sfida kryesore nuk qëndron te korniza ligjore, por te zbatimi i saj. Përpjekjet aktuale mbështeten në përputhshmëri formale, pa sistemet e nevojshme për të siguruar rezultate konkrete. Për të adresuar këtë, raporti bën thirrje për një kalim drejt një qasjeje të kordinuar dhe të bazuar në sistem, e mbështetur nga:

- Mekanizma të detyrueshëm monitorimi dhe llogaridhënieje
- Sisteme të centralizuara të të dhënave, të ndara sipas gjinisë
- Qasshmëri të plotë në institucionet publike
- Shërbime më të fuqishme të punësimit dhe masa aktivizuese
- Angazhim të sektorit privat përmes stimujve
- Masa të synuara për gratë me aftësi të kufizuara

Avancimi i punësimit gjithëpërfshirës nuk është vetëm një kërkesë ligjore, por edhe një detyrim qeverisës dhe në funksion të të drejtave të njeriut. Pa një zbatim sistematik, Ligji 50+1 do të vazhdojë të mbetet nën nivelin e ndikimit që synon të arrijë.

2. Hyrje dhe qëllimi

Punësimi i personave me aftësi të kufizuara në Kosovë mbetet një nga dallimet më të qarta ndërmjet angazhimit ligjor dhe praktikës institucionale. Pavarësisht ekzistimit të një kornize të konsoliduar ligjore, përfshirë Ligjin 50+1 (Ligji Nr. 03/L-019), zbatimi vazhdon të mbetet nën nivelin e kërkuar, veçanërisht në nivel lokal, ku përgjegjësia për zbatim është më e drejtpërdrejtë.

Komuna e Mitrovicës së Jugut pasqyron këtë sfidë më të gjerë në sisteme. Ndonëse ekzistojnë përpjekje drejt përfshirjes, ato mbeten të pjesshëme dhe zbatohen në mënyrë jo të qëndrueshme, duke mos arritur të sigurojnë përmbushjen e obligimeve ligjore. Shkalla e ulët dhe e vazhdueshme e punësimit, zbatimi i dobët dhe pengesat strukturore tregojnë një problem thelbësor: jo mungesën e politikave, por mungesën e llogaridhënies institucionale dhe të veprimit konkret në zbatim.

Ky raport i përgjigjet pikërisht këtij boshllëku. Ai shkon përtej vlerësimit të gjendjes aktuale të zbatimit, duke shqyrtuar arsyet pse Ligji 50+1 nuk po funksionon si një instrument efektiv për përfshirje. Është e rëndësishme të theksohet se analiza kombinon të dhënat institucionale me përvojat e jetuara të personave me aftësi të kufizuara që kanë marrë pjesë në nismat komunale të punësimit. Këto perspektiva ofrojnë një pasqyrë thelbësore për mënyrën se si politikat zbatohen në praktikë dhe për pikat ku ato dështojnë.

Raporti synon të:

- Vlerësojë pajtueshmërinë me Ligjin 50+1 në nivel komunal
- Identifikojë pengesat në sistem për zbatim efektiv
- Nxjerrin në pah boshllëqet ndërmjet masave formale dhe rezultateve aktuale
- Ofrojë rekomandime të zbatueshme dhe të bazuara në dëshmi

Ky është një vlerësim i orientuar nga politikat, i hartuar për të mbështetur llogaridhënien dhe për të informuar veprimet korrigjuese. Në thelb, raporti paraqet një qëndrim të qartë: obligimi ligjor pa zbatim është joefektiv, ndërsa përfshirja pa llogaridhënie mbetet vetëm retorikë.

Që Ligji 50+1 të sjellë rezultate konkrete, institucionet duhet të kalojnë përtej angazhimeve deklarative dhe të adoptojnë një qasje të bazuar në sistem, e mbështetur në:

- Pajtueshmëri të matshme
- Monitorim transparent
- Infrastrukturë të qasshme
- Integrim aktiv në tregun e punës

Gjetjet e raportit synojnë të informojnë institucionet lokale dhe qendrore, si dhe partnerët e zhvillimit dhe shoqërinë civile, me qëllim kalimin nga zbatimi i pjesshëm në përfshirje të zbatueshme dhe të qëndrueshme.

3. Sfondi dhe konteksti ligjor

Punësimi i personave me aftësi të kufizuara në Kosovë rregullohet nga një kuadër gjithëpërfshirës ligjor dhe politikash që përcakton detyrime të qarta për institucionet publike dhe private. Në thelb të tij qëndron Ligji Nr. 03/L-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara¹ ("Ligji 50+1"), i cili kërkon që për çdo pesëdhjetë (50) të punësuar, të paktën një person me aftësi të kufizuara duhet të jetë i punësuar. Kjo dispozitë është detyruese dhe zbatohet si për institucionet publike, ashtu edhe për punëdhënësit në sektorin privat.

Ky obligim në nivel kombëtar përforcohet edhe nga zotimi i Kosovës ndaj standardeve ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, veçanërisht Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (KDPAK). Kjo Konventë përcakton të drejtën e personave me aftësi të kufizuara për të punuar në baza të barabarta me të tjerët, përfshirë të drejtën për të siguruar jetesën përmes një pune të zgjedhur lirisht në një treg pune të hapur, gjithëpërfshirës dhe të qasshëm. Ajo gjithashtu i obligon shtetet të ndalojnë diskriminimin, të sigurojnë përshtatje të arsyeshme dhe të promovojnë përfshirjen aktive në punësim.

Në parim, korniza ligjore e Kosovës i pasqyron këto standarde. Ajo shkon përtej përfshirjes vullnetare dhe vendos një model të zbatueshëm, të bazuar në kuota, i cili synon të garantojë një nivel minimal të pjesëmarrjes në tregun e punës. Institucionet komunale, si punëdhënës dhe njëkohësisht si autoritete zbatuese, bartin një përgjegjësi të dyfishtë:

- Të përmbushin kërkesën për kuota në kuadër të fuqisë së tyre punëtore
- Të kontribuojnë në zbatimin dhe normalizimin e praktikave gjithëpërfshirëse të punësimit

Megjithatë, dëshmitë nga Komuna e Mitrovicës së Jugut tregojnë se ekzistimi i një kornize të fortë ligjore nuk është përkthyer në zbatim të qëndrueshëm.² Boshllëku ndërmjet ligjit dhe praktikës nuk buron nga paqartësia e dispozitave ligjore, por nga dobësitë në mekanizmat e zbatimit dhe në llogaridhënien institucionale.

Mangësitë kryesore përfshijnë:

- Mungesa e mekanizmave formalë të monitorimit dhe raportimit për të përcjellë pajtueshmërinë me kuota
- Mungesa e masave zbatuese ose e sanksioneve për mosrespektim
- Qartësi e kufizuar institucionale lidhur me rolet dhe përgjegjësitë për zbatim
- Integritet i dobët i përfshirjes së personave me aftësi të kufizuara në proceset e planifikimit dhe rekrutimit të burimeve njerëzore

Si rezultat, sistemi i kvotave funksionon kryesisht si një obligim deklarativ e jo si një kërkesë operative. Pajtueshmëria, aty ku ndodh, duket të jetë më shumë rastësore sesa e zbatuar në mënyrë sistematike.

¹ LIGJI Nr. 03/L-019 për aftësimin profesional, riaftësimin dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara

² Analiza e të dhënave komunale të punësimit dhe e përgjigjeve institucionale, Mitrovicë e Jugut, 2025.

Për më tepër, korniza ligjore nuk mbështetet mjaftueshëm nga politika dhe sistemet plotësuese që janë të domosdoshme për zbatimin e saj. Këto përfshijnë:

- Mekanizma funksionale për aktivizimin e tregut të punës
- Infrastrukturë publike të qasshme
- Rrugë të synuara të trajnimit dhe kualifikimit
- si dhe sisteme të besueshme dhe të ndara të të dhënave

Situata në Komunën e Mitrovicës së Jugut ilustron një çështje më të gjerë strukturore, efektiviteti i politikave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në Kosovë kufizohet jo nga mungesa e ligjit, por nga mungesa e zbatimit dhe e koordinimit në nivel sistemi. Kapërcimi i këtij boshllëku kërkon ripozicionimin e Ligjit 50+1 nga një kërkesë formale në një detyrim të monitoruar, të zbatuar dhe të integruar institucionalisht, të mbështetur nga mekanizma të qartë llogaridhënieje dhe mjete operative.

4. Metodologjia dhe fushëveprimi

Ky raport bazohet në një qasje me metoda të kombinuara duke ndërthurur të dhëna sasiore, kontribute institucionale dhe dëshmi cilësore për të vlerësuar zbatimin e Ligjit 50+1 në Komunën e Mitrovicës së Jugut gjatë viteve 2025-2026. Metodologjia është hartuar për të shkuar përtej analizës së përputhshmërisë formale dhe për të pasqyruar mënyrën se si obligimet ligjore përjetohen dhe zbatohen në praktikë.

4.1 Mbledhja e të dhënave dhe burimet

Analiza mbështetet në tri burime kryesore:

- Të dhëna administrative dhe institucionale
- Dëshmi cilësore: Intervista me përfituesit

Të dhënat sasiore janë siguruar nga:

- Njësia komunale e burimeve njerëzore (të dhënat mbi punësimin dhe praktikat institucionale)
- Zyra e punësimit, (të dhënat nga sistemi SIMP mbi punëkërkuarit e regjistruar dhe rezultatet e punësimit)
- Përgjigjet e strukturuar nga autoritetet komunale, të mbledhura përmes një pyetësori të standardizuar

Këto burime ofrojnë bazën zyrtare për vlerësimin e pajtueshmërisë me sistemin e kuotave, përbërjen e fuqisë punëtore dhe masat institucionale që lidhen me përfshirjen.

Dëshmi cilësore: intervistat me përfituesit

Një komponent qendror i këtij raporti është integrimi i dëshmive cilësore të mbledhura përmes intervistave gjysmë të strukturuar me përfituesit e një programi gjashtëmujor të praktikës me pagesë, të zbatuar nga Komuna e Mitrovicës së Jugut.

U intervistuan gjithsej gjashtë (6) përfitues, ndërsa në këtë raport paraqiten raste të përzgjedhura për të ilustruar prirjet kryesore dhe çështjet sistemore. Intervistat ofrojnë pasqyrë të drejtpërdrejtë mbi:

- cilësinë e integritimit në vendin e punës
- qasjen në mentorim dhe detyra kuptimplote
- qasjen fizike në institucione
- perceptimin për drejtësi dhe përfshirje
- si dhe rezultatet e punësimit pas përfundimit të programit

Ndryshe nga të dhënat administrative, të cilat pasqyrojnë rezultatet formale, këto intervista tregojnë se si funksionojnë në praktikë masat e përfshirjes, përfshirë boshllëqet që nuk janë të dukshme në raportimin institucional. Këto rrëfime nuk trajtohen si dëshmi anekdotike, por si dhëna analitike të rëndësishme që ndihmojnë në shpjegimin e modeleve sistemore të vërejtura në të dhënat sasore.

4.2 Fushëveprimi dhe kufizimet

Fokusi kryesor i këtij raporti është te institucionet e sektorit publik në nivel komunal në Mitrovicën e Jugut. Ndonëse gjetjet ofrojnë njohuri të vlefshme edhe për dinamikën më të gjera të tregut të punës, ato nuk synojnë të përfaqësojnë një vlerësim në nivel kombëtar.

Komponenta cilësore, edhe pse e kufizuar në madhësinë e mostrës, është përdorur qëllimisht për të plotësuar dhe thelluar gjetjet sasore, e jo për të ofruar përgjithësim statistikor. Vlera e saj qëndron në identifikimin e modeleve të përsëritura, sjelljeve institucionale dhe pengesave praktike që nuk kapen nga sistemet formale të të dhënave.

5. Gjetjet kryesore

Gjetjet tregojnë se zbatimi i Ligjit 50+1 në Komunën e Mitrovicës së Jugut mbetet i pjesshëm, jo i qëndrueshëm dhe i kufizuar nga pengesa strukturore. Ndonëse janë të pranishëm disa elemente të përfshirjes, ato nuk janë të integruara në një sistem të qartë zbatimi dhe mbikëqyrjeje. Si rezultat, kemi të bëjmë me një model të karakterizuar nga përpjekje të izoluar, e jo nga përputhshmëri e institucionalizuar.

5.1 Punësim i kufizuar, por ekzistues

Të dhënat komunale tregojnë se aktualisht 11 persona me aftësi të kufizuara janë të punësuar në institucionet publike, kryesisht në administratë, arsim dhe kujdes shëndetësor parësor.³

Ku qëndrojmë aktualisht?



Figura 1. Gjendja aktuale e përfshirjes në punësim në Mitrovicën e Jugut

Megjithatë, ky nivel i punësimit nuk duket se rezulton nga zbatimi sistematik i kuotës. Dy pabarazi kritike e nxjerrin në pah këtë:

- **Pabarazia gjinore:** 10 burra dhe vetëm 1 grua e punësuar
- **Mungesa e proporcionalitetit:** numri i të punësuarve nuk përputhet me kërkesat e kuotës në raport me numrin e përgjithshëm të stafit

Kjo sugjeron që punësimi ndodh në baza ad hoc, në vend që të bëhet përmes mekanizmave të strukturuar të pajtueshmërisë.

Dëshmitë cilësore e përforcojnë këtë gjetje. Të intervistuarit i përshkruan vazhdimisht mundësitë e punësimit si të kufizuara, të paparashikueshme dhe të pastrukturuara në mënyrë transparente, duke qenë shpesh të varura nga iniciativa individuale ose nga mbështetja e jashtme, e jo nga rrugë institucionale.⁴

³ Të dhënat komunale mbi punësimin, Mitrovicë e Jugut, 2025, të ofruara për REC nga Departamenti i Burimeve Njerëzore përmes pyetësorit, Mars 2026.

⁴ Intervista me përfituesit e programit të praktikës, Mitrovicë e Jugut, Prill 2026.

5.2 Zbatim i dobët i kuotës 50+1

Pavarësisht natyrës detyruese të Ligjit 50+1, në nivel komunal nuk ekziston një sistem funksional për monitorimin ose zbatimin e pajtueshmërisë.

Ligji 50+1: Angazhimi kundrejt Realitetit



Figura 2. Angazhimi kundrejt realitetit të zbatimit

Mangësitë kryesore përfshijnë:

- mungesën e vlerësimeve të rregullta të përputhshmërisë
- mungesën e raportimit publik ose të brendshëm mbi përmbushjen e kuotës
- mungesën e mekanizmave korigjues ose ndëshkues për mosrespektim

Si rezultat, zbatimi mbetet deklarativ dhe jo operativ. Kjo mungesë llogaridhënieje pasqyrohet edhe në përvojat e përfituesve. Asnjë nga pjesëmarrësit e intervistuar nuk ka raportuar se ka qenë në dijeni për angazhime të strukturuar institucionale për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, përtej programeve të përkohshme siç janë praktikatat.⁵

Kjo tregon për një shkëputje ndërmjet obligimit ligjor dhe praktikës institucionale, ku përputhshmëria as nuk përcillet dhe as nuk ndiqet në mënyrë aktive.

⁵ Po aty.

5.3 Pjesëmarrje e ulët në tregun e punës

Të dhënat nga Zyra e Punësimit tregojnë një numër shumë të kufizuar të punëkërkesve të regjistruar me aftësi të kufizuara:

- vetëm 4 persona të regjistruar
- vetëm 1 person i punësuar gjatë vitit 2025⁶

Nga Punëkërkes në Punësim



Figura 3. Boshllëku në aktivizimin e tregut të punës për personat me aftësi të kufizuara

Kjo tregon për një problem sistemor në aktivizimin e tregut të punës, që përfshin:

- mekanizma të dobët të informimit, identifikimit dhe kontaktimit
- pengesa në qasjen në shërbimet e punësimit
- besim të kufizuar ose angazhim të ulët me institucionet publike

Dëshmitë nga intervistat ofrojnë edhe më shumë kontekst. Disa përfitues theksuan se pjesëmarrja e tyre në mundësi që lidhen me punësimin është mundësuar kryesisht përmes iniciativave të shoqërisë civile ose rrjeteve joformale, e jo përmes kanaleve të Zyrës së Punësimit.⁷

Kjo sugjeron që mekanizmat institucionalë që synojnë të mbështesin punësimin nuk shfrytëzohen sa duhet ose janë joefektive, duke kufizuar numrin e kandidatëve të nevojshëm që sistemi i kuotave të funksionojë.

⁶ Zyra e Punësimit (sistemi SIMP), të dhënat për vitin 2025. Të ofruara për REC përmes pyetësorit, Mars 2026.

⁷ Intervista me Astrit Hasani, Eliza Delijaj, dhe Gazmend Hasani, Prill 2026.

5.4 Pengesat strukturore dhe institucionale

Pengesat e vazhdueshme strukturore vazhdojnë ta kufizojnë përfshirjen efektive, veçanërisht në lidhje me qasjen fizike dhe gatishmërinë për vendin e punës.

Çfarë po e pengon përfshirjen?



Mungesa e kandidatëve të kualifikuar



Vende pune të paqasshme



Kufizime buxhetore



Sisteme të dobëta institucionale

Problemi është sistemor - jo individual

Figura 4. Kufizimet strukturore që e pengojnë përfshirjen në punësim

Përgjigjet komunale identifikojnë:

- qasshmëri jo të plotë të objekteve publike
- mungesë të hapësirave dhe pajisjeve të përshtatura
- kufizime buxhetore që ndikojnë në zbatim⁸

Këto pengesa konfirmohen drejtpërdrejt edhe nga të intervistuarit. Për shembull, mungesa e ashensorëve në objektet komunale është përmendur si një pengesë e rëndësishme për pjesëmarrje, duke kufizuar si qasjen në hapësirat e punës, ashtu edhe angazhimin e përgjithshëm në jetën institucionale.⁹

Përveç kësaj, mungesa e infrastrukturës publike të qasshme në përgjithësi (p.sh. transporti, objektet publike) vazhdon të ndikojë në mundësinë e personave me aftësi të kufizuara për të ndjekur arsimimin, trajnimet dhe mundësitë për punësim.

Kjo dëshmon se përfshirja në punësim nuk është vetëm çështje e tregut të punës, por edhe çështje e gatishmërisë së sistemit, ku infrastruktura dhe kushtet institucionale nuk janë në përputhje me obligimet ligjore.

⁸ Të dhënat komunale mbi punësimin, Mitrovicë e Jugut, 2025, të ofruara për REC nga Departamenti i Burimeve Njerëzore përmes pyetësorit, Mars 2026.

⁹ Intervistë me Eliza Delijaj, Prill 2026.

5.5 Cilësia dhe rezultatet e masave për përfshirje të bazuara në praktikë

Skemat e praktikës përfaqësojnë një nga mekanizmat kryesorë përmes të cilëve institucionet komunale angazhojnë personat me aftësi të kufizuara. Ndonëse këto iniciativa perceptohen pozitivisht në parim, zbatimi i tyre nxjerr në pah mospërputhje të konsiderueshme. Nga ana pozitive, disa përfitues raportuan se praktikat:

- ofruan ekspozim fillestar ndaj mjediseve të punës institucionale
- kontribuan në zhvillimin personal dhe rritjen e vetëbesimit
- krijuan ndjenjë përfshirjeje dhe pjesëmarrjeje¹⁰

Megjithatë, këto rezultate nuk janë të njëjta në të gjitha rastet. Sfidat e përsëritura përfshijnë:

- mungesë të mentorimit të strukturuar
- ndarje të kufizuar ose të paqartë të detyrave
- ndryshime të shpeshta në mbikëqyrje
- mungesë të vlerësimit të performancës ose të certifikimit

Një përfitues raportoi se, gjatë periudhës së praktikës, nuk iu caktuan detyra kuptimplote pas një ndryshimi në mbikëqyrje, duke e reduktuar në mënyrë efektive përvojën në prani pasive.¹¹

Një gjetje veçanërisht e rëndësishme është dallimi ndërmjet përvojave në sektorin publik dhe atij privat. Një i intervistuar përshkroi kalimin nga një praktikë në komunë në një angazhim në sektorin privat, ku përjetoi:

- mentorim aktiv
- trajtim të barabartë
- dhe, në fund, punësim formal

Ky kontrast nxjerr në pah se efektiviteti i masave të përfshirjes varet në masë të madhe nga praktikat institucionale, e jo vetëm nga ekzistimi i programeve.

Në përgjithësi, skemat aktuale të praktikës rrezikojnë të funksionojnë si masa simbolike afatshkurtra, nëse nuk lidhen me:

- objektiva të strukturuar të të nxëniet
- llogaridhënie institucionale
- dhe rrugë të qarta drejt punësimit

Në të gjitha gjetjet, shfaqet një model i qëndrueshëm: masat e përfshirjes ekzistojnë, por ato janë të pjesshme, të pakoordinuara dhe të paorientuara drejt rezultateve. Dëshmitë nga intervistat e përforcojnë edhe më tej këtë fragmentim. Përfituesit theksuan vazhdimisht mungesën e vazhdimësisë, të ndjekjes pasuese dhe të mundësive afatgjata, duke vënë në dukje se iniciativat shpesh përfundojnë pa kaluar në punësim.

¹⁰ Intervistë me Astrit Hasani, Prill 2026.

¹¹ Intervistë me Eliza Delijaj, Prill 2026.

6. Boshllëqet kryesore dhe Implikimet e politikave

Gjetjet tregojnë një sërë boshllëqesh sistemore që e dëmtojnë zbatimin efektiv të Ligjit 50+1 në Komunën e Mitrovicës së Jugut. Këto nuk janë mangësi të izoluar, por dobësi strukturore që e kufizojnë aftësinë e ligjit për të funksionuar si një instrument i zbatueshëm për përfshirje.

Adresimi i këtyre boshllëqeve kërkon të shkohet përtej përmirësimeve të vogla dhe graduale, drejt ndërhyrjeve korrigjuese në nivel institucional dhe të politikave.

Boshllëku	Çështja	Pasoja	Implikimi për politika (veprimet e kërkuara)
Boshllëku 1: Mungesa e mekanizmave të zbatimit dhe llogaridhënies	Ndonëse obligimi ligjor është i qartë, nuk ekziston një kornizë operative që siguron përputhshmërinë. Mekanizmat e monitorimit, raportimit dhe zbatimit nuk janë të institucionalizuar.	Pajtueshmëria bëhet vullnetare, e jo e detyrueshme, duke e dobësuar efektivitetin dhe besueshmërinë e ligjit. Institucionet nuk përballen me pasoja për mosrespektim.	<ul style="list-style-type: none"> a. Raportim i detyrueshëm institucional mbi pajtueshmërinë b. Mekanizma të pavarur të verifikimit dhe mbikëqyrjes c. Lidhja e përputhshmërisë me performancën institucionale dhe me kornizat e llogaridhënies
Boshllëku 2: Pengesat strukturore dhe mungesat në qashtëmëri	Infrastruktura publike mbetet pjesërisht e paqashtëmë, ndërsa përshtatja e vendeve të punës është e kufizua.	Mjediset e punës mbeten përjashtuese, duke e ulur qëndrueshmërinë e përfshirjes dhe duke e dekurajuar pjesëmarrjen.	<ul style="list-style-type: none"> a. Të ndahen buxhete të veçanta për qashtëmëri b. Të përcaktohen qartë përgjegjësitë institucionale dhe afatet kohore c. Të integrohen standardet e qashtëmërisë në të gjithë planifikimin dhe investimet
Boshllëku 3: Aktivizimi i kufizuar i tregut të punës	Numri shumë i ulët i punëkërkuësve të regjistruar pasqyron informim të dobët dhe masa të kufizuara aktivizuese.	Sistemit të kuotave i mungon një rrjedhë funksionale e kandidatëve, ndërsa mbështetja te OJQ-të tregon performancë të pamjaftueshme institucionale.	<ul style="list-style-type: none"> a. Të zhvillohen aktivitete proaktive për informim, identifikim dhe regjistrim b. Të zgjerohet trajnimi profesional dhe ngritja e aftësi c. Të forcohet bashkëpunimi me OJQ-të dhe organizatat e personave me aftësi të kufizuara
Boshllëku 4: Pabarazia gjinore në rezultatet e punësimit	Gratë me aftësi të kufizuara janë dukshëm të nënpërfaqësuar në punësim.	Diskriminimi ndërsektorial e kufizon qashtëmërinë e barabartë dhe i dobëson politikat e përfshirjes.	<ul style="list-style-type: none"> a. Të zhvillohen masa të synuara për gratë me aftësi të kufizuara b. Të zbatohet dizajn dhe qasje programore e ndjeshme ndaj gjinisë c. Të sigurohet monitorim dhe raportim i ndarë sipas gjinisë

7. Rekomandime strategjike

Për të kaluar nga një zbatim i pjesshëm dhe procedural drejt një zbatimi efektiv të Ligjit 50+1, kërkohet një sërë veprimesh prioritare të fokusuara. Këto rekomandime janë hartuar për të qenë strategjike, të zbatueshme dhe të rëndësishme në aspektin institucional, duke adresuar boshllëqet kryesore sistemore të identifikuara në këtë raport.

Çfarë duhet të ndryshojë?



Figura 5. Nga angazhimi në zbatim

1. Të krijohet një kornizë e detyrueshme për përputhshmëri për të gjitha institucionet publike, duke kërkuar:

- raportim vjetor mbi përmbushjen e kuotave
- tregues të standardizuar dhe procedura verifikimi
- mbikëqyrje nga një autoritet qendror i caktuar

Përputhshmëria duhet të lidhet formalisht me vlerësimin e performancës institucionale dhe me llogaridhënien menaxheriale. Pa mekanizma të zbatueshëm të llogaridhënies, obligimet ligjore mbeten deklarative dhe zbatohen në mënyrë jo të qëndrueshme.

2. Të krijohet një bazë e dhënash e centralizuar dhe e ndërveprueshme për të përcjellë punësimin e personave me aftësi të kufizuara nëpër institucione, duke siguruar:

- mbledhje dhe përditësim të të dhënave në kohë reale
- ndarje të të dhënave sipas gjinisë, sektorit dhe institucionit
- qasshmëri për monitorim dhe analizë të politikave

Të dhënat e besueshme janë thelbësore për zbatim, planifikim dhe transparencë. Fragmentimi aktual e kufizon vendimmarrjen e bazuar në dëshmi.

3. Të miratohet një plan me afate të përcaktuara dhe me financim të plotë për arritjen e qasshmërisë në të gjitha institucionet publike, duke përfshirë:

- infrastrukturën fizike (ashensorët, hyrjet dhe hapësirat sanitare)
- masa për përshtatjen e vendeve të punës
- respektimin e standardeve të qasshmërisë në të gjitha investimet e reja

Qasshmëria është parakusht për përfshirje, jo masë plotësuese. Pa të, obligimet për punësim nuk mund të përmbushen.

4. Të ripozicionohen Zyrat e Punësimit si aktorë proaktivë në përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara duke:

- zhvilluar fushata të synuara të informimit dhe regjistrimit
- ofruar këshillim të përshtatur për punësim dhe shërbime për ndërmjetësim në punë
- zgjeruar programet e aftësimin profesional dhe ngritjes së shkathtësive
- formalizuar bashkëpunimin me shoqërinë civile dhe organizatat e personave me aftësi të kufizuara (OPAK) për të përmirësuar qasjen dhe besimin.

Sistemi i kuotave varet nga një rrjedhë funksionale e punëkërkuësve, e cila aktualisht është e pazhvilluar sa duhet.

5. Të ridizajnohen programet e praktikës si mekanizma të strukturuar dhe të orientuar drejt rezultateve, duke siguruar:

- objektiva të qarta të të nxënimit dhe role të përcaktuara
- mentorim dhe mbikëqyrje të caktuar
- vlerësim të performancës dhe çertifikim
- lidhje me mundësi punësimi, aty ku është e mundur

Praktikat duhet të funksionojnë si pika hyrëse në tregun e punës, e jo si masa afatshkurtra ose simbolike.

6. Të plotësohen obligimet ligjore me masa të synuara për angazhimin e punëdhënësve, duke përfshirë:

- stimuj financiarë ose subvencione për punësim gjithëpërfshirës
- skema vlerësimi për institucionet dhe kompanitë që respektojnë detyrimet
- fushata ndërgjegjësuëse që promovojnë vlerën e vendeve të punës gjithëpërfshirëse

Zbatimi duhet të shoqërohet edhe me stimuj dhe angazhim, veçanërisht për të zgjeruar mundësitë përtej sektorit publik.

7. Të integrohen qasje të ndjeshme ndaj gjinisë në të gjitha politikat e punësimit duke:

- zhvilluar programe të synuara për gratë me aftësi të kufizuara
- siguruar qasje të barabartë në trajnim dhe në mundësitë e punësimit
- monitoruar në mënyrë sistematike rezultatet e ndara sipas gjinisë

Adresimi i pabarazisë ndërsektoriale është thelbësor për arritjen e një pjesëmarrjeje të barabartë dhe gjithëpërfshirëse në tregun e punës.

Prioriteti i zbatimit

Këto rekomandime nuk duhet të trajtohen si veprime të izoluar. Efektiviteti i tyre varet nga një zbatim i koordinuar, ku:

- mekanizmat e zbatimit mbështeten nga sistemet e të dhënave
- qasshmëria mundëson pjesëmarrjen
- masat aktivizuese krijojnë rrugë drejt punësimit

Prioriteti për vendimmarrësit është i qartë:

Të kalohet nga iniciativa të fragmentuara drejt një qasjeje të bazuar në sistem, ku përputhshmëria zbatohet, përfshirja matet dhe rezultatet janë të qëndrueshme.



www.rec-kosova.org

