

PUNËSIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

**VLERËSIM I ZBATIMIT TË PROGRAMIT TË NXITJES SË
PUNËSIMIT**

PËR PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA

(VKM nr 248 datë 30.04.2014)

RAPORT MONITORIMI

PRILL 2017

PËRMBLEDHJE

Personat me aftësi të kufizuara në Shqipëri përballen me kufizime si ekonomike dhe sociale, të cilat i vënë ata në një pozicion të disavantazuar me kategoritë e tjera të shoqërisë. Këto kufizime bëhen edhe më evidente përse i përket punësimit të tyre, pasi në jo pak raste ato mund të bëhen shkak të diskriminimit sepse vendet e tregut të lirë të punës nuk arrijnë të plotësojnë nevojat e tyre të veçanta. Pjesë e këtyre kufizimeve nuk vërehen vetëm në përshtatshmërinë e ambientit të punës, mjeteve dhe procesit të punës, por edhe më gjerë duke përfshirë transport publik apo shërbime publike që ndihmojnë në plotësimin e nevojave për ta bërë më të lehtë gjithëpërfshirjen e tyre në tregun e hapur të punës.

Nëpërmjet këtij raport monitorimi u bë i mundur vlerësimi dhe matja e zbatimit të VKM 248 “Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”- PNP 248 në sajë të analizimit të të dhënave të mbledhura me përfshirjen e tre aktorëve kryesorë të procesit: *personave me aftësi të kufizuara, zyrtarëve të punësimit dhe subjekteve punëdhënëse*. Nëpërmjet analizimit të këtyre të dhënave patëm mundësinë të evidentonim ecurinë pozitive të këtij programi, si dhe evidentimin e momenteve të rëndësishme për ta përmirësuar dhe për ta bërë sa më efektiv këtë program në përmbushjen e qëllimit të tij final.

Në 3 vitet e zbatimit (2014- 2015- 2016) të PNP 248 kanë marrë pjesë 67 punëkërkues të papunë me aftësi të kufizuara dhe 38 subjekte punëdhënëse përfitues. Shifrat e cituara mund të cilësohen si të konsiderueshme në raport me numrin e punëkërkuesve të papunë me aftësi të kufizuara të regjistruar pranë zyrtarëve të punësimit. Ajo çka është e dukshme dhe pozitive në këtë program është rritja e numrit të përfituesve nga vitit në vit dhe në mënyrë të veçantë hedhja e themeleve për konsolidimin e marrëdhënies midis punëkërkuesve me aftësi të kufizuara dhe subjekteve punëdhënëse, me synimin final, fuqizimin e PAK si një kandidat potencial për tregun e hapur të punës.

Analizimi i të dhënave evidentoi një sërë nevojash për ndërhyrje, ku mund të përmendim: mungesën e një vlerësimi individual për çdo punëkërkues me aftësi të kufizuara me synim përputhjen në një raport të drejtë të vendit të punës me aftësitë dhe nevojat e tij të veçanta; qartësimin e konceptit të “përshtatjes së arsyeshme” duke e përputhur atë me praktikën ndërkombëtare të gjithëpranuara për punësimin e personave me aftësi të kufizuara; si dhe nevojën për përmirësimin e nivelit arsimor dhe formimit profesional të personave me aftësi të kufizuara. Pikërisht, evidentimi i këtyre nevojave, për përmirësimin e procesit të nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara nëpërmjet PNP 248, janë pasqyruar në trajtën e rekomandimeve, të cilat gjenden në pjesën e fundit të këtij raporti monitorimi dhe që janë një përmbledhje e të dhënave të analizuara gjatë gjithë rrugëtimit të këtij raporti monitorimi.

PËRMBAJTJA

- Hyrje

- Metodologjia

- I. Programi i nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara (PNP 248, miratuar me VKM nr.248 datë 30.04.2014)
- II. Të dhëna statistikore të PAK përfitues nga politikat aktive të tregut të punës
- III. Të dhëna statistikore mbi zbatimin e programit të nxitjes së punësimit të PAK (PNP 248)
- IV. Të dhëna statistikore të punëkërkuesve të papunë me AK 2014-2016
- V. Përfshirja e PAK në programin e nxitjes së punësimit (PNP 248) dhe vlerësimi i tyre për procesin
- VI. Roli i zyrave të punësimit në zbatimin e programit të nxitjes së punësimit (PNP 248) dhe vlerësimi i tyre për procesin
- VII. Përfshirja e subjekteve punëdhënëse në programet e nxitjes së punësimit dhe vlerësimi i tyre për procesin
- VIII. Vlerësim ligjor i programit të nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara (PNP 248)
- IX. Praktika e vendeve fqinje në fushën e nxitjes së punësimit për PAK
 1. Programet e nxitjes së punësimit të PAK në Itali
 2. Programet e nxitjes së punësimit të PAK në Kosovë
 3. Programet e nxitjes së punësimit të PAK në Malin e Zi
 4. Programet e nxitjes së punësimit të PAK në Republikën Ish Jugosllave të Maqedonisë

- Rekomandime

- Bibliografia

SHKURTIME

SHKP	Shëbimi Kombëtar i Punësimit
FSHDPAK	Fondacioni Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
ILO	Organizata Botërore e Punës
KDPAK	Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
QFP	Qendër Formimi Profesional
PAK	Persona me Aftësi të Kufizuara
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
OJF	Organizata Jo Fitimprurëse
Pu.Pa PAK	Punëkërkuës i papunë person me aftësi të kufizuara
KMCAP	Komisioni Mjeksor i Caktimit të Aftësisë për Punë
PNP 248	Programi i nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara që i korrespondon me VKM Nr. 248, datë 30.04.2014 <i>“Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar)</i>
MMSR	Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë
ZP	Zyra e Punësimit

HYRJE

Ky raport monitorimi u përpilua në kuadër të projektit *“Fuqizimi ekonomik për njerëzit me aftësi të kufizuara”* zbatuar nga Fondacioni Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (FSHDPAK) dhe mbështetjen financiare të USAID.

Raporti i monitorimit u realizua me qëllim vlerësimin e efektivitetit dhe impaktin e zbatimit në praktikë të VKM Nr. 248, datë 30.04.2014 *“Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”* (i ndryshuar), nëpërmjet vlerësimit të arritjeve, rezultateve, nxjerrjen në pah të problematikave dhe mangësive, si në aspektin ligjor procedural dhe atë praktik.

Hartimi i këtij raport monitorimi u përqëndrua në analizimin e të dhënave të mbledhura në tri drejtime kryesore që përbënin edhe tre aktorët e përfshirë në proces: *personat me aftësi të kufizuara, zyrat e punësimit dhe subjektet punëdhënëse*. Analizimi i të dhënave, i parë në këndvështrimin e tre aktorëve kryesorë të procesit, na dha mundësinë e njohjes nga afër të problematikave dhe sfidave që has në praktikë zbatimi efektiv i programit të nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara PNP 248.

Në pjesën e parë të këtij raporti monitorimi është trajtuar programi i nxitjes së punësimit PNP 248 duke e analizuar atë në plan krahasimor me programet e tjera të nxitjes së punësimit, sa i përket modaliteteve të përfitimit dhe elementëve të rinj që ky program ka sjellë.

Në vijim raporti është pasuruar me paraqitjen e disa të dhënave statistikore lidhur me numrin e personave me aftësi të kufizuara, përfitues nga politikat aktive të tregut të punës, nga zbatimi i programit të nxitjes së punësimit PNP 248, si edhe të dhëna statistikore të punëkërkuesve të papunë me aftësi të kufizuara për periudhën 2014-2016.

Pjesa qendrore e këtij raporti monitorimi është përqëndruar në analizimin e zbatimit të PNP 248, sa i përket aspektit procedural dhe atij praktik i lidhur me tre aktorët e rëndësishëm të këtij procesi. Duke ndjekur këtë linjë u analizuan dhe evidentuan detyrimet ligjore të nevojshme që personat me aftësi të kufizuara dhe subjektet punëdhënëse duhet të ndjekin për t’u përfshirë dhe për të përfituar nga PNP 248. Ndërkohë, pjesë e kësaj analize ishte edhe evidentimi i rolit të zyrave së punësimit, sa i përket aspektit procedural, me qëllim ndërmjetësimin dhe zbatimin e PNP 248. Në bazë të metodologjisë të përcaktuar, me qëllim realizimin e një raporti monitorimi sa më gjithëpërfshirës, u realizuan intervista të drejtëpërdrejta, fokus grupe dhe pyetsorë me të tre aktorët e përfshirë në proces. Të dhënat e mbledhura u analizuan në një sistem dy planësh duke ndërthurrur aspektin ligjor me atë praktik, me synim identifikimin e problematikave që përbënin shkak në ngadalësimin apo moszbatimin e programit në praktikë, si dhe evidentimin e aspekteve për përmirësimet e mundshme ligjore.

Në përmbledhje të të dhënave të analizuara, pjesa në vijim e raportit të monitorimit paraqet një vlerësim ligjor të PNP 248 duke reflektuar në mënyrë të hollësishme secilin nga aspektet e evidentuara për përmirësimin e këtij programi, si nga aktorët e përfshirë në proces ashtu edhe nga analiza e praktikave ligjore ndërkombëtare (që trajtohet në pjesën në vijim të këtij raporti monitorimi).

Një pjesë e rëndësishme e këtij raporti monitorimi është edhe paraqitja e praktikave ligjore ndërkombëtare të programeve të nxitjes së punësimit të katër vendeve fqinje, konkretisht: Italisë, Kosovës, Ish Republikës Jugosllave të Maqedonisë dhe Malit të Zi. Praktikave të këtyre vendeve janë trajtuar duke nxjerrë në pah elementët më të rëndësishëm të aspekteve rregullatore, që jo në pak raste janë evidentuar si domosdoshmëri në shumë prej takimeve të realizuara me tre aktorët e këtij procesi. Pikërisht, analizimi i praktikave që këto shtete zbatojnë duke e parë në këndvështrim me nevojën për përmirësimin e praktikës shqiptare, besojmë që do të jenë një pikë referimi e vlefshme për hartuesit e ligjit në vendin tonë.

Në përfundim, ky raport monitorimi përmbillet me paraqitjen e rekomandimeve, duke u përqëndruar në të gjitha ato aspekte të rëndësishme të analizuara dhe evidentuara për ndërhyrje, të cilat besojmë se do t'i shërbejnë përmirësimin të zbatimit në praktikë të PNP 248.

Hartimi i këtij raporti monitorimi dhe përpunimi i të dhënave u realizua nga dy ekspertë me eksperiencë në fushën e mbrojtjes të të drejtave të personave me aftësi të kufizuara. Një ndihmë të qënësishme dha edhe stafi i FSHDPAK dhe SHKP, me orientimin, këshillimin, koordinimin dhe organizimin e takimeve të drejtëpërdrejta, fokus grupeve, mbledhjen e të dhënave nga zyrat rajonale të punësimit për të 12 rajonet në Shqipëri dhe më gjerë.

Gjithashtu, një kontribut të rëndësishëm në hartimin e këtij raporti studimor kanë dhënë vetë personat me aftësi të kufizuara, përfitues të këtij programi. Punëdhënësit të cilët janë përfshirë në programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet PNP 248 dhe specialistët e zyrave rajonale të punësimit. Pikërisht, kontakti i drejtëpërdrejtë, sugjerimet, këshillat, evidentimi i problematikave dhe nevojave për ndryshim të nxjerra në pah nga aktorët e përfshirë në këtë proces, ishin “guri i themelit” në plotësimin e këtij raporti monitorimi.

METODOLOGJIA

Metodologjia e përdorur për realizimin e këtij raport monitorimi u përqëndrua në metodën cilësore të mbledhjes së të dhënave, nëpërmjet intervistave të drejtëpërdrejta me personat përgjegjës për fushën objekt monitorimi, realizimin e fokus grupeve, plotësimin e pyetësorëve nga përfituesit e programit të nxitjes së punësimit PNP 248 dhe analizën e të dhënave dytësore.

Mbledhja e informacionit dhe e të dhënave në bazë të metodologjisë së përdorur u përqëndrua në përfshirjen dhe rolin e tre aktorëve kyç në procesin e programit të nxitjes së punësimit PNP 248, konkretisht: në përfshirjen e *personave me aftësi të kufizuara dhe subjekteve punëdhënës* në rolin e përfituesve nga programi i nxitjes së punësimit, si dhe përfshirjen e *zyrave rajonale të punësimit* si hallka kryesore lidhëse në vënien në funksionim të programit të nxitjes së punësimit PNP 248.

Për mbledhjen e të dhënave nga personat me aftësi të kufizuara u realizuan tre fokus grupe (në Tiranë, Shkodër dhe Elbasan) me persona me aftësi të kufizuara, përfitues të programit të nxitjes së punësimit PNP 248. Gjithashtu, u realizua një pyetsor gjurmimi me pyetje të strukturuar, drejtuar personave me aftësi të kufizuara, pjesëmarrës në PNP 248 gjatë viteve 2014-2015, me synim identifikimin e statusit të tyre të punësimit pas përfundimit të programit PNP 248 dhe efektivitetin e zbatimit të tij.

Për mbledhjen e të dhënave nga subjektet punëdhënës, përfitues të programit të nxitjes së punësimit PNP 248, u bë një përzgjedhje rastësore midis listës të subjekteve përfituese, u realizuan intervista të drejtëpërdrejta me ta, disa në vendin ku ushtronin aktivitetin dhe disa nëpërmjet kontaktit telefonik.

Për mbledhjen e të dhënave nga zyrat e punësimit u hartua një pyetsor me pyetje të hapura që iu dërgua për plotësim në rrugë elektronike 12 zyra rajonale të punësimit. Gjithashtu takime të drejtëpërdrejta u realizuan edhe me katër zyrat rajonale të punësimit në qytetet Tiranë, Shkodër, Vlorë dhe Elbasan.

Përcaktimi dhe aplikimi i kësaj metodologjie gjithëpërfshirëse kishte si qëllim final vlerësimin e nivelit të zbatimit të programit të nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara, PNP 248 prej vitit 2014, viti i fillimit të zbatimit të këtij vendimi dhe në vazhdim.

Vlerësimi i rezultateve, arritjeve, problematikave dhe sfidat, janë pasqyruar në këtë raport monitorimi duke i parë ato në një këndvështrim tripalësh, me qëllim dhënien e rekomandimeve, të cilat besojmë se do t'i shërbejnë përmirësimit të sistemit në vitet në vazhdim.

Analiza e të dhënave dytësore konsistoi në rishikimin dhe shqyrtimin e literaturës ekzistuese kombëtare dhe ndërkombëtare, në kontekstin teorik dhe praktik të saj duke përfshirë në të edhe shqyrtimin e kuadrit ligjor, studime, raporte, vlerësime për punësimin dhe programet e nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara në Shqipëri dhe në nivel ndërkombëtar. Kjo metodologji e përdorur ndihmoi më së shumti në njohjen dhe vlerësimin e evoluimit të fushës objekt monitorimi dhe në krijimin e një perspektive teorike dhe praktike për raportin e monitorimit. Rishikimi i literaturës i ka ardhur në ndihmë grupit të punës për të analizuar kuadrin e mëparshëm ligjor dhe atë aktual në fuqi, kornizat teorike të studimeve dhe dokumentave të mëparshëm, të cilat ofrojnë informacione të rëndësishme. Analiza e të dhënave dytësore u përqëndrua edhe në studimin e hollësishëm të kuadrit ligjor

ndërkombëtar në lidhje me rregullimin e tyre ligjor në kuadër të programeve të nxitjes së punësimit. Konkretisht, u studiu dhe analizua kuadri ligjor Italian, Kosovar, Malit të Zi dhe Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë. Përzgjedhja e këtyre katër praktikave ndërkombëtare u bë me qëllim nxjerrjen në pah të elementëve, të cilat mund të përdoren si pikë referimi për përmirësimet e mëtejshme ligjore në lidhje me programin e nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara në Shqipëri- PNP 248.

I. PROGRAMI I NXITJES SË PUNËSIMIT TË PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA (PNP 248 MIRATUAR ME VKM NR.248 DATË 30.04.2014)

Programet e nxitjes së punësimit aplikohen në vende të ndryshme si një nga instrumentet kryesore për trajtimin e problemit të papunësisë dhe integrimin në shoqëri të shtresave të ndryshme të shoqërisë. Në vendin tonë Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR) është hartuese e programeve të nxitjes së punësimit, të cilat i zbaton ato nëpërmjet Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHPK).

Personat me aftësi të kufizuara janë përfshirë në *politikat aktive të tregut të punës* nëpërmjet programeve të punësimit që zbaton SHKP, nëpërmjet zyrave rajonale dhe lokale të punësimit, fillimisht nëpërmjet *programit të ndërmjetësimit në punë dhe programit të arsimit dhe formimit profesional*. Ndërsa në vitet e fundit personat me aftësi të kufizuar janë përfshirë në *Programet Aktive të Nxitjes së Punësimit*¹, të cilat krahas shtresave të tjera në nevojë, kanë të përfshirë në target grupin e tyre edhe personat me aftësi të kufizuara.

Sipas të dhënave të SHKP² rezulton që PAK të jenë të përfshirë në programet e nxitjes të punësimit, fillimisht nëpërmjet programit të nxitjes së punësimit "*Për punëkërkesit e papunë në vështirësi*" (VKM 48)³, nëpërmjet "*Programit të nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë*" (VKM 47)⁴, si dhe me programin e praktikave profesionale "*Për punëkërkesit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë brenda ose jashtë vendit*" (VKM 873)⁵.

¹ VKM nr. 199, dt. 16.01.2008 (ndryshuar me VKM nr. 188, dt. 02.04.2014) "*Për punëkërkesit e papunë të rinj, nga mosha 16-30 vjeç*";

VKM Nr. 27, dt. 11.01.2012 (ndryshuar me VKM nr. 189, dt. 02.04.2014) "*Per grate dhe vajzat kryfamiljare me femije nen 18 vjeç*";

VKM nr. 48, dt. 11.01.2012 (ndryshuar me VKM nr. 192, dt. 02.04.2014) "*Për punëkërkesit e papunë në vështirësi*";

VKM nr. 47, dt. 16.01.2008 (ndryshuar me VKM nr. 193, dt. 02.04.2014) "*Program i nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë*";

VKM nr. 873, dt. 27.12.2006 (ndryshuar me VKM nr. 187, dt. 02.04.2014) "*Për punëkërkesit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda ose jashtë vendit*";

VKM nr. 248, dt. 30.04.2014 (ndryshuar me VKM nr. 460, datë 09.07.2014) "*Për personat me aftësi të kufizuara*";

VKM Nr. 64, datë 27.1.2016 "*Per jetimet nen 30 vjeç me status jetim*".

² Referoju "*III.Të dhëna statistikore mbi zbatimin e programit të nxitjes së punësimit të PAK (PNP 248)*"

³ VKM Nr.48, datë 16.1.2008 "*Për masën dhe kriteret e përfitimit nga programi i nxitjes së punësimit të punëkërkesve të papunë nga grupet e veçanta*" (ndryshuar me VKM nr.991, date 2.07.2008, VKM nr. 923, date 10.11.2010, VKM nr. 192, datë 2.4.2014, VKM nr.461, datë 9.7.2014 dhe VKM 66, date 27.1.2016).

⁴ VKM nr.47, datë 16.1.2008 "*Për programin e nxitjes së punësimit, nëpërmjet formimit në punë*", (ndryshuar me VKM 993, date 02.07.2008, VKM 683, datë 05.10.2011, VKM nr. 193, datë 2.4.2014, VKM 458, datë 9.7.2014 dhe VKM 65, date 27.1.2016).

⁵ VKM Nr.873 datë 27.12.2006 "*Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkesit e papunë, që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda apo jashtë vendit*" (i ndryshuar me VKM nr.187 datë 2.4.2014)

Në vitin 2014, me synim rritjen e numrit të të punësuarve me aftësi të kufizuara, Këshilli i Ministrave miratoi programin specifik për nxitjen e punësimit të kësaj kategorie, VKM 248 datë 30.04.2014 “Për programin e nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara”⁶ (PNP 248).

Ky vendim është miratuar në zbatim të “Ligjit për nxitjen e punësimit”⁷ dhe përbën një nga të parat programe që parashikon specifikisht nxitjen e punësimit për kategorinë e personave me aftësi të kufizuara, si dhe zgjerimin e modaliteteve të përfitimit financiar si për punëdhënësin dhe punëmarrësin me aftësi të kufizuara.

Sipas PNP 248, mbështetja financiare ofrohet si për punëdhënësit që punësojnë ose formojnë në punë PAK, por edhe për çdo pu.pa.PAK (në cilësinë e punëmarrësit) që punësohet me ndërrmjetësimin e zyrës së punës, pjesë e programit të nxitjes së punësimit. Vendimi parashikon gjithashtu procedurat dhe dokumentacionin që duhet të plotësohet për përfitimin nëpërmjet këtij programi nga subjektet punëdhënëse aplikuese⁸.

Nëpërmjet këtij programi punëmarrësit me aftësi të kufizuara kanë mundësinë të përfitojnë financimin mujor në masën 100%, në nivelin e pagës minimale⁹ për 6 muajt e parë të punësimit dhe në masën prej 50% për 6 muajt e dytë të punësimit. Në rastet kur punëmarrësi me AK përfshihet në kursin e formimit në punë do të përfitojë 50% të vlerës së pagës minimale në shkallë vendi. Punëmarrësi me aftësi të kufizuara në momentin që përfshihen në PNP 248 nuk e humbet të drejtën për të përfituar pagesën e aftësisë të kufizuara për një periudhë 4 vjeçare nga momenti i punësimit¹⁰.

Sa i përket punëdhënësit, nëpërmjet këtij programi i jepet mundësia të përfitojë financim nga zyra përkatëse e punësimit për 6 muajt e parë të kontratës së punësimit të punëmarrësit me aftësi të kufizuara në masën 100% të pjesës së kontributit të sigurimit shoqëror, shëndetësor dhe tatimit për të ardhurat personale, si dhe në masën 50% të të njëjtit përfitim financiar, për 6 muajt e dytë të punësimit. E njëjta skemë financimi ripërsëritet nëse punëdhënësi do të riaplikojë edhe për një vit tjetër, për të njëjtin punëmarrës PAK apo për punëmarrës të tjerë PAK të përzgjedhur në bashkëpunim me zyrën e punësimit. Sa i përket formimit në punë, punëdhënësit përfiton 70% të tarifave me bazë koston e trajnimit dhe derdhjen e kontributit të sigurimit nga aksidentet në punë në masën 0.5% të pagës minimale për çdo PAK të përfshirë në skemën e formimit në punë.

Gjithashtu, në përputhje me PNP 248, punëdhënësi ka të drejtën të përfitojë nga zyra e punësimit edhe një financim për të pajisur vendin e punës apo transportin për punëmarrësin me aftësi të kufizuara, në një shumë që varion nga 100.000 lekë deri në 200.000 lek (nëse punëson më shumë se dy persona). Në çdo rast punëdhënësi kërkesën për të përfituar këtë financim duhet ta shoqërojë me një projekt për përshatjen e arsyeshme.

Parë në plan krahasimor me programet e tjera të nxitjes së punësimit, nga të cilat personat me aftësi të kufizuara kishin përfituar deri në vitin 2014, qartësisht mund të konstatohet se modalitetet e përfitimit financiar dhe konceptet e përfshira në PNP 248 janë shumë më të favorshme dhe me më shumë mundësi përfshirjeje se programet e tjera të aplikuara deri në atë periudhë.

Pikërisht, nëse personi me aftësi të kufizuara do të përfshihej më parë nëpërmjet PNP 48 “Për punëkërkuesit e papunë në vështirësi”, përfitimi financiar nëpërmjet këtij programi për pjesën e punëmarrësit për vitin e parë të punës garantohej vetëm për katër muaj¹¹ përgjatë periudhës 1 vjeçare

⁶ VKM 248 datë 30.04.2014 “Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar) ose PNP 248

⁷ Ligji nr. 7995 datë 20.09.1995

⁸ Informacion të hollësishëm do të gjeni në “VII.Përfshirja e subjekteve punëdhënëse në programet e nxitjes së punësimit dhe vlerësimi i tyre për procesin”

⁹ Aktualisht niveli i pagës minimale është 22.000 lek.

¹⁰ Ligji nr. 9355, datë 10.03.2005 “Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore”

¹¹ Punëmarrësit me aftësi të kufizuara që përfshihen në këtë program do të financohen në masën 100% të pagës minimale në shkallë vendi deri në katër paga për gjatë periudhës 1 vjeçare të kontratës së lidhur. Programi ka përcaktuar si të tillë muajin e pestë dhe të gjatë dhe muajin e njëmbëdhjetë e të dymbëdhjetë të kontratës, ndërsa për muajt e tjerë paga e punëmarrësit do të financohet nga punëdhënësi. Sa i përket financimit mujor të punëdhënësit do të realizohet në masën 100% për pjesën

të kontratës. Personi me aftësi të kufizuara me përfshirjen në PNP 248 gëzon të drejtën e përfitimit financiar për gjatë gjithë periudhës 1 vjeçare të kontratës së lidhur.

Ky parashikim ligjor është një garanci më shumë për të rritur numrin e të punësuarve me aftësi të kufizuara, pasi jep më shumë mundësi të përshtaten me ambjentin e punës, të përfitojnë eksperiencë në punë, si dhe të konsolidojë marrëdhënien me punëdhënësin për të qënë kandidat potencial për të lidhur një kontratë përfundimtare pune.

Një përfitim tjetër domethënës për kategorinë e personave me aftësi të kufizuara të përfshirë në PNP 248, por i paaplikuar drejtëpërdrejt në programet e tjera të nxitjes së punësimit, lidhet me mosndërprejen e pagesës së aftësisë të kufizuara në momentin e punësimit. Kjo garanci ligjore erdhi në ndërthurje me dispozitat ligjore të ligjit Nr. 9355, datë 10.03.2005 "Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore"¹², e cila i jep mundësinë personave me aftësi të kufizuara për t'u përfshirë efektivisht në skemat programit të nxitjes së punësimit. Në këtë mënyrë, personat me aftësi të kufizuara gjatë kohës së punësimit, me anë të këtij programi, kanë mundësi të kualifikohen për një periudhë të konsiderueshme kohore (4 vjeçare), të besojnë në aftësitë e tyre dhe të bëhen të aftë për procese të caktuara pune me synimin integrimin e plotë në tregun e hapur të punës.

Në krahasim me programet e tjera të nxitjes së punësimit, ku personat me aftësi të kufizuara ishin një nga grupet e përfitimit në PNP 248, për herë të parë u përfshi edhe një koncept të ri, "përshtatja e arsyeshme". Pikërisht, një parashikim i tillë i dha mundësi për t'u përfshirë në këtë program edhe ajo kategori e personave me aftësi të kufizuara, të cilët e kishin të kufizuar pjesëmarrjen në programet e nxitjes së punësimit, që ishin në atë kohë në fuqi, ku një nga pengesat më evidente ishin mungesat e përshtatshmërisë ndërtimore dhe arkitektonike në qendrat e punësimit.

Në sajë të këtij parashikimi ligjor çdo punëdhënës, që plotëson kushtet, mund të përfitojnë mbështetje financiare për t'i siguruar çdo punëmarrësi me aftësi të kufizuara kushte të përshtatshme në punë. Nga ana tjetër, ky është një investim, i cili është parashikuar edhe në një prespektivë afatgjatë, pasi jo vetëm mbetet si një investim në kapitalet e punëdhënësit, por edhe e përgatit dhe e fuqizon atë në të gjithë komponentët për të qënë i hapur për punësimin e personave me aftësi të kufizuara edhe në të ardhmen.

Pikërisht, këto elementë të rinj, të evidentuara më lart, që solli programi i nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara PNP 248, janë trajtuar në pjesët në vijim të këtij raport monitorimi, me synim matjen e efektivitetit të zbatimit në praktikë, evidentimin e problematikave të mundshme apo rekomandimin për përmirësime të mëtejshme ligjore.

II. TË DHËNA STATISTIKORE TË PAK PËRFITUES NGA POLITIKAT AKTIVE TË TREGUT TË PUNËS

Të dhënat statistikore të personave me aftësi të kufizuara sa i takon politikave aktive të tregut të punës, përbëhen nga tre komponentë të rëndësishëm: *ndërrmjetësimi në punë, programet e nxitjes së punësimit dhe formimi profesional*, kanë filluar të rregjistrohen prej vitit 2007, vit në të cilin u miratuan edhe VKM-të e para në kuadër të programeve të nxitjes së punësimit.

takuese të kontributeve të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore. Përfitimi i këtij financimi do të realizohet vetëm nëse kontrata e lidhur të mos ketë kohëzgjatje më të vogël se 1 vit.

¹² Neni 11, pika 2. "Përfituesve, të klasifikuar me vendim të KMCAP-it në grupet e aftësisë së kufizuar, u ndërpritet pagesa pas 48 muajve punësimi. Procedurat në rastet e rikthimit në skemën e përfitimit të pagesës së aftësisë së kufizuar përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave" (ndryshuar me ligjin Nr. 44/2016 "Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 9355, datë 10.3.2005, "për ndihmën dhe shërbimet shoqërore", të ndryshuar)

Tabela e mëposhtme pasqyron një informacion të plotë në lidhje me numrin total të përfituesve me aftësi të kufizuara, të cilët janë përfshirë në programet e zyrave të punësimit nëpërmjet ndërmjetësimit për punë, programeve të nxitjes së punësimit dhe formimit profesional për vitet 2007-2016.

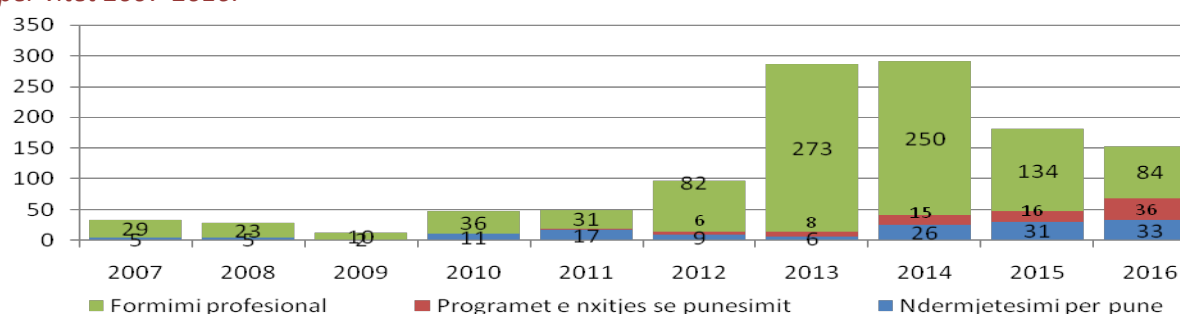
Numri total i përfituesve me aftësi të kufizuara nga politikat aktive të tregut të punës për vitet 2007-2016

Vitet	Politikat aktive te tregut të punës			
	Totali i përfituesve PAK	Ndërmjetesimi për punë	Programet e nxitjes së punësimit	Formimi profesional
2007	34	5	0	29
2008	28	5	0	23
2009	12	2	0	10
2010	47	11	0	36
2011	50	17	2 (VKM 47)	31
2012	97	9	6 (2 VKM 47, 2 (VKM 873), 2 (VKM 48)	82
2013	287	6	8 (VKM 48)	273
2014	291	26	15	250
2015	181	31	16	134
2016	153	33	36	84

Referuar tabelës, për periudhën e viteve 2007-2010, asnjë person me aftësi të kufizuara nuk ishte përfshirë në punë në kuadër të programeve të nxitjes së punësimit, ndërkohë që ky numër fillon edhe rritet nga viti 2011 e në vazhdim duke arritur në numrin total 36 të punësuar në vitin 2016.

Nga ana tjetër rezulton se viti 2013 ka qënë viti me numrin më të madh të përfituesve me aftësi të kufizuara nëpërmjet politikave aktive të punësimit, por kjo sa i përket formimit profesional në këtë vit (në total 273 përfitues), ndërkohë që viti 2016 paraqitet viti me numrin më të madh të përfituesve të personave me aftësi të kufizuara nga programet e nxitjes së punësimit (total 36 përfitues).

Numri total i përfituesve me aftësi të kufizuara nga politikat aktive të tregut të punës shprehur në grafik për vitet 2007-2016.



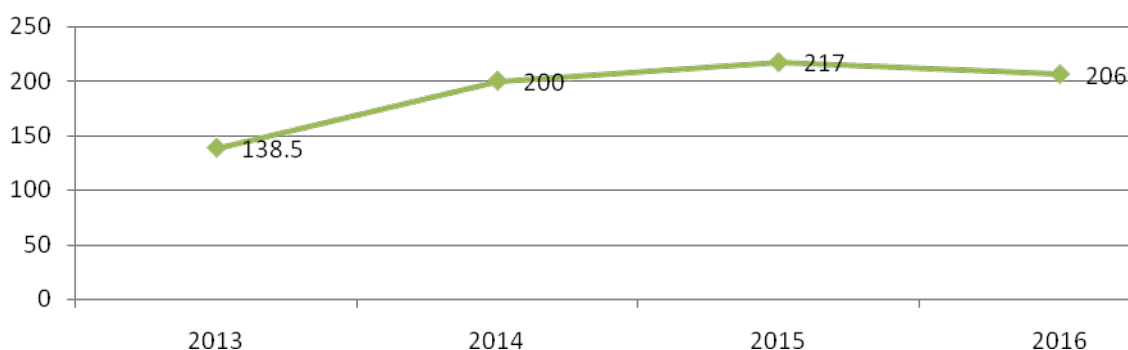
- *Programi i formimit profesional*: Qeveria dhe MMSR gjatë këtyre tre viteve ka përsheptuar zbatimin e politikave të saj për arsimin profesional të cilat i kanë dhënë përparësi fuqizimit të punësueshmërisë të fuqisë punetore.

Programi i formimit profesional, si pjese e politikave shtetërore aktive në fushën e punësimit, zbatohet nga SHKP nëpërmjet qendrave të formimit profesional, publike dhe private, të cilat mund të ofrojnë kurse të ndryshme të formimit profesional (formim, riformim dhe riaftësim profesional), për fitimin e aftësive të nevojshme profesionale për t’iu përshtatur kërkesave të tregut të punës. Qendrat e Formimit Profesional (QFP) janë institucione ku ofrohen trajnime afatshkurtër (deri në 2 vjet) në profesione të kërkuara nga tregu i punës.

10 Drejtori Rajonale te Formimit Profesional Publik zhvillojne aktivitetin e tyre në këtë fushë në rajonet: Tiranë (dy qendra), në Durrës, në Shkodër, në Vlorë, në Fier, në Korçë, në Elbasan, në Gjirokastër si dhe qendra levizëse në të gjithë rrethet e zonës verilindore (Kukës, Diber, Pukë, Mat, Bulqizë, Has dhe Tropoje).

Edhe fondi për këtë program ka shënuar rritje për periudhën e studimit.

Fondi per programin e formimit profesional shprehur në mil për vitet 2014-2016



Duke filluar nga muaji Janar 2014, të gjithë punëkërkuesit e papunë kanë mundësi të kryejnë kurse profesionale falas në të gjithë Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional Publik.

Pu.Pa PAK te trajnuar sipas Qendrave Publike të Formimit Profesional

Emërtimi i Qendrës	2014	2015	2016
QFP NR.1	11	6	1
QFP NR.4	6	5	15
QFP DURRES	0	0	0
QFP FIER	0	0	16
QFP VLORE	0	0	0
QFP GJIROKASTER	0	1	0
QFP ELBASAN	213	115	41
QFP KORÇE	3	1	2
QFP SHKODER	22	11	7
QENDRA LEVIZESE	11	0	6
Gjithsej	250	134	84

Programi i formimit profesional në QFP Publike është zbatuar në 50 profesione. Referuar kurseve të profesioneve më të frekuentuarit, në raport me totalin e pjesëmarrësve në këto kurse, kanë qënë kursi i “kuzhinës” (11%), kursi “instalues dhe riparues të rrjetit elektrik” (11.7%), kursi “rrobaqepsi” (7.2% e

totalit) kursi “hidraulik” (9.1% e totalit) dhe “parukeri” (me 5.8% te totalit te pjesmarreve), kursi ‘Saldimit’ (5.3% e totalit).

Referuar profesioneve për të cilët janë trajnuar vihet re se, meshkujt kanë frekuentuar më shumë kursin e riparues automjetesh, hidraulik dhe kuzhinier, ndërsa femrat asistente të punës sociale, rrobaqepësi dhe sekretari.

Janë përfshirë në programin e formimit profesional për periudhën 3 vjeçare 2014-2016 gjithsej 468 pu.pa PAK të cilët sipas qendrave ku kanë ndjekur trajnimin kemi tabelën e mëposhtme.

Të dhënat për Pu.Pa PAK të përfshirë në formimin profesional sipas llojit të kursit.

Lloji i Kursit	2014	2015	2016
Arketar Zyre	1	0	0
Arkive			1
Art Disng		0	10
Asistente, specialist te punes sociale	11	12	1
Elektroaut per automjete		1	0
Estetist	1	0	0
Hidraulik	7	15	2
Instalues dhe riparues rrjeti elektrik		1	1
Instalues dhe Riparues te sistemeve ngrohese-ftohese		0	1
Instalues te paneleve diellore	1	0	0
Kopeshtar		0	2
Kujdestar femijesh	8	0	0
Kushinier	92	49	21
Mekanik		1	0
Menaxhim ndermarrjesh	1	0	0
Operator turistik		0	6
Parukier	1	4	2
Punetor ndertimi	2	0	0
Punues druri	2	3	0
Punime Art Tekstile(ne tezgjah)	3		0
Qendistari			7
Riparim aparaturash mjeksore		1	0
Riparim paisjesh el.shtepiake dhe te tjera	1	1	0
Riparue elektronik per kompjutera			1
Riparues dhe mirembajtes te automjeteve	21	13	0
Riparim radio televizion			1
Sherbime hotelerie		1	1
Rrobaqepsi	75	30	22
Saldator	1		1
Sekretari	19	2	3
Shtues Pllakash	1		0
modelim stilim			1
Gjuhe e huaj	1		

Perdorim kompjuteri	1		
Gjithsej	250	134	84

Punëkërkuessit e papunë me AK, pjesëmarrës në këtë program, të cilët kanë arritur të punësohen në përfundim të formimit profesional janë 23. Nëse pjesëmarrja në kurse për formim profesional është e kënaqshme, punësimi pas formimit profesional vazhdon të mbetet një problem serioz, pasi vetëm 5% e punëkërkuessve të papunë PAK të trajnuar gjatë këtyre viteve kanë arritur të punësohen.

SHKP nuk i ka mekanizmat për matjen e punësimit post-formim, por theksojme që punësimi post formim është vetem ai i matur menjëherë pas mbarimit të kursit. Në zbatim të urdhërit, Ministri i Mireqenies Sociale dhe Rinise Z. Blendi Klosi datë 08.09.2016, për ngritjen e sistemit të gjurmimit për nxënësit e diplomuar si dhe kursantët e ofruesve publik të AFP, Shërbimi Kombëtar i Punësimit si institucioni përgjegjës i caktuar për ngritjen dhe administrimin e sistemit të gjurmimit krijoi një protokoll procedurash në formë manuali si dhe një rregullore për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave gjurmuese fillestare dhe vijuese. Pas zbatimit të këtij procesi kjo e dhënë do të matet metodologjikisht dhe do të jetë më e saktë.

Përsa i perket mundësive për përfshirje në formim profesional të pu.pa PAK vëmë re:

- *Mbulimi gjeografik i ofruesve publik të formimit profesional* nuk është i plotë pavarësisht se nevojat për formim profesional janë në rritje. Kemi rajonet Berat, Diber, Kukës, Lezhë që nuk kanë një qendër formimi, por nevojat e tyre përpriqen të mbuloohen nga qendra e levizshme për zonën verilindore si dhe qendrat më të afërta. Qendrat ekzistuese janë në bashkinë kryesore të rajonit dhe nuk arrijne të mbulojnë nevojat e të gjitha bashkive të tjera që perfishin rajoni.

- *Hartimi i kurrikulave të përshtatshme*: Në këto qendra nuk organizohen kurse speciale për këto kategori. Mesimdhënia është e njëjtë si për të gjithë pjesëmarrësit edhe për pjesëmarrësit PAK. Për këtë arsye lind e nevojshme hartimi dhe miratimi i kurrikulave në përputhje me nevojat specifike të kësaj kategorie.

- *Infrastrukturë e përshtatshme*: Qendrat e formimit kanë rampe për PAK, por nuk kanë ashensorë, duke limituar kurset që mund të ndiqen nga kjo kategori. Ndjekja e kursit është falas por nuk ka lehtësira të tjera përsa i perket transportit të tyre për në qendër.

Bashkëpunimi institucional: Mungon një bashkëpunim ndërinstytucional në nivel lokal për evidentimin e nevojave për punësim dhe aftësim të kësaj kategorie, si dhe hartimi i një plani të përbashkët për punësimin e tyre.

III. TË DHËNA STATISTIKORE MBI ZBATIMIN E PROGRAMIT TË NXITJES SË PUNËSIMIT TË PAK (PNP 248)

Programi i nxitjes së punësimit “Për personat me aftësi të kufizuara” (PNP 248) filloi zbatimin e tij në vitin 2014 dhe u pilotua fillimisht në tre qytete: Tiranë, Elbasan dhe Fier, ndërsa në dy vitet e tjera (2015 dhe 2016) u shtri në të gjithë vendin.

Në PNP 248 për 3 vitet e zbatimit të tij 2014, 2015 dhe 2016, kanë marrë pjesë 67 punëkërkuess të papunë me aftësi të kufizuara dhe 38 subjekte (punëdhënës përfitues).

Përfitues nga PNP 248 sipas viteve

Vitet	Subjekte pjesëmarrëse (punëdhënës)	Pu.pa PAK pjesëmarrës
2014	8	15

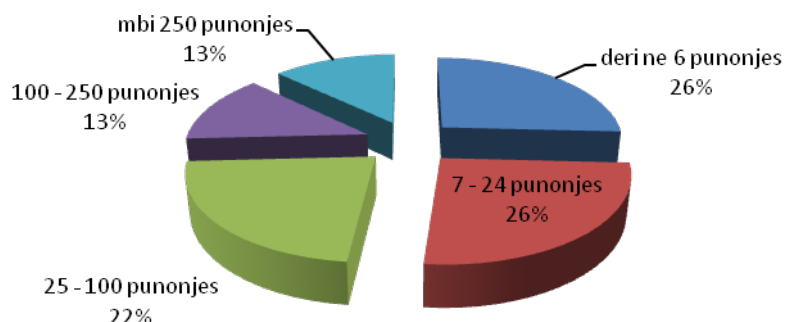
2015	10	16
2016	20	36
Total	38	67

Përfitues nga PNP 248 sipas rajoneve

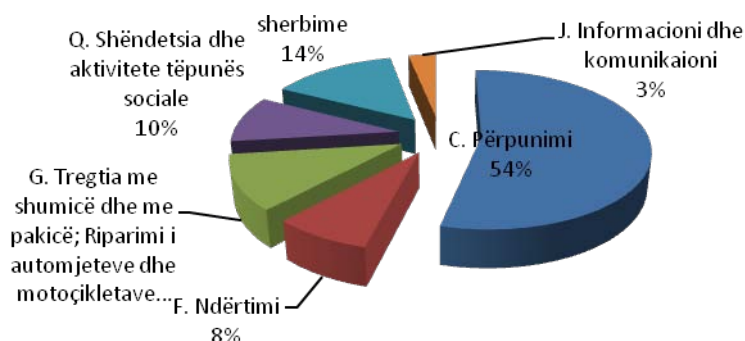
Rajonet	Subjekte përfituese (punëdhënës)	Pu.pa PAK përfitues
Berat	-	-
Diber	1	1
Durrës	2	4
Elbasan	7	13
Fier	3	7
Gjirokastrë	6	6
Korçë	-	-
Kukës	-	-
Lezhe	2	2
Shkodër	5	10
Tiranë	10	21
Vlorë	2	3
Totali	38	67

Subjektet përfituese (punëdhënësit): Në total kemi 38 subjekte përfituese nga zbatimi i programit të nxitjes së punësimit- PNP 248. Në vitin 2016, duke marrë shkas nga eksperiencia e viteve të kaluar (2014-2015) për arsye të numrit të vogël të përfituesve dhe për shkak se subjektet (punëdhënësit) nuk shfaqnin shumë interes për të aplikuar në programe specifike të nxitjes së punësimit, *u mundësua zbatimi i programeve të kombinuara ose mikse*. Subjekti aplikant në të njëjtin aplikim kërkonte edhe formim nëpërmjet punës por edhe punësimin e PAK. Si rrjedhim, në sistemin e pikëzimit subjektet që aplikonin për më shumë se një program vlerësoheshin me më shumë pikë.

Subjektet përfituese sipas madhësisë



Subjektet perfituese sipas aktivitetit ekonomik



Në lidhje me subjektet që kanë aplikuar për konceptin e “përshtatjes së arsyeshme” në vendin e punës, të dhënat paraqiten si vijon: Per vitin 2014 vetëm 1 subjekt ka marrë fond për përshtatjen e arsyeshme në bazë të situacionit dhe të kërkesës për çelje fondi nga Zyra e Punësimit.

Për vitin 2015 nga të gjitha subjektet aplikuese për PNP 248 dhe të miratuara, asnjë nuk kërkoi financim për “përshtatje të arsyeshme”.

Për vitin 2016 nga subjektet aplikuese për PNP 248 dhe të miratuara, vetëm 3 subjekte janë shprehur se kanë nevojë për përshtatje të arsyeshme, por kërkesat e tyre nuk janë marrë parasysh, konkretisht: 1 subjekt ka paraqitur kërkesën e tij dhe projektin për këtë qëllim, por ka rezultuar jo në përputhje me kërkesat që parashikon VKM 248. Dy subjektet e tjera kërkesën nuk e kanë shoqëruar me planin për përshtatjen e arsyeshme sipas kërkesave të VKM 248, si rrjedhim nuk iu është akorduar fondi.

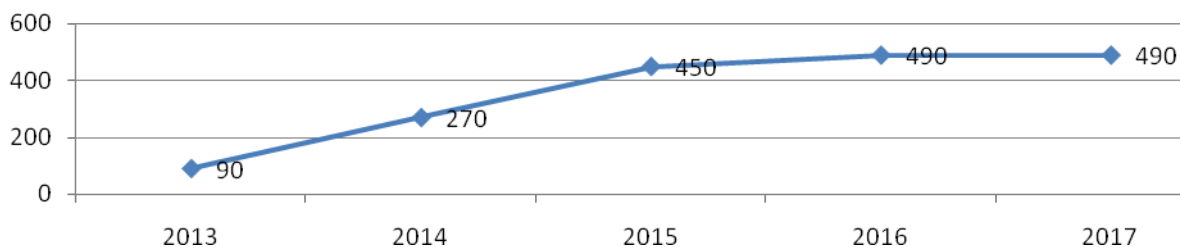
Subjektet aplikuese dhe perfituese për “përshtatjen e arsyeshme”

Vitet	Nr. kërkesave	Nr. kërkesave të miratuara
2014	1	1
2015	--	-
2016	3	-
Total	4	1

- *Fondi për programin e nxitjes së punësimit:* Në terma financiarë fondi për programin e nxitjes së punësimit ka pësuar rritje nga viti në vit, pasi në kuadër politikash të programeve të nxitjes së punësimit është detyrim tashmë që 10% e totalit të fondit të shpërndahet për grupet e veçanta, përfshirë personat me aftësi të kufizuara. Prej vitit 2013 ky fond është 5 fishuar, duke shënuar në 3 vitet e fundit një rritje të konsiderueshme. Në vitin 2014 janë 270 milion lek të dedikuara për programet e nxitjes së punësimit por vetëm 0.5 përqind u dedikuan për personat me aftësi të kufizuara. Në vitin 2015 e 2016, sërish mbetet mjaft e ulët pjesa e fondit për personat me aftësi të kufizuara, në vetëm 1 % (përqind).

Tabela e mëposhtme jep të dhënat e buxhetit të akorduar për periudhën 2013- Prill 2017.

Fondi i akorduar në mil nga buxheti i shtetit për PNP në vite¹³.



- *Fushat prioritare të programeve të nxitjes së punësimit 2017*: Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë në bashkëpunim me Shërbimin Kombëtar të Punësimit në kuadër të rritjes së numrit të përfituesve nga programet e nxitjes së punësimit, si dhe në përputhje me zhvillimet e tregut të punës në Shqipëri, ka përcaktuar si fushat prioritare të zbatimit të programeve të nxitjes së punësimit për vitin 2017, ndër të tjera:

- industrinë prodhuese,
- aktivitete të lidhura me bujqësinë dhe blegtorinë,
- industrinë dhe turizmin,
- teknologjinë e informacionit dhe Industrinë e lidhura me detin¹⁴.

IV. TË DHËNA STATISTIKORE TË PUNËKËRKUESVE TË PAPUNË ME AK 2014-2016

Sa i përket të dhënave të personave me aftësi të kufizuara punëkërkues të papunë për vitet 2014-2016 rezulton se: në fund të vitit 2016 janë të regjistruar si kërkues të papunë pranë zyrave të punësimit nga kjo kategori 552 persona nga 1253 që kanë qenë në fundin e vitit 2015, apo 1732 që kanë qenë në fund të 2014.

Tabela e mëposhtme pasqyron nivelin e përfshirjes në programe të punëkërkuesve me aftësi të kufizuara sipas rajoneve dhe të shtrirë në vite 2014-2016.

RAJONET	2014		2015		2016	
	të regjistruar	pjesëmarrës në programe	të regjistruar	pjesëmarrës në programe	të regjistruar	pjesëmarrës në programe
BERAT	93	0%	93	0%	54	0%
DIBER	0	0%	12	0%	0	0%
DURRES	54	20%	36	28%	33	15%
ELBASAN	249	82%	263	37%	46	50%
FIER	69	9%	69	14%	53	34%
GJIROKASTER	134	0%	143	3%	45	4%
KORCE	269	9%	113	7%	34	29%
KUKES	103	5%	103	5%	103	2%

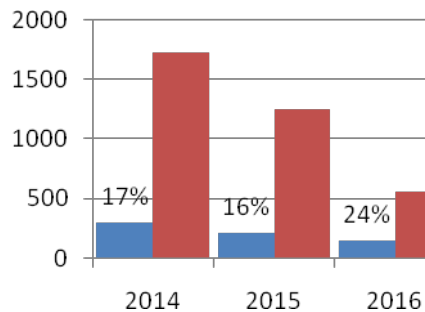
¹³ Të dhënat janë marrë nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit

¹⁴ Të dhënat janë marrë nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit

LEZHE	115	5%	83	8%	40	23%
SHKODER	451	2%	139	22%	65	28%
TIRANE	28	89%	32	81%	56	84%
VLORE	167	0%	167	0%	23	0%
Total	1732	17%	1253	16%	552	24%

Grafiku i mëposhtëm paraqet nivelin e përfshirjes në programet aktive të punësimit të të papunëve PAK të regjistruar si kërkues pune pranë Zyrrave të Punësimit në vite.

Pu.pa Pak të përfshirë në programe . Pu.Pa Pak të regjistruar në vitet 2014-2016



Në fund të vitit 2016 figurojnë të regjistruar 552 persona nga grupi PAK, nga 1253 në vitin 2015. Vihet re ulje e numrit të punëkërkuesve të papunë me aftësi të kufizuara për vitin 2016 dhe rritja e numrit të të punësuarve në krahasim me vitin 2014 dhe 2015. Pikërisht, ky ndryshim u ndikua më së shumti nga hapja e zyrrave të reja të punësimit mbështetur në modelin e ri të shërbimeve të punësimit, zbatimi i ligjit të ri për punëkërkuesin dhe udhëzimet në zbatim të tij, përmirësimet në regjistrat e sistemit informatik dhe realizimi i ndërveprimit të tij me sistemet e tjera të platformës qeveritare si dhe zbatimi me efikasitet të PATP. Ulja e numrit është ndikuar dhe nga zbatimi i Ligjit nr.146/2015 “Për punëkërkuesin”, me objekt rregullimin e procesit të regjistrimit dhe çregjistrimit të punëkërkuesve të papunë pranë Zyrrave të Punësimit. Nga zbatimi i një vjeçar të këtij ligji, Zyrrat e Punësimit arritën të evidentojnë personat që kërkojnë realisht punë dhe janë të interesuar të kontaktojnë Zyrrën e Punësimit, të largojnë ata që punojnë në të zezë dhe që vijnë vetëm për efekt të përfitimeve nga skema e kujdesit shëndetësor falas. Nga 145 mijë të papunë që rezultojnë të regjistruar në Zyrrat e Punësimit në janar të 2016, në fund të vitit ishin 94 mijë punëkërkues të regjistruar.

Nëse analizojmë profilin e punëkërkuesve të papunë të regjistruar me aftësi të kufizuara për vitin 2016, vëmë re panoramën e mëposhtme:

Të dhënat për punëkërkues të papunë me aftësi të kufizuara për vitin 2016

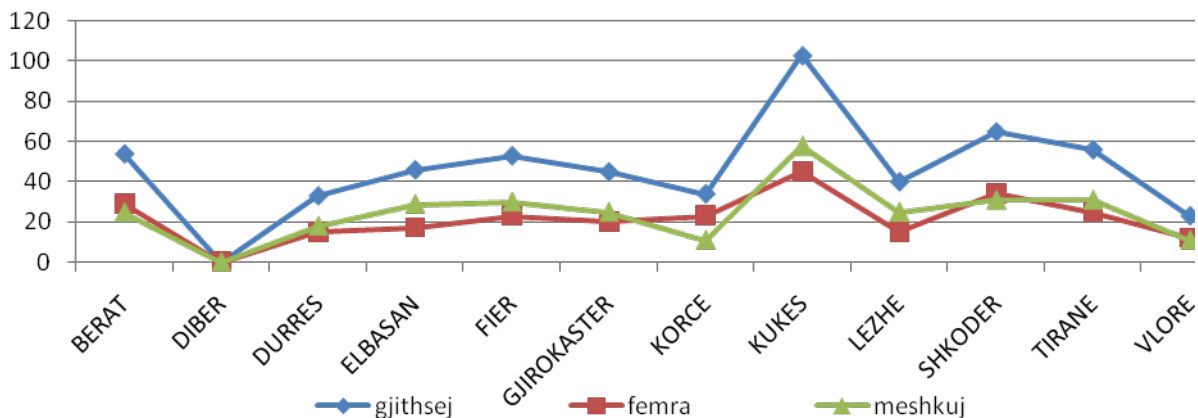
NR	RRETHET	GJITHSEJ	FEM.	KRYE-FAMILJARE	SIPAS GRUPMOSHAVE			SIPAS NIVELIT ARSIMOR		
					deri në 29 vjeç	30-44 vjeç	mbi 45 vjeç	deri në 9 vjeçar	mesëm	universitar
1	BERAT	54	29	19	5	21	28	21	33	0
2	DIBER	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	DURRES	33	15	14	7	11	15	22	8	3
4	ELBASAN	46	17	11	14	13	19	32	12	2

5	FIER	53	23	15	11	20	22	42	9	2
6	GJIROKASTER	45	20	1	1	15	29	26	17	2
7	KORCE	34	23	15	5	6	23	22	11	1
8	KUKES	103	45	47	16	67	20	62	41	0
9	LEZHE	40	15	25	0	10	30	26	13	1
10	SHKODER	65	34	17	13	34	18	45	17	3
11	TIRANE	56	25	20	14	20	22	35	17	4
12	VLORE	23	12	11	2	10	11	15	7	1
GJITHSEJ		552	258	195	88	227	237	348	185	19

Punëkërkuese të papunë me aftësi të kufizuara femra

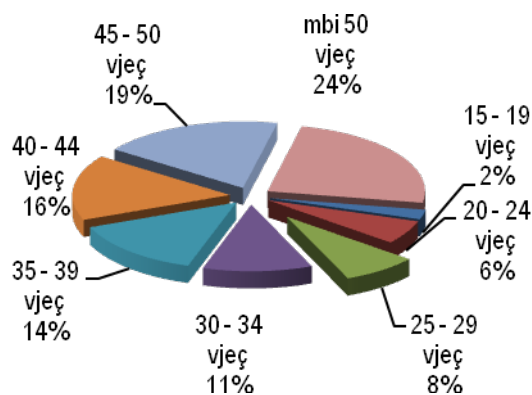
Përbëjnë 48.8% të totalit të punëkërkuësve të papunë me aftësi të kufizuara të regjistruar në Zyrat e Punës. Shpërndarja e punëkërkuësve të papunë me aftësi të kufizuara sipas qarqeve në total dhe sipas gjinisë jepet në grafikun e mëposhtëm.

Punëkërkuës të papunë me aftësi të kufizuara sipas gjinisë dhe sipas qarqeve:

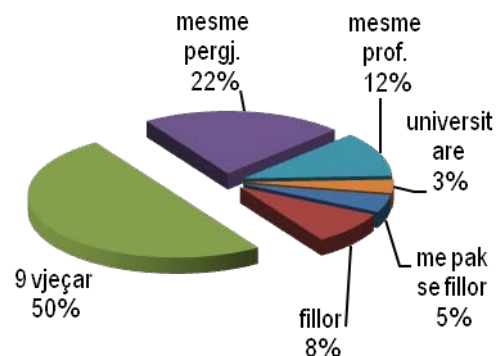


Punëkërkuësve të papunë me aftësi të kufizuara sipas grupmoshës dhe nivelit arsimor të paraqitur në grafikët e mëposhtëm tregojnë se dominant është mosha mbi 40 vjeç me 59% te totalit, ndërsa 63% janë me arsim deri në 9 vjeçar.

Pu.pa PAK sipas grupmoshes

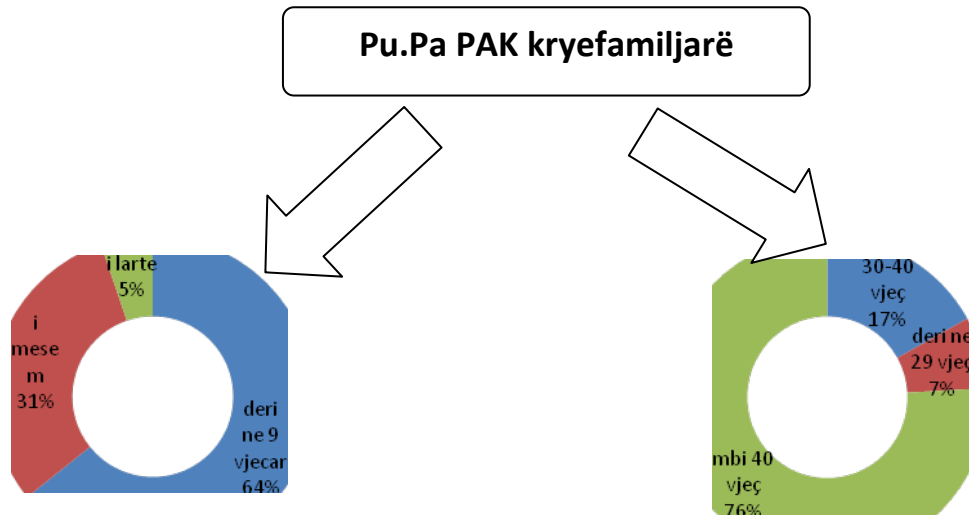


Pu.pa PAK sipas nivelit arsimor



Punëkërkuësve të papunë me aftësi të kufizuara kryefamiljarë

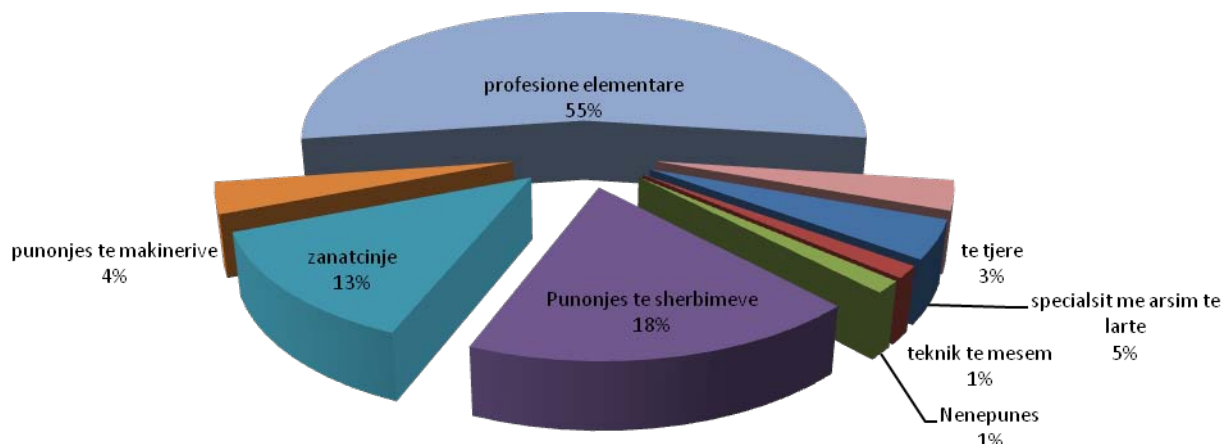
Në fund të vitit 2016 rezultojnë të regjistruar 195 pu.pa PAK kryefamiljarë të cilët përbëjnë 50 % të totalit të pu.pa nga kjo kategori nga të cilët 20% janë femra.



Zyrat e punësimit ende nuk i kanë mekanizmat për të grumbulluar të dhëna për grupin e PAK sipas kategorive, psh: të verbër, paraplegjikë apo me vështirësi në komunikim.

Pu.Pa PAK në skemat e mbështetjes me të ardhura: Nëse i referohemi grupeve të papunësisë 43% janë pjesëtarë të familjeve përfitues të ndihmës ekonomike, të cilët janë kryesisht kryefamiljarë të moshave mbi 40 vjeç dhe afatgjatë në kërkimin e punës. Kjo është dhe kategoria më e vështirë për tu përfshirë në punësim.

Pu.Pa PAK sipas grup profesioneve: Siç e tregon edhe grafiku i mëposhtëm, përsa i përket profesioneve, 55% janë pa profesion ose me profesione elementare.



Nga analiza e mësipërme vërehet se numri i të regjistruarve pranë Zyrave të Punësimit si punëkërkues të papunë PAK ka ardhur në rënie.

Profili i punëkërkuesve pa punë të personave me aftësi të kufizuara është shumë i ulët dhe vështirësitë për punësimin e tyre janë shumë të mëdha. Vështirësive që sjell aftësia e tyre e kufizuar i shtohet dhe

mosha e madhe, niveli i ulët arsimor, si dhe mungesa e një profesioni duke e bërë punësimin e tyre një sfidë shumë të madhe për specialistet e zyrave të punësimit¹⁵.

V. PËRFSHIRJA E PAK NË PROGRAMIN E NXITJES SË PUNËSIMIT (PNP 248) DHE VLERËSIMI I TYRE PËR PROCESIN

Në këtë pjesë të raportit të monitorimit do të pasqyrohen dhe analizohen modalitetet e përfitimit të PAK nëpërmjet përfshirjes në PNP 248. Analiza do të përqëndrohet në dy drejtime kryesore, së pari: në pjesën e kuadrit ligjor dhe procedural dhe së dyti: në analizimin e informacionit të përftuar nga kontakti i drejtëpërdrejtë me PAK nëpërmjet fokus grupeve dhe pyetësorëve.

V.1- Përfshirja e PAK në PNP 248 në përmbushje të akteve nënligjore

Çdo person me aftësi të kufizuara në mënyrë që të përfshihet dhe të përfitojë nga PNP 248 duhet së pari të paraqitet personalisht për t'u regjistruar pranë zyrës më të afërt të punësimit me vendin e tij të banimit, me qëllimin dhe dëshirën që të kërkojë punë.

Zyra e Punësimit (ZP) me paraqitjen e PAK, përpara se të bëjë regjistrimin e tij si punëkërkuar i papunë, kryen një proces të plotë vlerësimi dhe verifikimi. Në bazë të një interviste individuale punonjësi i ZP verifikon¹⁶ *moshën për punë, aftësinë për punë¹⁷, eksperiencën profesionale dhe gadishmërinë për punë¹⁸* të PAK.

Në çdo rast PAK, i regjistruar si punëkërkuar i papunë, njoftohet nga punonjësi i ZP për të marrë pjesë në programin e nxitjes së punësimit (PNP 248), pasi janë miratuar projektet e paraqitura nga punëdhënësit aplikantë në kuadër të këtij programi. Gjithashtu, punonjësi i ZP informon personin me AK për përfitimet që ofron pjesëmarrja në këtë program dhe konkretisht:

- ZP mbulon për 6 (gjashtë) muajt e parë të punësimit të personit me aftësi të kufizuara pagën (rrrogën mujore) deri në 100 % (për qind) të nivelit të pagës minimale¹⁹ në shkallë vendi dhe për 6 (gjashtë) muajt e dytë të punësimit masën deri në 50 % të nivelit të pagës minimale në shkallë vendi²⁰;

-gjithashtu ZP financon për formimin në punë²¹ të kursantit apo punëkërkuarit të papunë me aftësi të kufizuara për një periudhë maksimale 6 mujore shumë mujore prej 50% (për qind) të pagës minimale në shkallë vendi, si dhe derdhjen e kontributit për sigurimin e aksidenteve në punë në masën 0.5% të pagës minimale në shkallë vendi. Në çdo rast personat me aftësi të kufizuara që mund të përfitojnë nga formimi në punë duhet të jenë persona të pakualifikuar profesionalisht²².

Punëkërkuarit me AK që përfshihen në këtë program, nuk e humbasin pagesën që përfitojnë për shkak të aftësisë të kufizuar për një periudhë 4 (katër) vjeçare duke filluar nga momenti i punësimit të tyre²³.

¹⁵ Informacion i siguruar nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit

¹⁶ Në bazë të dokumentacionit që paraqet PAK/ kartë identiteti dhe vertetim të KMCAP.

¹⁷ PAK në mënyrë që të përfitojë nga PNP 248 duhet që KMCAP ta ketë komisionuar të aftë për punë.

¹⁸ Çdo PAK deklaron se nuk është në marrëdhënie pune apo i vetëpunësuar dhe përpara se të bëhet rregjistrimi i PAK si punëkërkuar i papunë ZP kryhen një verifikim të plotë në organet përkatëse tatimore për të vërtetuar mos qënien në kushtet e punësimit apo vetëpunësimit.

¹⁹ Niveli i pagës minimale aktualisht është 22.000 lek.

²⁰ Pika 1- VKM 248 datë 30.04.2014 "Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara" (i ndryshuar).

²¹ Për të gjitha profesionet që ofrohet formim profesional nga Agjensia e punësimit dhe Formimit profesional.

²² Pika 2- VKM 248 datë 30.04.2014 "Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara" (i ndryshuar).

²³ Ligji nr. 9355, datë 10.03.2005 "Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore"

Punëkërkuksi i papunë me aftësi të kufizuara që të jetë pjesë e punësimit nëpërmjet programit specifik të nxitjes së punësimit PNP 248, duhet të nënshkruajë një *“Deklaratë Pjesëmarrje”*²⁴ sipas formatit që vihet në dispozicion nga Zyra përkatëse e Punësimit. Më pas është zyra e punësimit që organizon konkursin e hapur midis punëkërkuksve të papunë me aftësi të kufizuara për vendet e shpallura të punës në kuadër të programit të nxitjes së punësimit PNP 248.

Me përzgjedhjen e kandidatit fitues, midis punëdhënësit dhe punëkërkuksit të papunë me aftësi të kufizuara nënshkruhet *“Kontrata Individuale e punës”* në të cilën përcaktohen të drejtat dhe detyrimet e palëve sipas përcaktimeve të bëra në Kodin e Punës dhe akteve përkatëse ligjore dhe nënligjore. Kontrata hartohet në tri kopje origjinale me vulën e punëdhënësit dhe nënshkrimin (firmën) e të dyja palëve (punëdhënësit dhe punëmarësit me aftësi të kufizuara) në çdo faqe. Një kopje e kontratës depozitohet në zyrën përkatëse të punësimit, një kopje i dorëzohet punëdhënësit dhe një kopje i dorëzohet punëmarrësit me aftësi të kufizuara²⁵.

Në rast se punëkërkuksi i papunë me aftësi të kufizuara do të përfshihej në këtë program nëpërmjet *formimit në punë*, atëherë midis tij dhe punëdhënësit do të nënshkruhet *“Kontrata Individuale për mësimin e profesionit”* në të cilën përcaktohen kushtet e trajnimit sipas përcaktimeve në Kodin e Punës dhe aktet nënligjore përkatëse²⁶.

Nga momenti i punësimit apo formimit në punë të PAK, deri në përfundimin e kontratës, punonjësit e zyrës përkatëse të punësimit ndjekin zbatimin e programit, kushtin e punësimit dhe ecurinë në punë të personit të punësuar.

Në ato raste, kur punëmarrësi me aftësi të kufizuara, largohet para përfundimit të kontratës, nëpërmjet punëdhënësit të tij, duhet të njoftohet zyra përkatëse e punësimit për shkaqet e largimit dhe procedohet me zëvendësimin me një punëkërkuks tjetër të papunë me aftësi të kufizuara.

Me përfundimin e kontratës së punësimit, personi me aftësi të kufizuara mund të përfshihet sërish në të njëjtin program dhe me të njëjtin punëdhënë²⁷ pas riaplikimit të këtij të fundit. Sa i përket punëkërkuksve të papunë me aftësi të kufizuara që janë përfshirë në programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë, në përfundim të kontratës do të pajisen me *“Çertifikatë pjesëmarrje”*, e cila firmoset bashkarisht nga drejtuesi i zyrës përkatëse të punësimit dhe subjekti punëdhënësi ku është kryer praktika e formimit në punë.

V.2- Zbatimi i PNP 248 sipas vlerësimit të përfituesve me aftësi të kufizuara

Punëkërkuksit e papunë me aftësi të kufizuara janë një nga aktorët e rëndësishëm për vlerësimin e zbatimit efektiv të programit të nxitjes së punësimit (VKM 248). Në këtë kontekst, me qëllim realizimin e një raporti monitorimi gjithëpërfshirës, u realizuan tre fokus grupe me pjesëmarrjen e personave me aftësi të kufizuara përfitues të PNP 248. Gjithashtu, një pyetsor me pyetje të mbyllura u realizua me PAK të cilët kanë qenë përfitues të PNP 248, me qëllim mbledhjen e opinioneve të tyre për zbatimin e këtij programi. Më poshtë po paraqesim analizën e të dhënave të mbledhura.

²⁴ Në të cilën pasqyrohen të drejtat dhe detyrimet e PAK për përfshirjen në programin e nxitjes së punësimit.

²⁵ Pika 8.7 – Rregullore *“Për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit”* nr. 30 datë 17.3.2016 (ndryshuar me nr.31 datë 14.02.2017)

²⁶ Pika 8.5 - Rregullore *“Për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit”* nr. 30 datë 17.3.2016 (ndryshuar me nr.31 datë 14.02.2017)

²⁷ PAK mund të punësohet në kuadër të programit të nxitjes së punësimit (PNP 248) me të njëjtin punëdhënësi vetëm nëse ai është kualifikuar fitues i projektit që ka paraqitur në SHKP.

V.2.a Të dhënat të mbledhura nga "fokus grupi" organizuar me punëmarrës me aftësi të kufizuara

Në kuadër të raportit të monitorimit u realizuan tre fokus grupe me pjesëmarrjen e PAK në tre qytete të Shqipërisë (pjesë e zonave që mbulon raporti i monitorimit): në Tiranë, Shkodër dhe Elbasan. Në çdo qytet morën pjesë 5-6 pjesëmarrës me aftësi të kufizuara, të cilët në momentin e intervistimit ishin të punësuar në bazë të PNP 248.

Në saj të intervistave të realizuara, të gjithë pjesëmarrësit në fokus grup theksuan se kontakti i tyre me zyrat e punësimit ka ardhur në saj të informimit dhe bashkëpunimit që kanë me shoqatat që veprojnë për mbrojtjen e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara.

Punësimi i tyre rezulton të ketë sjellë efekte pozitive. Të gjithë u shprehën se ndihen shumë mirë që prej momentit të punësimit, pasi kjo ka ndikuar më së shumti në gjendjen e tyre shpirtërore. Ndihen më aktivë në jetën sociale, pasi janë në kontakt me njerëz të ndryshëm, përfshirë edhe kolegët e tyre të punës, të cilët janë treguar shumë dashamirës dhe ndihmues gjatë procesit të punës.

Në lidhje me komunikim dhe ndihmën e përfituar nga zyrat e punësimit pjesa më e madhe prej tyre shprehen shumë të kënaqur dhe kanë gjetur bashkëpunimin e duhur²⁸. Ndërkohë, një kategori tjetër shprehet se ka pasur eksperiencë jo të mirë. Do të donin më shumë bashkëpunim nga punonjësit e zyrave të punësimit. Konkretisht do të donin të kishin më shumë informacion për mundësitë që ekzistojnë për të aplikuar në kuadër të programeve që administrojnë ZP, pasi në disa raste u është komunikuar në mënyrë të prerë, se nuk kanë asnjë mundësi për të përfituar nga ndonjë prej programeve të nxitjes së punësimit. Ndërkohë, me anë të njohjeve të tyre personale janë vënë në dijeni të programeve të nxitjes apo praktikave profesionale të cilat mund të shfrytëzoheshin prej tyre deri në momentin e hapjes së një vendi pune në bazë të PNP 248.

Të intervistuarit theksojnë se ka pasur edhe raste, kur ZP ka bërë referime të gabuara për punësimin e tyre pa marrë parasysh kualifikimin profesional apo dëshirën për t'u punësuar në pozicione të caktuara pune. Konkretisht, në një rast zyra e punësimit për pozicionin e punës receptionist ka thirrur për intervistën e punës dy persona me aftësi të kufizuara, të cilët kanë kualifikim universitar dhe pasuniversitar në drejtësi, ndërkohë që ky pozicion jo vetëm nuk ishte dëshira dhe interesi i tyre, por nuk përputhej as me kualifikimet e tyre profesionale.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm i evidentuar nga të intervistuarit lidhet me *mosndërrprerjen e pagesës së aftësisë të kufizuar edhe pas kalimit të afatit ligjor 4 vjeçar nga momenti i punësimit*. Kjo për vetë faktin, se pjesa më e madhe e personave me aftësi të kufizuara nuk janë në gjendje të përballojnë kohën e plotë të punës (8 orë punë në ditë) dhe në çdo rast ata do të ishin të punësuar në kushtet e punësimit me kontratë të pjesshme pune (part time nga 4 deri në 6 orë). Pikërisht mosndërrprerja e pagesës së aftësisë të kufizuar edhe pas këtij afati, do t'i ndihmonte për të kompesuar përfitimin e një page të plotë punësimi dhe plotësimin e nevojave bazë për të jetuar.

Dëshmia e prindrit të një prej të punësuarve me aftësi të kufizuara
A.A u punësua në 2015 nëpërmjet programit të nxitjes së punësimit- VKM 248 në një ndërrmarje në ngjijtjen e dosjeve të punës. Është një punë që bën me dëshirë dhe kemi parë shumë përmirësim nga momenti i punësimit të saj dhe në vijim. Do të donim shumë të vazhdonte punësim, pasi në këtë mënyrë ajo ka mundësi edhe të përfshihet më shumë në jetën sociale.
Për shkak të gjendjes shëndetësore (epilepsi) ka raste kur ajo përkeqësohet në punë dhe vetëm falë

²⁸ *Dëshmi punëmarrësi me AK*: "Nuk kemi asnjë vretje për zyrën e punësimit dhe shoqatat, veçse i falënderojmë për bashkëpunimin dhe ndihmën e tyre. Pa ndihmën e tyre ne nuk do kishim mundësi të punësoheshim dhe të çonim një të ardhur më shumë në shtëpi. Në këtë mënyrë ndihemi më të aftë dhe të dobishëm."

humanizmit të kolegëve të punës, të cilat i gjenden pranë në ato momente, arrin ta kalojë. Jam në kontakt të vazhdueshëm me ta, më lajmërojnë në telefon, kur fillon përkeqësimi i gjendjes së saj dhe ditët që ajo është në punë qëndrojnë afër ambientit të punës për t'i ardhur në ndihmë.

Dua të falënderoj shumë stafin për ndihmën që i kanë ofruar vajzës dhe mua familjarisht por në fakt duhet të gjenden mënyra nga shteti për këtë kategori në mënyrë që të jenë të njohur me gjendjen shëndetësore të saj, me problemet që i ndodhin, në mënyrë që të mos përfshihen punonjësit, të cilët e bëjnë këtë falë humanizmit të tyre, por nga ana tjetër shqetësohen dhe ndërpresin punën, gjë që ndikon edhe në procesin e punës dhe në kosto financiare për vetë punëdhënësit.

Punësimi i vajzës është bërë konform rregullave ligjorë, me kontratë pune ku përcaktohet kryerja e punës deri në 6 orë. Por ajo nuk mund të përballojë më shumë se 4 orë punë dhe për këtë kemi rënë dakort me punëdhënësit, gojarisht, falë mirëkuptimit të tyre, për ta reduktuar orarin e punës.

Aktualisht nuk ndiejmë vështirësi financiare pasi përfitojmë edhe pagesën e aftësisë të kufizuar edhe pagën mujore sipas programit. Në rast se do të ndërpritej pagesa e aftësisë të kufizuar me pagën mujore part time ajo nuk do mund të arrijte as pagën minimale dhe të ardhurat e saj do ishin shumë të pakta dhe në pamundësi për të përballuar jetesën.

Do të kërkoja që kjo situatë të kihet në vëmendjen e hartuesve të legjislacionit në mënyrë që edhe kjo kategori të ndihet dinjitoze me të ardhurat që do të përfitojë falë punës së tyre.

Të intervistuarit theksojnë se hartimi i kontratave të punës nuk duhet të jetë i njëjtë për çdo kategori të punëmarrësve me aftësi të kufizuara, pasi nevojat e tyre në punë janë shumë të ndryshme nga njëra kategori në tjetrën. Dikush mund të kërkojë më shumë kohë për të ardhur në ambientin e punës²⁹, dikujt mund t'i nevojitet një ndihmë e posaçme në punë me anë të një "mbikqyrësi" apo dikujt tjetri mund t'i nevojiten pushime më të shpeshta gjatë procesit të punës.

Dëshmi prindi punëmarrës me aftësi të kufizuara mendore: Jam shumë e kënaqur që më është dhënë mundësia për të përfutur nga ky program falë FSHDPAK dhe zyrës së punësimit. Vajza është e punësuar në një linjë konfeksioni dhe ky program ka ndikuar shumë mirë në gjendjen e saj shpirtërore.

Vajza e ka të pamundur përqëndrimin më shumë se 2 orë, ajo nuk mund të punojë gjatë dhe shpesh herë e mbuloj vetë normën që i caktohet. Ndihej shumë në siklet që vajza mund të bllokojë procesin e prodhimit, pavarësisht se punëdhënësi është shumë i mirëkuptueshëm.

Mendoj që një drejtuese apo mbykqyrëse në punë mund të shërbente për ta ndihmuar akoma më shumë vajzën për të qënë më e shkathët në procesin e punës.

Pyetjet u fokusuan edhe në lidhje me nivelin e infomacionit mbi "konceptin e përshtatjes së arsyeshme", si dhe marrjen e opinionit të tyre, nëse kanë pasur nevojë për përmbushjen e elementeve të përshtatshëmrisë në punë.

Pjesa më e madhe e tyre shpjegojnë se kanë informacion mbi mundësitë financiare që kuadri ligjor garanton për punëdhënësit në përmbushje të konceptit të përshtatjes së arsyeshme. Në opinionin e tyre koncepti i "përshtatjes së arsyeshme" nënkupton përshtatjen ndërtimore të ambientit të punës me ramp, ashensor, tualete të përshtatura.

Pothuajse të gjithë të intervistuarit theksuan se të gjithë punëdhënësit ku ata punojnë u kanë garantuar kushtet e përshtatshëmrisë ndërtimore, por ndërkohë edhe vetë zyrat e punësimit bëjnë një vlerësim paraprak në lidhje me këtë detyrim. Nga ana tjetër, pjesa më e madhe e tyre theksojnë se edhe nëse do t'u nevojitej ndonjë element që do t'ia bënte më të lehtë punën, nuk do e kërkonin, pasi mendojnë se ky

²⁹ *Dëshmi punëmarrësi me aftësi të kufizuara (aftësi e lehtë mendore): ndihem shumë i kënaqur që punoj, është puna ime e parë. Kam kryer një kurs për mekanik, por këtu merrem me procesin e palosjes të çantave. Dëshmia e prindit: Shpesh herë djali, sidomos gjatë kohës që është nën efektin e ilaçeve, e ka të vështirë të ngrihet në mëngjes herët (ora 4:30-5:00), pasi duhet të marrë autobuzin e punës për të shkuar në ndërrmarje që ndodhet ½ orë larg nga qyteti ku banojmë. Nëse nuk është në orarin e caktuar, më duhet ta çoj në punë me shpenzimet e mia. Ai bën sforco dhe ngrihet çdo mëngjes herët vetë, pasi e ka me dëshirë shumë të madhe punën. Jam shumë i kënaqur me shokët e punës, nga të gjithë ata kemi ndier mirëkuptimin dhe dashamirësinë për të ndihmuar.*

fakt mund të konsiderohej si një kërkesë e tepruar dhe për më tepër e paparashikuar në kontratën e punës.

Dëshmi punëmarrësish me aftësi të kufizuara:

- *“Më duket se do të bezdisja punëdhënësin nëse do të kisha ndonjë kërkesë të veçantë, do më dukej sikur po kërkoja më shumë se duhet. Të paktën më kanë dhënë një kompjuter në të cilin kam instaluar programin audio (për personat me aftësi të kufizuara në shikim) dhe që mund të realizoj detyrat e ngarkuara. Gjëra të tjera nuk mund të kërkoj, pasi nuk i kam të shkruara as në kontratën e punës”.*

- *“E konsideroj të tepruar të kërkoj elemente shtesë dhe ndihem si në borxh për të mirën që më është bërë me punësimin tim. Kështu që edhe të kem ndonjë nevojë mundohem ta rregulloj vetë, pasi dua të jem korrekt me punën që më është ngarkuar dhe nuk dua të shtoj shpenzimet për punëdhënësin”.*

- *“Jam tetraplegjik, kam fatin të jem i punësuar në një institucion shtetëror. Fatmirësisht ndërrtesa ku punoj ka ashensor dhe kam mundësi të ngjitem në katin e 5-të pa asnjë problem. Sa herë prishet ashensori marr falënderimet e stafit që jam pjesë e këtij institucioni. Ata më thonë: Nëse nuk do të ishe ti i punësuar këtu, ne do të mbeteshim pa ashensor për ditë të tëra, kur ai prishet. Prej teje përfitojmë edhe ne të tjerët. Ky është realiteti!”.*

- *“Kur u punësova, fillimisht vura re që tryeza e punës ishte e papërshtatshme në gjatësi dhe më krijonte vështirësi në përdorim. Personalisht mora një marangoz që njoh dhe e rregullova vetë, pasi po të prisja të rregullohej nga institucioni, të kryheshin procedurat e tenderimit dhe marrjes së ofertave, mund të zgjaste në kohë. Unë doja të filloja menjëherë punë, kështu që e zgjidha me të ardhurat e mia personale”.*³⁰

Një nga shqetësimet kryesore të PAK është vazhdimësia e këtij programi, që mundëson punësimin e tyre, pasi kontratat lidhen kryesisht për një periudhë 1 vjeçare, kur ata kanë kaluar vështirësitë e fillimit, të përshtatjes me detyrat në punë, me ambientin e punës, me oraret për t’u respektuar, gjenden para faktit të përfundimit të afatit të kontratës. Në pjesën më të madhe të rasteve punëdhënësit kanë riaplikuar për të përfituar në kuadër të këtij programi, por nga koha e përfundimit të kontratës, deri në rilidhjen e kontratës, koha e pritjes mund të variojë nga 4 muaj deri në 1 vit.

Pikërisht, kjo situatë krijohet për një sërë arsyesh: fondi për PNP 248 mund të çelet në një kohë kur punëdhënësi është aktualisht përfitues i programit, si rrjedhim e ka të pamundur të riaplikojë, pasi kërkesa e tij do të refuzohet. Në raste të tjera, punëdhënësi mund të mos marrë informacion në kohë për çeljen e fondit ose mund të ndodhë që për një sërë arsyesh ta ketë të pamundur plotësimin e dosjes, dhe si rrjedhim kërkesa të refuzohet.

Në përfundim të intervistuarit ngrejnë edhe një shqetësim real, jo të gjitha prej godinave të zyrave të punësimit kanë përshtatshmërinë infrastrukturore të duhur për të qënë të arritshme nga të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara, gjë që kufizon të drejtën e tyre për të pasur kontakt të drejtëpërdrejtë dhe të vazhdueshëm me punonjësit e këtyre zyrave.

V.2.b Të dhënat e pyetsorit me punëkërkues të papunë me aftësi të kufizuara përfitues të PNP 248

Pjesë e metodologjisë të këtij raporti monitorimi ishte edhe realizimi i një “pyetësi gjurmimi” për personat me aftësi të kufizuara, përfitues nga PNP 248 për vitet 2014 dhe 2015³¹. Qëllimi i këtij pyetësi ishte matja e nivelit të punësueshmërisë së përfituesve me aftësi të kufizuara nga ky program pas përfundimit të tij.

³⁰ Personi i intervistuar është i punësuar në një institucion shtetëror jo në kuadër të VKM 248, por ka hyrë në institucion fillimisht si pjesë e programit të nxitjes së punësimit VKM -873

³¹ Duke qënë se kontratat e të punësuarve me aftësi të kufizuara nga PNP 248 për vitin 2016 janë në vazhdim, pyetësi i gjurmimit u realizua vetëm me pjesëmarrësit e përfshirë në programin e zbatuar për vitin 2014 dhe 2015.

Në total u intervistuan me anë të telefonatave 32 pjesëmarrës të cilëve iu drejtuan 10 pyetje të mbyllura.

Në lidhje me pyetjen se sa i vlefshëm ka qenë përfshirja në programin PNP 248? 22 prej pjesëmarrësve i janë pergjigjur disi i vlefshëm dhe 10 prej tyre shumë i vlefshëm.

Sa i përket statusit aktual të punësimit të pjesëmarrësve, rezultuan të dhënat e mëposhtme:

Të Punësuar: Vetëm 7 prej tyre ose 22% e totalit identifikohen të punësuar në momentin e intervistimit, por asnjëri prej tyre nuk rezulton të jetë i punësuar në ndërmarrjen ku ka kryer programin PNP 248. Të gjithë të punësuarit kanë një kontratë punësimi, 5 prej të cilëve pa afat dhe vetëm 2 prej tyre me afat të përcaktuar. Ndërkohë të gjithë janë të mbuluar rregullisht sipas skemës të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore.

Përsa i përket pagës, 4 prej tyre qe jane dhe me profesione elementare kane pagën minimale, ndërsa 3 të tjerë, dy me arsim të lartë (njeri jurist dhe njeri ekonomist) dhe një zanatçi, kanë pagën në intervalin 30.001-40.000 leke.

Fushat ku janë punësuar: 3 në industri përpunuese, 2 në tregëti dhe 2 në shërbime.

Të papunë: Nga totali i të intervistuarve 15 figurojnë të papunë, nga te cilët 7 nuk po kërkojnë punë për arsyet e mëposhtme:

- 2 prej tyre nuk mendojnë se ka një punë të përshtatshme për ta;
- 3 janë moshë mbi 50 vjeç dhe ndihen të pamundur për të punuar;
- 2 janë në shtëpi dhe kujdesen për fëmijët.

Pjesa tjetër, 10 të tjerë po kërkojnë punë, ku 8 prej tyre nëpërmjet zyrës së punësimit, ndërsa dy të tjerë nëpërmjet të afërmeve dhe të njohurve të tyre.

Pjesa më e madhe e të intervistuarve theksojnë se në momentin që mbyllet programi nuk kanë asnjë kontakt të mëtejshëm me zyrën e punësimit, në mënyrë që të jenë në kontakt për programe të tjera apo për të nisur një punë të re.

V.3.c- Përmbledhje e të dhënave të analizuar

Në bazë të analizimit të të dhënave të mbledhura nga tre "fokus grupet" e realizuara me PAK, të cilët janë në marrëdhënie pune, si dhe nga të dhënat e pyetsorit të gjurmimit të realizuar me PAK, të cilët kanë qenë përfitues të PNP 248, konkludojmë në këto rezultate:

- Punësimi i PAK nëpërmjet PNP 248 ka sjellë efekte pozitive tek të gjithë individët, të cilët janë përfshirë në këtë raport monitorimi. Kjo ka ndikuar jo vetëm në gjendjen e tyre psikologjike, por nga ana tjetër edhe në fuqizimin e tyre ekonomik.
- Të gjithë PAK të intervistuar sugjerojnë gjetjen e mundësive ligjore për mosndërrprerjen e pagesës së aftësisë të kufizuar edhe pas afatit 4 vjeçar të punësimit të tyre, pasi kjo pagesë i ndihmon për të kompesuar një pjesë të të ardhurave mujore që nuk arrijnë t'i mbulojnë plotësisht nga punësimi i tyre.
- Kontratat e punës duhet të hartohen aty ku është rasti, në mënyrë të personalizuar për punëmarrësin me aftësi të kufizuara, me qëllim përshtatjen e vendit të punës, mjeteve apo kohën e punës, si dhe çdo elementi tjetër të nevojshëm, në përputhje me nevojat e punëmarrësit me aftësi të kufizuara.

- Nevojitet që zyrat e punësimit të mbajnë kontakte të vazhdueshme me PAK me synim informimin në lidhje me mundësitë për punësim në kuadër të programeve të nxitjes së punësimit dhe veçanërisht PNP 248.
- Zyrat e punësimit duhet të vazhdojnë të mbajnë kontakt me PAK edhe pas mbylljes së kontratës të lidhur në bazë të programit të nxitjes së punësimit. Kjo do të ndikonte në vazhdimësinë dhe qëndrueshmërinë e punësimit të personave me aftësi të kufizuara nëpërmjet gjetjes së rrugëve të reja për punësim apo formim profesional.
- Duhet të realizohen trajnime të herëpashershme për punëkërkuarët e papunë me aftësi të kufizuara si dhe me atë kategori që është tashmë e punësuar për t'i ndërgjegjësuar dhe informuar ata më gjerësisht në lidhje me "konceptin e përshtatjes së arsyeshme" në funksion të marrëdhënieve të punës.
- Vazhdueshmëria e punësimit është një nga shqetësimet themelore të personave me aftësi të kufizuara, pasi pothuajse në të gjitha rastet (me përjashtime shumë të vogla) nuk mund të finalizojnë një kontratë të mirëfilltë pune pas mbarimit të kontratës së punës sipas PNP 248. Në këtë kuadër duhet ti kushtohet një kujdes i veçantë formimit profesional të personave me aftësi të kufizuara.
- Të gjitha godinat e zyrave të punësimit duhet të përmbajnë elementët e përshtatshmërisë për të qënë të arritshme nga të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara, në mënyrë që të përfitojnë në kohë dhe me cilësi shërbimet publike.

VI. ROLI I ZYRAVE TË PUNËSIMIT NË ZBATIMIN E PROGRAMIT TË NXITJES SË PUNËSIMIT (PNP 248) DHE VLERËSIMI I TYRE PËR PROCESIN

Në këtë pjesë të raportit të monitorimit do të analizohet roli i zyrave të punësimit në zbatimin e PNP 248 duke u përqëndruar si në aspektin ligjor edhe në atë praktik. Në pjesën e parë do të shpjegohen procedurat ligjore sesi zyrat e punësimit bashkëpunojnë me punëkërkuarët e papunë me aftësi të kufizuara dhe me subjektet punëdhënëse, me qëllim plotësimin e vendeve të lira të punës. Në pjesën e dytë do të analizohen të dhënat e mbledhura nga katër intervista të drejtëpërdrejta të realizuara me punonjës të zyrave të punësimit në qytetet Tiranë, Shkodër, Vlorë dhe Elbasan. Në përfundim do të analizohen të dhënat e mbledhura nga pyetësi i shpërndarë në rrugë elektronike për 12 zyrat rajonale të punësimit.

VI. 1- Roli i zyrave të punësimit për zbatimin e PNP 248 në përmbushje të akteve nënligjore

Në zbatim të VKM 248 "Për programin e nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara" zyrat e punësimit kanë për detyrë prezantimin dhe publikimin e programeve të nxitjes së punësimit. Publikimi bëhet në "Buletin e Njoftimeve Publike"³², në të cilin jepet informacion në lidhje me fondin e vënë në dispozicion dhe kriteret e përfitimit nga ky program. Gjithashtu, publikimin e modaliteteve të përfitimit nga PNP 248, zyra e punësimit mund ta realizojë me të gjitha mjetet e mundshme elektronike dhe jo-

³² <https://www.app.gov.al/>

elektronike³³ brenda afatit të përcaktuar nga Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Kombëtar të Punësimit³⁴.

Me anë të punonjësve të saj, çdo zyrë punësimi asiston direkt punëdhënësit e interesuar për të aplikuar në programin e nxitjes së punësimit PNP 248, në plotësimin e dosjes dhe të *“Formularit të aplikimit për punëdhënësit”*³⁵.

Të gjitha dosjet për aplikim duhet të paraqiten brenda afatit të përcaktuar dhe shqyrtohen nga *“Këshilli Vendor Trepalësh”* (Këshilli), i ngritur pranë Zyrës përkatëse të Punimit, brenda 3 ditëve nga mbarimi i afatit të aplikimit. Këshilli vlerëson dobinë social-ekonomike të projekteve të paraqitura dhe që do të zbatohen në shtirjen territoriale ku zyra e punësimit ushtron veprimtarinë e saj.

Pas miratimit në parim nga Këshilli, të projekteve të paraqitura, zyra e punësimit i dërgon ato për shqyrtim dhe miratim në *“Komisionin e miratimit të projekteve”*³⁶ që ngrihet pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit³⁷.

Komisioni bën vlerësimin e projekteve sipas sistemit të pikëzimit, brenda 10 (dhjetë) ditëve pune³⁸ dhe shpall projektet fituese. Këtu ia vlen të theksojmë se projektet të cilat aplikojnë sipas sistemit miks, pra për më shumë se një program të nxitjes së punësimit, vlerësohen me më shumë pikë se aplikantët e tjerë.

Zyra e punësimit dhe punëdhënësi nënshkruajnë një kontratë ku përcaktohen të drejtat dhe detyrimet, e cila lidhet vetëm për vitin buxhetor për të cilin miratohet projekti. Nëse projekti do të vazhdojë në vitin pasardhës, do të lidhet një kontratë shtesë në përputhje me fondet në dispozicion³⁹.

Me shpalljen e projekteve fituese, zyra përkatëse e punësimit në bashkëpunim me punëdhënësin, plotësojnë listën e punëkërkuësve të papunë persona me aftësi të kufizuara që do të përfshihen në program duke organizuar konkurse të hapura apo intervista të drejtëpërdrejta me ta⁴⁰.

Me çeljen e fondit për zbatimin e projektit lidhen kontratat e punës apo formimit në punë midis punëdhënësit dhe punëmarrësit me aftësi të kufizuara. Gjatë zbatimit të projektit zyrat e punësimit janë në kontakt të drejtëpërdrejtë me punëdhënësit për të ndjekur ecurinë e projektit në të gjithë komponentët e tij.

Punonjësit e programit të nxitjes së punësimit në bashkëpunim me punonjësit e shërbimeve ndjekin zbatimin e kushtit të punësimit nëpërmjet listëpagesave të kontributeve të sigurimeve shoqërore, shëndetësore dhe tatimit mbi të ardhurat nga punësimi, si dhe realizojnë një vizitë monitoruese 1 (një) herë në muaj pranë subjektit punëdhënës duke mbajtur procesverbalin përkatës, i cili bëhet pjesë e dosjes.

³³ Përfshirë rrjetet sociale, faqe zyrtare në internet, fletëpalosje, postera, afishim në ambientet e Zyrave të Punësimit, takime direkte me punëdhënësit

³⁴ Neni 1 “Prezantimi dhe publikimi i programeve”/ Rregullore “Për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit” nr. 30 datë 17.3.2016 (ndryshuar me nr.31 datë 14.02.2017)

³⁵ Informacion më të zgjeruar gjeni në “VII.Përfshirja e subjekteve punëdhënëse në programet e nxitjes së punësimit dhe vlerësimi i tyre për procesin”

³⁶ Ky komision ka në përbërjen e tij jo më pak se 5 (pesë) anëtarë.

³⁷ Projektet në aplikim të VKM 248 bëjnë përjashtim nga programet e tjera të nxitjes së punësimit. Këto projekte shqyrtohen dhe miratohen direkt nga “Komisioni i miratimit të projekteve pranë Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit”.

³⁸ Ky afat fillon të llogaritet nga data e hedhjes së të dhënave mbi subjektet aplikuese në data bazë nga specialistët e programeve të nxitjes së punësimit (në vijim të nenit 6 pika 6.3 –Rregullorja “Për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit” nr. 30 datë 17.3.2016 (ndryshuar me nr.31 datë 14.02.2017)

³⁹ Pika 20- VKM 248 “Për punësimin e personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar).

⁴⁰ Mënyra e përfshirjes së PAK në programin e nxitjes së punësimit u përshkrua në “V.Përfshirja e PAK në programin e nxitjes së punësimit (PNP 248) dhe vlerësimi i tyre për procesin”

Në përfundim të projektit, punëdhënësi në bashkëpunim me Zyrën e Punësimit nënshkruajnë “Raportin përfundimtar” për zbatimin e tij. Në krye të 6 muajve pas nënshkrimit të raportit përfundimtar realizohet edhe ndjekja e punësimit të personave me aftësi të kufizuara në projekt.

VI.2- Zbatimi i PNP 248 sipas vlerësimit të punonjësve të Zyrave Rajonale të Punësimit

Raporti i monitorimit në përputhje me metodologjinë e tij, u përqëndrua në mbledhjen dhe analizimin e të dhënave sa i përket procesit të zbatimit të PNP 248 parë në kënvështrimin e punonjësve të Zyrave të Punësimit. Në këtë proces u përfshinë Zyrat Rajonale të Punësimit, në total 12 zyra, nëpërmjet shpërndarjes dhe plotësimit, në rrugë elektronike të një pyetsori. Gjithashtu u realizuan edhe intervista të drejtëpërdrejta në Zyrat Rajonale të Punësimit në Tiranë, Shkodër, Vlorë dhe Elbasan. Më poshtë po pasqyrojmë të dhënat e mbledhura nga këto burime.

VI.2.a Të dhënat të mbledhura nga intervistat e drejtëpërdrejta me Zyrat Rajonale të Punësimit në qytetet Tiranë, Shkodër, Vlorë dhe Elbasan

Në Zyrat Rajonale të Punësimit të qyteteve, Tiranë, Shkodër, Vlorë dhe Elbasan u zhvilluan intervista të drejtëpërdrejta me punonjësit përgjegjës për zbatimin e PNP 248. Të dhënat e mbledhura në të tre qytetet rezultuan shumë të frytshme, pasi dhanë një panoramë shumë të qartë të zbatimit të PNP 248, si dhe evidentimin e problematikave dhe vështirësive që punonjësit hasin gjatë zbatimit të këtij programi.

Të gjitha punonjësit e intervistuar theksuan se personat me aftësi të kufizuara kanë shfaqur interes për t’u regjistruar pranë zyrave të punësimit për të gjetur mundësi alternative punësimi vetëm në sajë të informacionit të përfituar nga organizatat jo fitimprurëse që punojnë për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të tyre. Ka pasur edhe raste shumë të pakta, kryesisht të personave me aftësi të kufizuara të lehta, të cilët janë shtyrë edhe nga familjarët e tyre për të kërkuar punësim pranë zyrave të punësimit. Punonjësit e intervistuar gjithashtu theksojnë se *numri i PAK aplikantë* apo që kanë dëshirë të pranojnë të punojnë, është i ulët. Kjo vjen në mënyrë të veçantë për shkak të “frikës” së tyre apo familjarëve të tyre për ndërprerjen e pagesës së aftësisë të kufizuar. Pavarësisht informacionit që i ofrojnë punonjësit e zyrave të punësimit, sërisht ata mbeten dyshues në këtë drejtim dhe preferojnë të jenë të papunë, se sa të humbasin pagesën e aftësisë së kufizuar.

Sa i përket bashkëpunimit për përfshirjen në PNP 248 të personave me aftësi të kufizuara, të gjithë të intervistuarit u shprehën se jo në pak raste puna me këtë kategori shfaq vështirësi⁴¹. Kështu që në bashkëpunim me SHKP me qëllim zbatimin efektiv të PNP 248, janë profilizuar dhe janë futur në përdorim “*Planet Individuale të veprimit për punësim*” në të gjitha zyrat rajonale të punësimit në kuadrin e shërbimit të keshillimit për punësim⁴². Gjithashtu, një tjetër aktivitet i rëndësishëm për mbështetjen e punësimit të sa më shumë punëkërkesve të papunë janë edhe hartimi i *Planeve të aksionit* për

⁴¹ Një nga të intervistuarat shprehet se: “Ndihet vështirësi shumë e madhe në rradhë të parë për t’u kuptuar nga PAK, sidomos ata me aftësi të kufizuara mendore për llojin e programit dhe procedurat që duhet të plotësohen”.

⁴² Plani individual i punësimit është instrumenti kryesor për çdo pjesëmarrës në ciklin e keshillimit, i cili përfshin metoda si stazhet afatgjata, pjesëmarrjen në kurse profesionale, zhvillimin e planit të biznesit dhe aktivitete të tjera. Si i tillë ai është një instrument shumë i rëndësishëm për mbështetjen e PAK në kërkimin dhe gjetjen e një pune. Tashmë Zyrat e Punësimit punojnë sipas Modelit të ri me 3 nivele shërbimi, ku pikërisht niveli i tretë përmban shërbimet e individualizuara dhe të specializuara për grupet në nevojë, ku përfshihet edhe kategoria e personave me aftësi të kufizuara. Realizojnë seanca këshillimore me kategorinë e PAK për mësimin e njohurive baze të kërkimit të punës si dhe informim për tregun e punës.

punësimin apo formimin e grupeve më të përjashtuara në tregun e punës, përfshirë personat me aftësi të kufizuara⁴³.

Nga ana tjetër, të intervistuarit theksojnë se vështirësi konkrete hasin edhe në përputhjen e vendit të punës me aftësitë dhe kriteret e pu.pa me aftësi të kufizuara. Pjesa më e madhe e tyre kanë nivel arsimor të ulët dhe pa formimin profesional përkatës, si rrjedhim kjo e bën akoma më të vështirë ndërmjetësimin e tyre në punë.

Gjithashtu, haset vështirësi edhe sa i përket propozimit të PAK për të aplikuar në një vend pune, pasi vetë punonjësit e zyrave të punësimin nuk kanë aftësitë specifike profesionale për të përcaktuar se cili nga profesionet është më i përshtatshëm në raport me aftësinë e kufizuar që ata kanë, çfarë elementësh ndihmës do t'i nevojiteshin gjatë procesit të punës dhe të çfarë natyre. Të intervistuarit theksojnë se një ndihmesë të madhe në punën e tyre në këtë kuadër mund të ofronte Komisioni i Vlerësimit të Aftësisë për Punë të PAK (KMCAP) apo një strukturë tjetër, të cilët në bazë të vlerësimit të aftësive për punë të kësaj kategorie të sugjeronin një listë të vendeve të mundshme të punës për t'u mbajtur në konsideratë për punësimin e tyre, si dhe elementeve të tjerë ndihmës për gjatë procesit të punës. Kjo do e bënte jo vetëm më të lehtë punën e zyrave të punësimin, por do të ishte edhe më e lehtë për vetë PAK për t'u orientuar në tregun e hapur të punës.

Sa i përket nivelit të zbatimit të PNP 248, të intervistuarit theksojnë se numri i të punësuarve PAK ka shënuar rritje nga viti në vit. Të intervistuarit sjellin rastet e suksesshme të punësimin duke veçuar punësimin e dy personave me aftësi të kufizuara në dëgjim dhe në të folur. Falë një kursi profesional që zhvilluan dhe drejtimit që morën paraprakisht në procesin e punës në sipërmarrjen që u punësuan (rrobaqepsi), sot ata janë të punësuar me kontratë të rregullt pune si gjithë punonjësit e tjerë.

Nga të intervistuarit referohen edhe raste të tjera ku kanë hasur vështirësi në punësimin e PAK pavarësisht dëshirës së punëdhënësit. Konkretisht, një person me AK në dëgjim dhe në të folur të cilin një subjekt punëdhënës kërkonte ta punësonte si lulishtar, nuk u arrit të finalizojë, pasi punëdhënësi dhe kolegët e tjerë të punës ndeshnin shumë vështirësi në komunikimin me të. Asnjë prej tyre nuk njihje gjuhën e shënjave, dhe kjo sillte për më tepër vështirësi në ecurinë normale të punës. Për këtë rast edhe vetë punonjësit e zyrës së punësimin nuk dinin t'i jepnin një zgjidhje konkrete dhe efektive.

Të intervistuarit shpjeguan se për zbatimin e PNP 248, sipas udhëzimit të dhënë, janë përqëndruar për zbatimin e tij në bashkëpunimin me subjektet punëdhënës privatë (bizneset), por ka pasur edhe raste kur përfitues të këtij programi kanë qenë edhe OJFtë. Për sa i përket institucioneve publike, pavarësisht se ligji e përcakton si kategori, deri tani as nuk është tentuar të kërkohet punësimi i PAK pasi mënyra e punës është edhe më komplekse⁴⁴.

Ndërmjetësimi me bizneset për punësimin e PAK paraqet vështirësi pasi ata nuk kanë informacion të mjaftueshëm për këtë kategori mbi mundësitë dhe aftësitë e tyre për të punuar. Ka edhe nga ata që kanë pasur eksperiencë negative në punësimin e PAK dhe kjo e vështirëson akoma më shumë përfshirjen e tyre. Në këtë kuadër është shumë e nevojshme të rritet ndërgjegjësimi dhe informimi i punëdhënësve, si dhe njohja me raste të ngjashme suksesi, pasi kjo do t'i ndihmonte ata në ndryshimin e konceptit.

Një nga të intervistuarit thekson se: *“Jemi munduar që kur biznesi aplikon për një PNP t’i prezantojmë që të aplikojë edhe për PNP 248 me qëllim që të përfshijnë këtë kategori, por është shumë e vështirë puna me ta dhe ndryshimi i mentalitetit të tyre. Nuk janë të pakta rastet kur edhe i jemi “lutur” bizneseve për përfshirjen në PNP 248 apo i kemi shpjeguar se në këtë mënyrë ata japin edhe një kontribut moral në*

⁴³ Çdo Zyrë Punësimi duhet të hartojnë dhe zbatojë çdo vit të paktën një plan aksioni në fusha të veçanta të aktivitetit ekonomik . Për kategorinë PAK janë zhvilluar e janë mbështetur nëpërmjet kësaj metode rreth 20 punëkërkues të papunë me aftësi të kufizuara në rajonet Shkoder dhe Tiranë.

⁴⁴ Intervista e realizuar me punonjës së MMSR

shoqëri. Kjo është e vetmja mënyrë si mund t'i bindim që t'i pëfshijmë për punësimin e PAK, pasi ata janë shumë skeptikë për punësimin e kësaj kategorie”.

Punonjësit e zyrave të punësimin theksojnë se mbajnë bashkëpunim të ngushtë me biznesin, në mënyrë që të arrijmë ndërmjetësimin e punësimin të PAK duke përshtatur kërkesat e bizneseve me aftësinë e punëkërkesit me AK. Përgjithësisht ndiejnë vështirësi në përfundimin e kërkesës me ofertën, me përshtatshmërinë e aftësive të PAK apo diagnozës së tyre me vendin e punës. Një nga të intervistuarit thekson: “Unë nuk jam specialist në fushën e aftësisë së kufizuar, por për të mirën e punës mundohem që të bëj më të mirën e mundshme për integrimin e PAK. Ligjërisht bizneset nuk janë të detyruar të pranojnë domosdoshmërisht kandidatët që ne ofrojmë, por në çdo rast mundohemi t'i bindim ata”. Nga ana tjetër të intervistuarit theksojnë se: “Është shumë e vështirë të bindësh biznesin që të lidhi një kontratë pune definitive me PAK, pasi biznesi e bazon çdo gjë në rendimentin në punë dhe pa kosto shtesë”.

Në lidhje me përshtatshmërinë e ambientit të punës dhe kushteve të punës, të intervistuarit shpjegojnë se për çdo subjekt punëdhënës që aplikon për punësimin e PAK në kuadër të PNP 248, kontrollohet paraprakisht ambienti i punës, nëse është i përshtatur, nëse ka rampa, ashensor apo tualete të përshtatura. Të gjithë të intervistuarit shpjeguan se nuk kanë informacion sesi mund të kërkohet transport i përshtatur apo elementë të tjerë të përshtatjes së arsyeshme. Secili prej tyre theksoi nevojën e domosdoshme për ofrimin e trajnimeve të këtij lloji në mënyrë që të jenë më të qartë se çfarë mundësisht garantojnë aktet ligjore dhe nënligjore dhe si duhet të përshtaten ato në praktikë. Gjithashtu shumë e nevojshme do të ishte edhe asistimi gjatë procesit të vlerësimit si të personit me aftësi të kufizuara por edhe të ambientit të punës nga ekspertë profesionistë të fushës së aftësisë të kufizuar.

Nga ana tjetër, të intervistuarit theksojnë se nuk janë plotësisht të qarta dokumentat që duhet të plotësojnë subjektet, nëse janë në kushtet për të aplikuar për “akomodimin ose përshtatjen e arsyeshme”. Aplikantët paraqesin kërkesën shoqëruar me një projekt sipas mënyrës së tyre, që në jo pak raste janë refuzuar. Ndërkohë që me të drejtë ata kërkojnë vënien në dispozicion të një “formati tip” që të plotësohet nga ana e tyre konform çdo kriteri dhe kushti që kërkohet. Në këtë linjë lind si domosdoshmëri përmirësimi i aktit nënligjor në zbatim të PNP 248, por ky proces duhet të shikohet edhe në një këndvështrim më të gjerë, pasi për ndërhyrje në strukturat e godinave mund të kërkohet aplikimi për leje në bashkinë përkatëse dhe kjo mund ta zgjaste dhe vështirësonte procesin. Si rrjedhim do të ishte e nevojshme parashikimi i normave ligjore për lehtësimin e procedurave apo përshtatimin e tyre sa i përket kategorisë së përfituesve nga PNP 248.

Sa i përket monitorimit të programit, është një procedurë që zë një vend të veçantë. Të intervistuarit theksojnë se të paktën 1 herë në muaj, por ka pasur raste edhe disa herë në muaj të shkojnë në terren dhe të kontrollojnë gjendjen në punë të të punësuarve me aftësi të kufizuara. “Shpesh herë na është dashur që të ndërmjetësojmë apo të zbusim marrëdhëniet midis palëve, pasi jo në pak raste është ngadalësuar procesi i prodhimit, por duke biseduar me përgjegjësit, është mundësuar vendosja në një vend tjetër të përshtatshëm të personit me AK të punësuar. Sfidat mbetet për vazhdimësinë e punësimin dhe duhet të punohet shumë me ndërgjegjësimin e punëdhënësve, në mënyrë që ti japin në çdo rast edhe një mundësi të dytë PAK në vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës”.

Në lidhje me procesin aktual të zbatimit të PNP 248, të gjithë të intervistuarit sugjerojnë që fondi në dispozicion të këtij programi të qëndrojë i hapur gjatë gjithë vitit (jo vetëm dy herë në vit si është aktualisht), në mënyrë që t'i jepte mundësi në çdo kohë punëdhënësve për të aplikuar, pasi ka raste që kontrata e programit mbaron, pasi është mbyllur afati për aplikim në PNP 248 dhe duhet kohë sa të çelet fondi tjetër në dispozicion të këtij programi.

Ka raste të tjera kur fondi hapet gjatë kohës që personi me AK është i punësuar, si rrjedhim punëdhënësi nuk mund të përfitojë, pasi konsiderohet se është në proces të përfitimit nga ky program. Pikërisht, mosqënia e këtij fondi në dispozicion për gjatë gjithë vitit sjell mosrinovimin e menjëhershëm të kontratës së punës. Kjo situatë krijon pasoja edhe për vetë PAK, pasi në momentin që ai mësohet me ambientin dhe ritmin e punës e për më tepër edhe vetë punëdhënësi është familjarizuar me të, afron edhe afati i mbylljes së programit. Për një periudhë të pacaktuar PAK mbetet në pritje të riaplikimit nga ana e punëdhënësit, çka nuk i shërben as qëndrueshmërisë dhe as vazhdimësisë së tij në punë.

Gjithashtu të intervistuarit theksuan se për të pasur një numër më të madh të të punësuarve PAK, shumë e rëndësishme do të ishte zbatimi i ligjit “Për nxitjen e Punësimit”⁴⁵. Sa i përket përmbushjes së detyrimit ligjor për plotësimin e kuotës së punësimit në çdo 25 punonjës, 1 duhet të jetë i punësuar me aftësi të kufizuara. Ky detyrim ligjor duhet të shkojë në bashkëpunim të ndërsjelltë me ngritjen e Fondit Kombëtar të Punësimit për derdhjen e penaliteteve për çdo subjekt moszbatues të ligjit. Pikërisht shumtë e mbledhura do të shërbenin për hapjen e vendeve të reja të punës, për formim profesional për PAK dhe si rrjedhim kjo do të sillte më pak kosto për buxhetin e shtetit.

VI.2.b Të dhënat e pyetësorit realizuar me zyrat rajonale të punësimit

Pjesë e metodologjisë së vlerësimit të efektshmërisë së zbatimit të PNP 248 ishte edhe realizimi i një pyetësori me pyetje të hapura, që iu drejtua 12 Zyrave Rajonale të Punësimit në varësi të Drejtorisë së Përgjithshme të SHKP. Pyetësori u dërgua në rrugë elektronike dhe u plotësua nga punonjësit përgjegjës të programeve të nxitjes së punësimit, pjesë e punës të të cilëve është edhe zbatimi i PNP 248.

Pyetësori përmbante 20 pyetje të hapura, të cilat fillimisht fokusoheshin në matjen e nivelit të njohurive të pjesëmarrësve në lidhje kuadrin ligjor dhe zbatimin e tyre në praktikë. Ndërkohë që pjesa tjetër e pyetjeve ishte hartuar në mënyrë të tillë që t’i lihej hapësirë pjesëmarrësve për të dhënë opinionet e tyre të plota dhe sa më të hollësishme në lidhje me sfidat e ndeshura gjatë zbatimit të PNP 248, si dhe evidentimin e nevojës për përmirësime apo ndryshime të mëtejshme të parashikimeve ligjore në këtë drejtim.

*Niveli i njohurive të zyrave rajonale të punësimit në lidhje me aktet ligjore dhe nënligjore*⁴⁶ në fuqi për punësimin dhe arsimin profesional të PAK rezultoi i kënaqshëm. Të gjithë pjesëmarrësit iu përgjigjën pozitivisht pyetjeve dhe informacioneve të kërkuara. Sa i përket *burimit të informacionit* që ka ndikuar në përfitimin e njohurive të tyre, të intervistuarit përmendën kryesisht njohjen me legjislacionin në fuqi, takimet (trajnime, seminare) të organizuara nga MMSR, Bashkia, FSHDPAK dhe shoqata të tjera që punojnë me PAK, ndërkohë 1 prej tyre citoi si burim edhe median apo internetin. Sa i përket hartimit të një plani veprimi për të nxitur punësimin e PAK, nga 12 pjesëmarrësit vetëm 5 prej tyre referojnë që kanë hartuar plan veprimi. Pjesa tjetër u përgjigj negativisht.

Përsa i përket pyetjes *lidhur me marrjen e iniciativave institucionale të cilat synojnë në eliminimin e sjelljeve apo qëndrimeve negative mbi punësimin e PAK*, pjesa më e madhe e tyre referojnë se i realizojnë nëpërmjet fushatave ndërgjegjësuese, bashkëbisedimeve me biznesin për të punësuar PAK, informim dhe ndërgjegjësim të subjekteve dhe punonjësve të tyre për sjellje korrekte ndaj PAK dhe shmangien e diskriminimit ndaj tyre.

⁴⁵ Ligji 7995 datë 20.09.1995

⁴⁶ “Konventën për mbrojtjen e të drejtave të PAK” (ratifikuar nga Shteti Shqiptar); “Strategjinë për Punësim dhe Aftësim 2014-2020”; “Planin Kombëtar të veprimit për PAK 2016-2020” dhe “Ligjin për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e PAK” (NR. 93/2014).

Në lidhje me *përfshirjen e tyre në trajnime specifike* fokusuar në te drejtat për punësim e formim profesional të PAK, pjesa më e madhe e tyre u përgjigjen se kanë marrë pjesë në trajnime të organizuara nga subjekte të ndryshme⁴⁷ dhe vetëm 4 prej tyre nuk ka qënë pjesë e asnjë trajnime specifike.

Pjesëmarrësit u pyetën *nëse ka një person përgjegjës në institucionin e tyre për të punuar specifikisht me PAK*. Pjesa më e madhe e tyre (7 pjesëmarrës) referuan se nuk kanë, ndërkohë që pjesa tjetër ka një punonjës që punon specifikisht duke cituar edhe detyrat e tyre.

Pyetjeve specifike *në lidhje me zbatimin e PNP 248*, pjesa më e madhe e tyre (8 pjesëmarrës) shpjegoi zbatimin efektiv të këtij programi në rajonin ku veprojnë, duke e ilustruar me shembuj konkret. Ndërkohë që në 4 rajone mbetet ende për t'u bërë shumë punë në këtë drejtim, pasi ky program nuk ka mundur të zbatohet plotësisht ose zbatimi i tij është në nivele shumë të ulta.

Në lidhje me *qartësinë në plotësimin e procedurave dhe dokumentacionit për PNP 248*, pjesa më e madhe prej tyre thekson se është e qartë me gjithë procesin. Ndërkohë vetëm 2 prej tyre theksojnë nevojën për të përfutur më shumë informacion në lidhje me procedurat e aplikimit “për përshtatjen e arsyeshme” dhe për specifikimin e kategorive të PAK që duhet të përfutojë nga PNP 248.

Sa i përket *konceptit të “përshtatjes së arsyeshme”* shumica e të intervistuarve (9 prej tyre) pohon se e ka të qartë këtë koncept. Sipas shpjegimit të tyre ky koncept referon përmbushjen e elementeve që lidhen me përshtatshmërinë ndërtimore të vendit të punës, rampa, ashensor, tualete të përshtatura⁴⁸. Ndërkohë pjesa tjetër vë theksin tek nevoja për realizimin e më shumë trajnimeve në këtë drejtim.

Pjesëmarrësit u pyetën edhe në drejtim të matjes së nivelit të interesit të subjekteve private (bizneseve), institucioneve publike apo enteve publike dhe PAK për të aplikuar në PNP 248.

- Të dhënat e mbledhura konkluduan se në shumicën e rajoneve bizneset shfaqin interes për aplikim në PNP 248, por në 5 prej tyre kërkesa e bizneseve është e ulët. Citojmë disa shkaqe: procedurat burokratike për aplikim, mosbesimit tek aftësitë për punë të PAK si edhe për shkak të mos gjetjes së kandidatëve të përshtatshëm PAK për punësim sipas kriterëve të tyre.
- Në lidhje me institucionet publike dhe entet publike në shumicën e rajoneve ka interes për aplikimin e PNP 248, pavarësisht se më së shumti aplikohet programi i nxitjes sipas VKM 873⁴⁹. Ndërkohë që në 4 rajone institucionet publike ose kanë mungesë informacioni, ose kanë mungesë të vendeve të punës të përshtatshme për këtë kategori.
- Në lidhje me interesin e PAK për t'u përfshirë në PNP 248, të dhënat treguan se shumica prej tyre janë të interesuar, sidomos pas zgjatjes së afatit në 4 vjet për mos heqjen e pagesës të AK. Ndërkohë një pjesë e vogël e tyre nuk është e interesuar, ndër të tjera edhe për shkak të pamundësisë të përshtatjes së tyre në punë.

Sa i përket ekzistencës të *formave të tjera të punësimit të PAK*, si punësimi i mbrojtur, i cili mund të ofrohet nga shoqata të ndryshme (si punime artizanale, qirinj, etj) në rajonin ku veprojnë pjesëmarrësit, u konstatua se në shumicën e rajoneve këto forma punësimi nuk ekzistojnë dhe vetëm 3 prej tyre përmendën disa forma punësimi të mbrojtur që veprojnë në territorin e tyre, por që administrohen kryesisht nga OJFtë.

⁴⁷ MMRS, Qarku- Prefektura, Bashkia, USAID, FSHDPAK, “Ndihmoni Jetën”, Qendra Komunitare, Shoqata e të Verbërve

⁴⁸ 1 nga të intervistuarit sqaron se: “ Në çdo takim ne terren kontrollohet dhe bisedohet me subjektet nese jane rrethanat lehtesuese te rampes, te ashensoreve dhe mundesite qe ka biznesi per te perfituar nga projektet e nxitjes per pershtatjen e vendit te punes”.

⁴⁹ VKM Nr.873 datë 27.12.2006 “Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkuesit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë brenda apo jashtë vendit” (i ndryshuar me VKM nr.187 datë 2.4.2014)

Pjesë e pyetjeve ishin edhe *evidentimi i barrierave që në vlerësimin e punonjësve të zyrave rajonale pengojnë në punësimin e PAK*. Pjesëmarrësit evidentuan një sërë shkaqesh, ku numrin më të madh të tyre e zinte mungesa e “arsimit dhe formimit profesional të PAK” (që është pengesë e madhe në punësimin e tyre) dhe “kategoria e aftësisë së kufizuar” e evidentuar sipas mungesës së përshtatshmërisë ndërtimore në ambientin e punës. Gjithashtu, pjesëmarrësit evidentojnë si barrierë në këtë drejtim edhe moszbatimin e Ligjit të Nxitjes së Punësimit, mungesën e informacionit të PAK për mosheqjen e aftësisë të kufizuar për një periudhë të caktuar pas punësimit, mungesën e vendeve të përshtatshme të punës apo interesi i ulët nga ana e subjekteve për punësimin e kësaj kategorie.

Ndërsa sa i përket *dhënies të opsioneve për të shmangur këto barrierë*, të intervistuarit në numër më të madh (4 prej tyre) janë përgjigjur për vënien në zbatim të “Ligjit për nxitjen e punësimit” dhe kuotave të nxitjes së punësimit që ky ligj referon. Një pjesë e tyre (3 pjesëmarrës) referojnë realizimin e përshtatshmërisë ndërtimore në të gjitha institucionet publike dhe në ambientet private dhe një pjesë tjetër e vogël (2 prej tyre) jep disa alternativa duke theksuar ngriten e Fondit Kombëtar të Punësimit, si dhe përfshirjen e PAK në arsimim dhe formimim profesional.

VI.3.c- Përmbledhje e të dhënave të analizuara

Në përputhje me analizimin e të dhënave të mbledhura në sajë të intervistave të drejtëpërdrejta dhe pyetësorëve të shpërndarë në zyrat rajonale të punësimit, konkludojmë si më poshtë:

- Zbatimi i PNP 248 në pjesën më të madhe të rajoneve ka shënuar zbatim të kënaqshëm nga viti në vit.
- Përfshirja e “Planeve individuale për veprim” dhe “Planet e aksionit” në punën e zyrave të punësimit kanë ndikuar pozitivisht në rritjen e efektshmërisë të zbatimit të PNP 248.
- Përfshirja e PAK në marrëdhëniet e punësimit sërisht mbetet sfidë për çdo rajon ku dhe një nga shkaqet më kryesore vazhdon të mbetet arsimimi i ulët dhe mungesa e formimit profesional të PAK.
- Mospërputhja e kriterëve të punës me aftësitë e PAK është një pengesë tjetër që sjell zbatimin në nivelet e duhura të PNP 248.
- Evidentohet nevoja për asistimin e zyrave të punësimit me punonjës të profilizuar në fushën e aftësisë së kufizuar me qëllim vlerësimin dhe përputhjen e aftësisë për punë të punëkërkuësit me aftësi të kufizuara me kriteret e vendit të punës.
- Mungesa e përshtatshmërisë së ambienteve dhe vendit të punës tek pjesa më e madhe e subjekteve paraqet vështirësi në punësimin e personave me aftësi të kufizuara.
- Evidentohet nevoja për realizimin e trajnimeve të herëpashershme sa i përket fushës së aftësisë të kufizuar, kuadrit ligjor, si dhe elementeve praktikë që më së shumti lidhen me “përshtatjen e arsyeshme” në kuadër të zbatimit të PNP 248.
- Mungesa e “*formateve tip*” për t’u vënë në dispozicion subjekteve në rast se duhet të aplikojnë në përputhje me konceptin e “përshtatjes së arsyeshme”.
- Mundësi e kufizuar për punëdhënësit për të aplikuar në kuadër të PNP 248 gjatë gjithë vitit duke kufizuar në këtë mënyrë vazhdimësinë në punë të PAK në bazë të këtij programi.
- Shumë e nevojshme paraqitet edhe hapja formave të punësimit apo të ashtëquajtura “punë e mbrojtur”, me qëllim përfshirjen në punë edhe të kategorisë së PAK të cilët e kanë të vështirë përfshirjen në tregun e hapur të punës.
- Mungesa e informacionit mbi aftësinë për punë të personave me AK, si dhe niveli i ulët i ndërgjegjësimit të komunitetit punëdhënës, sjell vështirësi për zbatimin e PNP 248.

VII. PËRFSHIRJA E SUBJEKTEVE PUNËDHËNËSE NË PROGRAMET E NXITJES SË PUNËSIMIT DHE VLERËSIMI I TYRE PËR PROCESIN

Subjektet punëdhënëse, përfitues të programit të nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara PNP 248, janë një nga tre aktorët e rëndësishëm për vënien në zbatim të këtij programi. Përfshirja e tyre në këtë program ka shënuar rritje nga viti në vit, si dhe një shtrirje të kënaqshme në qytete të ndryshme Shqipërisë. Më poshtë do pasqyrojmë disa nga elementët proceduralë të përfshirjes dhe përfitimit të tyre nga ky program, ndërsa në pjesën e dytë janë pasqyruar të dhënat e mbledhura në saj të intervistave të drejtëpërdrejta të realizuara me një pjesë të tyre.

VII.1- Përfshirja e subjekteve punëdhënëse në PNP 248 në përmbushje të akteve nënligjore

Përfshirja e punëdhënësve⁵⁰ në programet e nxitjes së punësimit realizohen nëpërmjet Zyrave të Punësimit, me qëllim krijimin e vendeve të reja të punës nëpërmjet ofrimit të subvencioneve financiare. Çdo punëdhënës që është i interesuar për të marrë pjesë në programet e nxitjes së punësimit duhet të plotësojë dosjen e cila duhet të përmbajë: “Formularin e aplikimit për Punëdhënësit” të cilin mund ta gjejnë pranë zyrës përkatëse të punësimit ose në faqen online të Shërbimit Kombëtar të Punësimit⁵¹. Zyrat e punësimit nëpërmjet punonjësve japin informacion të hollësishëm në lidhje me plotësimin e formularit, ku një nga rubrikat e tij i dedikohet VKM 248 sa i përket verifikimit të përshtatshmërisë të mjediseve të zyrave apo ambientit të punës për kategorinë e personave me aftësi të kufizuara. Dosja duhet të plotësohet me dokumentacionin e plotë ligjor sipas kërkesave të pikës 13 të VKM 248⁵² dhe në çdo rast aplikanti nuk duhet të ketë shkelur në të kaluarën legjislacionin e punës dhe duhet të ketë derdhur rregullisht tatimet e sigurimet e detyrueshme shoqërore, për aq kohë sa kryen veprimtarinë e tij⁵³, në rast të kundër nuk do të mund të përfshihet në këtë program.

Aplikimi nga punëdhënësi mund të realizohet në formë elektronike ose drejtëpërdrejt në zyrën përkatëse të punësimit. Në rast se punëdhënësi do të dorëzojë dosjen e aplikimit pranë zyrave të punësimit, dokumentat e paraqitur kontrollohen paraprakisht për çdo pasaktësi nga punonjësi i nxitjes

⁵⁰ Sipas nenit 2 pika 6 të Ligjit “Për nxitjen e punësimit” nr. 7995 datë 20.09.1995 (të ndryshuar) dhe informacionit të publikuar në site të “Shërbimit Kombëtar të punësimit” <http://shkp.gov.al/punedhenes/> Punëdhënës janë ndërmarrjet dhe personat që u sigurojnë personave të tjerë një punësim të paguar, me një kontratë punësimi.

⁵¹ <http://kerkojpunen.gov.al/wp-content/uploads/2016/03/Formular-Nxitje-2016.pdf>

⁵² Pika 13 “Për të përfituar nga ky program, punëdhënësi duhet të paraqesë pranë zyrës përkatëse të punësimit, ku ai zhvillon veprimtarinë, dokumentacionin e mëposhtëm:

a) Vendimin e gjykatës për regjistrimin si person juridik apo fizik ose vendimin e Qendrës Kombëtare të Regjistrimit; b) Numrin e identifikimit të personit të tatueshëm (NIPT-in); c) Vërtetimin për shlyerjen e kontributeve për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, që lëshohen nga organi tatimor përkatës, për aq kohë sa ushtron veprimtarinë, për subjektet me kohëzgjatje aktiviteti më pak se një vit dhe për një periudhë kohore njëvjeçare, nga çasti i aplikimit, për subjektet me kohëzgjatje aktiviteti prej më shumë se një viti; ç) Numrin e llogarisë bankare; d) Vërtetimin nga dega e tatim-taksave, ku personi juridik ushtron veprimtarinë, për shlyerjen e detyrimeve tatimore për aq kohë sa kryen veprimtarinë, por jo më gjatë se për një periudhë kohore njëvjeçare, nga çasti i aplikimit; bëjnë përjashtim nga ky rregull personat juridikë/fizikë, të cilët kane detyrime ndaj organeve tatimore, por në momentin e aplikimit në këtë program:

i. Kanë lidhur marreveshjet përkatëse për shlyerjen e këtyre detyrimeve dhe janë të rregullt në shlyerjen e tyre; ii. Kanë shlyer detyrimet, por kanë ende pa paguar gjokat; iii. Kanë shlyer detyrimet ose kanë vendosur garanci bankare për shumën e plotë të detyrimit, në përputhje me nenin 107, të Ligjit nr. 9920, datë 19.05.2008, “Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, dhe janë në proces të apelimit administrativ dhe në procese gjyqësore me organet tatimore. Këta persona duhet të jene te pajisur me verteteimet e leshuara nga organet tatimore si dhe me dokumentet perkatese te pageses se detyrimeve.

dh) Informacion për:
i) numrin e fuqisë punëtore; ii) listën e të siguruarve; iii) llojin e veprimtarisë që kryen; iv) nivelin e pagës së dhënë, për çdo person; v) planbuznesin për shtimin e fuqisë punëtore; vi) akte të inspektimit në punë, të kryera nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.

⁵³ Pika 12 –VKM 248 “Për punësimin e personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar).

së punësimit, i cili kthen dosjen me vërejtjet përkatëse. Punëdhënësit i jepet e drejta ta riplotësojë dosjen brenda afateve të caktuara në thirrjen e programit të nxitjes së punësimit. *Të gjitha dokumentat e paraqitura nga punëdhënësi duhet të përmbajnë datën dhe numrin e protokollit nga zyra e punësimit përkatëse dhe dokumentantat duhet të jenë detyrimisht origjinal ose fotokopje e noterizuar.* Me paraqitjen e dosjes për aplikim nga punëdhënësi dhe në bazë të të dhënave të saj punonjësi i programeve të nxitjes së punësimit plotëson *“Formularin F1: Formular përmbledhës i të dhënave të punëdhënësit aplikues”*, i cili konfirmohet më pas nga Drejtori i Zyrës së Punësimit.

Punëdhënësi, projektet e të cilit shpallen fitues⁵⁴ të programit specifik për nxitjen e punësimit⁵⁵ nënshkruan një kontratë tip⁵⁶ me zyrën përkatëse të punësimit për atë vit buxhetor në të cilin shpallet fitues. Nëse kontrata do të jetë për një kohë më të gjatë midis palëve do të nënshkruhet një kontratë shtesë në përputhje me fondet e miratuara për atë vit buxhetor. *Në çdo rast kontrata e lidhur do ti fillojë efektet juridike pas çeljes përfundimtare të fondit.*

Në vazhdim, punëdhënësi në bashkëpunim me zyrën përkatëse të punësimit përpilon listën e punëkërkesve të papunë më aftësi të kufizuara që do të përfshijnë në program. Përzgjedhja e tyre bëhet sipas kushteve dhe kriterëve të programit specifik të nxitjes së punësimit PNP 248 (të sqaruara hollësisht në seksionet e mësipërme⁵⁷) dhe në vijim punëdhënësi lidh *“Kontratën Individuale të Punës”*⁵⁸ me punëmarrësin me aftësi të kufizuara të shpallur fitues, sipas përcaktimeve të Kodit të Punës dhe akteve në zbatim.

Në përputhje me kriteret e programit specifik për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara PNP 248 punëdhënësi do të përfitojë modalitetet si më poshtë shpjeguar:

- *financimin mujor të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore të pjesës së kontributit të punëdhënësit në masën deri në 100 % (për qind), për pagën mujore të çdo personi me aftësi të kufizuara që do të punësojnë në kuadër të këtij programi, me kusht që kohëzgjatja e kontratës së punës të mos jetë më e shkurtër se një vit*⁵⁹;

- si dhe një financim deri në masën 100 000 (njëqind mijë) lekë, por jo më shumë se 200 000 (dyqind mijë) lekë (nëse punëson më shumë se dy persona me aftësi të kufizuara), shumë e cila do të shërbejë për të pajisuar siç duhet vendin e punës, transportin (përshtatja e arsyeshme) personit me aftësi të kufizuara dhe për t'i siguruar atij ose asaj një përgatitje thelbësore për punën.

Në mënyrë që të përfitojë këtë financim, punëdhënësi duhet të paraqesi një projekt për përshtatjen e arsyeshme⁶⁰:

- në rast se punëdhënësi do të përfshijë personat me aftësi të kufizuara nëpërmjet ofrimit të trajnimit për *formimin në punë*, atëherë do të përfitojë nga zyra e punësimit deri në 70% të tarifave bazë të kostos së trajnimit⁶¹. Në çdo rast kohëzgjatja e programit të formimit në punë nuk mund të zgjasë më shumë se 6 muaj për të gjitha profesionet. Pas përfundimit të saj punëdhënësi duhet të punësojë jo më pak se 30% të të trajnuarve për një periudhë 6 mujore duke lidhur një *“Kontratë individuale pune”*.

⁵⁴ Për më shumë informacion mbi mënyrën e shpalljes fitues të projekteve të punëdhënësve referoju “VII.Përfshirja e subjekteve punëdhënëse në programet e nxitjes së punësimit dhe vlerësimi i tyre për procesin”

⁵⁵ VKM 248 “Për punësimin e personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar).

⁵⁶ Kontrata tip përcakton të drejtat dhe detyrimet përkatëse të palëve. Hartohet në 5 kopje origjinale, dhe përmban nënshkrimin dhe vulën e punëdhënësit ose personit të autorizuar dhe titullarit të SHKP. Nga këto 2 kopje depozitohen në SHKP, 2 pranë zyrës përkatëse të punësimit dhe një kopje për punëdhënësin.

⁵⁷ Referoju “V.Përfshirja e PAK në programin e nxitjes së punësimit (PNP 248) dhe vlerësimi i tyre për procesin” për përfshirjen e PAK në programin e nxitjes së punësimit”.

⁵⁸ *“Kontratë tip e hartuar nga D. Përgj. SHKP dhe e detyrueshme për t'u zbatuar nga zyrat përkatëse të punësimit. Kontratat tip rishkruhen rast pas rasti për çdo projekt të miratuar të nxitjes të punësimit duke e përshtatur dhe e detajuar sipas të dhënave përkatëse të projektit të nxitjes së punësimit”* Neni 9 - Rregullorë “Për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit” nr. 30 datë 17.3.2016 (ndryshuar me nr.31 datë 14.02.2017

⁵⁹ *“Ky financim bëhet nga zyra e punësimit në degën përkatëse të tatimeve sipas procedurave përkatëse”* pika 1.a - VKM 248 “Për punësimin e personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar).

⁶⁰ pika 1.b- VKM 248 “Për punësimin e personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar)

⁶¹ pika 2.a- VKM 248 “Për punësimin e personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar)

Në ato raste kur punëdhënësi në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të arsyeshme bën zgjidhjen e kontratës me punëmarrësin me aftësi të kufizuara, *detyrohet të kthejë gjithë financimin e marrë prej datës së dhënies së fondit së bashku me interesat bankare, të llogaritura sipas normës bazë të interesit të Bankës së Shqipërisë.*

Ecuria e zbatimit të programit specifik të nxitjes së punësimit nga punëdhënësi është në monitorim të vazhdueshëm nga zyra përkatëse e punësimit apo grupet e tjera të kontrollit të ngritura për këtë qëllim. Të paktën një herë në muaj punëdhënësi monitorohet në vendin e punës nga punonjësit e nxitjes së punësimit dhe çdo muaj duhet të dorëzojë pranë tyre edhe dokumentat për muajin paraardhës, si më poshtë:

- listë prezencën e pjesëmarrësve (punëmarrësit me aftësi të kufizuara) në program. Kjo listë prezencë mbahet nga punonjësi i administratës së punëdhënësit;
- listë pagesën e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore dhe tatimin e të ardhurave nga punësimi, i printuar nga sistemi online i tatim taksave dhe i vulosur nga punëdhënësi. Ky dokument kërkohet për të gjithë punonjësit e punësuar dhe deklaruar në sistemin e tatim taksave nga punëdhënësi, pjesë e listës është edhe punëmarrësi me aftësi të kufizuara;
- dokumentin bankar që konfirmon derdhjen e pagës dhe kontributeve të cituara në pikën e mësipërme. Dokumentacioni i sipërcituar duhet të dorëzohet brenda datës 18 të çdo muaji, me qëllim që brenda datës 20 të atij muaji specialistët e nxitjes së punësimit dhe financës të përgatisin dokumentacionin financiar për punëdhënësin për të përfituar financimin mujor sipas PNP 248. Në rast se do të ketë vonesa në paraqitjen e dokumentave të kërkuara nga punëdhënësit deri në 2 muaj nga data e përcaktuar, çdo punëdhënës mban përgjegjësi për çdo penalitet të mundshëm në lidhje me legjislacionin tatimor. *Nëse kalojnë 2 muaj dhe punëdhënësi vazhdon të mos dërgojë dokumentat e kërkuara atëherë fillojnë procedurat e ndërrprerjes së programit.*

Punëdhënësi, me mbarimin e kontratës 1-vjeçare të punësimit, *ka të drejtë të riaplikojë* për të rimarrë të njëjtin person me aftësi të kufizuara që kishte të punësuar (pas shprehjes së lirë të dëshirës dhe vullnetit të të dyja palëve) në punë me të njëjtat kushte që ofron PNP 248. Punëdhënësi në çdo rast mund të riaplikojë vetëm pas shpalljes së programit dhe afatit të përcaktuar për aplikim.

Në mbarim të programit, punëdhënësi dhe punonjësit e programit të nxitjes së punësimit në zyrën përkatëse, hartojnë raportin përfundimtar për zbatimin e programit.

VII.2- Zbatimi i PNP 248 sipas vlerësimit të subjekteve punëdhënës përfitues

Në këtë pjesë të raportit të monitorimit do të përqëndrohemi në vlerësimin e dhënë nga punëdhënësit përfitues të PNP 248. Intervistimi i punëdhënësve përfitues nga PNP 248 u bë sipas një përzgjedhjeje rastësore, kryesisht me ata që kishin punësuar më shumë se 2 punonjës, si dhe duke bërë një përzgjedhje midis atyre që e kishin mbyllur programin, që ishin në proces apo ishin përfitues të këtij programi rishtas.

Në total u intervistuan 9 subjekte⁶², nga të cilët 5 prej tyre u intervistuan në ambientin e punës, ndërkohë 4 prej tyre, për shkak të pamundësisë (kohës së kufizuar të personit përgjegjës) intervistat u realizuan nëpërmjet linjës telefonike.

Të gjithë të intervistuarit sqarojnë se përfshirja në PNP 248 është bërë në sajë të bashkëpunimit dhe informacionit të siguruar nga zyrat e punësimit në vendin ku ata ushtrojnë veprimtarinë e tyre. Punësimin e PAK e kanë realizuar në sajë të ndërmjetësimit të zyrave të punësimit, në bazë të një

⁶² Nga 20 të përzgjedhur vetëm 9 prej tyre **iu përgjigjën** kërkesës për intervistim.

procesi konkurrimi midis kandidaturave të propozuara. Ndërkohë, 2 prej të intervistuarve pohojnë se punësimi i PAK në aktivitetin e tyre nuk ka ardhur me ndërmjetësim nga zyra e punësimit, por nëpërmjet projekteve që kanë zbatuar në kuadër të promovimit të të drejtave të personave me aftësi të kufizuara. Pjesa më e madhe e të intervistuarve pranojnë se punësimin e PAK fillimisht e kanë iniciuar në përmbushje të detyrimit ligjor (duke referuar ligjin për nxitjen e punësimit). Dy (2) prej tyre shpjegojnë se për shkak se kompania e tyre është degë e kompanive ndërkombëtare dhe punësimi i PAK në politikën e tyre të punësimit ishte një nga elementet që duhet të respektohet duke filluar me përfshirjen në organikën e personelit dhe në përshtatjen e ambientit të punës. Një (1) prej tyre thekson se jo në pak raste punësimi i PAK iniciohet edhe si reklamë e biznesit, për “mëshirë” apo edhe në formë nderi për rrethana të caktuara.

Dëshmi punëdhënësi:

“Në përmbushje të detyrimit ligjor, u drejtova në ZP për punësimin e 2 PAK, sipas kriterëve që kërkonte pozicioni i punës, grirja dhe paketimi i letrës.

Nga ZP m’u ofruan 2 PAK me amputacion të njëres prej dy duarve. Në momentin e parë mendova që do të ishte më e përshtatshme për këtë pozicion pune të paktën një person me AK fizike psh: përdorues i karriges me rrota. Pasi procesi i punës kërkon përfshirjen e të dy duarve me qëllim për të pasur më shumë rendiment në punë.

Pavarësisht kësaj, unë vendosa t’i mbaja në punë të 2 PAK pasi ishin pjesë e PNP 248 dhe fillimisht përfitoja lehtësira nga shteti për punësimin e tyre, por më shumë se kaq ndihesha keq që t’u thosha se ata nuk ishin për këtë proces pune.

Me kalimin e kohës vura re se të 2 PAK, punën e kryejnë me shumë dëshirë, janë shumë të angazhuar në punë dhe ne si staf ndihemi shumë mirë me ta, poredhe rendimenti i punës është normal.

Jam e bindur që ata do të vazhdojnë të jenë pjesë e stafit tonë edhe pas mbarimit të kontratës me PNP 248”.

Një problematikë e ngritur gjerësisht nga të intervistuarit lidhet me mospërputhjen e kandidaturave të propozuara nga zyra e punësimit për një pozicion të caktuar pune. Kriteret e arsimit, formimit profesional apo qoftë edhe të aftësive fizike, nuk përputheshin me ato të kandidatit me aftësi të kufizuara. Kjo e bënte edhe më të vështirë punën e punëdhënësve në përzgjedhjen e kandidatëve të paraqitur për konkurrim për pozicionet e punës të shpallur të lira. Në këtë kuadër sygjerojnë që në çdo rast zyrat e punësimit duhet të bëjnë një përzgjedhje paraprake të PAK në bazë të kriterëve të kërkuara për pozicionin e punës.

Dëshmi punëdhënësi: “ZP duhet të bëjnë një filtër paraprak të listës të PAK me kriteret që ne kërkojmë, pasi jo çdo PAK mund të propozohet për çdo lloj pozicioni që ne kërkojmë. Edhe ne nuk e kemi të lehtë kur i refuzojmë gjatë intervistimit PAK që nuk përputhen me kriteret që ne kërkojmë.

Një përzgjedhje paraprake në përputhje me kriteret që kërkojmë do të na e lehtësonte edhe më shumë punën, do të shkurtonte kohë dhe do të ishim më eficientë në gjithçka.

Gjithashtu sugjeroj që zyrat e punësimit të bëjnë një listë paraprake me PAK sipas profilit të tyre arsimor, aftësive të tyre për pozicionet e ndryshme të punës, kjo na shkurtton kohë”.

Pothuajse të gjithë të intervistuarit kanë theksuar se nuk kanë hasur asnjë vështirësi në pranimin e PAK nga kolegët e tjerë të punës. Përkundrazi kanë gjetur shumë mirëkuptim dhe dëshirë për t’i ndihmuar gjatë procesit të punës. Ndërkohë, pjesa më e madhe e tyre theksojnë se para fillimit të punës të PAK kanë bërë mbledhje me stafin duke vënë theksin në vendosjen e bashkëpunimit sa më të mirë me punonjësin e ri në funksion të efikasitetit në punë. Ndërkohë, 2 prej të intervistuarve theksojnë se stafi i tyre, duke qënë pjesë e degëve të kompanive ndërkombëtare, kanë informacion të përditësuar dhe të

vazhdueshëm për këtë kategori në saj të trajnimeve të vazhdueshme që kryejnë nga departamentet e personelit.

Ndërkohë, një (1) prej të intervistuarve thekson se ka hasur vështirësi fillimisht, por është tejkaluar më pas. Ai pohon: *“Fillimisht punësimi i PAK pranë kompanisë sonë bëri që disa nga punonjësit të ndiheshin të ofenduar, pasi mendonin se ne, punëdhënësit, kishim barazuar punën e tyre me personat e tjerë që ata i konsideronin të paaftë për të punuar në ato pozicione pune. Na është dashur shumë për të folur me punëmarrësit e tjerë për të ndryshuar mentalitetin e tyre”*. Në këtë linjë punëdhënësi theksoi faktin se nëse do të ishte mundësia, dikush nga zyra e punësimit me njohuri në këtë fushë mund të ndihmojë punëdhënësit në situata të tilla për të tejkaluar çdo pengesë për punësimin e PAK.

Pas eksperiencës të të pasurit të punësuar një PAK në strukturën e biznesit të tyre, pothuajse të gjithë të intervistuarit pohojnë se kjo eksperiencë i ka ndihmuar shumë për të hequr paragjykimet e mëparshme se kjo kategori nuk mund të jetë e aftë për të punuar. Tashmë ndihen më të hapur për punësimin e PAK, pa u nisur domosdoshmërisht nga përmbushja e detyrimit ligjor apo përfitimeve financiare që ofron PNP 248. Sipas të intervistuarve, e rëndësishme është që të përputhen kriteret e punës me aftësinë e personit që do të punësohet dhe aftësia e kufizuar nuk ka rëndësi.

Punëdhënësit e vënë theksin tek kualifikimi i PAK, pasi nivelet e tyre profesionale lënë shumë për të dëshiruar. Një nga të intervistuarit theksonte se: *“Pozicionet e punës që unë kërkoj janë plotësisht të arritshme nga PAK, pasi janë punë zyre, por kërkojnë gjithashtu aftësi shumë të mira profesionale. Niveli i ulët arsimor i personit që kisha të punësuar në kuadër të PNP 248, ndikonte në efikasitetin në punë të zyrës që unë drejtoj. Shpesh më është dashur ta rikontrolloja punën e tij nga një specialist tjetër me të njëjtin kualifikim. Kjo është një kosto dyfish për mua si biznes, ky është edhe shkaku pse nuk lidha një kontratë definitive pas mbarimit të PNP 248”*.

Nga ana tjetër një pjesë e të intervistuarve (6 prej tyre) theksojnë se janë shumë të kënaqur me punën e PAK të përfshirë në kuadër të PNP 248 duke theksuar se ata janë shumë korrekt në punë dhe kanë dëshirë të kryejnë me përpikmëri detyrat që iu ngarkohen.

Dëshmi punëdhënësi

Punësimi i personave me aftësi të kufizuara ishte një eksperiencë shumë e mirë për kompaninë tonë, pasi kjo më bëri të kuptoj më nga afër aftësitë e tyre, dëshirën e tyre për të punuar si dhe për të kupuar se ata janë njësoj si të gjithë ne. Nëse kanë nevojë për ndihmë, ata do të kërkojnë siç do të bënte çdokush nga ne. Me kalimin e kohës ti e kupton se ata nuk kërkojnë asgjë më shumë se punëmarrësit e tjerë.

Ndërkohë në intervistimin e 4 subjekteve të tjera, konstatojmë se kontrata e punës me PAK nuk ka vazhduar pas mbylljes së PNP 248, pavarësisht se punëdhënësit kanë qenë të kënaqur me ecurinë e tyre në punë. Për shkak se kanë qënë vetë PAK (apo familjarët e tyre) që kanë kërkuar moslidhjen e një kontrate pune afatgjatë për shkak të “frikës” se mund t’u hiqej pagesa e aftësisë të kufizuar nëse do të ishin para një situatë të tillë.

Në lidhje me pyetjen nëse kanë pasur nevojë për të aplikuar në lidhje me përshtatjen e vendit të punës apo transportit nëpërmjet PNP 248, dy (2) nga të intervistuarit pohuan se përshtatjen e ndërtesës, përfshirë tualetet apo ashensorin janë vendosur prej krijimit të aktivitetit. Katër (4) të tjerë pohuan se nuk e kanë pasur të nevojshme. Një (1) prej tyre është në proces të përshtatshmërisë së godinës me ashensor, por jo nga ky program, por nëpërmjet buxhetit të shtetit. Ndërsa 2 prej aplikantëve të tjerë pohuan se e kanë pasur të nevojshme përshtatjen e ambientit të punës. I pari për *përshtatjen e derës hyrëse dhe një prej dyerve të ambientit zyra*, pasi hynte me vështirësi punonjësi me karrige me rrota. U informua nga punonjësit e ZP për lehtësitë që ofron te PNP 248, por nuk e ndoqi më tej pasi kërkoreshin të plotësoheshin shumë dokumenta dhe në fund gjithçka e mbuloi me të ardhurat e tij personale,

ndërsa i intervistuari tjetër theksoi se ka aplikuar për *transport të përshtatur* për punonjësit që kishin kryesisht aftësi të kufizuara mendore. Përfshirja e tyre në aktivitetin e tij ishte bërë nëpërmjet një projekti dhe fillimisht transporti kryhej i organizuar dhe i rimbursuar prej tij. Me mbylljen e projektit kostot e transportit nuk mund të mbuloheshin dot nga familjarët e PAK. U apikua në ZP për t'u subvencionuar ky shërbim, por nuk u pranua si kërkesë me *argumentin se ofrohet vetëm subvencionim për përshtatshmërinë e vendit të punës dhe jo të transportit*. Mosmiratimi i kërkesës nga zyra e punësimit solli që 4 të punësuarit të mos vazhdonin më punësimin pranë kompanisë. Familjarët e tyre ishin të shqetësuar, për ta për të udhëtuar vetëm në transportin publik duke qënë se i duhej të ndërrojnë 2 autobuza deri në destinacionin e punës dhe në çdo rast duhet të udhëtonin të shoqëruar nga një nga familjarët duke qënë se ishin me aftësi të kufizuara mendore (të lehtë).

I njëjti subjekt tregon se gjatë procesit të punës nuk i është dashur vetëm transporti i përshtatur, por i është dashur të përshtasi edhe mënyrën e procesit të punës: *“Problematikë nuk pata vetëm me pranimin e PAK nga stafi por edhe vetë PAK për t'u përshtatur me detyrat e punës dhe realizimin në kohë të detyrave që u ngarkoheshin. Në këtë mënyrë u detyrova të përshtasja edhe mënyrën e organizimit të punës në mënyrë më eficiente, konkretisht vendosa një përgjegjës për punonjësit sipas detyrave të ngarkuara në mënyrë që gjithçka të realizohej në kohë dhe eficientë”*.

Në lidhje me *procedurat për aplikim në kuadër të PNP 248* të gjithë të intervistuarit theksojnë se çdo gjë është e qartë, pasi kanë edhe ndihmën e ZP, si në plotësimin e dokumentacionit, por edhe në korrigjimin e tij. Në kuadër të bashkëpunimit me ZP si gjatë fazës së aplikimit dhe gjatë zbatimit të programeve, sugjerojnë që:

- të ulet numri i dokumentacionit që kërkohet veçanërisht për ato subjekte që kanë qënë të suksesshëm në programin e parë dhe riaplikojnë sërish;
- ka njëserë dokumentash që mund të tërhiqen online, psh: nuk është e nevojshme të paraqesim listëpagesat me vulë dhe firmë, ndërkohë që punonjësi i ZP mund t'i tërheqi elektronikisht nga sistemi online i tatim taksave duke iu mundësuar akses në këtë drejtim. *Kjo na shkurton shumë kohë si gjatë zbatimit të programit, por edhe gjatë fazës së aplikimit;*
- të intervistuarit theksojnë se kërkojnë të jenë në kontakt të vazhdueshëm me ZP edhe sa i përket njoftimeve për aplikim në PNP përfshirë PNP 248, pasi për shkak të angazhimit të madh në punë jo në çdo rast janë në dijeni me njoftimet zyrtare. *Do të mjaftonte edhe një njoftim me postë elektronike (me email) për t'u vënë në dijeni;*
- do të ishte shumë e nevojshme organizimi në vazhdimësi i ditëve informuese mbi PNP apo programe të tjera që ofrojnë ZP. *Gjithashtu me shumë rëndësi e konsiderojnë edhe pjesën e zgjerimit të njohurive në lidhje me punësimin e PAK, alternativat e punësimit të tyre, si dhe paraqitjen e rasteve të suksesit;*
- gjithashtu, 5 nga të intervistuarit theksuan se kanë pasur vonesa në lëvrimin e fondit gjatë zbatimit të PNP 248, por pavarësisht kësaj ata në çdo kohë janë munduar të jenë korrekt në pagesën mujore të PAK;
- shumë të rëndësishme punëdhënësit e konsiderojnë edhe qartësimin e konceptit të “përshtatjes së arsyeshme” duke e ilustruar me raste konkrete dhe praktike.

Në një rast tjetër, një nga punëdhënësit, i cili ka linjë prodhimi, thekson se: *“Kam një eksperiencë tepër negative me inspektoriatin shtetëror të punës, të cilët pavarësisht se kanë detyrë kontrollin, në të vërtetë nuk kanë informacion mbi aftësinë e kufizuar, nuk janë të qartë për mënyrën se si ata mund të punojnë dhe pajisjet që mund të përdorin, që janë të certifikuara të tilla për t'u përdorur edhe nga PAK. Pikërisht, për këtë mungesë informacioni të tyre jam gjobitur padrejtësisht nga ky inspektoriat duke ma bërë më të vështirë punën dhe duke më sjellë kosto në aktivitetin tim privat. Sugjeroj që të parët të cilët duhet të trajnohen janë punonjësit e kësaj zyre, të cilët duhet të jenë më shumë të informuar rreth të rejave në këtë fushë dhe teknologjisë ose në rast të kundërt të shoqërohen nga ekspertë që kanë njohuri më të thelluara”*.

Në përfundim të intervistuarit e vunë theksin tek një problematikë e hasur tashmë edhe gjatë kontaktit me persona me aftësi të kufizuara dhe me zyrat e punësimit. Pamundësia për të aplikuar për gjatë gjithë vitit për PNP 248 sjell shumë vështirësi për vazhdimësinë e kontratave në kuadër të këtij programi. Kjo sjell që në shumë raste punëmarrësit të mbetën për një periudhë 4 deri 6 muajore pa punë, gjë që nuk është në funksion të asnjë prej palëve. Në këtë mënyrë shumë e rëndësishme është që fondi i PNP 248 të jetë i hapur për gjatë gjithë vitit për aplikim.

VII.3 - Përmbledhje e të dhënave të analizuara

Në këtë pjesë të përmbledhjes së të dhënave të mbledhura nga intervistat e realizuara me subjektet punëdhënës konkludojmë sa më poshtë :

- Vërehet se zbatimi i PNP 248 ka ndikuar pozitivisht në forcimin e raportit midis subjekteve punëdhënëse dhe punëmarrësve me aftësi të kufizuara.
- Zbatimi i PNP 248 ka rritur nga viti në vit numrin e subjekteve punëdhënëse përfituese nga ky program, si dhe rritjen e numrit të të punësuarve me aftësi të kufizuara.
- Mungon një vlerësim i tregut të punës në lidhje me evidentimin e vendeve të punës që përputhen me aftësitë dhe mundësitë që kanë PAK për të punuar, me qëllim orientimin sa më të mirë të tyre në tregun e punës.
- Problematikë vazhdon të mbetet niveli i arsimit dhe formimi profesional i personave me aftësi të kufizuara, element i cili ndikon në mosqëndrueshmërinë dhe vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës.
- Konstatohet nevoja për mbështetje dhe personelit të tyre gjatë kohës së punësimit të PAK nëpërmjet PNP 248, për organizimin e seancave informuese mbi nevojat e veçanta të kësaj kategorie, përshtatjen sa më të mirë me detyrat dhe procesin e punës, elementë të cilët janë të domosdoshëm për të eliminuar kostot shtesë në ngarkim të punëdhënësit.
- Punëdhënësit nuk janë plotësisht të informuar në lidhje me konceptin e “përshtatjes së arsyeshme” në mënyrë që punësimi i PAK të jetë lehtësi për punëdhënësit dhe jo kosto më shumë.
- Vërehen raste të moslëvrimit në kohë të përfitimeve financiare mujore gjatë zbatimit të PNP 248 nga zyrat e punësimit, ç’ka në jo pak raste mund të ndikojë në moslëvrimin në kohë të pagës mujore të punëmarrësit me aftësi të kufizuara.
- Subjektet punëdhënëse evidentojnë nevojën për reduktimin e disa procedurave burokratike gjatë zbatimit të PNP 248. Paraqitja në formë elektronike e dokumentave të cilat janë gjithëpranuar në këtë formë edhe nga institucionet e tjera (listë pagesat që deklarohen në online në sistemin e tatimeve) do t’i shkurtonte shumë kohë dhe kosto punëdhënësve gjatë periudhës së zbatimit të PNP 248.
- Konstatohet nevoja për trajnim të vazhdueshëm të stafit të zyrave të punësimit dhe Inspektoriatit të punës në lidhje me punësimin e PAK, në mënyrë që punësimi i kësaj kategorie të mos shihet si kosto më shumë nga biznesi.
- Konstatohet nevoja për qënien në kontakt të vazhdueshëm dhe ofrimin e trajnimeve të vazhdueshme për subjektet punëdhënës sa i përket mundësive për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, paraqitjen e alternativave për punësimin e tyre, si dhe evidentimin e rasteve të suksesit.

VIII. VLERËSIM LIGJOR I PROGRAMIT TË NXITJES SË PUNËSIMIT PËR PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA (PNP 248)

Në këtë pjesë të raportit të monitorimit do të fokusohemi në evdientimin e problematikave ligjore që paraqet zbatimi i PNP 248 në praktikë. Elementët që do të parashtrihen në vijim janë konkluduar në sajë të bashkëbisedimit me tre aktorët e rëndësishëm të përfshirë në proces: *personat me aftësi të kufizuara, subjektet punëdhënëse dhe zyrat e punësimit*.

Të gjitha problematikat e evidentuara në praktikë janë paraqitur në paragrafët e mëposhtëm me synim gjetjen e rrugëve për përmirësimin ligjor të programit të nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara PNP 248.

A- Në pjesët e trajtuara në këtë raport monitorimi, PNP 248 ofron mbështetje financiare si për punëmarrësin me aftësi të kufizuara ashtu edhe për subjektet punëdhënëse pjesë e këtij programi. Për më tepër punëdhënësi ka të drejtë të përfitojë nga zyra e punësimit edhe një financim për të pajisur vendin e punës apo transportin për punëmarrësin me aftësi të kufizuara, në një shumë që varion nga 100.000 lekë deri në 200.000 lek (nëse punëson më shumë se dy persona). Në çdo rast punëdhënësi kërkesën për të përfituar këtë financim *duhet ta shoqërojë me një projekt për përshtatjen e arsyeshme*. Pikërisht ky është një element që duhet të ndalemi, pasi në analizim të të dhënave të mbledhura nga ky raport monitorimi jo vetëm punëdhënësit nuk ishin plotësisht të qartë në lidhje me konceptin e **“përshtatjes së arsyeshme”**, por edhe vetë punonjësit e zyrave të punësimit kërkonin më shumë informacion se si mund të aplikohet në praktikë.

Në vlerësim të pikës 1.b të PNP 248⁶³, rregullores në zbatim të këtij programi⁶⁴ si dhe të “Formularit për aplikim”⁶⁵ që plotësohet nga punëdhënësit, koncepti i “përshtatjes së arsyeshme” që i referohet “vendit të punës apo transportit” në terma ligjorë nuk është dhënë plotësisht i qartë. Kjo konstatohet edhe nga numri shumë i vogël i aplikantëve për të përfituar nga kjo mundësi financimi.⁶⁶

Nëse do i referohemi dispozitave të Ligjit “Për nxitjen e punësimit”, koncepti i përshtatjes së arsyeshme nuk është përfshirë ende në dispozitat e tij, por këtë koncept e gjejmë të garantuar në dispozitat e Kodit të Punës⁶⁷. Në këtë Kod koncepti i “përshtatjes së arsyeshme” i referohet përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës nëpërmjet *“modifikime dhe rregullime të nevojshme dhe të përshtatshme, që nevojiten në raste të veçanta dhe që nuk imponojnë një barrë të tepruar”*.

Gjithashtu ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”⁶⁸ referon konceptin e përshtatjes së arsyeshme *“për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar”* duke e lënë fushën e veprimit të këtij koncepti shumë më të gjerë se sa vetë marrëdhëniet e punës.

⁶³ VKM 248 “Për punësimin e personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar).

⁶⁴ Rregullorja “Për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit” nr. 30 datë 17.3.2016 (ndryshuar me nr.31 datë 14.02.2017)

⁶⁵ *Çdo punëdhënësi që është i interesuar për të marrë pjesë në programet e nxitjes së punësimit duhet të plotësojë “Formularin e aplikimit për Punëdhënësit” të cilin mund ta gjejë pranë zyrës përkatëse të punësimit ose në faqen online të Shërbimit Kombëtar të Punësimit. Zyrat e punësimit nëpërmjet punonjësve të saj japin informacion të hollësishëm në lidhje me plotësimin e formularit, ku një nga rubrikat e tij i dedikohet VKM 248 sa i përket përshtatshmërisë të mjediseve të zyrave apo ambientit të punës.*

⁶⁶ Referoju “III. Të dhëna statistikore mbi zbatimin e programit të nxitjes së punësimit të PAK (PNP 248)”

⁶⁷ Neni 9 pika 8 *“Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuara ose persona të ndodhur në kushte të tjera, të përmendura në pikën 2, të këtij neni. Për të siguruar përshtatjen e arsyeshme, punëdhënësi duhet të bëjë modifikime dhe rregullime të nevojshme dhe të përshtatshme, që nevojiten në raste të veçanta dhe që nuk imponojnë një barrë të tepruar për të, për t’u garantuar këtyre personave gëzimin ose ushtrimin, në kushte të barabarta me të tjerët, të së drejtës për punësim dhe profesion. Kjo barrë nuk konsiderohet e tepruar për punëdhënësin, kur niveli i përshtatshmërisë së arsyeshme që kërkohet është i garantuar sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi. Mohimi i përshtatjes së arsyeshme nga ana e punëdhënësit përbën diskriminim”*

⁶⁸ Neni 3 pika 7 *“Mohimi i një përshtatjeje të arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore për personat me aftësi të kufizuara, ose të ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.*

Sa i përket konceptit të “përshtatjes së arsyeshme”, FSHDPAK ka hartuar një raport hulumtimi gjithëpërfshirës⁶⁹ të kuadrit ndërkombëtar dhe praktikave ndërkombëtare. Raporti ka dhënë në mënyrë të qartë sesi koncepti i përshtatjes së arsyeshme është garantuar në dispozitat ligjore të shteteve të ndryshme, dhe ajo që të bie më shumë në sy është moskufizimi i këtij koncepti vetëm në përbushjen e përshtatshmërisë ndërtimore, por jep një definicion më të gjerë të tij. Konkretisht, si në praktikën Amerikane, të Britanisë së Madhe, Direktivat Europiane dhe në Konventën Ndërkombëtare të PAK, koncepti i “përshtatjes së arsyeshme” përfshin ndër të tjera:

- Ristrukturimin e punës, transferimin e detyrave nga një person me aftësi të kufizuara te një punonjës tjetër apo transferimin e vetë personit me aftësi të kufizuara në një pozicion tjetër pune;
- rregullimin e strukturës të orarit të punës. Puna me orar të pjesshëm apo orare pune të modifikuar;
- blerjen apo modifikimin e pajisjeve, aparaturave apo mjeteve;
- modifikime apo ndryshime në procesin e aplikimit për një vend pune për një individ me kualifikimet e duhura për pozicionin e punës që është person me aftësi të kufizuara;
- modifikime dhe rregullime të përshtatshme për mënyrat e testimit;
- trajnime dhe politika të përshtatura;
- punësimin e lexuesve personal për personat që nuk shikojnë apo përkthyesve të gjuhës së shenjave;
- lejet për t’u larguar gjatë orëve të parashikuara për rehabilitim, vlerësim apo kurim;
- sigurimin e mbikqyrjes gjatë punës;
- ndryshime të nevojshme në ambientet ekzistuese për përdorim nga ana e personave me aftësi të kufizuara.

Në këtë kontekst koncepti i “përshtatjes së arsyeshme” në ambientin e punës është shumë më i gjerë se vetë përshtatja ndërtimore e godinave dhe ambienteve të punësimit. Ky koncept përfshin edhe blerjen e pajisjeve të përshtatura, fleksibilitetin në oraret e punësimit, në detyrat e ngarkuara apo në mbikqyrjen e punës. Pikërisht këto elementë nuk janë pasqyruar saktësisht në PNP 248, në mënyrë që të jenë qartësisht të njohura dhe të përdorshme si nga punonjësit e zyrave të punësimit, ashtu edhe nga punëdhënësit.

Sa i përket **transportit të përshtatur**, ky është një koncept i pa prekur nga praktikat e studjuara, për vetë faktin se transporti i përshtatur është tashmë një realitet i garantuar gjerësisht në vendet e BE dhe ato të Shteteve të Bashkuara. Ndërkohë që në realitetin shqiptar ende ka shumë për t’u bërë sa i përket përshtatjes së transportit publik dhe përdorimit nga të gjithë kategoritë e personave me aftësi të kufizuara. Në rastin e Shqipërisë, një formë rregullimi të konceptit të transportit në kuadër të PNP 248 mund të zbatohet nëpërmjet *rimbursimit të faturave të karburantit apo shërbimit taksit për ata PAK, të cilët vlerësohen se u nevojitet kryerja e këtij shpenzimi për vajtjen dhe kthimin nga ambienti i punës*. Ky është një element sigurisht duhet të vlerësohet rast pas rasti dhe për kategori të caktuara të aftësisë të kufizuara.

Në përmbledhje, sa u parashtrua më lart, do të konkludonim se lind si domosdoshmëri hartimi i rregulloreve apo guidave shpjeguese në lidhje me konceptin e “përshtatjes së arsyeshme”, të cilat do të ishin shumë të nevojshme për t’i ardhur në ndihmë punonjësve zbatues në praktikë të programit të nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara PNP 248.

B. Një element tjetër që duhet të përmirësohet në kuadër të zbatimit të PNP 248 ka të bëjë me **projektin që duhet të paraqesi punëdhënësi për të përfituar financim në lidhje me përshtatjen e arsyeshme**⁷⁰. Në kuadër të intervistave të realizuara si pjesë e këtij raporti monitorimi, si me punonjës të zyrave të punësimit por edhe me punëdhënësit aplikues, u vu re se të dyja palët ishin të paqartë në mënyrën e zbatimit të këtij kriteri. Punëdhënësvë u kërkohet paraqitja e një projekti për përshtatjen e

⁶⁹“Vështrim mbi ‘përshtatjen e arsyeshme’ parime dhe praktike. sfida e zbatimit në realitetin shqiptar” FSHDPAK 2012

⁷⁰ pika 1.b- VKM 248 “Për punësimin e personave me aftësi të kufizuara” (i ndryshuar).

arsyeshme, pa iu vënë në dispozicion një *“formular tip”* për këtë qëllim. Nga ana tjetër, punonjësit e zyrave të punës shpjegojnë se projektet e paraqitura nuk përmbushnin pritshmëritë e strukturave të vlerësimit.

Nisur nga kjo problematikë e evidentuar, do të sugjerohet plotësimin e VKM 248 me një *“formular tip”* për t’ua vënë në dispozicion të punëdhënësve që plotësojnë kushtet për të përfituar financim në kuadër të konceptit të *“përshtatjes së arsyeshme”*. Në këtë mënyrë do të qartësohet se kush ishin rastet që do të financoheshin nga PNP 248 nën konceptin e *“përshtatjes së arsyeshme”*, por nga ana tjetër aplikantët do të ishin më të orientuar përsa i përket procedurave dhe dokumentacionit të nevojshëm për t’u përmbushur.

C. Në vijim të analizimit të PNP 248, por dhe të rregullores në zbatim të saj, me të drejtë lind pyetja: *A kanë punonjësit e zyrave të punësimit kapacitetet e mjaftueshme profesionale për të vlerësuar nevojat e pu.pa me aftësi të kufizuara për propozimin e një vendi pune? Si realizohet vlerësimi i përshtatjes së arsyeshme nga punonjësit e zyrave të punësimit?*

Në analizim të të dhënave të mbledhura në këtë raport monitorimi përgjigjja e kësaj pyetjeje është negative. Kësaj pyetjeje edhe vetë punonjësit e zyrave të punësimit i janë përgjigjur negativisht, duke evidentuar edhe vështirësitë që hasin sa i përket vlerësimit paraprak të aftësive për punë të PAK dhe përputhjes së aftësive të tyre me vendin e hapur të punës apo përputhjen e nevojave të tyre specifike me konceptin e *“përshtatjes së arsyeshme”*.

Në këtë këndvështrim marrë shkas edhe nga praktika e vendeve fqinje me rëndësi do të ishte ngritja e një Komisioni, i cili të asistojë zyrat e punësimit gjatë procesit të ndërmjetësimit në punë të PAK. Me anë të ngritjes së këtij komisioni do të bëhet e mundur dhënia e një vlerësimi individual për çdo person me aftësi të kufizuara të rregjistruar në zyrat e punësimit dhe përputhja e vendit të punës me aftësitë dhe nevojat e tij të veçanta. Në bazë të vlerësimit, Komisioni do të propozonte listën e punëve të përshtatshme për secilin person me aftësi të kufizuara, duke propozuar njëkohësisht, nëse do të jetë e nevojshme marrjen në konsideratë edhe të elementeve të tjerë në përmbushje të konceptit të *“përshtatjes së arsyeshme”*. Konkretisht, komisioni mund të propozonte, ndër të tjera, *masat që duhet të garantojë punëdhënësi për atë rast specifik për përshtatjen e ambientit të punës apo për sigurimin e mjeteve ndihmëse teknike, garantimin e kushteve të përgjithshme dhe të veçanta (orar i reduktuar apo realizimi i pushimeve në mes të orëve të punës), garantimi i një mbykqyrësi në punë apo lehtësuesi për personat me aftësi të kufizuara në dëgjim apo shikim apo elemente të tjerë të nevojshëm.*

Për më tepër këtij komisioni mund t’i jepej e drejta për të verifikuar dhe *“çertifikuar”* punëdhënësin nëse standartet për kryerjen e veprimtarisë përkatëse nga personi me aftësi të kufizuara përmbushen në ambientin e punës. Psh: nëse hapësirat e vendit të punës i përmbushin kushtet e përshtatshmërisë apo pajisjet ndihmëse i përmbushin kushtet minimalo-teknike për punësimin e personit me aftësi të kufizuara, si dhe vlerësimin e elementeve të tjerë të nevojshëm për punësimin e PAK.

Pikërisht, propozimi i ngritjes së një strukture të tillë besojmë se do të ishte mjaft e nevojshme për të siguruar një zbatim sa më efektiv në praktikë të programit të nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara në Shqipëri.

IX. PRAKTIKA E VENDEVE FQINJE NË FUSHËN E NXITJES SË PUNËSIMIT PËR PAK

Në këtë raport monitorimi u realizua studimi dhe analizimi i programeve të nxitjes së punësimit të PAK të aplikuara nga vendet fqinje. Konkretisht u morrën në analizim praktikat ligjore të Shtetit Italian, Kosovës, Maqedonisë dhe Malit të Zi. Gjatë analizimit të tyre u evidentuan elementë shumë të rëndësishëm të cilët mund të jenë një pikë referimi pozitive për tu aplikuar edhe nga praktika shqiptare.

IX.1 – PROGRAMET E NXITJES SË PUNËSIMIT TË PAK NË ITALI

Nxitja e punësimit të personave me aftësi të kufizuara në Itali rregullohet nga ligji kuadër, miratuar në vitin 1999 “*Rregulloret mbi të drejtën për punësim për personat me aftësi të kufizuara*”⁷¹. Qëllimi i ligjit është të promovojë përfshirjen dhe integrimin e personave me aftësi të kufizuara në punë si dhe konsolidimin e “mjeteve” të mbështetjes teknike që lejojnë vlerësimin e saktë të aftësisë për punë dhe punësimin në pozicionin më të përshtatshëm dhe në përputhje me aftësitë e personit me aftësi të kufizuara.

Ligji Italian një vend të rëndësishëm i kushton *programeve të nxitjes së punësimit* me qëllim përmbushjen e detyrimit që parashikon ky ligj në lidhje me kuotat e punësimit. Në funksion të kësaj ideje, legjislatori ka parashikuar nënshkrimin e të ashtëquajturave “*marrëveshje program*”, të cilat nënshkruhen midis kompanive⁷² dhe zyrave publike të punësimit në mënyrë që të lehtësohet integrimi gradual i personave me aftësi të kufizuara dhe punësimi stabil i tyre në kompanitë të cilat janë të detyruara ligjërisht, por pa kufizuar në përfshirjen e subjekteve të tjera që nuk janë pjesë e detyrimit ligjor. *Ligji parashikon hartimin e një plani individual, të personalizuar për të adresuar në mënyrë efektive pengesat që mund të ndeshi personi me aftësi të kufizuara me punësimin e tij.* Gjithashtu, në bazë të këtyre marrëveshjeve i jepet mundësia punëdhënësit për të zgjedhur punëmarrësin në mënyrë direkte apo për ta lehtësuar përfshirjen në punë të personit me aftësi të kufizuara nëpërmjet intershipeve, trajnimeve apo formimit profesional.

Ligji parashikon edhe lidhjen e “*marrëveshjeve specifike të integrit në punë*” për persona me aftësi të kufizuara të cilët kanë vështirësi të veçanta⁷³ për t’u përfshirë në ciklin e zakonshëm të punës. Në bazë të marrëveshjeve të lidhura, kjo kategori duhet të përfshihet në një cikël trajnimesh, pjesë integrale e marrëveshjeve të lidhura midis palëve në proces dhe që do të monitorohen periodikisht nga strukturat përgjegjëse publike. Marrëveshjet në fjalë duhet të kenë të përcaktuar në mënyrë të detajuar detyrat e punonjësit me aftësi të kufizuara dhe mënyrën sesi ato do të zbatohen në praktikë. Gjithashtu në marrëveshjen e lidhur përcaktohen format e mbështetjes, këshillimit dhe mentorimit të ofruar nga shërbimet rajonale apo qendrat e formimit profesional, nga kooperativat sociale dhe shoqatat vullnetare, të cilat ofrojnë aktivitete për lehtësimin e integrit në punë të personave me aftësi të kufizuara. Sa i përket punësimit të mbrojtur ose të ashtëquajtur “*Shelter employment*” Italia ka vite që nuk e aplikon si formë programi punësimi.

Ligji Italian ka parashikuar edhe dispozita për mbrojtjen në punë të PAK, konkretisht: *punëdhënësi nuk mund të kërkojë nga punëtori ecuri në punë që bie ndesh me aftësinë e tij të kufizuar. Në rastet e përkeqësimit të gjendjes shëndetësore apo të ndryshimeve të rëndësishme në organizimin e punës, punëmarrësi me aftësi të kufizuara gëzon të drejtën për të kërkuar pajtueshmërinë e detyrave të ngarkuara me gjendjen e tij shëndetësor apo fizike.* Gjithashtu, ky është një element që duhet të adoptohet edhe nga legjislacioni shqiptar duke mos mbetur vetëm tek pjesa e zvogëlimit të orëve të punës nga 8 orë, në 6 apo 4 orë punë. Duhet të vërehen dhe ndërhyhet për çdo rast individualisht, me qëllim moscënimin e të drejtave të personit me aftësi të kufizuara dhe garantimin e qëndrueshmërisë të

⁷¹ Ligji nr. 68 datë 12.03.1999 “*Rregulloret mbi të drejtën për punësim për personat me aftësi të kufizuara*” (ligji 68/99)

⁷² Marrëveshjet mund të nënshkruhen ose vetëm me kompani të cilat kanë detyrimin e përmbushjes së kuotave të punësimit por edhe kompani të tjera që nuk detyrohen nga ligji, por kanë vullnetin dhe dëshirën për të kontribuar për përmirësimin e sistemit.

⁷³ Kategoria e aftësisë së kufizuar mendore (të thellë) apo format e rënda të aftësisë të kufizuar në lëvizje, apo forma të tjera të përcaktuara nga strukturat kompetente.

tij në punë, në mënyrë që kjo të mos sjellë kosto që mund të ndikojnë në efektshmërinë e procesit të punës në raport me punëdhënësin.

Sa i përket lehtësive për punësimin e personave me aftësi të kufizuara me qëllim nxitjen e punësimit, ligji ka parashikuar për punëdhënësit një periudhë prej 36 (tridhjetë e gjashtë) muaj për t'u rimbursuar:

- deri në masën 70 % të të ardhurave mujore bruto të tatueshme për efekt të sigurimeve shoqërore, për çdo punëtor me aftësi të kufizuara, të punësuar dhe që paraqet aftësi të kufizuara deri në masën 79%;

- deri në masën e 35 % të të ardhurave mujore bruto të tatueshme për efekt të sigurimeve shoqërore, për çdo punëtor me aftësi të kufizuara, të punësuar me afat të pacaktuar, që ka një kapacitet pune të reduktuar midis 67 % dhe 79 % sipas përcaktimeve nga strukturat përkatëse;

- deri në masën e 70 % të të ardhurave mujore bruto të tatueshme për efekt të sigurimeve shoqërore, për çdo punëtor me aftësi të kufizuara (fizik apo mendor), të punësuar me afat të pacaktuar, që ka një kapacitet pune të reduktuar mbi 45%, për një periudhë prej 60 muajsh në rast të punësimit të përhershëm ose mbi baza fikse, ose për një periudhë të pandërprerë prej dymbëdhjetë muajsh.

Për ta bërë më konkret në praktikë dhe lehtësisht të monitorueshëm, ligji ka parashikuar që çdo punëdhënës publik ose privat, që do të marrë pjesë në tenderat për prokurime publike ose konçensione, apo në termat e marrëdhënieve konvencionale me administratën publike, janë të detyruar të paraqesin paraprakisht një deklaratë me anë të përfaqësuesve të tyre ligjor, ku vërtetohet se veprohet në përputhje me dispozitat ligjore që garantojnë të drejtën e punësimit për PAK, si dhe paraqesin një çertifikatë të posaçme të lëshuar nga institucionet kompetente, nga e cila rezulton zbatimi i dispozitave të ligjit në fjalë. Gjithashtu, ky është një element që duhet të parashikohet në kuadrin ligjor shqiptar, si një "mekanizëm" më shumë për vënien në zbatim të detyrimit ligjor përcaktuar në "Ligji për nxitjen e punësimit"⁷⁴.

IX.2- PROGRAMET E NXITJES SË PUNËSIMIT TË PAK NË KOSOVË

Shteti i Kosovës jo më larg se një vit nga krijimi i tij, ka miratuar kuadrin ligjor për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara⁷⁵ me qëllim garantimin e përkrahjes ligjore dhe institucionale dhe integrimin e tyre në tregun e hapur të punës.

Në krahasim me legjislacionin shqiptar, kuadrin ligjor i shtetit të Kosovës në dispozitat e tij ligjore parashikon njohjen e "statusit të personave me aftësi të kufizuara për punë" duke përfshirë nxënësit apo të rinj prej moshës 15 -18 vjeçare e në vazhdim (moshat madhore mbi 18 vjeç) të cilët kanë lindur apo kanë fituar gjatë jetës një nga format e aftësisë të kufizuar dhe janë përfitues të njërës prej skemave financiare. Një nga elementët inovator të këtij ligji do të veçonim ngritjen e *Komisionit Mediko-social*⁷⁶, i cili vlerëson aftësinë e mbetur për punë dhe mundësitë për punësim apo mbajtjen (ruajtjen) e punës duke përfshirë kriteret mjekësore, sociale dhe kriteret tjera që përcaktojnë mundësitë dhe aftësinë e personave me aftësi të kufizuara për inkudrimin e domosdoshëm në tregun e punës dhe kryerjen e punëve në mënyrë të pavarur apo me mjetet ndihmuese teknike, për punësimin në kushtet e përgjithshme dhe të veçanta. Një strukturë e tillë do të ishte e nevojshme të ngrihej edhe në kuadrin

⁷⁴ Neni 15 "Detyrimet e punëdhënësit për të punësuar personat me aftësi të kufizuara" 1. Cdo punëdhënës që punëson me teper se 24 punonjës, është i detyruar të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij. 2. Një punëdhënës mund të punësojë një person me handikap të rëndë në vend të pesë personave me handikap të lehtë. 3. Inspektorati Shtetëror i Punës kontrollon zbatimin e këtij neni.

⁷⁵ Ligji Nr. 03/L-019- 2008 "Për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara"

⁷⁶ KREU III, Neni 6 "Procedurat për vlerësimin e aftësisë për punë për personat me aftësi të kufizuara" nenet 6A dhe 6B shtuar me Ligjin NR. 05/L -078 "Për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit nr. 03/L-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara"

ligjor dhe praktik shqiptar. Duke marrë shkas kjo nga intervistat e realizuara si me punëdhënësit privat dhe me Zyrat e punësimit, të cilat me të drejtë kanë ngritur shqetësimin që një vlerësim paraprak i aftësive për punë si dhe referimi i një liste me pozicionet e mundshme të punës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe nevojat për përshtatjen e ambientit të punës, do të ishin shumë ndihmuese për të tri palët e këtij procesi.

Një element tjetër për t'u veçuar nga ky ligj është edhe parashikimi i qartë i të gjitha subjekteve që kanë detyrimin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara nëpërmjet programeve të nxitjes. Konkretisht ky ligj detyron jo vetëm organet e administratës shtetërore, punëdhënësit e sektorit privat dhe publik por edhe *organizatat joqeveritare*⁷⁷. Ligji për nxitjen e punësimit në RSH⁷⁸ ka parashikuar në dispozitat ligjore termin "punëdhënës" i cili sigurisht në interpretim përmbledh të gjitha kategoritë e enteve publike dhe private të cilat janë evidentuar edhe në ligjin e Republikës së Kosovës. Duke marrë shkas nga problematikat që sjell zbatimi i legjislaconit në terren do të ishte e nevojshme që edhe në legjislacionin shqiptar të kishim specifikime të tilla, të cilat të evidentojnë detyrimin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, jo vetëm ekskluzivitet të sektorit privat, por edhe atij publik dhe për më tepër sektorit jo fitimprurës (NGO), përfshirë këtu edhe degët e organizatave ndërkombëtare në Shqipëri.

Gjithashtu, ja vlen të theksohet se ligji në fjalë⁷⁹ ka parashikuar ngritjen e "*Qendrës për aftësim, riaftësim profesional dhe punësim të personave me aftësi të kufizuara në Kosovë*". Kjo qëndër ka si qëllim të realizojë për të gjithë personat me aftësi të kufizuara: *aftësimin, riaftësimin profesional, sipas kërkesës së tregut të punës; nxitjen e punësimit të përshtatshëm në përputhje me aftësitë e mbetura për punë; zhvillimin e programeve, praktikave dhe strategjive për aftësimin, riaftësimin profesional dhe nxitjen e punësimit; zhvillimin e teknologjisë përkatëse, lidhur me aftësimin, edukimin dhe trajnimin e personave me aftësi të kufizuara si dhe krijimin e punëtorisë mbrojtëse, qendrës punuese dhe ndërmarrjeve tjera, të cilat mundësojnë aftësimin, riaftësimin dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara*. Ngritja e kësaj qëndre me kurikula dhe mjete të përshtatura për personat me aftësi të kufizuara mund të konsiderohet një model i efektshëm për t'u marrë në konsideratë edhe nga strukturat përkatëse shqiptare, për ta bërë efçente në praktikë nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara dhe formimit profesional të tyre.

Ligji në pjesën e fundit të tij, ka parashikuar edhe dispozita sanksionuese (ndëshkimore) për punëdhënësin dhe personin përgjegjës në masën e gjobës në të holla prej pesëqind (500) deri dymijë (2000) euro në rast se konstatohet, ndër të tjera: diskriminim në punësim, mospagim i kontributit të posaçëm të punësimit (niveli i pagës minimale për çdo person me aftësi të kufizuara që nuk ka punësuar), apo mosdorëzimi i të dhënave të personave me aftësi të kufizuara të punësuar.⁸⁰

IX.3 - PROGRAMET E NXITJES SË PUNËSIMIT TË PAK NË MALIN E ZI

⁷⁷Neni 12 "Punësimi në tregun e hapur të punës" Ligji Nr. 03/L-019- 2008 "Për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara"

⁷⁸Neni 15 i Ligjit 7995 datë 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit" (I ndryshuar)

⁷⁹Neni 14-15 "Qendra për aftësim, riaftësim profesional dhe punësim në Kosovë"

⁸⁰KREU VIII "Dispozitat ndëshkimore" Neni 25/ Ligji Nr. 03/L-019- 2008 "Për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara" (i ndryshuar).

Ligji “Për rehabilitimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara”⁸¹ në fuqi në shtetin e Malit të Zi, rregullon mënyrën dhe procedurat e ushtrimit të të drejtave për rehabilitimin profesional të personave me aftësi të kufizuara, *masat dhe nxitjet për punësimin*, çështjet financiare dhe çështje të tjera të rëndësishme për rehabilitimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Në bazë të këtij ligji, vlerësimi dhe aftësitë e mbetura të punës për personat me aftësi të kufizuara vlerësohen nga *Komisioni kompetent i Agjencisë së Punësimit të Malit të Zi*⁸², komision i cili është i ndryshëm nga komisionet që vlerësojnë personin me aftësi të kufizuara, me qëllim përfitimin nga skema e pensioneve, përfitimit të pagesës të aftësisë së kufizuar, apo skema të tjera të aplikueshme në këtë fushë⁸³.

Në mbështetje të këtij ligji, punësimi i personit me aftësi të kufizuara realizohet në përputhje me kushtet e përgjithshme ose të veçanta. Kushtet e përgjithshme referojnë punësimin e tyre në tregun e hapur të punës, ndërkohë që kushtet e veçanta nënkuptojnë punësimin e personit me aftësi të kufizuara në organizata të veçanta, nëse në bazë të aftësive të punës dhe gjendjes shëndetësore personi nuk mund të punësohet në tregun e hapur të punës.

Ligji garanton për çdo punëdhënës i cili punëson personat me aftësi të kufizuara mbështetje financiare:

- të pakthyeshme për përshtatjen e ambientit të punës dhe kushtet për punësimin e personave me aftësi të kufizuara;
- marrjen e kredive nën kushte të favorshme për blerjen e makinave, pajisjeve dhe mjeteve të nevojshme për punësimin e personave me aftësi të kufizuara;
- financim të shpenzimeve personale të ndihmësit të personit me aftësi të kufizuara;
- subvencionim të pagave për personin e punësuar me aftësi të kufizuara. Shuma e subvencionit të pagave sipas këtij ligji, është 80% dhe 60% në vitin e parë dhe të dytë respektivisht, 50% në vitin e tretë, dhe në vitet e ardhshme shumë e pagës bruto të personave me aftësi të kufizuara.
- Këtë mbështetje financiare mund ta përfitojë edhe vetë personi me aftësi të kufizuara i vetëpunësuar, apo që është punësuar në familje për kryerjen e veprimtarisë bujqësore⁸⁴.

Një aspekt i rëndësishëm i këtij ligji është edhe *rehabilitimi profesional i personave me aftësi të kufizuara* me qëllim përgatitjen për tregun e hapur të punës apo punësimin e tyre në organizma të veçantë (punë të mbrojtura).

Procedura për ushtrimin e të drejtave për rehabilitim profesional fillon me kërkesën e vetë personit me aftësi të kufizuara, përfaqësuesit ligjor të tij ose personit të autorizuar drejtuar *Komisionit kompetent të Agjencisë së Punësimit të Malit të Zi*.

Ky komision në saj të zbatimit të procedurës për vlerësimin e aftësive të punës të personit me aftësi të kufizuara, referon marrjen e masave të mëposhtme⁸⁵:

- Dhënia e informacioneve, këshillave profesionale dhe vlerësimin e aftësive profesionale, me qëllim zgjidhjen e profesionit, programit të trajnimit apo punësimit.
- Mbështetje psiko-sociale dhe motivuese dhe ofrimin e asistencës për të caktuar personat me aftësi të kufizuara në programet përkatëse të rehabilitimit.
- Realizimin e programeve për aftësimin e personave me aftësi të kufizuara për llojin e caktuar të profesionit dhe pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës, me qëllim qëndrueshmërinë e tyre në mbajtjen e punës.

⁸¹ Law on Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities, 77 Official Gazette, no. 49/08, 73/10, 39/11.

⁸² Neni 8 “Vlerësimi i aftësive të mbetura të punës”

⁸³ Neni 6

⁸⁴ Neni 36

⁸⁵ Neni 12

- Rregullimi i vendeve të punës në kapacitetet e personave me aftësi të kufizuara.
- Asistencë profesionale dhe monitorim i personave me aftësi të kufizuara, me qëllim përfshirjen e tyre efikase në mjedisin e punës, mirëmbajtjen e punësimit dhe avancimin.
- *Analizën e tregut të punës, mundësitë për punësim dhe përfshirjen në procesin e punës të personave me aftësi të kufizuara.*
- Vlerësimi i mundësive për të kryer, zhvilluar dhe përmirësuar programet e rehabilitimit profesional.
- Trajnim për punë, trajnim shtesë, ndryshim i profesionit dhe programeve për të ruajtur dhe përmirësuar aftësitë punuese dhe sociale duke synuar përgatitjen cilësore për punësim.
- Sigurimi i informacionit dhe këshillave për aplikimin e teknologjive dhe teknikave të ndryshme në mësim dhe punë.
- Sigurimi i informacionit mbi burimet financiare.
- Mbështetje teknike, monitorim dhe vlerësim i rezultateve të punës së personave me aftësi të kufizuara dhe të ngjashme.

Në pjesët e tjera ky ligj pasqyron dispozitat në lidhje me ngritjen dhe funksionimin e fondit të punësimit që shërben për hapjen e vendeve të reja të punës dhe për formimin profesional të personave me aftësi të kufizuara, si dhe masat ndëshkimore për subjektet punëdhënës të cilat nuk përmbushin kushtet e përcaktuara në ligj.

IX.4 - PROGRAMET E NXITJES SË PUNËSIMIT TË PAK NË REPUBLIKËN ISH JUGOSLLAVE TË MAQEDONISË

Ligji “Për punësimin e personave me aftësi të kufizuara”⁸⁶ që vepron në Republikën ish Jugosllave të Maqedonisë ka sanksionuar sigurimin e kushteve të nevojshme me qëllim garantimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, pavarësisht nga pozicioni i punës në të cilën ata janë të përfshirë si të vetëpunësuar, punëdhënës apo punëmarrës, punonjës në administratën publike, në qeverisjen vendore, agjensi apo në insitucione të tjera publike apo private.

Ndërmjetësimi për punësim dhe formimi profesional i personave me aftësi të kufizuara me statusin e të papunit realizohet nga “Agjensia e punësimit në Republikën ish-Jugosllave të Maqedonisë” e cila mban statistikat e të gjithë personave me aftësi të kufizuara të papunë dhe krijon listën përkatëse. Të gjithë personat me aftësi të kufizuara kërkues të një pune mund të punësohen në një pozicion të caktuar për të cilin ata janë të kualifikuar ose mund të transferohen në një pozicion pune për të cilin ata kanë aftësi apo janë trajnuar.

Gjithashtu ligji parashikon masa në lidhje me krijimin e kushteve të punës dhe të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuara nëpërmjet dhënies të mjeteve financiare (të pakthyeshme me plotësimin e kushteve ligjore), për të garantuar punësim për personat e papunë me aftësi të kufizuar; përshtatshëmrinë e vendit të punës dhe të pajisjeve të përshtatura në punë⁸⁷, pavarësisht nga lloji dhe shkalla e arsimimit apo lloji dhe shkalla e aftësisë të kufizuar për personin që do të punësohet. *Këtu është për t’u veçuar fakti, se çdo punëdhënës para se të punësojë në veprimtarinë e tij persona me aftësi të kufizuara, duhet të “certifikohet”, nëse hapësitat e vendit të punës, pajisjet ndihmëse i përmbushin kushtet minimalo-teknike dhe masat e nevojshme për punësimin e kësaj kategorie dhe standartet për kryerjen e veprimtarisë përkatëse.* Të gjitha kostot fianciare që do të kërkohen për krijimin e kushteve

86 Fletorja zyrtare e Republikës ish Jugosllave të Maqedonisë nr. 87/05

87 Sipas përcaktimeve të Ministrisë të punës dhe politikave sociale.

dhe përshtatjen në vendin e punës, do të sigurohen nga Fond i Veçantë⁸⁸. Pikërisht një parashikim i tillë ligjor duhet të mbahet parasysh për t'u përshtatur edhe në legjislacionin shqiptar të nxitjes së punësimit, në mënyrë që subjektet të cilat do të konsiderohen pretendente për t'u përfshirë në programet e nxitjes së punësimit të kalojnë së paku në dy faza seleksionimi atë administrative dhe së dyti vlerësimin e kushteve dhe ambientit të punës në të cilin do të punësohet personi me aftësi të kufizuara.

Në krahasim me legjislacionin shqiptar, në dispozitat e ligjit maqedonas parashikohet krijimi i *shoqatave të mbrojtura si kompani tregtare (neni 9)*. Këto shoqata mbrojtëse mund të themelohen nëse punësojnë së paku 5 (pesë) persona, nga të cilët të paktën 40% janë persona me aftësi të kufizuara nga numri i përgjithshëm i të punësuarve, prej të cilëve së paku gjysma të jenë persona me aftësi të kufizuara dhe të vërtetuar si të tillë nga Komisioni i ngritur pranë Ministrisë të Punës dhe Politikave Sociale të Maqedonisë⁸⁹. Nëse shoqata mbrojtëse nuk plotëson kushtet e parashikuara sa më lart atëherë ajo e humbet statusin e shoqatës tregtare në kuptim të këtij ligji. Në kuptim të këtij ligji “Shoqatat e mbrojtura” përjashtohen nga tatimi mbi të ardhurat, si dhe taksat e tjera mbi fitimin.

Ligji garanton lehtësi fiskale për personat me aftësi të kufizuara⁹⁰ të punësuar duke i përjashtuar ata nga pagimi i tatimit mbi të ardhurat personale (neni 9). Ndërkohë, që personi me aftësi të kufizuara i vetë punësuar, shoqatat e mbrojtura apo çdo entitet tjetër ligjor mund të paraqesë një kërkesë për financim tek Fondi i veçantë për përshtatjen e mjeteve të punës apo ambientin e punës. Konkretisht, entitetet ligjore që nuk kanë statusin e kompanive të mbrojtura mund të përfitojnë financim nga Fondi i veçantë për të punësuarit me aftësi të kufizuara *për një periudhë të pacaktuar si dhe për përshtatjen e vendit të punës*. Shoqatat e mbrojtura mund të përfitojnë financime nga Fondi i veçantë për të punësuarit me aftësi të kufizuara *për një periudhë të pacaktuar për përshtatjen e vendit të punës si dhe për mjetet e punës*. Ndërkohë, që personat me aftësi të kufizuara të cilët janë të vetëpunësuar mund të përfitojnë financime nga Fondi i Veçantë për punësimin e tij për një periudhë të pacaktuar për përshtatjen e vendit të punës dhe për përshtatjen e mjeteve të punës. Fondet financiare të siguruara nga Fondi i Veçantë janë të pakthyeshme, por vetëm nëse plotësohen kushtet ligjore në lidhje me qëndrueshmërinë në punë të personit me aftësi të kufizuara dhe kjo vlerësohet rast pas rasti nën monitorimin e Ministrisë së Punës dhe politikave sociale.

Në përmbyllje të pasqyrimin që iu bë këtij ligji, ja vlen të theksojmë se edhe ky ligj ka parashikuar sanksione në rast të mos aplikimit të kërkesave lidhur me përdorimin si duhet të financimit për përshtatjen e ambientit të punës dhe të mjeteve të punës në funksion të punësimit të personave me aftësi të kufizuara apo mënyrën e organizmit dhe funksionimit të shoqërive të mbrojtura.

⁸⁸“ Fondi i veçantë për sigurimin e kushteve për punësim dhe punë të PAK” është ngritur me qëllim zbatimin e ligjit për punësimin e PAK në Republikën ish- Jugosllave të Maqedonisë (parashikuar në nenin 6)

⁸⁹ Ka një komisioni të veçantë për vlerësuar aftësinë për punë të personave e aftësi të kufizuara në Republikën e Maqedonisë bazuar në një kërkesë të drejtuar nga vetë personi me aftësi të kufizuara, prindi, kujdestari, përveç në ato raste kur nuk është përcaktuar nga një autoritet tjetër kompetent aftësi e kufizuar (neni 11).

⁹⁰ Personi i punësuar me aftësi të kufizuara shqisore, fizike, mendore, apo në ndërthurje të aftësisë të kufizuara dhe që i caktohet nevojë specifike gjatë punës

REKOMANDIME

Në sajë të analizimit të të dhënave të mbledhura nga tre aktorët kyç të procesit, analizimit të aspekteve ligjore dhe procedurale të PNP 248, parë edhe në plan krahasimor me praktikën ndërkombëtare që vendet fqinje aplikojnë (sa i përket nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara), kjo pjesë e fundit të raportit të monitorimit përmbillet me propozimin e disa rekomandimeve kryesore. Rekomandimet e propozuara janë hartuar duke pasur në konsideratë nevojën për ndërhyrje në nivel institucional sa i përket aspekteve ligjore, si dhe nevojën për ndërhyrje në nivel zbatues dhe rregullator me synim zbatimin sa më efektiv në praktikë të PNP 248.

Rekomandime për ndërhyrje institucionale

- Ngritja e një strukture, në ndihmë të zyrave të punësimit, që të bëjë të mundur: vlerësimin dhe përputhjen e aftësisë për punë të punëkërkesit me AK me vendet e lira të tregut të punës; përcaktimin e punëve të mundshme për t'u kryer sipas kategorive të AK, në mënyrë të pavarur apo me mjetet ndihmëse teknike; vlerësimin e hapësirave të vendit të punës, pajisjeve ndihmëse për përmbushjen e kushteve minimalo-teknike për kryerjen e proceseve të punës; përcaktimin e kushteve të veçanta në procesin e punës lidhur me kohëzgjatjen e punës, garantimin e një mbyqyrësi në punë apo lehtësuesi; si dhe përcaktimin e elementëve të tjerë të domosdoshëm për inkuadrimitin e plotë në tregun e punës.
- Hartimin e një ligji të posaçëm me qëllim sigurimin e aftësisimit, riaftësisimit profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, mbështetur në modelet e praktikave më të mira ndërkombëtare.
- Qartësimi i konceptit të “përshtatjes së arsyeshme” në parashikimet ligjore të VKM 248, duke e përafëruar me standartet ndërkombëtare që garantojnë kushtet e punësimit të arritshme për të gjitha kategoritë e aftësisë të kufizuara. Hartimi i rregulloreve apo guidave shpjeguese në lidhje me konceptin e “përshtatjes së arsyeshme” për t'i ardhur në ndihmë të tre aktorëve zbatues në praktikë të programit të nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara PNP 248.
- Përmirësimi dhe plotësimi i dokumentacionit për aplikim në kuadër të konceptit të “përshtatjes së arsyeshme” në PNP 248, nëpërmjet vënies në dispozicion të “formateve tip” me qëllim lehtësimin e procesit të aplikimit.
- Hartimi i kontratës së punës në përputhje me nevojat individuale të personit me aftësi të kufizuara për përmbushjen e detyrave në punë, duke marrë në konsideratë ndër të tjera: orarin për fillimin dhe mbarimin e punës, kohëzgjatjen reale për kryerjen e punës, shërbimet mbështetëse për përmbushjen e detyrave në punë, si dhe çdo elementi tjetër të nevojshëm në përputhje me nevojat e punëmarrësit me aftësi të kufizuara.
- Të mundësohet që pagesa e aftësisë të kufizuara të mos ndërpritet edhe pas lidhjes së kontratës afatgjatë të punës. Ky parashikim duhet të mundësohet rast pas rasti duke mbajtur në konsideratë llojin dhe grupin e aftësisë të kufizuara. Kjo do t'i mundësonte asaj kategorie personash me aftësi të kufizuara, që e ka të pamundur përfshirjen me kohë të plotë në punë, të mund të kompesojnë financiarisht me pagesën e aftësisë të kufizuara pjesën e mbetur të të ardhurave.
- Të mundësohet që fondi në dispozicion të PNP 248 të jetë i hapur për gjatë gjithë vitit, në mënyrë që t'i jepte mundësi në çdo kohë punëdhënësve të interesuar për të riaplikuar, me qëllim sigurimin e qëndrueshmërisë dhe vazhdimësinë në punë të PAK të punësuar në bazë të këtij programi.
- Të mundësohet lidhja e kontratave afatgjata me subjektet punëdhënëse për përfshirjen në PNP 248, nga 2 deri në 3 vjet, me qëllim sigurimin e qëndrueshmërisë dhe vazhdimësisë të marrdhënies së punësimit, bazuar në eksperiencën e praktikave ndërkombëtare të rajonit, specifikisht kuadri ligjor i aplikueshëm në Malin e Zi.

- Realizimi i vlerësimit të tregut të punës në lidhje me evidentimin e vendeve të punës që përputhen me aftësitë dhe mundësitë që kanë PAK për të punuar, me qëllim orientimin sa më të mirë të tyre në tregun e punës.
- Sigurimi i përshtatshmërisë ndërtimore dhe arkitektonike në të gjitha godinat e zyrave të punësimit dhe qendrave të formimit profesional, në mënyrë që të jenë të arritshme nga të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara për përfitimin në kohë dhe me cilësi të shërbimeve të ofruara.

Rekomandime për përmirësimin e zbatimit të PNP 248

- Marrja e masave nga zyrat e punësimit për levrimin në kohë të përfitimeve financiare mujore gjatë zbatimit të PNP 248 në favor të punëdhënësve.
- Pranimi i dorëzimit të dokumentave në format elektronik nga punëdhënësit, sa i përket listëpagesave mujore (sipas formatit online të sistemit të tatim-taksave), me qëllim evitimin e procedurave të panevojshme burokratike.
- Zyrat e punësimit duhet të mbështesin punëdhënësit dhe personelin e tij gjatë punësimit të PAK nëpërmjet organizimit të seancave informuese mbi nevojat e veçanta të kësaj kategorie dhe përshtatjen sa më të mirë me detyrat në punë, në mënyrë që të eliminohen kostot shtesë për punëdhënësit.
- Realizimi i trajnimeve apo vënia në dispozicion e guidave shpjeguese në lidhje me konceptin e “përshtatjes së arsyeshme”, për t’i ardhur në ndihmë të tre aktorëve zbatues në praktikë të programit të nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara PNP 248.
- Zyrat e punësimit duhet të analizojnë çdo rast të personit me aftësi të kufizuara pas përfundimit të kontratës së punës në kuadër të PNP 248, duke evidentuar aspektet që e bënë të pamundur vazhdueshmërinë e tij në punë dhe rrjedhimisht lidhjen e një kontrate afatgjatë pune, si dhe të rekomandojnë për personin me aftësi të kufizuara ndërmarjen e hapave të metejshëm për aftësimin e tij profesional dhe në përputhje me kërkesat e tregut të punës.
- Mbajtja e kontakteve të vazhdueshme midis zyrave të punësimit dhe PAK, edhe pas përfundimit të kontratës së punës lidhur në kuadër të PNP 248, me qëllim gjetjen e alternativave për qëndrueshmërinë e tyre në punë, si nëpërmjet përfshirjes sërisht në PNP 248 por edhe nëpërmjet kualifikimeve të mëtejshëm profesionale.
- Mbajtja e kontakteve të vazhdueshme midis zyrave të punësimit dhe subjekteve punëdhënëse sa i përket mundësive për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në mbështetje të PNP 248, paraqitjen e formave alternativave për punësimin e tyre, si dhe njohjen me rastet e suksesit të punësimit të PAK.
- Hartimi dhe miratimi i kurrikulave të përshtatshme për personat me aftësi të kufizuara në përputhje me nevojat specifike të kësaj kategorie si dhe realizimi i mbulimit të plotë gjeografik të ofruesve publikë të formimit profesional me qëllim formimin e nevojshëm profesional për të gjithë PAK në Shqipëri.
- Zyrat e Punësimit dhe Agjensia e Formimit Profesional duhet të bashkëpunojnë ngushtësisht për të rritur kapacitetin e PAK, në mënyrë që punësimi i tyre të përputhet me kriteret dhe aftësitë e tyre profesionale.
- Krijimi i strukturave të formave të punësimit apo të ashtëquajtura “punë e mbrojtur ose e mbykqyrur” me qëllim përfshirjen në punë edhe të kategorisë së PAK të cilët e kanë të vështirë përfshirjen në tregun e hapur të punës.
- Trajnimi i vazhdueshëm i stafit të zyrave të punësimit dhe Inspektoriatit të punës në lidhje me punësimin e PAK, në mënyrë që punësimi i kësaj kategorie të mos shihet si kosto më shumë nga subjektet punëdhënëse.

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit duhet të ngrejë mekanizmat e duhur për të grumbulluar të dhëna e nevojshme statistikore për personat me aftësi të kufizuara, të punësuar sipas grupit dhe kategorisë që bëjnë pjesë.

BIBLOGRAFIA

- Konventa për mbrojtjen e të drejtave të PAK.
- Strategjia për Punësim dhe Aftësim 2014-2020.
- Plani Kombëtar të veprimit për PAK 2016-2020.
- Ligjin për *“Përfshirjen dhe aksesueshmërinë e PAK”* (nr. 93/2014).
- Ligji 7995 datë 20.09.1995 *“Për nxitjen e punësimit”* (i ndryshuar).
- Ligji nr. 146/2015 *“Për punëkërkuesit”*.
- Ligji Nr. 03/L-019- 2008 *“Për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara”* ndryshuar me Ligjin NR. 05/L -078 *“Për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit nr. 03/L-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara/ Republika e Kosovës.*
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*.
- *“Law on employment of the disabled people”* Official Gazette of the Republic of Macedonia, no. 87/05).
- Ligji Nr. 03/L-019- 2008 *“Për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara”* (i ndryshuar).
- VKM Nr.48, datë 16.1.2008 *“Për masën dhe kriteret e përfitimit nga programi i nxitjes së punësimit të punëkërkuesve të papunë nga grupet e veçanta”* (ndryshuar me VKM nr.991, date 2.07.2008, VKM nr. 923, date 10.11.2010, VKM nr. 192, datë 2.4.2014, VKM nr.461, datë 9.7.2014 dhe VKM 66, date 27.1.2016).
- VKM nr.47, datë 16.1.2008 *“Për programin e nxitjes së punësimit, nëpërmjet formimit në punë”* (ndryshuar me VKM 993, date 02.07.2008, VKM 683, datë 05.10.2011, VKM nr. 193, datë 2.4.2014, VKM 458, datë 9.7.2014 dhe VKM 65, date 27.1.2016).
- VKM Nr.873 datë 27.12.2006 *“Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkuesit e papunë, që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda apo jashtë vendit”* (i ndryshuar me VKM nr.187 datë 2.4.2014).
- VKM 248 datë 30.04.2014 *“Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”* (i ndryshuar) ose PNP 248.
- Rregullore *“Për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit”* nr. 30 datë 17.3.2016 (ndryshuar me nr.31 datë 14.02.2017).
- FSHDPAK *“Vështrim mbi përshtatjen e arsyeshme, parime dhe praktike. Sfida e zbatimit në realitetin Shqiptar”* 2012.