

**LEGJISLACIONI DHE POLITIKAT  
PËR PUNËSIMIN E PUNËKËRKUESVE  
ME AFTËSI TË KUFIZUARA**

Udhëzues

# Përmbajtja

Qëllimi i Udhëzuesit

Kuadri ligjor shqiptar

Dokumente strategjikë

Roli i ndërmjetësuesve për punësim

## **Qëllimi i Udhëzuesit**

Qëllimi i këtij udhëzuesi është të informojë punëdhënësit mbi detyrimet ligjore për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, si edhe me lehtësirat dhe subvencionet që legjislacioni ofron për punëdhënësit apo ofruesit e kurseve të formimit profesional në rastet e punësimit apo trajnimit të personave me aftësi të kufizuara. Ky udhëzues i shërben gjithashtu edhe vetë personave punëkërkuar me aftësi të kufizuara, për t'u informuar mbi të drejtat që legjislacioni shqiptar ofron për nxitjen e punësimit të tyre.

Ky udhëzues është gjithashtu i dobishëm për punonjësit e zyrave rajonale të punësimit, në rolin e tyre si ndërmjetësues që personat me aftësi të kufizuara, krahas të gjithë punëkërkuarve të tjerë të kenë një numër gjithnjë e në rritje si përfitues të programeve që këto zyra ofrojnë.

## Kuadri ligjor shqiptar

Kuadri ligjor shqiptar, garanton të drejtën për punësim të personave me aftësi të kufizuara, duke e përfshirë këtë kategori nën termin e përgjithshëm të shtetasit. Gjithashtu kuadri ligjor shqiptar siguron masa të veçanta mbështetëse për nxitje për punësim për kategori të veçanta, përfshirë personat me aftësi të kufizuara, masa për mbrojtjen nga diskriminimi të tyre edhe në fushën e punësimit, si edhe krijon lehtësi për punëdhënës që punësojnë persona me aftësi të kufizuara.

Nga kuadri ligjor dhe politikat aktuale që garantojnë të drejtën për formim profesional dhe punësim për njerëzit me aftësi të kufizuara në mënyrë të përmbledhur mund të listojmë:

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

Ligji Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

Ligji Nr. 7961, datë 12.07.1995 Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë (i ndryshuar)

**Ligji Nr. 7995, datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimit”**

Vendim, Nr. 248, datë 30.04.2014, “Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”

Vendimi nr. 47, datë 16.01.2008 “Për programin e nxitjes së punësimit përmes trajnimit”

Vendimi nr. 48, datë 10.01.2008, “Për masën dhe kriteret e përfitimit nga programet e nxitjes së punësimit për punëkërkuuesit e papunë në vështirësi”

Vendim Nr. 632, datë 18.09.2003, “Për programin e nxitjes së punësimit për punëkërkuese femra”

Ligji, Nr. 47/2014, “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr. 9355, datë 10.3.2005, “Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore” (i ndryshuar)

Ligj Nr. 93/2014 Për Përfshirjen Sociale dhe Aksesueshmërinë e Personave me Aftësi të Kufizuara;

Ligji 8089, datë 28.03.1996, mbi “Statusin e të Verbërit”

Ligji 8626, datë 22.06.2000 mbi “ Statusin e Invalidit Paraplegjik dhe Tetraplegjik”

Ligj Nr. 7889, datë 14.12.1994 “Për Statusin e Invalidit të Punës”

Ligji numër 8872, datë 29.03.2002 “Për Arsimin dhe Formimin Profesional”, (i ndryshuar)

Rregullore për Organizimin, të Drejtat, Detyrat dhe Funkcionimin, e Komisioneve Mjekësore të Caktimit të Aftësisë për Punë të Invalidëve, datë 30.05.2005

Ligji Nr. 7703, datë 11.05.1993, ‘Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë (i ndryshuar)

Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020

Strategjia Kombëtare për Personat me Aftësi të Kufizuara (SKPAK)

## Kuadri ligjor shqiptar

### ***A parashikon Kushtetura e Republikës së Shqipërisë të drejtën për punësim për personat me aftësi të kufizuara?***

Kushtetuta e Shqipërisë parashikon të drejtën për të fituar mjetet e jetesës nëpërmjet një pune të ligjshme, të zgjedhur prej shtetasit apo që ai e pranon vetë. Kjo e drejtë parashikohet për të gjithë shtetasit, pa specifikuar personat me aftësi të kufizuara

### ***Si e siguron të drejtën për punësim Ligji Nr. 10 221, datë 14.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”?***

Në fushën e punësimit ky ligj parashikon të drejtat dhe detyrimet që kanë punëdhënësit dhe punëmarrësit në lidhje me çështjet e diskriminimit. Çdo punonjës, që mendon që ka pësuar diskriminim, në bazë të këtij ligji, ka të drejtën e ankimit te punëdhënësi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe gjithashtu në gjykatë. Ligji mbron punëmarrësin që nga momenti i ankesës para punëdhënësit dhe deri në momentin e marrjes së një vendimi. Kështu, gjatë kohës që ankesa shqyrtohet, punonjësi ka të drejtë të vazhdojë punën dhe të informohet vazhdimisht mbi zhvillimet. Nëqoftëse sjelljet diskriminuese apo shqetësimet ndaj tij nuk pushojnë dhe punëdhënësi nuk reagon ndaj ankesës së drejtuar, punonjësi ka të drejtë të lërë punën për aq kohë sa duhet për t’u mbrojtur nga diskriminimi, por duke mos humbur të drejtën e pagesës. Në momentin e marrjes së ankesës është detyrë e punëdhënësit të fillojë hetimet për diskriminimin e pretenduar dhe në bazë të këtij hetimi, të ndër marrë hapat e mëtejshëm. Një detyrë tjetër e punëdhënësit është nxitja e parimit të barazisë dhe rritja e ndërgjegjësimit në vendin e punës mbi diskriminimin.

Ky ligj sjell një risi shumë të rëndësishme për personat me aftësi të kufizuara, atë të përshtatjes së arsyeshme. “Mohim 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 ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi. Përshtatja e arsyeshme përfshin, përveç përshtashmërisë fizike në infrastrukturën e vendit të punës, edhe ristrukturim të vendit të punës, punën me kohë të pjesëshme ose programin e punës, pajisje të reja ose përshtatja e atyre të vjetra, zëvendësimi ose krijimi i testeve të reja, programeve të trajnimit apo politikave, marrjen e përkthyesve apo lexuesve profesionalë ose transferimin në një pozicion vakant më të përshtatshëm për personin me aftësi të kufizuara, etj.

***A e mbështet Ligj Nr. 7961 datë 12.07.1995 (i ndryshuar) Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë të drejtën për punësim për personat me aftësi të kufizuara?***

Kodi i Punës ndalon diskriminimin në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit. E cituar në këtë ligj me diskriminim nënkuptohet çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, seks, ngjyrë, moshë, fe, bindje politike, kombësi, origjinë shoqërore, lidhje familjare, të meta fizike dhe mendore që çenojnë të drejtën e individit për të qënë të barabartë në punësim dhe në trajtim. Ky përkufizim, edhe pse tashmë i vjetër, përmban shumë elementë modernë të konceptit të diskriminimit apo parimit të mosdiskriminimit.

***Në çfarë mënyre Ligji, Nr. 47/2014, “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr. 9355, datë 10.3.2005, “Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore” (i ndryshuar), nxit punësimin e individëve me aftësi të kufizuara?***

Përmes ndryshimeve në nenin 11, pika 2 e Ligjit 9355, garantohet një periudhë tranzicioni prej 24 muajsh , gjatë së cilës personat me aftësi të kufizuara nuk humbasin përfitimet për shkak të aftësisë së kufizuar, ndërkohë që ata punësohen me kontratë të rregullt pune e paguhen për punën që bëjnë. Më konkretisht, ky ndryshim paraqitet si në vijim... “2. Përfituesve, të klasifikuar me vendim të KMCAP-it në grupet e aftësisë së kufizuar, u ndërpritet pagesa pas 24 muajsh punësimi. Procedurat në rastet e rikthimit në skemën e përfitimit të pagesës së aftësisë së kufizuar përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.”, Kjo periudhë 24 mujore, konsiderohet si periudhë e mjaftueshme që individi të fitoj siguri dhe të realizojë akomodimin/ përshtatjen në vendin e punës.

***Si ndikon në punësimin e personave me aftësi të kufizuara Ligji Nr. 7995, datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimit”?***

Ligji “Për nxitjen e punësimit” parashikon se çdo punëdhënës publik (institucione shtetërore apo ente publike) dhe subjekt privat, kur ka të punësuar më tepër se 24 punonjës është i detyruar të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij. Në bazë të këtij ligji çdo punëdhënës që plotëson detyrimin e mësipërm mund të punësojë një person me handikap të rëndë në vend të pesë personave me handikap të lehtë. Në këtë rast me handikap të rëndë sipas ligjit kuptohen persona me aftësi të kufizuara të cilët janë komisionuar nga KMCAP si invalidë të grupit të I dhe të II. Handikap i lehtë konsiderohen të gjithë ata persona me aftësi të kufizuara të cilët komisionohen nga KMCAP si invalidë të grupit të III dhe të IV<sup>1</sup>.

***A parashikon Ligji Nr. 7995, datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimit” stimujt për inkurajimin e punësimin të personave me aftësi të kufizuara?***

Sipas ligjit “Për nxitjen e punësimit” çdo punëdhënës publik apo privat që punëson persona me aftësi të kufizuara gëzon të drejtën për të kërkuar subvencion nga zyra kompetente e punësimit për përshtatjen

<sup>1</sup> Tashmë përdoret termi i pjesshëm dhe i plotë.

e vendit të punës, në mënyrën më funksionale për punëmarrësin. Gjithashtu, paga që një punëdhënës i paguan një personi me aftësi të kufizuara, të punësuar në institucionin apo sipërmarrjen e tij përjashtohet nga taksat deri në një masë që caktohet nga Këshilli i Ministrave (ndryshohet nga viti në vit).

Një punëdhënës në sektorin privat apo publik që nuk punëson numrin e rekomanduar të personave me aftësi të kufizuara, pra në çdo 25 punonjës 1 duhet të jetë me aftësi të kufizuara, është i detyruar të paguajë në një llogari të veçantë në Fondin Kombëtar të Punësimit shumë e barabartë me minimumin e pagesës, për çdo muaj dhe çdo person me aftësi të kufizuara që ai duhet të kishte punësuar, në rast se nuk e ka plotësuar këtë detyrim. Fondet e krijuara nga këto gjopa duhet të përdoren për të hapur vende pune për personat me aftësi të kufizuara.

***Si e mbështet nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, Vendimi, Nr. 248, datë 30.04.2014, "Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara"***

Bazuar në këtë VKM, ofrohen incentiva, fonde që nxisin punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

***Kush mund të aplikojë?***

Të gjithë subjektet punëdhënëse, persona fizikë dhe juridikë.

***Cilat janë kushtet që duhet të plotësojë punëdhënësi që dëshiron të aplikojë?***

- Nuk duhet të ketë shkelur në të kaluarën legjislacionin e punës.
- Duhet të ketë derdhur rregullisht, tatimet e sigurimet e detyrueshme shoqërore, për atë kohë sa kryen veprimtarinë.

***Sa është numri i punëkërkuessve të papunë për të cilët mund të aplikojë e përfitojë një subjekt punëdhënës?***

Nuk ka kufizim.

***Cfarë përfiton punëdhënësi?***

- a) Punëdhënësi, fiton një financim mujor në masën deri në 100 për qind të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore, të pjesës së kontributit të punëdhënësit, me kusht që kohëzgjatja e kontratës së punës të mos jetë më e shkurtër se një vit. Ky financim bëhet nga Zyra e Punësimit në degën e sigurimeve shoqërore sipas procedurave përkatëse;
- b) Punëdhënësi, përfiton një financim për të pajisuar siç duhet vendin e punës/transport (përshtatja e arsyeshme) të personit me aftësi të kufizuara dhe për t'i siguruar atij/asaj një përgatitje thelbësore për punën 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. Për këtë, punëdhënësit duhet të paraqesin një projekt për përshtatjen e arsyeshme;

### *Cfarë përfiton punëmarrësi?*

Kusht për përfitimin, është që punëmarrësi duhet të jetë i regjistruar si punëkërkuar i papunë pranë Zyrës së Punësimit.

- a) Punëmarrësi, punëkërkuar i papunë, person me aftësi të kufizuara, sipas këtij programi, merr një financim mujor në masën deri 100 për qind të nivelit të pagës minimale në shkallë vendi për 6 (gjashtë) muajt e parë të punësimit;
- b) Deri në 50 për qind të nivelit të pagës minimale në shkallë vendi deri për 6 (gjashtë) muajt e dytë të punësimit.
- c) Punëkërkuarit e papunë me aftësi të kufizuara të përfshirë në program sipas pikave 1 dhe 2, të këtij vendimi, nuk e humbasin pagesën që përfitojnë për shkak të aftësisë së kufizuara.

### *A financon Zyra e Punësimit për formimin në punë për personat me aftësi të kufizuara?*

Zyra përkatëse e punësimit financon për formimin në punë të personave me aftësi të kufizuara:

### *Kush mund të marrë pjesë në programet e formimit në punë?*

Persona me aftësi të kufizuara, të pakualifikuar profesionalisht.

### *Çfarë përfiton punëdhënësi dhe punëkërkuar me aftësi të kufizuara?*

- a) Punëdhënësi, paguhet deri në 70 për qind të tarifave me bazë koston e trajnimit;
- b) Kursanti, punëkërkuar i papunë, i përfshirë sipas këtij programi, paguhet në masën deri në 50 për qind të pagës minimale në shkallë vendi;
- c) Drejtoria Rajonale e Sigurimeve Shoqërore, derdh kontributit për sigurimin nga aksidentet në punë, në masën 0.3 për qind të pagës minimale, sipas procedurave përkatëse.

### *Sa është kohëzgjatja e programit të formimit në punë?*

Kohëzgjatja e programit të formimit në punë, është jo më shumë se 6 (gjashtë) muaj për të gjitha profesionet.

### *A egzistojnë mundësi për punësim pas përfundimit të programit të formimit?*

Në përfundim të periudhës së formimit, punëdhënësit duhet të punësojnë jo më pak se 30 për qind të të trajnuarve, për një periudhë 6-mujore.

### ***A ka të drejtë një punëdhënës të aplikojë për të dy programet?***

Një punëdhënës mund të aplikojë për të përfituar financimin e përcaktuar sipas pikës 1 ose sipas pikës 2, të këtij vendimi, por jo për të dyja pikat njëkohësisht.

### ***Por:***

Pas përfundimit të kontratës së punës, sipas pikës 1, të këtij vendimi, në rastin e vazhdimit të punësimit me kontratë, punëdhënësi ka të drejtë të riaplikojë për këtë program në vitin pasardhës, pas shprehjes së vullnetit të të dyja palëve për zgjatjen e kontratës, sipas kushteve të përcaktuara në pikën 1, të këtij vendimi.

Pas përfundimit të kontratës së punës, sipas pikës 1, të këtij vendimi, në rastin e vazhdimit të punësimit me kontratë dhe me pagesë të plotë nga ana e punëdhënësit, në lidhje me pagesat e aftësisë së kufizuar zbatohet legjislacioni në fuqi.

### ***Si dhe ku mund të aplikohet:***

Punëdhënësi duhet të plotësojë formularin e aplikimit, të cilin mund ta shkarkojë nga faqja zyrtare e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, [eëë.shpk.gov.al](http://eëë.shpk.gov.al) e ta dërgojnë në mënyrë elektronike, apo me zarf pranë Zyrave të Punësimit.

### ***Si e mbështet nxitjen e punësimit Vendimi nr. 47, datë 16.01.2008 “Për programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë”?***

Programi për nxitjen përmes trajnimit është një program 6 mujor. Punëdhënësi, që organizon trajnim të përgjithshëm, për qëllim formimi, nëpërmjet punës së personave punëkërkuar të papunë, mund të përfitojë financime nga zyra përkatëse e punësimit, në masën 70 për qind të kostove të trajnimit, për ndërmarrjet e vogla dhe të mesme dhe 50 për qind të kostove të trajnimit, për ndërmarrjet e mëdha. Punëdhënësi, në përfundim të periudhës së formimit, duhet të punësojë jo më pak se 50 për qind të të trajnuarve, me kontratë mësimi profesioni, për një periudhë 6-mujore. Në koston e trajnimit futen dhe kostot e trajnuesve, shpenzimet e udhëtimit të trajnuesve dhe të trajnuarve, baza materiale etj. Kursantët, punëkërkuar të papunë, përfitojnë një pagesë pjesëmarrjeje në kurs, në masën 50 për qind të pagës minimale, në shkallë vendi, për të gjithë kohëzgjatjen e trajnimit, e cila përballohet nga zyra përkatëse e punësimit, nga fondet e nxitjes së punësimit. Gjatë periudhës së trajnimit, punëkërkuar të papunë, kursant, ndërpritet pagesa e ndihmës ekonomike dhe pagesa e papunësisë dhe këtë të fundit ka të drejtë ta rimarrë pas përfundimit të trajnimit, në qoftë se nuk punësohet.

### ***Çfarë ofron Vendimi nr. 48, datë 10.01.2008, “Për masën dhe kriteret e përfitimit nga programet e nxitjes së punësimit për punëkërkuar të papunë në vështirësi”?***

Vendimi parashikon mbulimin e sigurimeve të detyrueshme dhe një numër të caktuar pagash. Konkretisht parashikohet që punëdhënësi, që punëson me kontratë, me kohëzgjatje njëvjeçare,

punëkërkuar të papunë në vështirësi (sipas përcaktimit në ligj, të tillë janë dhe personat me aftësi të kufizuara), mund të përfitojë një financim për një vit, në masën 100 për qind të sigurimeve të detyrueshme shoqërore të pjesës së punëdhënësit dhe një financim për katër muaj, në masën 100 për qind të pagës minimale në shkallë vendi, duke filluar nga muaji X nëntë, për të gjithë vitin e zbatimit të kontratës dhe gjithashtu deri në 50 për qind të numrit mesatar të të siguruarve të 3 muajve të fundit përpara aplikimit. Punëdhënësit që përfitojnë nga ky program, por edhe nga programet e tjera të nxitjes së punësimit duhet të plotësojnë kritere të caktuara në mes të cilave edhe të mos kenë shkelur legjislacionin, të kenë derdhur tatimet e sigurimet rregullisht, etj.

***Sa mbështetje ofron për femrat me aftësi të kufizuara Vendimi Nr. 632, datë 18.09.2003, “Për programin e nxitjes së punësimit për punëkërkuar femra”?***

Sipas këtij vendimi, përveç financimit të sigurimeve të detyrueshme të punëdhënësit në rastin e punësimit të punëkërkuarve femra të papuna, i cili rritet në varësi të kohëzgjatjes së kontratës së punës, parashikohet gjithashtu që, në rastin e punësimit të femrave rome, vajzave nëna, femrave të divorcuara me probleme sociale dhe femrave me aftësi të kufizuara, ky financim shtohet deri në nivelin e katër pagave minimale për kontrata njëvjeçare, gjashtë paga për dy vite dhe tetë paga për tre vjet.

***A janë personat me aftësi të kufizuara përfitues nga Ligji Nr. 8872, datë 29.03.2002 “Për Arsimin dhe Formimin Profesional” (i ndryshuar)?***

Ligji “Për arsimin dhe formimin profesional” përcakton objektivat kryesorë të sistemit të arsimit dhe formimit profesional, zhvillimi i të cilit është qëllim i këtij ligji. Këto objektiva ndër të tjera janë: të zhvillojë karakteristikat personale kryesore të individit, të nevojshme për veprimtarinë e tij të ardhshme profesionale dhe ekzistencën e pavarur brenda një shoqërie të bazuar në parimet e demokracisë; të përshtasë arsimin dhe formimin profesional në tregun e sotëm dhe të ardhshëm të punës; të krijojë kushte për arsim dhe formim profesional, me qëllim aftësimin e individit për t’iu përshtatur ndryshimeve dhe kërkesave të tregut, etj.

Në nenin 5 të këtij ligji, ndër përfituesit e tij përcaktohen edhe grupet e veçanta. Si pjesë e tyre konsiderohen dhe personat me aftësi të kufizuara të cilët dëshirojnë riaftësim profesional. Ndërkohë që në udhëzimin 2222, datë 31.10.2002 “Mbi Këshillimin dhe Orientimin në Formimin Profesional”, sipas të cilit të gjithë shtetasve që e kërkojnë, iu ofrohet mbështetje, këshillim, orientim në formimin profesional nëpërmjet zyrave të punës të punësimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Qendrave Publike të Formimit Profesional, për kursantët kërkohet që të tregohet një kujdes i veçantë në këshillimin dhe orientimin e grupeve të veçanta të përcaktuara në ligj, ku përfshihen dhe personat me aftësi të kufizuara. Për të nxitur pjesëmarrjen në kurset e profesioneve të formimit profesional të organizuara në Qendrat e Publike të Formimit Profesional, janë hequr tarifat e regjistrimit për disa grupime, përfshirë dhe personat me aftësi të kufizuara. Regjistrimi i tyre në qendrat publike të formimit profesional bëhet nëpërmjet Zyrave të Punësimit, të cilat përcaktojnë kriteret e regjistrimit në bashkëpunim me institucione shtetërore dhe OJF.

***A e mbështet Ligji Nr. 93/2014 “Për Përfshirjen Sociale dhe Aksesueshmërinë e Personave me Aftësi të Kufizuara”, punësimin e personave me aftësi të kufizuara?***

Ky ligj mbështet përfshirjen sociale në të gjitha aspektet e jetës përfshirë punësimin. Më specifikisht në nenin 5 të këtij ligji që trajton të drejtën për Jetesë të pavarur, theksohet se:

1. Jetesa e pavarur u siguron personave me aftësi të kufizuara zgjedhje, kontroll dhe liri të njëjta me të tjerët, kur është nevoja, nëpërmjet ofrimit të mbështetjes dhe të ndihmës, bazuar në zgjedhjen dhe aspiratat e vetë individit për nevojat e jetës së përditshme, përfshirë aksesin në strehim, transport, shëndetësi, kujdes social, arsimim, punësim dhe shërbime e mundësi të tjera, si dhe nëpërmjet pjesëmarrjes në të gjitha sferat e jetës, përfshirë jetën familjare, komunitare dhe qytetare;
2. Politikat shtetërore mbështetin personat me aftësi të kufizuara që të kenë akses në të gjitha sferat e jetës e, ndër të tjera, të kenë akses përkatësisht:
  - b) në shkollat e zakonshme dhe të studiojnë në shkollën për të cilën dëshirojnë;
  - c) në një treg gjithëpërfshirës të punësimit;... Ndërkohë që neni Neni 6, përcakton shërbimet e nevojshme për të garantuar një jetesë të pavarur duke dhënë edhe karakteristikat e tyre:
    1. ...Në këto shërbime përfshihen: asistenca personale, pajisjet e mjetet teknike mbështetëse, shërbimet e aksesue-shmërisë, përfshirë transportin, përshtatja e arsyeshme dhe, atëherë kur është e nevojshme, vendim-marrja e mbështetur.
    2. Shërbimet që mundësojnë jetesën e pavarur kanë minimalisht karakteristikat e mëposhtme:
      - a) fokusohen në nevojat e individit dhe në zgjedhjet e tij personale;
      - b) mbulojnë në mënyrë gjithëpërfshirëse të gjitha sferat e jetës, përfshirë sferën e punës, arsimit dhe aktivitetëve shoqërore, profesionale dhe të kohës së lirë, si dhe të gjitha dëmtimet e nevojat për ndihmë që rrjedhin nga dëmtimi/aftësia e kufizuar; c) krijohen në formën e një shërbimi kontraktual ndërmjet individit me aftësi të kufizuara dhe ofruesit të shërbimit;

Më tej ky ligj përcakton në nenin 11, se si mund të garantohet aksesueshmëria në këto shërbime, ose thënë ndryshe si mund të financohet aksesueshmëria:

1. Nevojat për asistencë dhe mbështetje, në kuptim të pikës 1, të nenit 10, të këtij ligji, mbështeten nga Buxheti i Shtetit. Planifikimi i fondeve të nevojshme për këtë qëllim është kompetencë e ministrisë përgjegjëse në koordinim me ministritë e linjës për çështjet e aftësisë së kufizuar dhe bazohet në udhëzime të marra nga Këshilli Kombëtar për Aftësinë e Kufizuar.
2. Institucionet shtetërore, qendrore dhe vendore, marrin gradualisht masat për sigurimin e fondeve të nevojshme për mënjanimin e pengesave mjedisore dhe infrastrukturore në ofrimin e shërbimeve publike.

***Cili është institucioni që vlerëson aftësinë për punë (aftësinë e kufizuar) të personave me aftësi të kufizuara ?***

Aktualisht Komisionet Mjekësore të Caktimit të Aftësisë për punë, janë strukturat që bëjnë vlerësimin për aftësinë për punë të personave me aftësi të kufizuara (janë në fakt strukturat që vlerësojnë aftësinë e kufizuar). Ky vlerësim bazohet në Rregullore për Organizimin, të Drejtat, Detyrat dhe Funkcionimin e Komisioneve Mjekësore të Caktimit të Aftësisë për Punë të Invalidëve, nxjerrë nga MPCSSHB në bashkëpunim me Ministrinë e Shëndetësisë me urdhër nr. 362, datë 26.02.2007. Rregullorja përcakton të drejtat, detyrat dhe funksionimin e KMCAP-ve. KMCAP e ushtron aktivitetin në Institutin e Sigurimeve Shoqërore dhe njëkohësisht drejtohet dhe përgjigjet para tij. Rregullorja përcakton llojet e diagnozave, shenjat apo veçoritë kryesore që ato paraqesin, vlerësimin përsa i përket shkallës së rëndesës për efekt të përfitimit të pagesës së aftësisë së kufizuar si dhe afatin brenda së cilës rivlerësohet gjendja e aplikuesit. Ndërsa për vlerësimin e kategorisë së invalidëve të punës bazohet në Rregulloren e Përcaktimit të Sëmundjeve Profesionale, miratuar me VKM nr. 369, datë 28.06.2007.

Ndërkohë që Ligji Nr. 93/2014 "Për Përfshirjen Sociale dhe Aksesueshmërinë e Personave me Aftësi të Kufizuara në nenin 10, parashikon reformimin në sistemin e vlerësimit të aftësisë së kufizuar duke parashikuar që vlerësimi i aftësisë së kufizuar dhe nevojave për ndihmë e mbështetje të realizohet nga komisionet multidisiplinare. Komisionet bëjnë vlerësimin e gjendjes së aftësisë së kufizuar, nevojave për shërbime, mjete dhe përkujdesje, me synimin për të minimizuar pengesat e përfshirjes dhe për të rritur në maksimum autonominë dhe jetesën e pavarur për personat me aftësi të kufizuara.(2) Komisionet multidisiplinare për vlerësimin e aftësisë së kufizuar e të nevojave për ndihmë e mbështetje ngrihen dhe administrohen nga ministria përgjegjëse për çështjet e aftësisë së kufizuar.(3) Komisionet janë të pavarura në vlerësimin dhe në punën e tyre. Ky vlerësim bëhet bazuar në Klasifikimin Ndërkombëtar për Funkcionimin, Aftësitë e Kufizuara dhe Shëndetin (ICF) të Organizatës Botërore të Shëndetit.

***A siguron mbështetje për punësimin e të verbërve Ligji Nr. 8089, datë 28.03.1996, mbi "Statusin e të Verbërit"?***

Neni 2, pika b, parashikon që shteti siguron punësimin e në kushte të favorshme e me përparësi, duke përcaktuar profesionet e mbrojtura me ligj. Në pikën c parashikohet risistemimi në punë i të verbërve, që janë pushuar apo e kanë humbur punën për arsye të ndryshme dhe gjatë kësaj kohe marrin një shpërblim të përcaktuar me vendim të Këshillit të Ministrave.

Personat juridikë shtetërorë apo privatë që punësojnë të verbërit, përveç kritereve të përcaktuara në ligjin nr. 7995, datë 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit", përfitojnë ulje në tatimin mbi fitimin të barabartë me përqindjen e fuqisë punëtore të verbër.

***A siguron mbështetje për punësimin e para dhe tetraplegjikëve Ligji Nr. 8626, datë 22.06.2000 mbi " Statusin e Invalidit Paraplegjik dhe Tetraplegjik"?***

Personat juridikë shtetërorë dhe privatë që punësojnë të sëmurë paraplegjikë dhe tetraplegjikë, sipas nenit 7 të këtij statusi, përveç kritereve të përcaktuara në ligjin 7995, datë 20.09.1995 "Për

nxitjen e punësimit”, përfitojnë për çdo vit kalenderik ulje tatimi mbi fitimin, të barabartë në përqindjen e fuqisë punëtore të invalidëve paraplegjikë dhe tetraplegjikë. Ministria e Financës nxjerr aktet nënligjore përkatëse.

### ***Cilat janë lehtësitë fiskale për personat me aftësi të kufizuara në sektorin privat- Vetëpunësimi?***

Të gjithë personat me aftësi të kufizuara të cilët gëzojnë statusin e para dhe tetraplegjikut sipas ligjit Ligjit nr.8626, datë 22.6.2000 (i ndryshuar) “Statusi i invalidit paraplegjik dhe tetraplegjik” dhe statusin e të verbërit sipas Ligjit nr.8098, datë 28.3.1996 “Për statusin e të verbërit” kanë të drejtën për të përfituar nga lehtësitë fiskale në rast se personat me statusin e invalidit para-tetraplegjik dhe statusin e të verbërit vetëpunësohen si persona fizikë dhe janë subjekte të tatimit mbi biznesin e vogël, atëherë kuota e tatimit fiks vjetor do të llogaritet sa gjysma e përcaktuar për atë vit financiar sipas ligjit për biznesin e vogël.

### ***Çfarë përfitojnë për punësim invalidët e punës nga Ligji Nr. 7889, datë 14.12.1994 “Për Statusin e Invalidit të Punës”, (i ndryshuar)?***

Neni 14 i Statusit të Invalidit të Punës parashikon punësimin dhe ripunësimin në ndërmarrje shtetërore dhe private në procese pune të përshtatshme që rekomandohen nga Komisioni Mjekësor për Caktimin e Aftësisë për Punë. Më tej, statusi parashikon favorizimin në ndjekjen e kurseve të kualifikimit e të rikualifikimit profesional, si dhe ndjekjen e shkollave të larta.

Në mbështetje të Statusit për Invalidin e Punës, është vendimi 869, datë 18.06.2008, në të cilin përcaktohet masa e shtesës që u jepet të gjithë personave që përfitojnë nga Ligji 7889, datë 14.12.1994, çdo muaj, si përfitim paaftësie.

### ***Cilët persona me aftësi të kufizuara janë përfitues nga Ligji Nr. 7703, datë 11.05.1993 “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”?***

Ligji trajton me pensione invaliditeti personat që janë bërë të paaftë plotësisht ose pjesërisht, gjatë periudhës së sigurimit, për shkak të një aksidenti në punë, sëmundjeje profesionale ose të përgjithshme.

- a) Invaliditeti i pjesshëm, kur personi i siguruar humbet aftësinë për punë në profesionin apo punën e tij të fundit, por mund të kryejë punë të tjera sipas përcaktimit të vendimit të KMCAP-it;
- b) Invaliditeti i plotë, kur personi i siguruar bëhet i paaftë për çdo punë;
- c) Invaliditeti i plotë në kushtet e nevojës për kujdestari.

### ***Si vlerësohen të ardhurat për invaliditet të përherëshëm nga aksidenti apo sëmundja profesionale (i plotë)?***

Pagesë aftësi të kufizuar të përherëshme nga aksidenti në punë ose sëmundjet profesionale, përfitojnë vetëm të punësuarit. Këtë drejtë e përfitojnë pasi të kenë marrë pagesën deri në 12 muaj për

paaftësi të përkohshme nga aksidenti në punë, ose sëmundjet profesionale. E ardhura për invaliditet të përhershëm në punë ose sëmundje profesionale, që ka shkaktuar të paktën humbjen e 67 % të aftësisë për punë, e vërtetuar nga KMCA, është e barabartë me 80 % të pagës mesatare të 3 viteve të fundit të punës, por jo më pak se niveli minimal i standartit të jetesës që vendoset nga Këshilli i Ministrave. Personit që përfiton të ardhura për invaliditet të përhershëm në punë ose sëmundje profesionale dhe ka nevojë për një kujdesje të vazhdueshme nga një person tjetër, sipas vendimit të KMCA-it, i jepet një pagesë shtesë prej 15 % të bazës së vlerësueshme;

***Si vlerësohen të ardhurat për paaftësi të përhershme në masë të vogël nga aksidenti në punë?***

E ardhura për paaftësi të përhershme në masë të vogël, në më pak se 33 %, por më shumë se 10 %, e vërtetuar nga KMCA, është një shumë të hollash që jepet menjëherë dhe caktohet në përputhje me Rregulloren e Institutit të Sigurimeve Shoqërore.

Këtë pagesë e përfitojnë vetëm të punësuarit që janë aksidentuar dhe kanë paaftësi të përhershme në masë të vogël.

# Dokumente strategjike

## ***A parashikon “Strategjia kombëtare për punësim dhe aftësi 2014-2020”, drejtime strategjike për nxitjen e aftësimin, riaftësimin dhe punësimin të personave me aftësi të kufizuara?***

Ky dokument strategjik thekson se përfshirja sociale mbetet ende një çështje për t'u trajtuar. Grupet si romët dhe personat me aftësi të kufizuara, shpesh janë lënë pas dore dhe politikat nuk janë konkretizuar gjithmonë në përputhje me rrethanat. Ky dokument politik parashikon nevojën për politika të posaçme, të hartuara në përshtatje me karakteristikat dhe nevojat e tyre përsa u përket nevojave arsimore, kualifikimeve profesionale, fuqizimit dhe punësimin. Përveç kësaj, edhe pengesat me të cilat përballen personat me aftësi të kufizuara, të cilët përfitojnë nga AFP si: mundësia e qasjes fizike në kurset e AFP-së, mungesa e instruktorëve të trajnuar, mungesa e materialeve të përshtatshme, informacioni i kufizuar, ngurrimi i kompanive si edhe i institucioneve publike për t'i punësuar ata, mungesa e shërbimeve shoqëruuese mbështetëse, si dhe e personave që përkujdesen për to, bashkë me çështjet e transportit, duhen zgjidhur me masa konkrete.

## ***Sa hapësirë zë problemi i punësimin në Strategjinë Kombëtare për Personat me Aftësi të Kufizuara (SKPAK)?***

SKPAK i ka kushtuar disa objektiva punësimin të personave me aftësi të kufizuara. Arsimi dhe trajnimi profesional mbeten pilarët kryesorë, që përbëjnë parakusht për integrimin e tyre në tregun e punës. Qëllimi i përgjithshëm i SKPAK është sigurimi i një përmirësimi të dukshëm të statusit dhe cilësisë së jetës së personave me aftësi të kufizuara. Ky qëllim zëbërthehet më tej në objektiva të mirëpërcaktuar në fushat prioritare ku kjo strategji synon kryesisht. Një nga këto fusha, ajo e punësimin, kërkon sigurimin e mundësive për punësim dhe zhvillim ekonomik të personave me aftësi të kufizuara. Mundësitë, sipas këtij objektivi, kanë të bëjnë fillimisht me mundësitë për arsim dhe formim profesional dhe më pas vijojnë më tej me motivimin për punësimin në bazë të mundësive dhe nevojave të personave me aftësi të kufizuara, sigurimin e komunikimit dhe përshtatjes së vendit të punës, etj, pra, me atë që personat me aftësi të kufizuara gëzojnë të njëjtat të drejta dhe mundësi në tregun e punës.

## ***Cili është subjekti në rolin e ndërmjetësuesit për punësim?***

Sipas Ligjit Nr. 7995, datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimin” ( i ndryshuar), Shërbimi Kombëtar i Punësimin dhe zyrat e punësimin si pjesë integrale e tij, garantojnë pa pagesë ndërmjetësim për punë për punëdhënësit dhe punëkërkuarit në tërë territorin e vendit. Shteti mbështet paisjen dhe përgatitjen e posaçme të zyrave të punësimin për të kryer ndërmjetësim për punë cilësore dhe efektive.

Punonjësit e zyrave të punësimin kanë dy role kryesore:

- të ndihmojnë punëkërkuarit të gjejnë punësim të përshtatshëm
- të ndihmojnë punëdhënësit të gjejnë stafin e përshtatshëm.

Këto role zbatohen si për personat punëkërkues me aftësi të kufizuara ashtu edhe për ata pa aftësi të kufizuara.

Për punonjësit e zyrave të punës duhet të përfshihen detyra shtesë për punësimin e personave me aftësi të kufizuara:

- 1) identifikimi i vendeve të punës si edhe të llojit të punës që personat me aftësi të kufizuara arrijnë të bëjnë;
- 2) gjetja e mënyrave për të kapërcyer pengesat me të cilat përballën personat me aftësi të kufizuara në kërkimin dhe sigurimin e punësimit dhe mbajtjen e vendit të punës;
- 3) kontaktimi me punëdhënësit dhe për t'i bindur ata për të punësuar punonjës me aftësi të kufizuara;
- 4) këshillimi i punëdhënësit mbi kërkesat ligjore;
- 5) këshillimi njëkohësisht si i punëdhënësit ashtu edhe i personave me aftësi të kufizuara për mbështetjen financiare të nevojshme.