



Raport Monitorimi

**Zbatimi i sistemit të kuotës
për nxitjen e punësimit të
personave me aftësi të kufizuara
nga institucionet publike**

2018

Botim i Fondacionit Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuar

Për më shumë informacion, kontaktoni me:

Fondacioni Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (FShDPAK)

Adresa: Rruga Bogdani, Nr1, Tiranë, Shqipëri

Tel: +355 422269426

E-mail: FShDPAK@albmail.com

www.FShDPAK.al

Ky botim është mbështetur financiarisht nga Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar (USAID) në Tiranë. Përmbajtja e këtij botimi është përgjegjësi e Fondacionit Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara dhe nuk përfaqëson domosdoshmërisht pikëpamjet e USAID-it.

PËRMBAJTJA

Përmbledhje ekzekutive

Metodologjia

Analizimi i të dhënave të mbledhura

- Grafiku nr. 1: Numri i institucioneve që u bënë pjesë e këtij raporti monitorimi të ndara sipas nivelit të funksionimit në nivel qendror dhe në nivel vendor
- Grafiku nr. 2: Njohuri mbi Ligjin “Për nxitjen e punësimit”
- Grafiku nr. 3: Njohuritë mbi ligjin sipas nivelit të funksionimit të institucioneve në nivel qendror dhe vendor
- Grafiku nr.4: Njohuritë mbi konceptin e "përshtatjes së arsyeshme”
- Grafiku nr.5: Kërkimi i subvencionit (financimit) nga institucionet për përshtatjen e vendit të punës për punonjësit me aftësi të kufizuara
- Tabela nr. 1: Informacion mbi numrin e punonjësve të 72 institucioneve që u bënë pjesë e këtij raporti monitorimi, duke bërë ndarjen midis nivelit qendror dhe vendor dhe plotësisht të detyrimit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara
- Tabela nr. 2 “Analizë e zbatimit të sistemit të kuotës”
- Grafiku nr.6: Interesi i personave me aftësi të kufizuara për të aplikuar për punësim
- Grafiku nr. 7: Numri i institucioneve në total që kanë raportuar se kanë punësuar ose nuk kanë punësuar persona me aftësi të kufizuara
- Grafiku nr. 8: Numri i personave me aftësi të kufizuara të punësuar me kohë të plotë dhe me kohë të pjesshme në 38 institucione publike
- Grafiku nr. 9: Numri i të punësuarve me aftësi të kufizuara të ndarë sipas gjinisë
- Grafiku nr. 10: Persona me aftësi të kufizuara të punësuar sipas kategorisë të aftësisë të kufizuar
- Grafiku 11: Vlerësimi i këndvështrimit të institucioneve publike në lidhje me vështirësitë që hasin në punësimin e personave me aftësi të kufizuara sipas kategorisë përkatëse
- Grafiku nr. 12: Analiza e të dhënave sa i përket garantimit të elementeve të përshtatshmërisë nga institucionet publike të intervistuar

Analizë ligjore mbi Ligjin “Për nxitjen e punësimit”

Aneksi nr. 1 “Pyetësor për institucionet publike”

Aneks nr. 2 “Institucionet publike të kontaktuar zyrtarisht”

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ligji “Për nxitjen e punësimit” (nr.7995/1995) si një nga aktet bazë që garanton, ndër të tjera, punësimin, këshillimin, formimin dhe kualifikimin profesional, për grupet në nevojë, i kushton një vend të rëndësishëm edhe kategorisë të personave me aftësi të kufizuara. Ligji ka parashikuar të ashtëquajturin “sistem të kuotave” ku “..... çdo punëdhënës që punëson më tepër se 24 punonjes, është i detyruar të punësojë 1 (një) person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij. Punëdhënësit i jepet mundësia të punësojë një person me handicap të rëndë në vend të pesë personave me handicap të lehtë.” Të gjitha të dhënat tregojnë se ky detyrim ligjor mbetet i pa zbatuar si nga punëdhënësit publik dhe nga ata privatë në rang kombëtar.

FSHDPAK realizoi gjatë periudhës Prill - Korrik 2018, një Raport Monitorimi “Mbi zbatimin e sistemit të kuotës për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara nga institucionet publike” duke kontaktuar zyrtarisht 82 institucione publike, të nivelit qendror dhe vendor, nëpërmjet plotësimit të një pyetësori (me pyetje të hapura dhe të mbyllura) me qëllim monitorimin e zbatimit të detyrimit ligjor për përmbushjen e kuotës. Nga 82 institucione publike të kontaktuara zyrtarisht, vetëm 72 institucione publike (37 prej tyre institucione që funksionojnë në nivel vendor dhe 35 prej tyre, institucione që funksionojnë në nivel qendror)¹ dërguan të plotësuar zyrtarisht pyetësozin e hartuar nga FSHDPAK.

Të dhënat e analizuar treguan se nga 72 institucione që plotësuan pyetësozin, 58 prej tyre kanë njohuri të plota mbi ligjin “Për nxitjen e punësimit” dhe rreth 13 prej tyre kanë njohuri të pjesshme, ndërsa vetëm 1 institucion nuk është përgjigjur rreth rubrikës përkatëse. Në nivele të përafërta paraqitet analizimi edhe sa i përket njohurive mbi konceptin e “përshtatjes së arsyeshme në vendin e punës për personat me aftësi të kufizuara”, koncept i cili njihet nga pjesa më e madhe e institucioneve (n=55) dhe vetëm 3 institucione, në nivel qendror, kanë kërkuar financim për përshtatjen e vendit të punës.

Gjithashtu nga të dhënat e mbledhura konstatohet se vetëm 30 institucione raportojnë se kanë siguruar aksesin fizik nëpërmjet platformës së pjerrët (rampës) për personat përdorues të karriges me rrota apo motorëve elektrik, në vetëm 14 institucione është funksional sistemi i ngjitjes në kate me anë të ashensorit, në vetëm 2 institucione raportohet ofrimi i informacionit zyrtar në versionin audio dhe shkronjë të zmadhur dhe vetëm 1 (një) institucion siguron ofrimin e informacionit zyrtar me anë të interpretit të gjuhës së shenjave (institucion në nivel qendror).

Në funksion të vlerësimit të zbatimit të sistemit të kuotës nga institucionet publike, një nga pyetjet që ju drejtua institucioneve lidhej me raportimin e numrit total të punonjësve në sejcilin nga institucionet e targetuara me qëllim identifikimin e numrit të punonjësve me aftësi të kufizuara që

¹ Ballsh – 1 institucion; Berat – 1 institucion; Dibër – 1 institucion; Durrës – 1 institucion; Elbasan – 1 institucion; Fier - 3 institucione; Gjirokastër -1 institucion; Gramsh – 1 institucion; Himarë - 1 institucion; Korçë – 1 institucion; Kukës - 2 institucione; Kurbin – 1 institucion; Lezhë – 2 institucione; Lushnje – 2 institucione; Maliq - 1 institucion; Mat – 1 institucion; Pogradec – 1 institucion; Poliçan – 1 institucion; Pukë – 1 institucion; Sarandë – 2 institucione; Shkodër -2 institucione; Skrapar – 1 institucion; Tiranë – 38 institucione; Vau i Dejës – 1 institucion; Vlorë – 2 institucione; Vorë – 1 institucion.

sejçili nga institucionet duhet të plotësojnë. Nga të dhënat e mbledhura prej 72 institucioneve, vetëm 68 prej tyre dhanë informacionin e kërkuar, ndërkohë që 4 institucione (1 në nivel qendror dhe 3 në nivel vendor) nuk i 'u përgjigjën pyetjes specifike.

Të dhënat treguan se nga 68 institucionet vetëm 3 prej tyre kishin plotësuar detyrimin e kuotës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, madje e kishin tejkaluar atë. Ndërkohë që 65 institucionet e tjera nuk e kanë përmbushur detyrimin e kuotës së kërkuar, si edhe përcaktohet në nenin 15 të ligjit "Për nxitjen e punësimit". Por ja vlen për të theksuar se nga 65 institucionet që nuk e kanë përmbushur kuotën, vetëm 5 prej tyre janë shumë pranë përmbushjes së saj, me së paku mungesën në punësimin e 1 apo 2 personave me aftësi të kufizuara².

Numri më i madh i institucioneve, rreth 10 institucione (6 në nivel qendror dhe 4 në nivel vendor) varionte të kishte në organikë një numër total prej 125-150 punonjësish, ku konstatohej se vetëm 6 prej tyre kanë të punësuar persona me aftësi të kufizuara, por pa e përmbushur plotësisht detyrimin e kuotës. E njëjta situatë konstatohet edhe me institucionet që kanë në organikën e tyre një numër prej 100-125 punonjësish, rreth 7 institucione të tilla (nga të cilët 4 në nivel qendror dhe 3 në nivel vendor) u konstatua nga të dhënat e mbledhura se vetëm 2 prej këtyre institucioneve kanë të punësuar persona me aftësi të kufizuara dhe sërish pa përmbushur detyrimin e kuotës sipas ligjit "Për nxitjen e punësimit" (për më shumë referoju të dhënave tabelës nr.1).

Nga të dhënat e mbledhura rezultoi se nga 72 institucione, në vetëm 38 prej tyre raportohet se janë të punësuar persona me aftësi të kufizuara, në numër total 198, nga të cilët 101 janë të punësuar me kohë të plotë dhe 97 prej tyre janë të punësuar me kohë të pjesshme. Ndërkohë që konstatohet se nga numri prej 198 personave me aftësi të kufizuara të punësuar, vetëm 68 prej të punësuarve janë femra dhe pjesa më e madhe (n=130) janë meshkuj me aftësi të kufizuara të punësuar.

Nga të dhënat konstatohet se numri më i lartë i të punësuarve raportohet ai i personave me aftësi të kufizuara me vështirësi në lëvizje dhe me aftësi të kufizuara fizike. Duke u pasuar nga persona me aftësi të kufizuara me amputacion të gjymtyrëve. Ndërkohë që ka një numër të konsiderueshëm të personave me aftësi të kufizuara në shikim, më pak në dëgjim dhe në të folur (n=3) dhe me aftësi të kufizuara intelektuale (n=3) që raportohen të punësuar. Ndërkohë sa i përket personave me çrregullime të shëndetit mendor nuk ka asnjë të raportuar.

Në këtë raport monitorimi jemi përpjekur të zhvillojmë edhe disa analiza financiare për të kuptuar koston që respektivisht do të afektonte secilin nga institucionet e targetuar në raport me zbatimin e detyrimit të kuotës 1 me 25, duke marrë për bazë dispozitat dhe sanksionet ligjore në fuqi. Të dhëna interesante janë evidentuar dhe janë pasqyruar me shembuj konkretë³ nga analizimi i të cilave me të

² Për më shumë referoju të dhënave në tabelën nr. 2.

³ Në rastet e institucioneve me një numër personeli prej 150-175 punonjës ku sipas të dhënave të mbledhura raportohet se aktualisht nuk ka asnjë person me aftësi të kufizuara të punësuar, ndërkohë duhej të punësojnë 7 persona me aftësi të kufizuara. Detyrimi që duhet të paguaj ky institucion çdo muaj është në vlerën 168,000.00 Lek për çdo person me aftësi të kufizuara që duhej të kishte punësuar. Situata bëhet edhe më e komplikuar në rastet e institucioneve që kanë një numër më të madh punonjësish dhe nuk kanë punësuar asnjë person me aftësi të kufizuara. Konkretisht në institucionet të cilat kanë të punësuar një numër prej 450 punonjësish (njësia matëse 425-450), rezulton se nuk ka asnjë person me aftësi të kufizuara të punësuar. Për të përmbushur sistemin e kuotës duhej të punësojnë 18 persona me aftësi të kufizuara dhe detyrimi që duhej të paguajë çdo muaj është 432,000.00 Lek.

drejtë propozohet të zhvillohet një analizë e thelluar nga institucionet përgjegjëse që ti shërbejë këtej e në vijim zbatimit efektiv në praktikë të ligjit “Për nxitjen e punësimit”.

Të dhëna me interes raportohen edhe sa i përket vështirësisë që hasin punëdhënësit në punësimin e personave me aftësi të kufizuara, ku në numër më të madh raportohet për vështirësi në vendosjen e marrdhënies së punës me personat me çrregullime të shëndetit mendor (n=58) dhe me aftësi të kufizuara shqisore (që nuk dëgjojnë apo nuk flasin n=53, apo kanë aftësi të kufizuara në shikim, n=55). Duke pasuar më tej rreth 34 institucione që hasin vështirësi në punësimin e personave me aftësi të kufizuara përdorues të karrigeve me rrota, institucione kryesisht në nivel vendor. Ndërkohë që numri më i ulët i institucioneve (n=20) raportojnë se hasin vështirësi në punësimin e personave me aftësi të kufizuara me amputacion apo vështirësi në lëvizje.

Në një pjesë të madhe institucionet e targetuara theksojnë se një pjesë e proceseve të punës janë aktualisht të pamundura për tu aksesuar nga persona me aftësi të kufizuara (të kategorive të ndryshme) ku përmendet jo vetëm për shkak të mungesës së elementeve të përshtatshmerisë në ambientet e brendshme të institucioneve, por në mënyrë të veçantë për shkak edhe të natyrës së punës dhe proceseve të punës që një pjesë e institucioneve ka si funksion (organet e ruajtjes së rendit apo forcave të armatosura, proceset e punës që lidhen me parandalimin dhe mbrojtjen nga fatkeqësitë natyrore, proceset e punës në institucionet shëndetësore, institucionet e vuajtjes së dënimit, proceset e punës të përqëndruara në terren si: institucioni i doganave, tatimeve, inspektoriatet, mbledhjes dhe anketimit të të dhënave në terren, shërbimet postare, sistemi energjitik, ujsjellës kanalizime; subjektet privatë apo publik të kompanive të fluturimit, detare, hekurudhore, rrugore apo kompanive të ndërtimit). Në këtë linjë ka lindur si domosdoshmëri imediate ngritja e mekanizmave përkatës të cilët të mundësojnë vlerësimin për punë të personit me aftësi të kufizuar, definimin e atyre proceseve pune të cilat nuk janë praktikisht të përshtatshme për tu kryer nga kategori të caktuara të personave me aftësi të kufizuara. Për më tepër është shumë e rëndësishme ngritja e strukturave përkatëse të cilat të rekomandojnë dhe të asistojnë çdo punëdhënës si publik dhe privat për të përmbushur detyrimin e “përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës” në përputhje me nevojat e çdo personi me aftësi të kufizura.

Pjesë e këtij raporti monitorimi ishte edhe vlerësimi i nevojave për ndryshime ligjore të Ligji nr. 7995 datë 20.9.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar)⁴, ku në saj të një analize të thelluar ligjore në pjesën e dytë të këtij raporti monitorimi janë evidentuar dispozitat ligjore të cilat kanë nevojë për përmirësim apo plotësim me qëllim bërjen efektive në praktikë zbatimin e ligjit “Për nxitjen e punësimit”. Në vijim të saj po paraqesim më poshtë në mënyrë të përmbledhur disa nga fushat e evidentuara për ndërhyrje:

- Nevojitet ndërhyrje imediate në përcaktimin e saktë të termit “punëdhënës” për të përcaktuar qartësisht dhe specifikisht subjektet detyruese në funksion të ligjit “Për nxitjen e punësimit”.

⁴Ndryshuar me Ligjin Nr. 8444 date 21.0.1.1999, ligjin Nr. 8872 date 29.03.2002, ligjin 9570 date 3.7.2006, ligj, Nr.10137 datë 11.05.2009.

- Nevojitet evidentimi i proceseve të punës në kategori të caktuara punëdhënësish, të cilat qartësisht nuk janë të mundura për tu kryer nga personat me aftësi të kufizuara dhe rrjedhimisht mos konsiderimi i tyre si pjesë e llogaritjes të kuotës në frymën e ligjit “Për nxitjen e punësimit”. Por në çdo rast pa përjashtuar nga përmbushja e raportit të kuotës, tek këto kategori punëdhënësish, proceset e punës të profilit administrativ në tërësinë e veprimtarisë të tyre.
- Nevojitet kryerja e një analize të hollësishme statistikore dhe financiare në funksion të përmbushjes së kuotës nga punëdhënësit publik dhe privat në rang kombëtar. Kjo do të shërbente ligjvënësit për të adresuar qasjen më të mirë dhe reale të mundshme, në përcaktimin e numrit referues të punëmarrësve prej të cilit do të fillojë llogaritja e kuotës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.
- Nevojitet qartësimi i dispozitës ligjore për sa i takon numrit referues të punëmarrësve, referencë prej të cilit do të fillojë llogaritja e kuotës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, me qëllim shmangien e çdo keqinterpretim të mundshëm gjatë zbatimit të ligjit.
- Nevojitet përditësimi i termave të ligjit në përputhje me terminologjinë e aplikueshme në kuadrin ligjor Shqiptar dhe në instrumentet ndërkombëtare sa i takon fushës së aftësisë të kufizuara.
- Nevojitet miratimi i akteve nënligjore të cilat të mund të qartësonin aplikimin ligjor të dispozitave që adresojnë punësimin e personave me aftësi të kufizuara të “rëndë apo të lehtë” në kuadër të politikave të nxitjes së punësimit.
- Nevojitet ngritja e strukturave dhe mekanizmave institucionalë për të mundësuar “vlerësimin për punë të personave me aftësi të kufizuara” si një hallkë e nevojshme institucionale që do realizonte vlerësimin e aftësive për punë për çdo person me aftësi të kufizuara punë kërkues i papunë. Do të bënte të mundur vlerësimin dhe rekomandimin e proceseve të punës të mundshme për tu realizuar nga personi me aftësi të kufizuara. Si dhe do të rekomandonte e do të mbështeste në përmbushjen e elementeve të “përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës” çdo punëdhënës që do të punësonte persona me aftësi të kufizuara.
- Nevojitet ngritja e Fondit Kombëtar të Punësimit, e rrjedhimisht çelja e llogarisë të veçantë në funksion të nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara, ku administrimi i të ardhurave të mblëdhura të këtë destinacion të vetëm punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe shërbimet e tjera në funksion të tij.
- Nevojitet harmonizimi dhe ndërveprimi midis dispozitave ligjore të ligjit “Për nxitjen e punësimit” dhe kuadrin ligjor që rregullon sistemin tatimor, të prokurimeve publike dhe të marrëdhënieve punës, elementë të domosdoshëm për të sjellë një frymë reale të zbatimit në praktikë të ligjit “Për nxitjen e punësimit” dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

METODOLOGJIA

Metodologjia e përdorur në këtë raport monitorimi ishte sasiore dhe cilësore. Për mbledhjen e të dhënave u përzgjedhën 82 institucione publike, duke u kujdesur në përzgjedhje jo vetëm të institucioneve në nivel qendror por edhe atyre në nivel vendor, si dhe duke pasur në konsideratë elementin përmbushës të kuotës sipas ligjit “Për nxitjen e punësimit”⁵.

Të 82 institucioneve të përzgjedhura⁶ iu dërgua në formë shkresore një pyetësor me 12 pyetje për tu plotësuar. Nga 82 institucione të kontaktuara, 72 institucione plotësuan dhe dërguan zyrtarisht ose nëpërmjet email pyetësorin e plotësuar.

Pyetjet e pyetësorit u analizuan me ndihmën e programit “Excel” në saj të të cilit u gjeneruan edhe pjesa më e madhe e grafikëve të këtij raporti monitorimi dhe tabelat analitike, të cilat japin një pasqyrim të qartë të kampionit prej 72 institucioneve publike në funksion të përmbushjes së kuotës detyruar sipas ligjit “Për nxitjen e punësimit”.

Pjesa e dytë e këtij raporti monitorimi u realizua në saj të metodologjisë cilësore, analizimi i kuadrit ligjor dhe ligjit specifik “Për nxitjen e punësimit” duke nxjerrë në pah nevojat për ndryshim dhe përmirësim në funksion të zbatimit sa më të mirë të këtij ligji në praktikë.

ANALIZIMI I TË DHËNAVE TË MBLEDHURA

Për realizimin e këtij raporti monitorimi u dërguan gjithsej 82 shkresa zyrtare, drejtuar institucioneve në nivel qendror dhe vendor dhe enteve publike.

Gjatë periudhës Prill – Qershor 2018, në total 72 institucione në rang territori⁷ iu përgjigjën shkresës të drejtuar nga FSHDPAK, duke plotësuar me të dhënat përkatëse rubrikat e pyetësorit, kopje të të cilit i gjeni në Aneksin 1 të këtij raporti monitorimi.

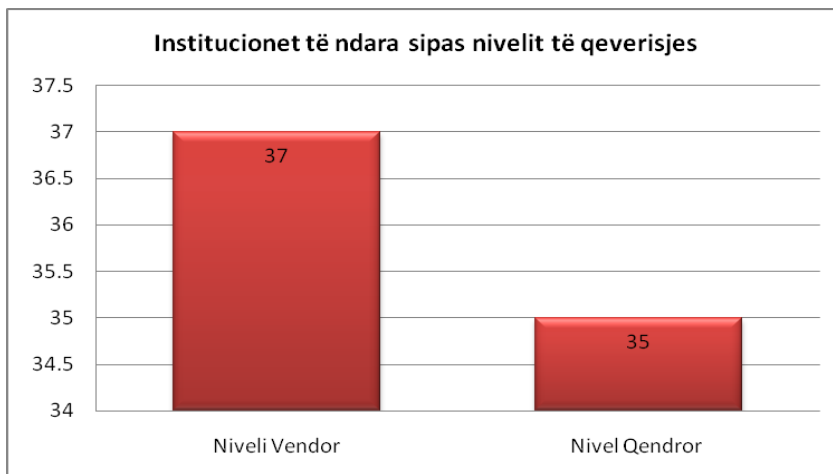
Nga 72 institucione që ndanë zyrtarisht të dhënat për këtë raport monitorimi, 37 prej tyre janë institucione që funksionojnë në nivel vendor dhe 35 prej tyre institucione që funksionojnë në nivel qendror. Tabela e mëposhtme pasqyron të dhënat në format grafik.

⁵ Pasjen në organikë institucionale të një numri mbi 25 punonjësish

⁶ Listën e gjeni në aneksin 2 të këtij raporti monitorimi

⁷ Ballsh – 1 institucion; Berat – 1 institucion; Dibër - 1 institucion; Durrës – 1 institucion; Elbasan – 1 institucion; Fier - 3 institucione; Gjirokastrë -1 institucion; Gramsh – 1 institucion; Himarë - 1 institucion; Korçë – 1 institucion; Kukës - 2 institucione; Kurbin – 1 institucion; Lezhë – 2 institucione; Lushnje – 2 institucione; Maliq - 1 institucion; Mat – 1 institucion; Pogradec – 1 institucion; Poliçan – 1 institucion; Pukë – 1 institucion; Sarandë – 2 institucione; Shkodër -2 institucione; Skrapar – 1 institucion; Tiranë – 38 institucione; Vau i Dejës – 1 institucion; Vlorë – 2 institucione; Vorë – 1 institucion.

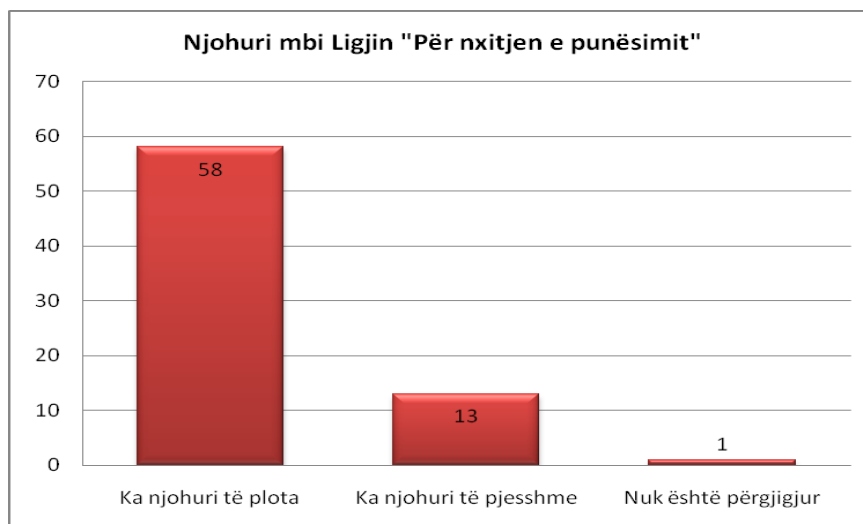
Grafiku nr. 1: Numri i institucioneve që u bënë pjesë e këtij raporti monitorimi të ndara sipas nivelit të funksionimit në nivel qendror dhe nivel vendor



Pyetëtori përmbante një grup pyetjesh për të matur nivelin e njohurive në lidhje me Ligjin “Për nxitjen e punësimit” si dhe pyetje konkrete për të matur nivelin e zbatimit të këtij ligji në praktikë. Më poshtë po paraqesim të dhënat e analizuar sipas pyetjeve të përmbajtjes së pyetëtorit:

Pyetja nr. 1: *Deri në çfarë mase institucioni njeh detyrimet ligjore të nenëve 15-16 të Ligjit nr. 7995 datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimit” (i ndryshuar) lidhur me detyrimet për punësimin e personave me aftësi të kufizuara?* Në grafikun nr. 2 janë pasqyruar të dhënat e analizuar, nga të cilat konstatohet se nga 72 institucione që kanë plotësuar pyetëtorin, 58 institucione kanë njohuri të plota mbi ligjin “Për nxitjen e punësimit” dhe rreth 13 prej institucioneve kanë njohuri të pjesshme, ndërsa vetëm 1 institucion nuk është përgjigjur rreth rubrikës përkatëse.

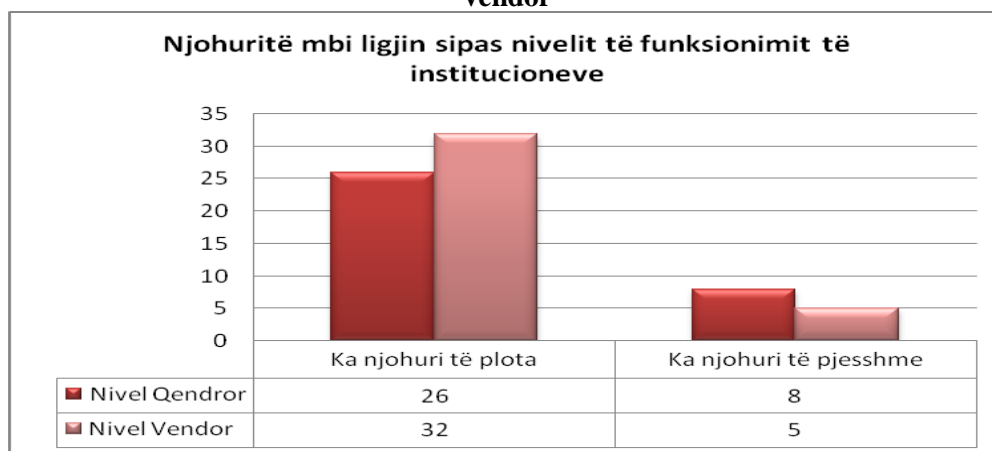
Grafiku nr. 2: Njohuri mbi Ligjin “Për nxitjen e punësimit”



Ndërkohë në grafikun nr. 3 është dhënë në mënyrë të detajuar matja e nivelit të njohurive duke bërë një ndarje midis institucioneve në nivelin qendror dhe ato në nivelin vendor. Të dhënat e analizuara tregojnë se nga 35 institucione në nivel qendror vetëm 26 prej tyre kanë njohuri të plota mbi ligjin “Për nxitjen e punësimit” dhe 8 prej tyre kanë njohuri të pjesshme mbi të. Ndërkohë 1 institucion që nuk i është përgjigjur kësaj rubrike i përket nivelit qendror.

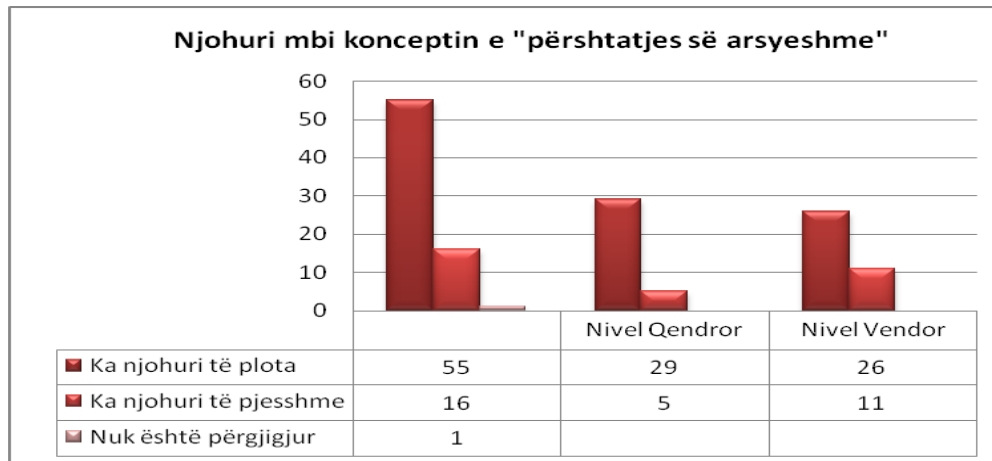
Në nivel vendor nga 37 institucione që janë përgjigjur, 32 prej tyre kanë njohuri të plota mbi ligjin dhe vetëm 5 prej tyre kanë njohuri të pjesshme. Të dhënat e pasqyruara në mënyrë grafike, për më shumë, i gjeni në grafikun nr.3.

Grafiku nr. 3: Njohuritë mbi ligjin sipas nivelit të funksionimit të institucioneve në nivel qendror dhe vendor



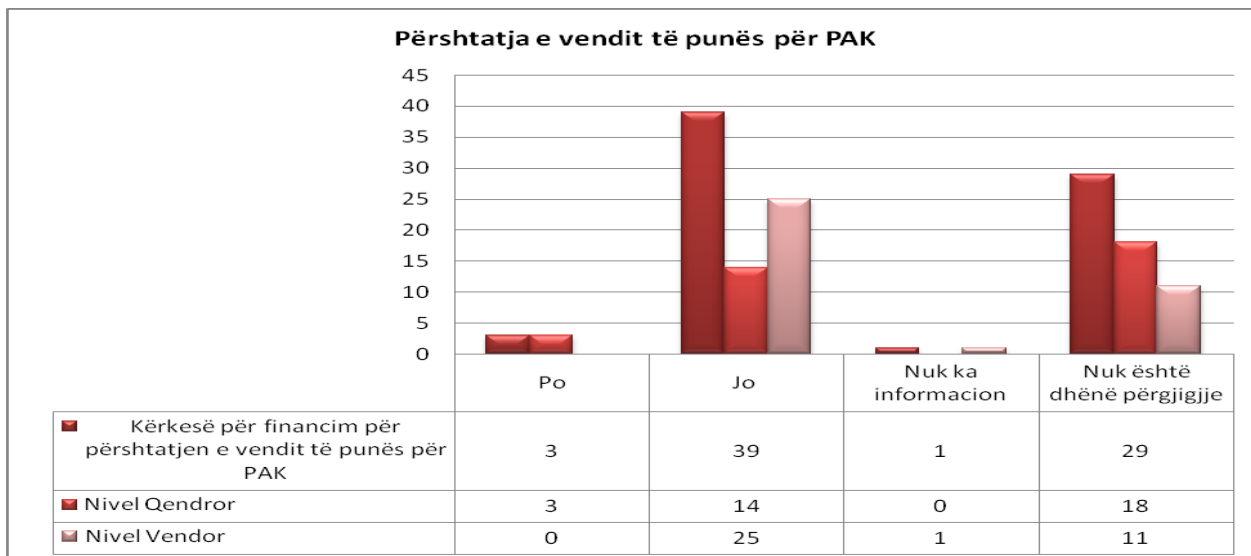
Pyetja nr.2. Deri në çfarë mase institucioni Juaj njeh konceptin e “përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës”? Pyetja që ju drejtua institucioneve në lidhje me konceptin e përshtatjes së arsyeshme kishte si qëllim të maste jo vetëm nivelin e njohurive të institucioneve mbi këtë koncept, i cili është përfshirë rishtazi në kuadrin ligjor Shqiptar, por nga ana tjetër edhe për të kuptuar se sa është zbatuar efektivisht në praktikë ky koncept, duke marrë këtu në konsideratë mundësitë që jep VKM 248 datë 30.4.2014 “Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”, të dhëna të cilat i mbledhëm nëpërmjet pyetjes 8 (analizuar më poshtë). Nga të dhënat e analizuara konstatohet se nga 72 institucionet që i janë përgjigjur pyetjes 2, mbi nivelin e njohjes së konceptit të “përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës”, rezulton se vetëm 55 prej tyre ka njohuri të plota mbi këtë koncept, nga të cilat 29 janë institucione që funksionojnë në nivel qendror dhe 26 prej tyre funksionojnë në nivel vendor. Ndërsa 16 institucione, prej totalit të 72 institucioneve, ka njohuri të pjesshme mbi këtë koncept, nga të cilat 5 janë institucione në nivel qendror dhe 11 institucione në nivel vendor. Ndërsa vetëm 1 (një) institucion rezulton të mos ketë kthyer përgjigje dhe që i përket institucioneve në nivel qendror. Grafiku nr. 4, më poshtë pasqyron analizimin e të dhënave në formë grafike sipas përgjigjeve të dhëna për pyetjen 2.

Grafiku nr.4: Njohuri mbi konceptin e "përshtatjes së arsyeshme"



Pyetja nr. 8 “A ka kërkuar institucioni juaj subvencion (financim) për përshtatjen e vendit të punës për punonjësit me aftësi të kufizuara? Të dhënat e mbledhura nga kjo pyetje po i analizojmë në këtë pjesë, pa ndjekur rrjedhën numerike të pyetjeve të administruara, me qëllim që të bëjmë një analizimin logjik të të dhënave të mbledhura. Konkretisht, në grafikun nr. 4 u pasqyruan të dhënat në lidhje me matjen e nivelit të njohurive mbi konceptin e “përshtatjes së arsyeshme” ndërkohë që nëpërmjet të dhënave të mbledhura nga analizimi i pyetjes (8) administruam të dhëna se sa efektivisht është përdorur në praktikë mundësia e subvencionimit/ financimit që i akordohet çdo subjekti punëdhënës për përshtatjen e vendit të punës për punonjësit me aftësi të kufizuara në kuadër të programeve të nxitjes së punësimit apo drejtpërdrejtë nëpërmjet kërkesës në buxhetin vjetor institucional. Nga të dhënat e mbledhura konstatohet se nga 72 institucione që kanë plotësuar pyetësonin, vetëm 3 prej tyre kanë kërkuar financim për përshtatjen e vendit të punës për punonjësit me aftësi të kufizuara dhe të 3 (tre) këto institucione janë të nivelit qendror. Ndërkohë që pjesa më e madhe e institucioneve (n=39) nuk kanë kërkuar financim, prej tyre 25 janë institucione të nivelit vendor dhe 14 institucione të nivelit qendror. Gjithashtu një numër i konsiderueshëm i institucioneve nuk kanë kthyer përgjigje në lidhje me këtë pyetje (n=29) nga të cilët 18 janë institucione të nivelit qendror dhe 11 institucione të nivelit vendor. Ndërkohë që vetëm 1 institucion që i përket nivelit vendor nuk ka informacion në lidhje me këtë pyetje.

Grafiku nr.5: Kërkimi i subvencionit (financimit) nga institucionet për përshtatjen e vendit të punës për punonjësit me aftësi të kufizuara



Pyetja nr. 4. “Sa është numri i punonjësve të punësuar në Institucionin Tuaj?”. Përfshirja e kësaj pyetjeje në raportin e monitorimit kishte si qëllim analizimin e numrit të punonjësve në institucionet e targetuara të cilat ishin subjekt i zbatimit të Ligjit “Për nxitjen e punësimit” në përputhje me nenin 15 të tij. Në tabelën e mëposhtme (tabela nr.1) janë analizuar të dhënat e mbledhura nga 72 institucionet të cilat plotësuan pyetësin. Në lidhje me informacionin e kërkuar nga pyetja (4), nga 72 institucione të përfshira 68 prej tyre dhanë informacionin e kërkuar, ndërkohë që 4 institucione (1 në nivel qendror dhe 3 në nivel vendor) nuk i ‘u përgjigjën pyetjes specifike.

Informacioni i pasqyruar në tabelën 1, reflekton të dhëna për kampionin e përdorur në këtë raport monitorimi. Nga 68 institucione që iu përgjigjën kësaj pyetjeje, vetëm 10 prej tyre (6 në nivel qendror dhe 4 në nivel vendor) kanë një numër total prej 125-150 punonjësish, dhe vetëm 6 prej tyre kanë të punësuar persona me aftësi të kufizuara. Ndërkohë janë 7 institucione që kanë një numër prej 100-125 punonjësish (nga të cilët 4 në nivel qendror dhe 3 në nivel vendor) dhe vetëm 2 prej këtyre institucioneve kanë të punësuar persona me aftësi të kufizuara.

Vetëm 6 institucione kanë të punësuar midis 75-100 punonjësish, në numër të njëjtë si në nivel qendror dhe vendor, por vetëm 2 prej këtyre institucioneve ka të punësuar persona me aftësi të kufizuara. Nga ana tjetër institucionet që kanë një variabël punonjësish nga 25-50; 50-75; 150-175, paraqitet në 5. Karakteristike është se kryesisht këto institucione dominohen nga numri i institucioneve në nivel qendror dhe më pak në nivel vendor (referoju tabelës nr.1). Gjithashtu konstatohet në numër të konsiderueshëm, në raport me institucionet e tjera edhe institucionet me variabilin e numrit të punonjësve 275-300 (në total 4 institucione) ku 1 është institucion i nivelit qendror dhe 3 institucione të nivelit vendor, ku të 4 këto institucione referojnë se kanë të punësuar persona me aftësi të kufizuara.

Tabela nr. 1: Informacion mbi numrin e punonjësve të 72 institucioneve që u bënë pjesë e këtij raporti monitorimi, duke bërë ndarjen midis nivelit qendror dhe vendor dhe plotësimit të detyrimit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara

Numri i punonjësve në institucion i grupuar në njësi matëse ⁸	Numri i Institucioneve sipas njësisë matëse	Numri i Institucioneve në Nivel qendror	Numri i Institucioneve në Nivel vendor	Numri i institucioneve që kanë punësuar PAK
25-50	5	5	-	1
50-75	5	3	2	1
75-100	6	3	3	2
100-125	7	4	3	2
125-150	10	6	4	6
150-175	5	4	1	3
175-200	3	1	2	1
200-225	2	1	1	-
225-250	1	-	1	1
250-275	3	-	3	2
275-300	4	1	3	4
300-325	2	1	1	2
325-350	1	-	1	1
350-375	1	-	1	1
375-400	2	-	2	1
400-425	2	-	2	1
425-450	2	1	1	1
500-525	1	-	1	1
575-600	1	-	1	1
650-675	1	-	1	1
1050-1075	1	1	-	1
1100-1125	1	1	-	1

⁸ Njësia matëse është orientuar si e tillë në funksion të zbatimit të nenit 15 të Ligjit “Për nxitjen e punësimit” me qëllim evidentimin e subjekteve punëdhënës që kanë detyrimin për zbatimin e këtij ligji.

1200-1225	1	1	-	1
4,059	1	1	-	1
Nuk është dhënë përgjigje	4	1	3	1
TOTAL	72	35	37	38

Në vijim të analizimit të të dhënave të marra në kuadër të këtij raporti monitorimi, do të dëshironim të ndaleshim në disa të dhëna të tjera tepër interesante. Konkretisht në tabelën 2, janë analizuar të dhënat e mbledhura në lidhje me numrin e të punësuarve me aftësi të kufizuara në secilin nga 68 institucionet që i janë përgjigjur pyetjes specifike nr. 5: *“Sa është numri i punonjësve të punësuar me aftësi të kufizuara pranë institucionin tuaj,?”*. Në tabelën e mëposhtme, nr. 2 jepet një pasqyrim i qartë se sa është numri i të punësuarve aktuale me aftësi të kufizuara në 68 institucionet që kanë kthyer përgjigje. Në kolonën 3 është bërë një llogaritje në lidhje me numrin personave me aftësi të kufizuara “plotësimi i sistemit të kuotës” që duhet të punësonte secili nga 68 institucionet në përputhje me nenin 15 të ligjit “Për nxitjen e punësimit”. Kolona numër 4 pasqyron nëse institucioni ka përmbushur apo jo “sistemin e kuotës”, ku dukshëm konstatohet se nga 68 institucionet vetëm 3 institucione jo vetëm kanë plotësuar kuotën por dhe e kanë tejkaluar atë. Ndërkohë që 65 institucione nuk e kanë përmbushur kuotën e kërkuar, si edhe përcaktohet në nenin 15 të ligjit. Por ja vlen për të theksuar se nga 65 institucionet që nuk e kanë përmbushur kuotën, vetëm 5 prej tyre janë shumë pranë përmbushjes së saj, me së paku mungesën në punësimin e 1 apo 2 personave me aftësi të kufizuara. Për lexim më të qartë të këtyre të dhënave kemi evidentuar me ngjyrë të gjelbër në tabelën nr. 2.

Në vijim, kolona nr. 5 e tabelës pasqyron një llogaritje të detyrimit që duhet të paguajë secili nga 65 institucionet që kanë kthyer përgjigje në përputhje me detyrimin e përcaktuar në nenin 16.3 të ligjit, në të cilin referohet derdhja e pagës minimale mbi baza mujore në llogarinë e veçantë të “Fondit Kombëtar të Punësimit” për çdo person me aftësi të kufizuara që duhej të ishte punësuar. Përbashkë tre institucionet që e kanë tejkaluar përmbushjen e kuotës, gjithë institucionet e tjera mbeten debitorë, në bazë të kësaj llogaritje në shuma të konsiderueshme (referoju tabelës nr.2).

Për ta bërë shpjegimin më konkret mund ti referohemi rastit të një institucioni i cili ka të punësuar midis 150-175 punonjës. Aktualisht nuk ka asnjë person me aftësi të kufizuara të punësuar, ndërkohë duhej të punësonte 7 persona me aftësi të kufizuara. Detyrimi që duhet të paguaj ky institucion çdo muaj është në vlerën 168,000.00 Lek për çdo person me aftësi të kufizuara që duhej të kishte punësuar. Situata bëhet edhe më e komplikuar në rastet e institucioneve që kanë një numër më të madh punonjësish dhe nuk kanë punësuar asnjë person me aftësi të kufizuara. Konkretisht në institucionet të cilat kanë të punësuar një numër prej 450 punonjësish (njësia matëse 425-450), rezulton se nuk ka asnjë person me aftësi të kufizuara të punësuar. Për të përmbushur sistemin e kuotës duhej të punësonte 18 persona me aftësi të kufizuara dhe detyrimi që duhej të paguajë çdo muaj është 432,000.00 Lek.

Gjithashtu ja vlen të theksohet se sipas të dhënave të analizuara në 68 institucionet e targetuara, aktualisht në total janë të punësuar 198 punonjës persona me aftësi të kufizuara. Nga të dhënat e kolonës 4 del e qartë se në mënyrë që secili nga institucionet të përmbushi kuotën në përputhje me nenin 15 të ligjit, duhet që institucionet të kenë në dispozicion një numër total prej 643 persona me aftësi të kufizuara për të përmbushur kërkesat që kërkon ky nen.

Tabela nr. 2

Kolona 1	Kolona 2	Kolona 3	Kolona 4	Kolona 5
Numri i punonjësve të institucioneve sipas njësisë matëse	Numri i te punësuarve PAK për institucion	Numri i PAK në total që duhej të ishin punësuar sipas nenit 15	Përmbushja ose jo e kuotës sipas institucionit	Detyrimi që duhet të paguaje institucioni çdo muaj në zbatim të ligjit ⁹
250-275	5	11	6	144,000.00
325-350	4	14	10	240,000.00
275-300	4	12	8	192,000.00
100-125	0	5	5	120,000.00
400-425	0	17	17	408,000.00
50-75	0	3	3	72,000.00
1050-1075	55	43	-12¹⁰	(288,000.00)
250-275	0	11	11	264,000.00
400-425	3	17	14	336,000.00
200-225	0	9	9	216,000.00
425-450	0	18	18	432,000.00
50-75	0	3	3	72,000.00
225-250	4	10	6	144,000.00
275-300	15	12	-3¹¹	(72,000.00)
100-125	0	5	5	120,000.00
Nuk është dhënë përgjigje	4	0	-4	(96,000.00)
75-100	0	4	4	96,000.00
150-175	0	7	7	168,000.00
500-525	8	21	13	312,000.00
375-400	3	16	13	312,000.00
75-100	0	4	4	96,000.00

⁹ Detyrimi është llogaritur duke marrë për bazë nenin 16.3 të ligjit “për nxitjen e punësimit” që referon aplikimin e pagës minimale, e cila aktualisht është 24000 lek në muaj “3. Një punëdhënës që nuk punëson numrin e rekomanduar të personave me aftësi të kufizuara, siç përcaktohet në nenin 15, është i detyruar të paguajë në një llogari të veçantë në Fondin Kombëtar të Punësimit shumën e barabartë me minimumin e pagës, për çdo muaj dhe çdo person me aftësi të kufizuar që ai duhej ta kishte punësuar, por që nuk ka vepruar kështu. Këto të ardhura përdoren për të krijuar vende pune për personat me aftësi të kufizuar.”

¹⁰ Subjekti në fjale ka punësuar me tepër persona me aftësi të kufizuara se sa parashikon ligji

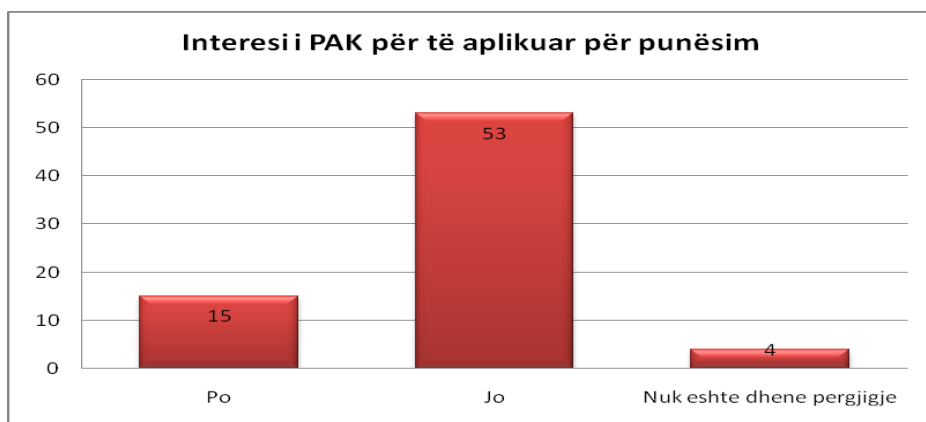
¹¹ Subjekti në fjale ka punësuar me tepër persona me aftësi të kufizuara se sa parashikon ligji

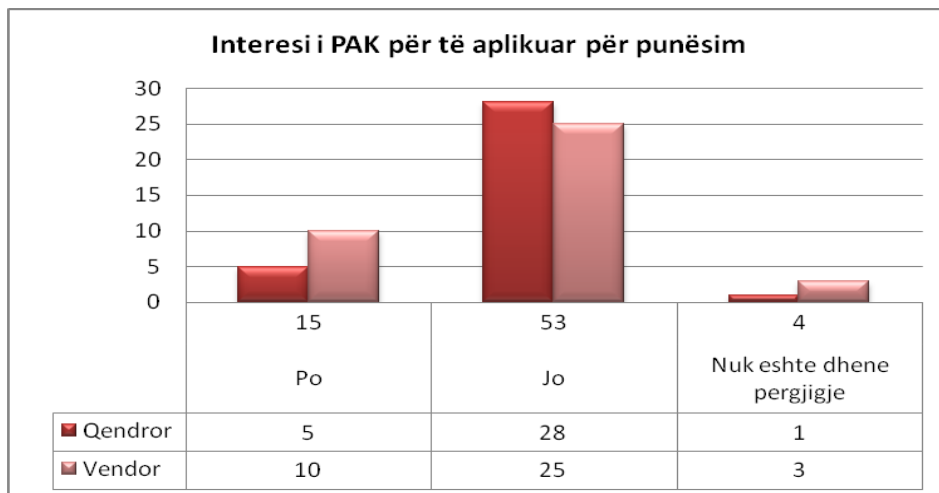
Nuk është dhënë përgjigje	0	0	0	0.00
125-150	1	6	5	120,000.00
1200-1225	9	49	40	960,000.00
350-375	3	15	12	288,000.00
75-100	0	4	4	96,000.00
175-200	0	8	8	192,000.00
100-125	0	5	5	120,000.00
300-325	3	13	10	240,000.00
Nuk është dhënë përgjigje	0	0	0	0.00
25-50	0	2	2	48,000.00
125-150	0	6	6	144,000.00
150-175	2	7	5	120,000.00
4050-4075	2	163	161	3,864,000.00
100-125	1	5	4	96,000.00
125-150	1	6	5	120,000.00
425-450	3	18	15	360,000.00
300-325	2	13	11	264,000.00
275-300	1	12	11	264,000.00
25-50	0	2	2	48,000.00
1100-1125	9	45	36	864,000.00
200-225	0	9	9	216,000.00
275-300	9	12	3	72,000.00
25-50	0	2	2	48,000.00
150-175	5	7	2	48,000.00
50-75	0	3	3	72,000.00
75-100	0	4	4	96,000.00
125-150	5	6	1	24,000.00
75-100	1	4	3	72,000.00
125-150	0	6	6	144,000.00
175-200	2	8	6	144,000.00
125-150	4	6	2	48,000.00
75-100	3	4	1	24,000.00
50-75	4	3	-1	(24,000.00)
100-125	0	5	5	120,000.00
125-150	2	6	4	96,000.00
575-600	4	24	20	480,000.00
100-125	1	5	4	96,000.00
150-175	6	7	1	24,000.00
125-150	3	6	3	72,000.00
Nuk është dhënë përgjigje	0	0	0	0.00

100-125	0	5	5	120,000.00
650-675	4	27	23	552,000.00
175-200	0	8	8	192,000.00
50-75	0	3	3	72,000.00
125-150	0	6	6	144,000.00
25-50	1	2	1	24,000.00
250-275	2	11	9	216,000.00
375-400	0	16	16	384,000.00
25-50	0	2	2	48,000.00
150-175	0	7	7	168,000.00
125-150	0	6	6	144,000.00
TOTAL	198	841	643	15,432,000.00 Lek

Në vijim të të dhënave të mbledhura do të analizojmë nivelin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara tek të 72 institucionet publike të nivelit qendror dhe vendor që u bënë pjesë e këtij raporti monitorimi. Fillimisht grafiku 6 jep një pasqyrim të interesit që kanë treguar personat me aftësi të kufizuara për tu punësuar pranë një institucioni publik, ku dukshëm konstatohet se numri më i madh i institucioneve përgjigjen se nuk kanë pasur asnjë kërkesë për punësim nga kjo kategori dhe vetëm 15 prej institucioneve të intervistuar raportojnë për shprehje të interesit të personave me aftësi të kufizuara për tu punësuar pranë institucionit përkatës.

Grafiku nr.6: Interesi i PAK për të aplikuar për punësim

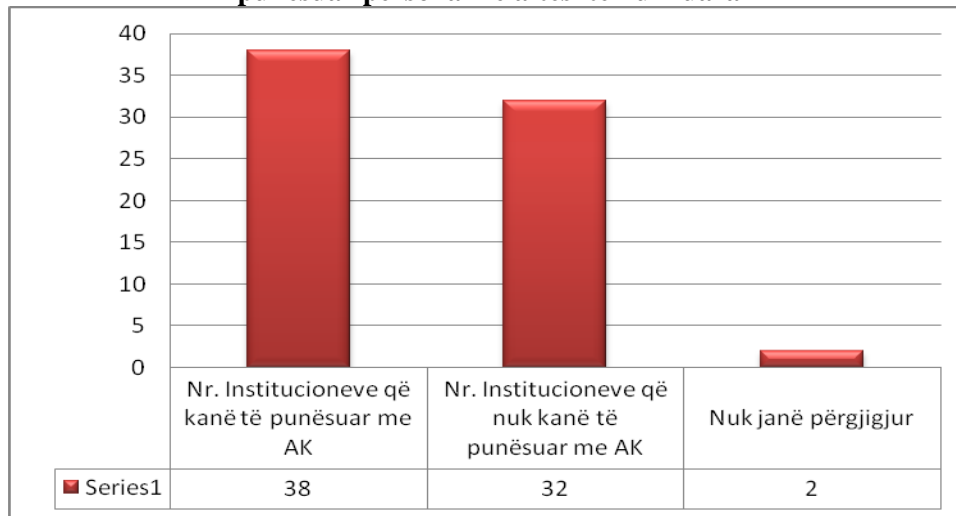




Në grafikun nr. 7 pasqyrohen të dhënat e mbledhura nga 72 institucionet që iu përgjigjën pyetjes në lidhje me punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Konkretisht konstatohet se rreth 38 institucione raportojnë punësim të personave me aftësi të kufizuara dhe vetëm 32 prej tyre raportojnë mos plotësimin e kuotës të nxitjes së punësimit. Ndërkohë që 2 institucione të tjera nuk janë përgjigjur specifikisht në këtë rubrikë.

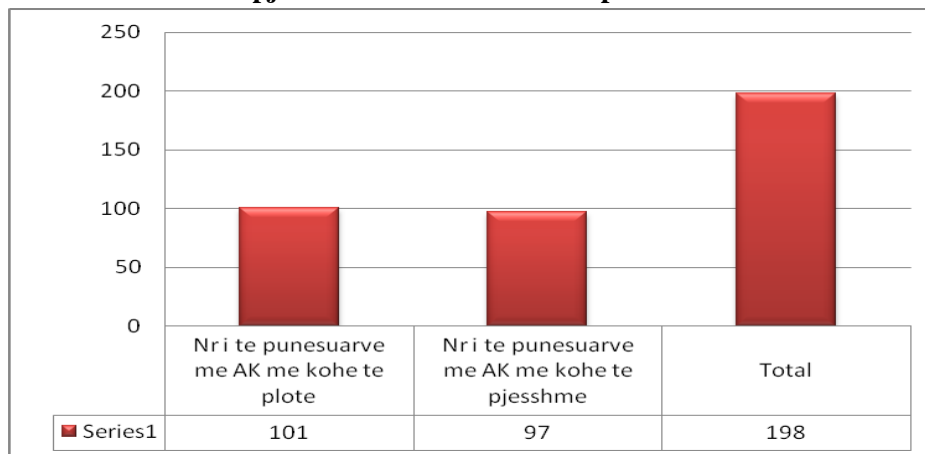
Pjesa më e madhe e institucioneve të intervistuar të cilët kanë si detyrim rekrutimin e personelit, një pjesë prej tyre me Ligjin nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë” dhe një pjesë sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” (i ndryshuar) shprehen se këtë pjesë të punonjësve që rregullohen nga ky ligj specifik janë të detyruar ta pranojnë si të tillë pasi rekrutimi i tyre realizohet nëpërmjet procedurave të konkursit që administrohet nga departamenti i administratës publike. Rrjedhimisht çdo kandidaturë e për zgjedhur nga DAP është e mirëqenë për tu punësuar nga secili nga institucionet, e si rrjedhim secili nga institucionet nuk ka kompetencë për të ndikuar në përzgjedhjen e personelit. Në këtë këndvështrim duhet të përqendrohet më shumë vëmendja për fuqizimin e kapaciteteve të DAP në lidhje me rekrutimin e personave me aftësi të kufizuara, veçanërisht sa i përket formave dhe formateve të përshtatshme që duhej ti garantohen personave me aftësi të kufizuara gjatë procesit të konkurrimit.

Grafiku nr. 7: Numri i institucioneve në total që kanë raportuar se kanë punësuar ose nuk kanë punësuar persona me aftësi të kufizuara



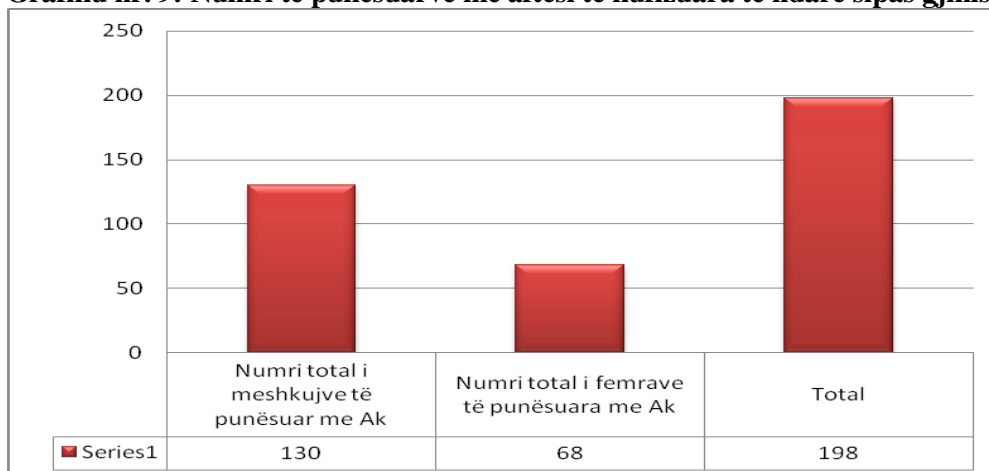
Në grafikun numër 8, analizohen të dhënat e mbledhura nga 38 institucionet që kanë të punësuar persona me aftësi të kufizuara. Nga të dhënat e mbledhura konstatohet se në total në këto 38 institucione janë punësuar 198 persona me aftësi të kufizuara, nga të cilët 101 janë të punësuar me kohë të plotë dhe 97 prej tyre janë të punësuar me kohë të pjesshme.

Grafiku nr. 8: Numri i personave me aftësi të kufizuara të punësuar me kohë të plotë dhe me kohe të pjesshme në 38 institucione publike



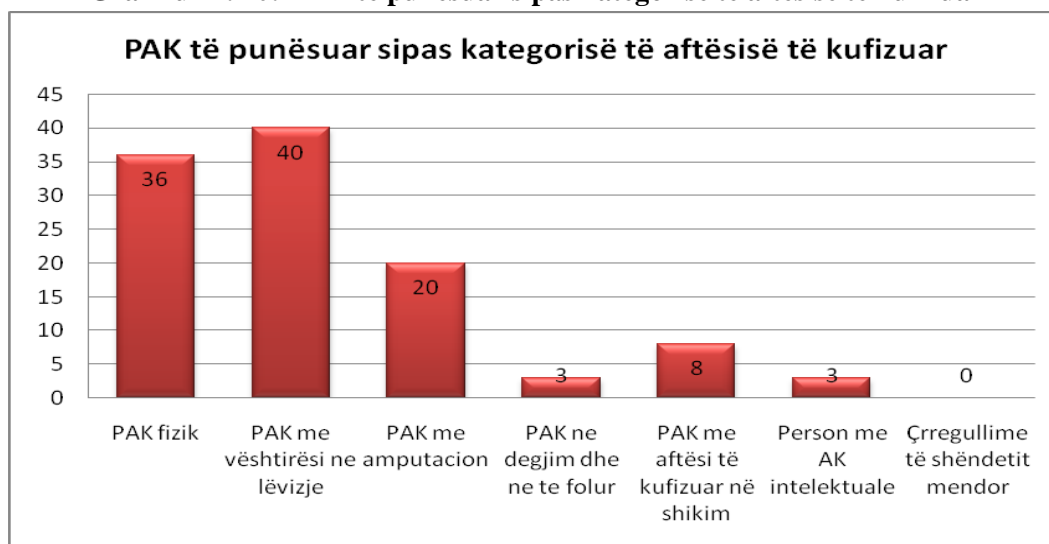
Grafiku nr. 9 pasqyron gjithashtu një të dhënë interesante mbi ndarjen sipas gjinisë të të punësuarve me aftësi të kufizuara. Konstatohet se nga numri prej 198 persona me aftësi të kufizuara të punësuar, vetëm 68 prej të punësuarve janë femra dhe pjesa më e madhe (n=130) janë meshkuj me aftësi të kufizuara të punësuar.

Grafiku nr. 9: Numri të punësuarve me aftësi të kufizuara të ndarë sipas gjinisë



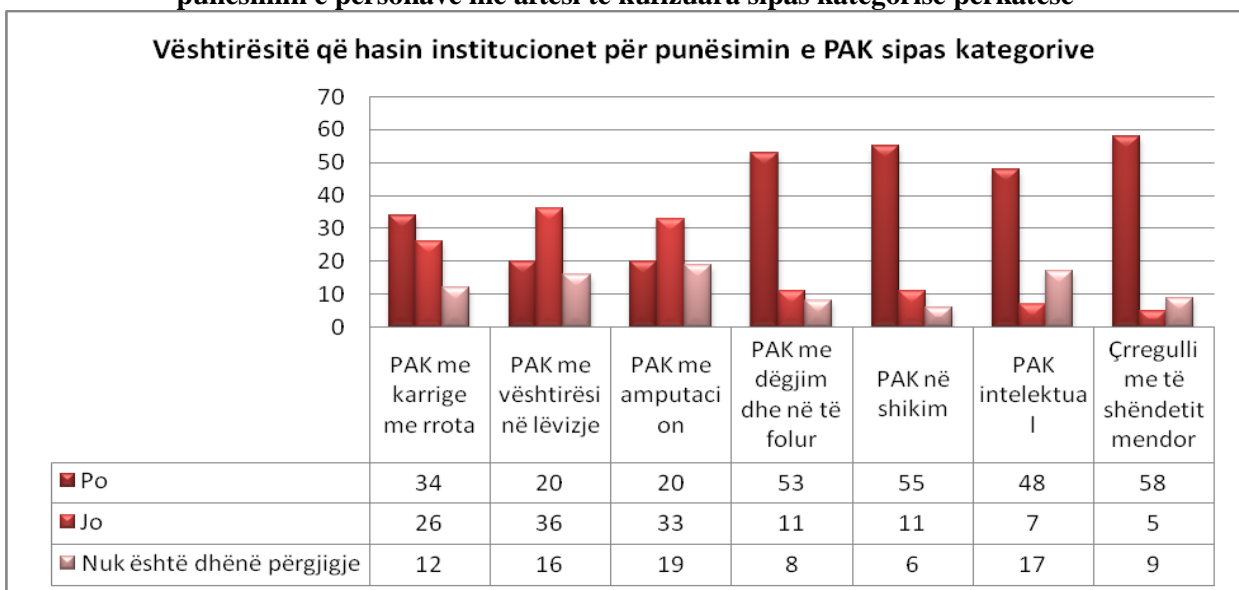
Në grafikun nr. 10 evidentohen gjithashtu të dhëna të cilat tërheqin vëmendjen sa i përket kategorisë të personave me aftësi të kufizuara të cilat evidentohen se janë më së shumti të punësuar pranë institucioneve publike. Nga të dhënat konstatohet se numri më i lartë i të punësuarve raportohet ai i personave me aftësi të kufizuara me vështirësi në lëvizje dhe me aftësi të kufizuara fizike. Duke u pasuar nga persona me aftësi të kufizuara me amputacion të gjymtyrëve. Ndërkohë që ka një numër të konsiderueshëm të personave me aftësi të kufizuara në shikim, më pak në dëgjim dhe në të folur (n=3) dhe me aftësi të kufizuara intelektuale (n=3) që raportohen të punësuar. Ndërkohë sa i përket personave me çrregullime të shëndetit mendor ky numër raportohet në 0, ku konstatohet se ka edhe një farë paragjyimi për këtë kategori.

Grafiku nr. 10: PAK të punësuar sipas kategorisë të aftësisë të kufizuar



Në grafikun 11 pasqyrohet analizimi i të dhënave marrë nga raportimet e bëra në kuadër të pyetjes nr. 10. “Sipas opinionit Tuaj, cila kategori e personave me aftësi të kufizuara e ka të vështirë të punësohet pranë institucionin ku ju punonij?. Numri më i madh i institucioneve raportojnë se hasin vështirësi në punësimin e personave me çrregullime të shëndetit mendor (n=58) dhe me aftësi të kufizuara shqisore, që nuk dëgjojnë apo nuk flasin (n=53) apo kanë aftësi të kufizuara në shikim (n=55). Numri më i ulët i institucioneve (n=20) raportojnë se hasin vështirësi në punësimin e personave me aftësi të kufizuara me amputacion apo vështirësi në lëvizje. Ndërkohë që punësimi i personave me aftësi të kufizuara përdorues të karrigeve me rrota raportohet për një numër prej rreth 34 institucionesh, kryesisht në nivel vendor, çka demonstroi se së paku ka një interes të shtuar për përmirësimin e infrastrukturës ndërtimore të institucioneve publike për tu përdorur lehtësisht nga personat me aftësi të kufizuara.

Grafiku 11: Vlerësimi i këndvështrimit të institucioneve publike në lidhje me vështirësitë që hasin në punësimin e personave me aftësi të kufizuara sipas kategorisë përkatëse



Të intervistuarit shprehen se është e vështirë të punësohen pranë institucionit persona me aftësi të kufizuara të verbër, me vështirësi në shikim dhe çrregullime të shëndetit mendor duke argumentuar se për nga specifika e shërbimit që ofrohet, aftësitë e munguara do të bëheshin shkak për mos përmbushjen e detyrimeve që rrjedhin nga puna. Rasti konkret ka të bëjë me një punëdhënëse në fushën e telekomunikacionit, ku një pjesë e konsiderueshme e punonjësve të këtij institucioni janë punonjës terreni që bëjnë shpërndarjen e korrespondencës në terren. Ndërkohë një nga filialet shprehet se edhe për shkak të natyrës së punës (shpërndarje e vlerave monetare) e bën të vështirë përfshirjen e kategorive të mësipërme. Apo për shkak se një pjesë e proceseve të punës janë punë fizike bëhet akoma më e pamundur punësimi i personave me aftësi të kufizuara fizike (përdorues i karrigës me rrota) apo vështirësi në lëvizje.

Një pjesë tjetër e të intervistuarve theksojnë se një pjesë e proceseve të punës janë aktualisht të pamundura për tu aksesuar nga persona me aftësi të kufizuara (të kategorive të ndryshme) edhe për

shkak të mungesës së elementeve të përshtatshmërisë në ambjentet e brendshme të institucioneve, duke theksuar këtu se ende janë evidente mungesa e elementeve të përshtatshmërisë, si ato infrastruktorore, në komunikim dhe në përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës.

Thënie marë nga pyetësi

“.....lloji i punës që kryhet në institucionin tonë (inspektime në institucione) e bën të vështirë punësimin e personave të verbër”.....

“.....institucioni ka rreth 600 fonde arkivore, të cilat nuk mundësohen në metodën brail....”

Në këtë këndvështrim me të drejtë arrihet në konkluzionin se ngritja e strukturave për “*vlerësimin për punë*” për persona me aftësi të kufizuara është tashmë domosdoshmëri, konsideruar faktit se do të ishte ky komision i cili do të bënte të mundur vlerësimin për punë dhe rekomandimin e proceseve të punës në përputhje me aftësitë e personave me aftësi të kufizuara.

Ky është një moment që kërkon një vëmendje të posaçme pasi në ndryshimet e mundshme ligjore, legjislatori duhet të mbajë në konsideratë ato procese pune që realisht janë relevante për tu konsideruar si ofertë pune për personat me aftësi të kufizuara, duke sjellë këtu në vëmendje proceset e punës në institucione të tilla si:

- të ruajtjes së rendit apo forcave të armatosura (duke përfshirë këtu sistemin e këmbësisë, detare dhe ajrore);
- proceset e punës që lidhen me parandalimin dhe mbrojtjen nga fatkeqësitë natyrore (zjarfikësit) procese pune këto që kërkojnë përgatitje specifike dhe parametra të kërkuar fizik;
- proceset e punës në institucionet shëndetësore (spitale, poliklinika apo qendra shëndetësore);
- institucionet e vuajtjes së dënimit (para burgim dhe institucionet e zbatimit të vendimeve penale);
- institucionet që kryesisht proceset e punës i kanë të përqëndruara në terren si: institucioni i doganave, tatimeve, inspektoriatet, mbledhjes dhe anketimit të të dhënave në terren, shërbimet postare, sistemi energjitik, ujsjellës kanalizime;
- subjektet privatë apo publik të kompanive të fluturimit, detare, hekurudhore, rrugore apo kompanitë e ndërtimit.

Sa më sipër cituar, të gjitha pozicionet e mësipërme kërkojnë një vlerësim të thelluar nga një komision i specializuar i cili të japë edhe rekomandimet përkatëse për pozicionet e përshtatshme të punës për t'u ofruar për punësim personave me aftësi të kufizuara. Si rast orientues për pozicionet e sipërpërmendura mund të ishte llogaritja e sistemit të kuotës për këto vende pune *në proceset e punës administrative* në institucionet e lartpërmendura.

“ Procesi i punës është shumë dinamik dhe çështjet që shqyrtohen kërkojnë gadishmëri veprimi, pasi kufizimet e fizike mund të shkaktojnë pasoja të rënda në sigurinë e veprimtarisë të institucionit ose më gjerë”....

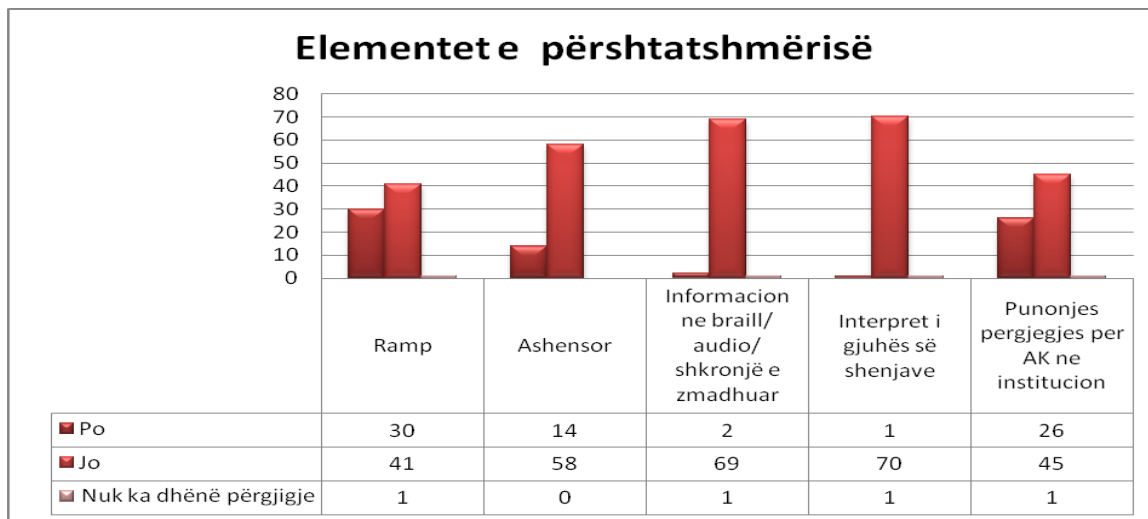
“..... punësimi i personave me aftësi të kufizuara në pjesën më të madhe do të vinte në rrezik mirëfunksionimin e institucionit.....”

Gjithashtu pjesa më e madhe e institucioneve të intervistuar theksojnë se një nga vështirësitë madhore që kufizon punësimin e personave me aftësi të kufizuara pranë institucioneve të tyre është mungesa e infrastrukturës fizike të godinave të institucioneve, porë kjo si në aspektin infrastrukturor të jashtëm dhe atë të brendshëm. Një pjesë e mirë e institucioneve pavarësisht se janë ristrukturuar së fundmi në të vërtetë nuk kanë respektuar detyrimet e përcaktuara në VKM nr. 1503 datë 19.11.2008 “Rregullore për shfrytëzimin e hapësirave nga personat me aftësi të kufizuara” dhe VKM nr. 408 datë 13.05.2015 “Për miratimin e rregullores së zhvillimit të territorit”.

Pjesë përbërëse e këtij raporti monitorimi, ishin edhe verifikimi nëse institucionet publike garantonin elementet e përshtatshmërisë si edhe parashikohet nga VKM 1074 dtë 23.12.2015¹², konkretisht pyetja nr.12 përqëndrohej në mbledhjen e të dhënave në dy nivele matëse, përgjigjen me Po apo Jo në lidhje me pyetjen nëse “Në hyrje të institucionit ka një rampë që mundëson hyrjen e përdoruesve të mjeteve lëvizëse (karrige me rrota/ motorë elektrikë); Institucioni ka ashensor që mundëson ngjitjen në çdo kat; Institucioni ofron informacion në versionin brail/ shkronjë të zmadhuar apo audio për personat me aftësi të kufizuar në shikim; Institucioni ofron interpretin e gjuhës së shenjave për personat me aftësi të kufizuar në dëgjim dhe në të folur; Institucioni ka një person përgjegjës për të ndjekur çështjet e aftësisë të kufizuar?”. Nga të dhënat e mbledhura konstatohet se nga 72 instiucione të targetuara, 30 prej tyre raportojnë se kanë siguruar aksesin fizik nëpërmjet rampës për personat përdorues të karriges me rrota apo motorëve elektrik. Ndërkohë situata paraqitet jo fort e mirë sa i përket plotësimin të elementit të përshtatshmërisë për të aksesuar institucionin në çdo kat nëpërmjet ashensorit, i cili rezulton i vendosur vetëm në 14 intitucione. Situata paraqitet më problematike sa i përket ofrimit të informacionit në format dhe formatet e përshtatura dhe konkretisht në versionin brail, në audio, shkronjë të zmadhur (n=2 institucione) apo interpreti i gjuhës së shenjave, që raportohet i siguruar efektivisht vetëm nga 1 institucion në nivel qëndror. Ndërsa detyrimin për të pasur një punonjës të dedikuar për persona me aftësi të kufizuara, nga 72 insitucione raportohet se plotësohet vetëm nga 26 institucione dhe 1 prej tyre nuk ka dhënë përgjigje.

¹²VKM nr. 1074, datë 23.12.2015 “Për përcaktimin e masave për mënjanimin e pengesave në komunikim dhe infrastrukturë në ofrimin e shërbimeve publike për personat me aftësi të kufizuara

Grafiku nr. 12: Analizohen të dhënat sa i përket garantimit të elementeve të përshtatshmërisë nga institucionet publike të intervistuar



Pjesë e pyetjeve të pyetësorit ishte edhe mundësia e shprehjes së opinionëve nga institucionet e intervistuar në lidhje me masat që duhet të merren për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Nga të dhënat e analizuar janë evidentuar aspekte shumë të rëndësishme të cilat po i evidentojmë sa më poshtë:

- nevojitet realizimi i trajnimeve specifike për të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara në mënyrë që të lehtësohen kushtet për punë për secilin nga proceset që përputhet me aftësinë për punë të tyre;
- marrja e masave për të përshtatur vendet e punës dhe ambjentet e punës në mënyrë të tillë që të jenë të përshtatshme për punësimin e personave me aftësi të kufizuara;
- të sigurohet infrastruktura e nevojshme për proceset e punës për personat me aftësi të kufizuar në shikim (kompjuter të posaçëm, infrastrukturë në ambientin e brendshëm të institucionit, informacion në version audio);
- të sigurohet infrastruktura e nevojshme për personat me aftësi të kufizuar në dëgjim dhe në të folur (personel të dedikuar në komunikimin e gjuhës së shenjave);
- të sigurohet përshtatja e pozicionit të punës të personave me aftësi të kufizuar me përshkrimin e punës të pozicioneve vakante pranë institucionit përkatës;
- shpallja e njoftimeve të pozicioneve vakante të punës nga institucionet kompetente, zyrat e punësimit dhe DAP¹³, në formën dhe formatet e përshtatshme për të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara, ku ndër të tjera të përcillet informacioni në format të përshtatshëm për persona me aftësi të kufizuara, (në versionin brail/ shkronjë të zmadhuar apo audio për personat me aftësi të kufizuar në shikim) etj... për t’ju dhënë shanse të barabarta për aplikim në përmbushje të kriterëve të punës në mënyrë të barabartë çdo aplikanti;

¹³ Departamenti i Administratës Publike

- të merren masat për krijimin e kushteve të përshtshme infrastrukturore për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, rrjedhimisht vendosjen e platformave të pjerrëta (rampe) në çdo institucion, vendosjen e ashensorit për të bërë të mundur aksesimin e çdo kati të ndërtesës të institucionit;
- realizimi i intershipeve apo trajnimeve për të siguruar një qasje të personave me aftësi të kufizuara për të përfituar eksperiencë profesionale dhe kualifikim fillestar;
- inkurajimi i personave me aftësi të kufizuara për të aplikuar për punë kur hapen vendet vakante të punës;
- shkëmbimi i eksperiencave me vendet e rajonit apo shtete të cilat kanë modele pozitive të punësimit të personave me aftësi të kufizuara në pozicione të ngjashme me institucionin tonë;
- bashkëpunimi midis institucioneve përgjegjëse (zyrave të punësimit – DAP - SHKP) për evidentimin e kandidatëve punëkërkues të papunë me aftësi të kufizuara me qëllim punësimin e tyre.

ANALIZË LIGJORE MBI LIGJIN “PËR NXITJEN E PUNËSIMIT”

Pjesë e këtij raporti monitorimi është edhe vlerësimi i ligjit për nxitjen e punësimit parë në këndvështrimin e mundësive që garanton për kategorinë e personave me aftësi të kufizuara, nëpërmjet hapjes së vendeve të reja të punës, si dhe zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit.

Ligji nr. 7995 datë 20.9.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar)¹⁴ është ligji bazë që garanton, ndër të tjera, punësimin, këshillimin, formimin dhe kualifikimin profesional, të çdo personi që kërkon punë ose punë të re (përfshirë shtetasit e huaj) nëpërmjet zyrave të punësimit të shtrira në gjithë territorin e vendit. Nëpërmjet politikave dhe programeve që ky ligj zhvillon, një vend të rëndësishëm i kushton edhe kategorisë të personave me aftësi të kufizuara në fushën e informimit, ndërmjetësimit, këshillimit dhe orientimit për punë dhe profesion për kategoritë e personave me aftësi të kufizuara.

Ligji ka parashikuar të ashtuquajturin “sistem të kuotave”, *ku çdo punëdhënës që punëson më tepër se 24 punonjës, është i detyruar të punësojë 1 (një) person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij. Punëdhënësit i jepet mundësia të punësojë një person me handikap të rëndë në vend të pesë personave me handikap të lehtë*¹⁵.

Gjithashtu ligji garanton ngritjen e mekanizmave zbatues: nëpërmjet dhënies të subvencioneve punëdhënësve që punësojnë persona me aftësi të kufizuara në lidhje me pagën dhe përshtatjen e vendit të punës; si dhe hapjen e një fondi të veçantë nën administrimin e ShKP¹⁶ i cili do të shërbejë për mbledhjen e detyrimit¹⁷ nga çdo punëdhënës që nuk respekton “sistemin e kuotës takuese” sipas raportit 1 me 25 punonjës¹⁸.

Referuar kohës kur detyrimet ligjore të mësipërme janë sanksionuar në ligj, përreth 23 vite më parë, me të drejtë duhet të vlerësojmë vizionin e hartuesve të ligjit në funksion të gjithëpërfshirjes sociale nëpërmjet punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Por nga ana tjetër të gjitha të dhënat referojnë se këto dispozita ligjore kanë qenë dhe janë në nivele shumë të ulta të zbatimit të tyre për një kohë të gjatë. Parë në këndvështrimin e shkaqeve që mund të kenë ndikuar në moszbatimin e këtij ligji përgjatë këtyre viteve, më poshtë po pasqyrojmë disa nga parashikimet dhe nevojat për përmirësim të këtij ligji specifik, ligjit “Për nxitjen e punësimit”.

¹⁴Ndryshuar me Ligjin Nr. 8444 date 21.0.1.1999, ligjin Nr. 8872 date 29.03.2002, ligjin 9570 date 3.7.2006, ligj, Nr.10137 datë 11.05.2009.

¹⁵Ligji nr. 7995 Date 20.9.1995 “Per Nxitjen E Punesimit” (i ndryshuar), Neni 15 “Detyrimet e punedhenesit per te punesuar personat me aftesi te kufizuar”

¹⁶ Shërbimit Kombëtar të Punësimit

¹⁷ Në nivelin e pagës minimale për çdo muaj dhe person me aftësi të kufizuar që duhej të ishte punësuar nga punëdhënësi

¹⁸Ligji nr. 7995 Date 20.9.1995 “Per Nxitjen E Punesimit” (i ndryshuar) Neni 16 “Stimujt per inkurajimin e punesimit te personave me aftesi te kufizuara”

✓ Analizuar në aspektin ligjor, dispozitat e këtij ligji¹⁹ me të drejtë ndeshin në pamundësi zbatimi apo keq interpretim të zbatimit të tij. Këtu i referohemi faktit se, ligj zbatuesit duhet të jenë të qartë në lidhje me subjektet e detyruara për zbatimin e këtij ligji dhe më specifikisht, kush do të konsiderohet “punëdhënës” në kuptim të zbatimit të këtij ligji. Referuar përkufizimit të dhënë në ligj²⁰ me termin “punëdhënës” referohen “ndërmarrjet dhe personat” që u sigurojnë personave të tjerë një punësim të paguar me një kontratë punësimi²¹. Përcaktimin e termit “ndërmarrje” në kuadrin ligjor Shqiptar e jep qartësisht Kodi Civil i RSh në frymën e të cilit termi ndërmarrje nënkupton “...Persona juridikë publikë janë institucionet e **ndërmarrjet shtetërore**, që financohen vetë ose nga buxheti i shtetit, si dhe entet e tjera publike të njohura nga ligji si person juridik. Institucionet dhe entet shtetërore, që nuk ndjekin qëllime ekonomike, nuk regjistrohen....”²². Ndërkohë që referenca e dytë e dhënë në përkufizimin e termit “punëdhënës” “.....**dhe personat.....**”²³ nuk është qartësisht e përcaktuar se cilën kategori punëdhënëse përcakton në termat e ligjit “Për nxitjen e punësimit”, por që logjikisht të gjitha interpretimet të çojnë drejt subjekteve private, përkufizim i dhënë qartësisht nga neni 26 i Kodit Civil të RSh²⁴. Por analizuar në kuadër të parashikimeve të këtij ligji, sigurisht që kërkohet përcaktim dhe referim i saktë me qëllim shmangien e çdo keq interpretimi gjatë zbatimit të ligjit.

Gjithashtu, këtu mund të jetë vendi edhe për zgjerim apo specifikim më të qartë të subjekteve punëdhënës, marrë shkas këtu edhe nga praktika ligjore ndërkombëtare (ligji Italian), i cili përfshin në cilësinë e punëdhënësit të detyruar për përmbushjen e detyrimit ligjor të sistemit të kuotës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara edhe *partitë politike, sindikatat e pavarura, degët e organizatave ndërkombëtare*²⁵ etj... sigurisht duke marrë këtu për bazë vendet e punës që lidhen kryesisht me pozicionet administrative në ushtrimin e veprimtarisë të këtyre subjekteve të përmendura.

Sa më sipër, *nevojitet ndërhyrje urgjente në përcaktimin e saktë të termit “punëdhënës” për të përcaktuar qartësisht dhe specifikisht se kush do të jenë subjektet punëdhënëse që ky ligj i referohet*. Gjithësesi në çdo rast si objekt reference mund të jenë dispozitat e Kodit Civil të RSh²⁶ që përcaktojnë qartë kategoritë e personave juridik publik dhe privatë, të cilët respektivisht kanë cilësinë e punëdhënësit në gjithë territorin Shqiptar²⁷.

¹⁹Nenet 15-16 të ligjit nr. 7995 Date 20.9.1995 “Per Nxitjen E Punesimit” (i ndryshuar)

²⁰Ligji “Për nxitjen e punësimit”

²¹Neni 2 “Percaktime” pika 6

²²Neni 25

²³ Neni 2/6 “Punëdhënës” janë ndërmarrjet dhe personat, që u sigurojnë personave të tjerë një punësim të paguar, me një kontratë punësimi.”

²⁴ <http://www.qbz.gov.al/Kode-pdf/Kodi%20Civil.pdf>

²⁵ *Për më shumë referoju seksionit “Praktikat ndërkombëtare” Raporti i Monitorimit “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) FSHDPAK Prill 2017*

²⁶ Neni 25 dhe 26 e në vijim

²⁷Neni 25 *Persona juridikë publikë janë institucionet e ndërmarrjet shtetërore, që financohen vetë ose nga buxheti i shtetit, si dhe entet e tjera publike të njohura nga ligji si person juridik. Institucionet dhe entet shtetërore, që nuk ndjekin qëllime ekonomike, nuk regjistrohen.*

Neni 26 *Persona juridikë privatë janë shoqëritë, shoqatat, fondacionet dhe entet e tjera me karakter privat, të cilat e fitojnë personalitetin juridik në mënyrën e caktuar nga ligji.*

✓ Po në këtë këndvështrim dhe në funksion të zbatimit sa më të mirë të ligjit, me interes do të ishte përcaktimi ligjor apo qoftë edhe përcaktimi me anë të nxjerrjes të akteve nën ligjore për të përcaktuar/ definuar *ato procese pune të cilat janë relevante për tu konsideruar si vende pune të aplikueshme për punësimin e personave me aftësi të kufizuara*. Marrë në konsideratë këtu edhe procese pune të cilat mund të jenë praktikisht të pamundura për tu kryer nga personat me aftësi të kufizuara dhe që rrjedhimisht mund të mos jenë pjesë e llogaritjes në aplikimin e “sistemit të kuotës”.

Konkretisht si edhe ka dalë evidente në seksionin e analizimit të të dhënave, disa nga proceset e evidentuara të punës që mund të konsiderohen në këtë rast janë si vijon: - disa procese pune që lidhen me organet e ruajtjes së rendit apo forcave të armatosura (duke përfshirë këtu sistemin e këmbësores, detare dhe ajrore); - disa procese pune që lidhen me parandalimin dhe mbrojtjen nga fatkeqësitë natyrore (zjarrfikës) procese pune këto që kërkojnë përgatitje specifike dhe parametra të kërkuar fizik; - disa procese pune në institucionet shëndetësore (spitale, poliklinika apo qendra shëndetësore); - disa procese pune në institucionet e vuajtjes së dënimit (para burgim dhe institucionet e zbatimit të vendimeve penale); - disa procese pune në institucionet që kryesisht e kanë punën të përqendruar në terren si: sistemi doganor, tatimeve, inspektoratet, mbledhjes dhe anketimit të të dhënave në terren, shërbimet postare, sistemi energjetik, ujësjellës kanalizime; - subjektet privatë apo publik të kompanive të fluturimit, detare, hekurudhore, rrugore apo kompanitë e ndërtimit.

Përcaktimi i atyre proceseve pune të cilat qartësisht nuk janë relevante për tu konsideruar si pjesë e llogaritjes së sistemit të kuotës në frymën e ligjit “Për nxitjen e punësimit” sigurisht që do të sillte më shumë qartësi në zbatimin e tij, si dhe do të lehtësonte identifikimin e të gjithë subjekteve dhe proceseve të punës si pjesë e detyrimit ligjor për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara.

Nga ana tjetër, nuk duhet të harrojmë që pavarësisht evidentimit të proceseve të punës që nuk janë relevante për tu llogaritur në funksion të aplikimit të sistemit të kuotës, sigurisht që këto kategori punëdhënësish nuk janë të përjashtuar nga detyrimi i zbatimit të kuotës për nxitjen e punësimit sa i përket vendeve të punës të profilit administrativ në tërësinë e veprimtarisë të tyre.

✓ Nga ana tjetër për një lexim më të qartë dhe interpretim pa ekuivokë të ligjit “Për nxitjen e punësimit” dhe konkretisht nenit 15²⁸, mendojmë se lind si domosdoshmëri reformulimi i pikës së parë të kësaj dispozite. Konkretisht shprehjen *se punëdhënësi që punëson më tepër se 24 punonjës i lind detyrimi për punësimin e 1 (një) personi me aftësi të kufizuara për çdo 25 të punësuar*. Kjo dispozitë nuk sjell tjetër gjë veçse konfuzion në zbatimin e saj dhe lë vend për keqinterpretim dhe rrjedhimisht mund të na vendosi para situatave që ligjzbatuesit të kërkojnë aplikimin e këtij detyrimi ligjor edhe për punëdhënësit me 24 punonjës, ndërkohë që në pamje të parë interpretimi i ligjit nënkupton si subjekte detyruese vetëm punëdhënësit që kanë të punësuar 25 punonjës në organikën e

²⁸Neni 15 “Detyrimet e punëdhënësit për të punësuar personat me aftësi të kufizuara” pika 1. “... Çdo punëdhënës që punëson më tepër se 24 punonjës, është i detyruar të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij”.

tyre. Në këtë linjë, formulimi i qartë i dispozitës ligjore për sa i takon numrit referues të punëmarrësve, referencë prej të cilit do të fillojë llogaritja e kuotës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, do të ishte shumë i nevojshëm dhe do të shmangte çdo keqinterpretim të mundshëm nga ligj zbatuesit, si dhe shmangien e situatave të paligjshmërisë që mund të gjenerojnë deri në konflikte gjyqësore, që sigurisht do të ishin kosto e shtuar për palët e përfshira në proces.

Në këtë linjë, gjithashtu nevojitet kryerja e një analize të hollësishme statistikore dhe financiare në funksion të përmbushjes së kuotës nga punëdhënësit publik dhe privat në rang kombëtar. Kjo do të shërbente ligjvënësit për të adresuar qasjen më të mirë dhe reale të mundshme, në përcaktimin e numrit referues të punëmarrësve prej të cilit do të fillojë llogaritja e kuotës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

✓ Në vijim, lind si domosdoshmëri përditësimi i termave të ligjit në përputhje me terminologjinë e përdorur në kuadrin ligjor Shqiptar sa i takon personave me aftësi të kufizuar. Konkretisht në pikën 2 të nenit 15 të ligjit “Për nxitjen e punësimit”²⁹ ende vazhdojnë të përdoren terma si “handikap i lehtë apo handikap i rëndë”, terma të cilët janë tashmë të tejkaluar dhe nuk gjejnë vend përdorimi në kuadrin ligjor Shqiptar. Kjo dispozitë ka nevojë për përditësim duke iu referuar përcaktimeve që “Komisionet Mjekësore të Caktimit të Aftësisë për Punë” referojnë në lidhje me kategorizimin e shkallës së aftësisë të personave me aftësi të kufizuara, si dhe duke marrë për bazë referimet e vlerësimit të ri bio – mediko - social³⁰, si dhe aplikimin e terminologjisë që përdoret tashmë gjerësisht si nga dokumentet ndërkombëtare në nivel evropian dhe të Kombeve të Bashkuara, në mënyrë të veçantë Konventa e OKB për personat me aftësi të kufizuara. Nga ana tjetër shumë e rëndësishme është nxjerrja e akteve nënligjore të cilat të mund të qartësonin aplikimin e këtij neni specifik, në lidhje me kuptimin e termave të përdorur “i rëndë apo i lehtë” me qëllim lehtësimin e zbatueshmërisë të ligjit në praktikë.

✓ Prej hyrjes në fuqi të këtij ligji, që daton prej vitit 1995 dhe aktualisht, ende rezultojnë i pa ngritur *Fondi Kombëtar i Punësimit dhe rrjedhimisht llogaria e veçantë*, e cila do të shërbente për mbledhjen e të gjitha detyrimeve nga subjektet të cilat kanë detyrimin ligjor për zbatimin e kuotës së punësimit. Ngritja e këtij fondi dhe rrjedhimisht hapja e llogarisë së veçantë është e domosdoshme pasi të ardhurat e mbledhura do të shërbenin për hapjen e vendeve të reja të punës për personat me aftësi të kufizuara. Ndërkohë, parë në kontekstin aktual të zbatimit të VKM 248³¹ funksionimi i këtij fondi me të ardhura, jo vetëm nga mbledhja e detyrimeve por edhe nga të ardhurat e krijuara nga burime të tjera (përfshirë donacione të ndryshme), do të ndikonte në qëndrueshmërinë e zbatimit të këtij ligji dhe të programeve të nxitjes së punësimit në favor të personave me aftësi të kufizuara apo

²⁹Neni 15 “Detyrimet e punëdhënësit për të punësuar personat me aftësi të kufizuar” pika 2 “Një punëdhënës mund të punësojë një person me handikap të rëndë në vend të pesë personave me handikap të lehtë. Ministria përcakton se kush do të quhet person me handikap të rëndë”.

³⁰ Prej viti 2016 në Tiranë është duke u pilotuar në Njësinë 6 dhe 7 modeli i ri i vlerësimit të aftësisë të kufizuar “modeli bio psiko social” i cili do të ketë në qendër individin dhe funksionet e tij, çka synon të sjellë një frymë të re të vlerësimit dhe drejtimit të personave me aftësi të kufizuara drejt përfshirjes së tyre në sistemin e punësimit.

³¹VKM Nr. 248, datë 30.04.2014 (i ndryshuar me VKM nr. 460, datë 09.07.2014) “Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”

shërbimeve të tjera që ofrohen për këtë kategori nga zyrat e punësimit. *Si rrjedhim është shumë e rëndësishme të theksohet që ngritja e llogarisë të veçantë në Fondin Kombëtar të Punësimit dhe administrimi i të ardhurave të tij, të këtë destinacion të vetëm punësimitin e personave me aftësi të kufizuara dhe shërbimet e tjera në funksion të tij, pa ceduar në qëllimin për të cilin këto detyrime do të mbliidhen.*

✓ FSHDPAK në vazhden e një sërë studimesh të realizuara, duke i ‘u referuar në mënyrë të veçantë edhe raportit të fundit të monitorimit mbi “Vlerësimin e efektivitetit të shërbimeve të punësimit për personat me aftësi të kufizuara”³², një rëndësi të veçantë i kushton “vlerësimin për punë të personit me aftësi të kufizuara”. Pikërisht ky proces është një nga elementet më të rëndësishme që do të ndikonte në zbatimin efektiv të ligjit për nxitjen e punësimit. Mungesa e një mekanizimi të tillë në ligjin aktual ka sjell njëserë vështirësish sa praktike dhe ligjore për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Ky fakt konstatohet edhe nga vetë punonjësit e zyrave të punësimit të cilët shprehin shqetësimin se nuk kanë informacionin përkatës për të kryer vlerësimin për punë të punë kërkuarit të papunë me aftësi të kufizuara. Në shumë raste ata ndeshin në vështirësi për të kuptuar diagnozat, për të kuptuar barrierat që ndeshin personat me aftësi të kufizuara gjatë procesit të punësimit, si dhe nuk kanë kapacitetin përkatës profesional për të vlerësuar përshtatshmërinë e vendit të punës. *Për këtë situatë me të drejtë sugjerohet ngritja e një komisioni të disiplinave të ndryshme përfshirë specialistë të profilit mjekësor, punonjës social apo psikolog, ekspertë për punësim dhe formim profesional si dhe ekspert inxhinier³³ që do të bëjnë të mundur vlerësimin e aftësive për punë, rekomandimin e proceseve të punës të mundshme për tu realizuar nga personi me aftësi të kufizuara si dhe rekomandimin e sigurimit të elementeve të përshtatshmërisë të ambientit të punës për çdo punëdhënës. Në vijim të sa më sipër, nevojitet që në ndryshimet e reja ligjore që mund të pasojnë ligjin “Për nxitjen e punësimit” të parashikohet mënyra e vlerësimin për punë të personave me aftësi të kufizuara nëpërmjet ngritjes së strukturave përkatëse të cilat të përmbajnë specialist të profileve përkatëse për të bërë efektive nxitjen e punësimit të kësaj kategorie në praktikë.*

✓ Duke qenë se pjesë e rëndësishme e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara është edhe *formimi profesional i personave me aftësi të kufizuara*, një rëndësi e veçantë duhet ti kushtohet *forcimit të kapaciteteve të qendrave publike të formimit profesional dhe kjo duke pasuar miratimin e aktet nënligjore në këtë drejtim*. Konkretisht nevojitet ngritja dhe fuqizimi i strukturave specifike pranë qendrave publike të formimit profesional në drejtim të: - procesit të vlerësimin fillestar të njohurive dhe aftësive të personave me aftësi të kufizuara, si faktor kyç për t’i orientuar ata në kurset e përshtatshme të formimit profesional; - procesit të mësimdhënies nëpërmjet standardizimit dhe përshtatjes të kurrikulave mësimore në funksion të formimit profesional të personave me aftësi të kufizuara duke mbajtur në vëmendje të gjitha kategoritë që ata përfaqësojnë.; - ngritjen e kapaciteteve të stafit mësimdhënës për të ofruar kurset e formimit profesional për të

³² Qershor 2018

³³ Raport Monitorimi “Vlerësimi i efektivitetit të shërbimeve të punësimit për personat me aftësi të kufizuara” Qershor 2018

gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara, kryesisht aftësi e kufizuar intelektuale, me aftësi të kufizuar shqisore por edhe me ato me aftësi të kufizuara fizike, si dhe përshtatjen e tyre me kërkesat që paraqet sot tregu i punës.

✓ E rëndësishme është të theksohet se jo pak vështirësi ka sjellë në praktikë punësimi i personave me aftësi të kufizuara, kjo e lidhur më së shumti me mundësitë e tyre fizike për përmbushjen e kushteve të punës, orarit të punës apo orëve të punës. Në pjesën më të madhe të rasteve, referuar edhe studimeve në vite të FSHDPAK³⁴ personat me aftësi të kufizuara të punësuar e kanë të pamundur të kryejnë orarin e plotë të punës – 8 orarëshi, në rastet kur pozicioni i punës kërkon punësim me kohë të plotë, pasi kushtet e tyre fizike e bëjnë të pamundur. Si rrjedhim në pjesën më të madhe të rasteve kontratat e punës lidhen të përcaktuara si të tilla me “kohë të pjeshme” (në referencë të Kodit të Punës) por ky është një element që sigurisht afekton në shpërblimin/ pagën mujore të personit me aftësi të kufizuara. Kjo problematikë në një farë mënyrë është e “gjeneruar” edhe për shkak se edhe vetë Kodi i Punës i RSh nuk parashikon specifikisht orarin e përcaktuar për punësimin e kategorisë të personave me aftësi të kufizuar (apo orë fleksible) përveçse dispozitave të nenit 45 "Rregullimi i vendit të punës " pika 4 dhe neni 90 pika 3.2 që parashikojnë ndalimin e orëve shtesë për këtë kategori.

Nga ana tjetër qartësisht në nenin 9 "Ndalimi i diskriminimit" pika 8 "Përshtatja e arsyeshme"³⁵ është dhënë përcaktimi i këtij termi dhe masat që duhet të marë punëdhënësi për të garantuar përshtatjen e arsyeshme në vendin e punës edhe për personat me aftësi të kufizuara. Kjo dispozite në interpretimin e saj është shumë më e gjerë dhe nënkupton jo vetëm detyrimin e punëdhënësit për përshtatshmërinë e ambientit të punës në përputhje me nevojat fizike të punëmarrësit por njëkohësisht rregullimin edhe të elementeve të tjerë të nevojshëm për përmbushjen e marrëdhënies së punës, duke përfshirë ndër të tjera detyrimin e punëdhënësit për blerjen e pajisjeve të përshtatura, *fleksibilitetin në oraret e punësimit*³⁶, në detyrat e ngarkuara apo në mbikëqyrjen e punës. Koncepti i "përshtatjes së arsyeshme" i cili është përfshirë në Kodin e Punës të RSh është një koncept shumë i gjerë dhe në përputhje me praktiken Amerikane, të Britanisë së Madhe, Direktivat Evropiane dhe në Konventën e OKB për personat me aftësi të kufizuara. Në përfundim, me qëllim bërjen sa më të thjeshtë në praktikë punësimin dhe nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara nevojitet nxjerrja e akteve nënligjore zbatuese në funksion të dispozitave përkatëse të Kodit të Punës të RSh ku qartësisht të përcaktohen elementët që përbëjnë konceptin e “përshtatjes së arsyeshme” në vendin e punës duke i kushtuar një rëndësi të veçantë rregullimeve të modaliteteve të orarit të punës për personat me aftësi të kufizuara me specifikë të veçantë për punonjësit e punësuar me kohë të plotë në punë.

³⁴ Raporti i Monitorimit “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) FSHDPAK Prill 2017

³⁵ “..... 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...”

³⁶ me orë fleksible pune për punësimin e tyre, në mënyrë që të marrë në konsideratë nevojat që ata kanë gjatë procesit të punës për pushim, marrjen e medikamenteve, ndjekjen e terapive të ndryshme edhe gjatë orarit të punës, apo kryerjen e herëpashershme të kontrolleve mjekësore

✓ Në përfundim ja vlen të theksojmë se në ligjin “Për nxitjen e punësimit” ka njëserë dispozitash të cilat pavarësisht miratimit të tyre kanë mbetur të pa vëna në zbatim për shkak të mungesës të miratimit të akteve përkatëse nënligjore apo referencave përkatëse ndërvepruese me ligjet e tjera, konkretisht: Në nenin 16 pika 2 parashikohet se “... *paga e personave me aftësi të kufizuara përjashtohet nga taksat deri në një masë që caktohet nga Këshilli i Ministrave*”. Prej miratimit të kësaj dispozite deri aktualisht nuk rezulton të jetë miratuar akti nënligjor që do të rregullonte këtë situatë ligjore. Mungesa e aktit nënligjor e ka bërë të pa zbatuar në praktikë këtë dispozitë. Të njëjtën situatë të mos miratimit të akteve nënligjore e gjejmë edhe për parashikimet e pikës 2-3-4 të nenit 16 të ligjit për nxitjen e punësimit. *Në këtë drejtim për ta bëra sa më efektive zbatimin e kësaj dispozite sugjerojmë parashikimin e dispozitave specifike referuese në ligjin për tatimin mbi ardhurat apo qoftë në udhëzimet e dala në zbatim tij. Pikërisht parashikimi i referencave përkatëse në dispozitat ligjore/ apo në udhëzimet përkatëse do ta bëjë efektive zbatimin në praktikë të mbledhjes të detyrimit në rast të moszbatimit të kuotës nga subjektet punëdhënës në kudër të ligjit ‘Për nxitjen e punësimit’.*

Në linjë të sa u tha më sipër, e konsiderojmë gjithashtu shumë të rëndësishme bashkëveprimin efektiv ndërmjet ligjeve të cilat në mënyrë direkte afektojnë punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Këtu i referohemi asaj kategorie institucionesh të cilat rekrutojnë një pjesë të konsiderueshme të stafit të tyre në përputhje me ligjin “Për nëpunësin civil”³⁷. Në këtë drejtim lind si domosdoshmëri parashikimi i dispozitave përkatëse ligjore në këtë ligj apo në aktet nënligjore në zbatim të tij, *ku të parashikohet dhe të garantohet procesi i konkurrimit për kategorinë e personave me aftësi të kufizuara në formën dhe formatet e përshtatshme në përputhje me nevojat dhe aftësitë e tyre*³⁸. Ky është një element që duhet të mbahet në konsideratë në vijim me qëllim bërjen efektive të zbatimit të ligjit për nxitjen e punësimit për çdo kategori të personave me aftësi të kufizuara me qëllim garantimin e një procesi transparent dhe në kushte të barabarta konkurrimi.

Gjithashtu për një zbatim sa më efektiv të ligjit “Për nxitjen e punësimit” sugjerojmë që në ligjin “Për prokurimin publik” apo “praktikave koncesionare- PPP”, pjesë e kritereve dhe dokumentacionin për tu plotësuar nga ofertuesit, të parashikohet detyrimisht edhe “*dokumenti/vërtetimi*” që të vërtetojë plotësimin e sistemit të kuotës në funksion të zbatimit të kriterit të nxitjes së punësimit. Pikërisht plotësimi apo mungesa e këtij dokumenti të jetë kusht kualifikues/ skualifikues i ofertuesit për vazhdimin e fazave të mëtejshme të procesit të përzgjedhjes. Ky element besojmë se do të sjelli një frymë reale të zbatimit në praktikë të ligjit “Për nxitjen e punësimit” dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

³⁷ Ligj Nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil” (i ndryshuar)

³⁸ Referuar këtu eksperiencës italiane për konkurrimin e personave me aftësi të kufizuara në pozicionet e punës në administratën publike.

ANEKSI NR. 1

PYETËSOR PËR: INSTITUCIONET PUBLIKE

Ky pyetësor është pjese e projektit “Për fuqizimin e personave me aftësi të kufizuara” të mbështetur financiarisht nga USAID dhe zbatuar nga FSHDPAK.

Qëllimi i plotësimit të këtij pyetësi është monitorimi i zbatimit të Ligjit nr. 7995 datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimit” (i ndryshuar) mbi përmbushjen e detyrimeve ligjore që burojnë nga nenet 15 dhe 16 të këtij ligji, mbi detyrimin që ka çdo punëdhënës, publik apo privat, në punësimin e së paku 1 (një) personi me aftësi të kufizuara për çdo 25 (njëzet e pesë) punonjës të personelit të tij.

*Një kopje elektronike e këtij pyetësi do t’ju dërgohet me postë në adresën e Institucionit ku Ju punoni si dhe në adresën e email: **xxxx***

Ju lutem, ofroni vetëm informacionin i cili lidhet me institucionin tuaj. Nëse keni pyetje kontaktoni me email FShDPAK@albmail.com.

Emri i institucionit: _____

Vendodhja : _____

Departamenti / sektori që plotëson pyetësin _____

Pyetja	Koment
1. Deri në çfarë mase institucioni Juaj njih detyrimet ligjore të neneve 15-16 të Ligjit nr. 7995 datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimit” (i ndryshuar) lidhur me detyrimet për punësimin e personave me aftësi të kufizuara? <i>Shënim: Në pjesën e fundit të këtij pyetësi gjeni përmbajtjen e Kreut IV “Punësimi i personave me aftësi të kufizuara” nenet 14- 15-16 të Ligjit nr. 7995 datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimit”.</i>	Ka njohuri të plota _____ Ka njohuri të pjesshme _____ Nuk ka njohuri _____
2. Deri në çfarë mase institucioni Juaj njih konceptin e “përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës”?	Ka njohuri të plota _____ Ka njohuri të pjesshme _____ Nuk ka njohuri _____
3. Çfarë masash ka marrë Institucioni Juaj për vënien në zbatim të detyrimeve ligjore që burojnë nga neni 15 i Ligjit nr. 7995 datë 20.09.1995 “Për Nxitjen e Punësimit”?	Ju lutem shpjegoni _____
4. Sa është numri i punonjësve të punësuar në Institucionin Tuaj?	Sa është numri i punonjësve në total? _____ Sa është numri i punonjësve të punësuar sipas ligjit nr.

	152/2013 “Për nëpunësin Civil” (i ndryshuar)? _____ Sa është numri i të punësuarve me kontratë punë (sipas ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 (i ndryshuar) “Kodi i Punës i RSh)? _____
5. Sa është numri i punonjësve të punësuar pranë Institucionin Tuaj, me aftësi të kufizuara? <i>Shënim: Nëse nuk keni të punësuar me aftësi të kufizuara pranë institucionit Tuaj, Ju lutem kaloni në <u>pyetjen 9</u>.</i>	Sa është numri i punonjësve me aftësi të kufizuara të punësuar në total? _____ Sa është numri i punonjësve me aftësi të kufizuara të punësuar me kohë të plotë? _____ Sa është numri i punonjësve me aftësi të kufizuara të punësuar me kohë të pjesshme? _____ Nuk ka të punësuar _____
6. Ju lutem raportoni në lidhje me raportin gjinor të të punësuarve me aftësi të kufizuara pranë Institucionit Tuaj!	Sa prej tyre janë meshkuj me aftësi të kufizuara? _____ Sa prej tyre janë femra me aftësi të kufizuara? _____
7. Ju lutem shënoni me kryq në lidhje me diagnozën që kanë personat me aftësi të kufizuara të punësuar pranë Institucionin tuaj!	Person me aftësi të kufizuar fizike _____ Person me vështirësi në lëvizje _____ Person me aftësi të kufizuar në dëgjim dhe në të folur _____ Person me aftësi të kufizuar në shikim _____ Person me prapambetje mendore _____ Person me çrregullime të shëndetit mendor _____ Person me amputacion (ka të prerë këmbën apo dorën) _____
8. A ka kërkuar institucioni juaj subvencion (financim) për përshtatjen e vendit të punës për punonjësit me aftësi të kufizuara?	Po _____ Jo _____ Nëse Po, Ju lutem mund të shpjegoni: Llojin e përshtatshmërisë të kërkuar? _____ Sa është buxheti i kërkuar dhe ai i akorduar? _____
9. A kanë aplikuar për tu punësuar pranë institucionin Tuaj persona me aftësi të kufizuara?	Po _____ Jo _____ Nëse po, Ju lutem shpjegoni, përse personi me aftësi të kufizuara nuk është bërë pjesë e stafit të institucionit Tuaj? _____
10. Sipas opinionit Tuaj, cila kategori e personave me aftësi të kufizuara e ka të vështirë të punësohet në institucionin Tuaj?	Personat me aftësi të kufizuara përdorues të karriges me rrota apo motorëve lëvizës _____ Personat me vështirësi në lëvizje, përdorues të mjeteve

	<p>ndihmëse (si p.sh. patericë) _____</p> <p>Personat e verbër _____</p> <p>Personat me vështirësi në shikim _____</p> <p>Personat që nuk dëgjojnë dhe nuk flasin _____</p> <p>Personat me çrregullime të shëndetit mendor _____</p> <p>Ju lutem shpjegoni, përse mendoni se kategoria që keni përzgjedhur, e ka të vështirë të punësohet pranë institucionit Tuaj? _____</p>
<p>11. Sipas opinionit Tuaj, çfarë masash duhet të marren institucionalisht për punësimin efektiv të personave me aftësi të kufizuara?</p>	<p>Ju lutem shpjegoni _____</p>
<p>12. Ju lutem përgjigjuni me PO ose JO në krahasim të pyetjes për të shpjeguar elementet e përshtatshmërisë që ka përmbushur institucioni Juaj?</p>	<p>Në hyrje të institucionit ka një rampë që mundëson hyrjen e përdoruesve të mjeteve lëvizëse (karrige me rrota/ motorë elektrikë) _____</p> <p>Institucioni ka ashensor që mundëson ngjitjen në çdo kat _____</p> <p>Institucioni ofron informacion në versionin brail/ shkronjë të zmadhuar apo audio për personat me aftësi të kufizuara në shikim _____</p> <p>Institucioni ofron interpretin e gjuhës së shenjave për personat me aftësi të kufizuara në dëgjim dhe në të folur _____</p> <p>Institucioni ka një person përgjegjës për të ndjekur çështjet e aftësisë të kufizuara _____</p>
<p>Jeni të ftuar për të shtuar apo shpjeguar çdo element tjetër që mendoni se nuk është theksuar në pyetjet apo përgjigjet e mësipërme.</p>	<p>_____</p>

ANEKSI Nr. 2 – INSTITUCIONET PUBLIKE TË KONTAKTUARA ZYRTARISHT

1. ADISA
2. Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit (AKSHI)
3. Agjencia Kombëtare e Turizmit
4. Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural
5. Arkivi Qendror i Forcave të Armatosura
6. Autoriteti i Aviacionit Civil Shqiptar
7. Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare (AKEP)
8. Autoriteti i Mediave Audiovizive (AMA)
9. Autoriteti Kombëtar i Ushqimit
10. Banka e Shqipërisë
11. Bashkia Berat
12. Bashkia Bulqizë
13. Bashkia Dibër
14. Bashkia Durrës
15. Bashkia Elbasan
16. Bashkia Fier
17. Bashkia Gramsh
18. Bashkia Gjirokastër
19. Bashkia Himare
20. Bashkia Kamëz
21. Bashkia Kavajë
22. Bashkia Klos
23. Bashkia Kolonjë
24. Bashkia Krujë
25. Bashkia Kuçovë
26. Bashkia Kukës
27. Bashkia Kurbin
28. Bashkia Lezhë
29. Bashkia Librazhd
30. Bashkia Lushnje
31. Bashkia Maliq
32. Bashkia Malësi e Madhe
33. Bashkia Mallakastër
34. Bashkia Mat
35. Bashkia Memaliaj
36. Bashkia Mirditë

37. Bashkia Patos
38. Bashkia Peqin
39. Bashkia Pogradec
40. Bashkia Poliçan
41. Bashkia Përrenjas
42. Bashkia Pukë
43. Bashkia Përmet
44. Bashkia Roskovec
45. Bashkia Sarandë
46. Bashkia Skrapar
47. Bashkia Shkodër
48. Bashkia Tepelenë
49. Bashkia Tiranë
50. Bashkia Ura Vajguore
51. Bashkia Vau i Dejës
52. Bashkia Vlorë
53. Bashkia Vorë
54. Biblioteka Kombëtare e Shqipërisë
55. Departamenti i Administratës Publike (DAP)
56. Drejtoria Arsimore Rajonale Tiranë
57. Drejtoria e Përgjithshme e Doganave
58. Drejtoria e Përgjithshme e Përmbarimit
59. Drejtoria e Përgjithshme të Burgjeve
60. Drejtoria e Përgjithshme të Shërbimit të Provës
61. Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore
62. Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ISSh)
63. Instituti i Statistikave INSTAT
64. Komisioneri për të drejtën për informim dhe mbrojtjen e të dhënave personale
65. Kryeministria
66. Ministria e Arsimit dhe Sportit
67. Ministria e Brendshme
68. Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural
69. Ministria e Drejtësisë
70. Ministria e Financave dhe Ekonomisë
71. Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë
72. Ministria e Kulturës
73. Ministria e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura
74. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes sociale
75. Ministria e Turizmit dhe Mjedisit
76. Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme

77. Operatori i Shpërndarjes Energjitike (OShE)
78. Posta Shqiptare sh.a
79. Qendra Kombëtare e Biznesit
80. Shërbimi Kombëtar i Punësimit (ShKP)
81. Ujësjellës–Kanalizimeve Tiranë
82. Zyra Qendrore e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme