



Raport Monitorimi

**Vlerësimi i efektivitetit
të
shërbimeve të punësimit
për
personat me aftësi të kufizuara**

Qershor 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 (FSHDKPAK)

Adresa: Rruga Bogdani, Nr1, Tiranë, Shqipëri

Tel: +355 422269426

E-mail: adrf@albmail.com

www.adrf.org.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

Shkurtime

Metodologjia

I. Shërbimet që ofrojnë zyrat e punësimit për personat me aftësi të kufizuara

- I.1 Shërbimet e punësimit**
- I.2 Regjistrimi dhe mbledhja e të dhënave**
- I.3 Të dhëna statistikore**

II. Përfshirja e PAK në shërbimet e zyrave të punësimit

- II.1 Identifikimi i PAK nga zyrat e punësimit**
- II.2 Procesi i intervistimit**
- II.3 Vlerësimi për punë**
- II.4 Procesi i ndërmjetësimit apo nxitjes së punësimit**
- II.5 Data baza e të dhënave**

III. Praktika Ndërkombëtare

- III.1 Modeli Amerikan**
- III.2 Modeli i Republikës së Kosovës**
- III.3 Referenca nga projekte të zbatuara nga ADRF**

IV. Konkluzione dhe Rekomandime

V. Aneks 1

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ky raport monitorimi u realizua në kuadër të projektit *“Fuqizimi ekonomik i personave me aftësi të kufizuara”* që “Fondacioni Shqiptar për të Drejtat e personave me Aftësi të Kufizuara” (ADRF) po zbaton me mbështetjen financiare të USAID Shqipëri.

Nëpërmjet këtij raporti monitorimi synohet të vlerësohet efektiviteti i shërbimeve të punësimit që ofron Shërbimi Kombëtar i Punësimit, nëpërmjet zyrave të punësimit, ndaj kategorisë të personave me aftësi të kufizuara. Ky raport monitorimi është përqendruar në vlerësimin e shërbimeve të ofruara vetëm në katër Drejtoritë Rajonale të zyrave të punësimit, ku dhe ky projekt po zbatohet, konkretisht në Tiranë, Elbasan, Vlorë dhe Shkodër, duke përdorur si metodologji studimi atë cilësore.

Në një pjesë të rëndësishme të këtij raporti janë evidentuar qartësisht mangësitë apo problematikat, si praktike apo ligjore, që ofrimi i shërbimeve të punësimit paraqet aktualisht. Një pjesë e mirë e problematikave janë evidentuar duke përcjellë “zërin” e stafit të intervistuar, duke evidentuar vështirësitë që ato ndeshin çdo ditë, me dëshirën e mirë për të gjetur rrugët për përmirësim.

Raporti i monitorimit është ideuar, si i tillë, për të dhënë një pasqyrim të detajuar të kuadrit ligjor mbi përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në sistemin e shërbimeve të punësimit që ofrohen nga zyrat e punësimit. Nga ana tjetër, nëpërmjet të dhënave të mbledhura nga zyrat e punësimit, në rajonet e targetuara, si dhe në referencë të studimeve që ADRF ka realizuar, u bë i mundur identifikimi i problematikave, vështirësive dhe mangësive, që i gjithë procesi i përfshirjes së PAK në shërbimet e punësimit ndesh. Duke u përqendruar në të gjitha hapat e procesit, duke filluar me identifikimi e PAK nga zyrat e punësimit, hedhjen e të dhënave, realizimin e procesit të intervistimit, procesin e ndërmjetësimit apo të nxitjes së punësimit.

Një vend të rëndësishëm në këtë raport monitorimi zë edhe praktika dhe modelet ndërkombëtare, duke nxjerrë në pah modelin Amerikan sipas sistemit ADA¹ dhe JAN- *“Rrjeti i përshtatjes të arsyeshme të vendit të punës”* për çdo person me aftësi të kufizuara në përputhje me diagnozën mjekësorë.

Modeli i Republikës së Kosovës është gjithashtu një referencë e mirë për tu ndjekur sa i përket formës ligjore që ky shtet ka ndjekur, nëpërmjet miratimit të një ligji të posaçëm që bën të mundur zbatimin e një skeme efektive në lidhje me vlerësimin e aftësisë për punë, për formim profesional dhe riaftësim profesional të çdo personi me aftësi të kufizuara. Në këtë raport monitorimi, FSHDPAK ka referuar edhe një model efektiv të realizuar në kuadër të projektit SLID, *“Integrimi social dhe punësimi i personave me aftësi të kufizuara”* i zbatuar nga FSHDPAK,

¹ American Disability Act/ Ligji Amerikan për Aftësinë e Kufizuar

në partneritet rajonal, në kuadër të Programit të Bashkëpunimit Ndër- Kufitar IPA Adriatik, ku kanë dalë në pah element detajues dhe orientues, për tu pasur si referencë nga punonjësit e zyrave të punësimit për përfshirjen e PAK në shërbimet e punësimit. Këtu do të veçonim, referencën që bëhet sa i përket hartimit të një kurikule apo plani individual të vlerësimit të aftësive për punë të pu.pa me AK, vlerësim i cili përqendrohet në disa aspektet si në planin individual, social, shoqëror, familjar, evidentimin e pengesave sociale, fizike, infrastrukturore apo në komunikim, evidentimin e aspektit arsimor dhe profesional të pu.pa. me AK, element të cilët ndihmojnë për të pasur një pasqyrim gjithëpërfshirës të individit me synim orientimin dhe përfshirjen cilësisht të tij në shërbimet e punësimit.

Nëpërmjet të dhënave të këtij raporti monitorimi u evidentua se, pavarësisht punës së lavdërueshme që është bërë nga ShKP në 5 vjeçarin e fundit për përfshirjen e PAK në shërbimet e punësimit ende mbeten evidente një sërë elementesh për përmirësim dhe konkretisht:

- ende konstatohet mungesa e kapaciteteve njerëzore dhe profesionale për të punuar me kategorinë e personave me aftësi të kufizuara;

- ende zyrat e punësimit nuk kanë një specialist të dedikuar dhe të profilizuar për të pritur dhe orientuar PAK në fushën e punësimit;

- ende zyrat e punësimit kanë mungesë ekspertize dhe profesionale për të bërë të mundur vlerësimin e plotë të PAK për tu orientuar drejt në pozicionin e caktuar të punës në përputhje me aftësitë dhe diagnozat e tyre;

- ende zyrat e punësimit kanë mangësi në kapacitete njerëzore dhe profesionale për të vlerësuar dhe rekomanduar “përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës” në përputhje me kushtet fizike dhe profesionale të PAK;

- ende zyrat e punësimit nuk kanë të njëjta baza të standardizuar në rang kombëtar me qëllim mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave, për të bërë një vlerësim të thelluar të pu.pa me AK dhe të punësuarve me AK;

- ende është shumë i ulët numri i të punësuarve me aftësi të kufizuara, si dhe konstatohet, ka shumë pak ose aspak përfitues nga shërbimet e punësimit nga kategoritë e personave me aftësi të kufizuara shqisore (të verbër, nuk dëgjojnë apo nuk flasin) si dhe me aftësi të kufizuara intelektuale;

- ende stafi vazhdon të has paragjykimin dhe mosbashkëpunimin nga punëdhënësit për përfshirjen e PAK në shërbimet e punësimit, ku këtu një pengesë evidente paraqitet edhe për shkak të stigmës të krijuar si dhe mungesës të informacionit për aftësitë dhe mundësitë e personave me aftësi të kufizuara;

- ende mungojnë studimet e mirëfillta të tregut të punës me qëllim përputhjen e kërkesës me ofertën për punësimin dhe formimin profesional të personave me aftësi të kufizuara.

Nga të dhënat e mbledhura nëpërmjet këtij raporti monitorimi, si dhe në funksion të eksperiencës që ADRF ka në vite në fushën e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, me poshtë kemi formuluar disa “Rekomandime”, të cilat besojmë se do të jenë një shtysë e rëndësishme për përmirësimin shërbimeve të punësimit, si një nga parakushtet që mundëson “jetesën e pavarur” për çdo person me aftësi të kufizuara.

Rekomandimet e raportit të monitorimit:

- Ngritja e një data baze të standardizuar në rang kombëtar me qëllim mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave, për të bërë të mundur një vlerësim të thelluar të pu.pa me AK dhe të punësuarve me AK, si në aspektin individual, profesional dhe në aspektin e “përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës- procesit të punës”, me synim ofrimin cilësisht të shërbimeve të punësimit. Në çdo rast duhet të mbahet në konsideratë respektimi i parimit të konfidencialitetit dhe ruajtjes të të dhënave personale.

- Zyrat e punësimit duhet të punësojnë një punonjës/ disa punonjës të dedikuar, që ka/ kanë kualifikimin dhe profilizimin përkatës, për të pritur intervistuar dhe orientuar PAK që paraqiten pranë zyrave të punësimit.

- Miratimin e një instrumenti të standardizuar në rang kombëtar në lidhje me “Vlerësimin për punë” të pu.pa me aftësi të kufizuara, me qëllim realizimin e një vlerësimit të thelluar individual që do ti shërbejë orientimit sa më të mirë dhe real për punë apo formim profesional të çdo personi me aftësi të kufizuara.

- Ngritja një grupi multidisiplinar, sipas specialiteteve dhe profileve përkatëse, i aftë për të vlerësuar aftësinë për punë, formimin dhe aftësimin profesional të personave me aftësi të kufizuara, i cili të udhëzojë përfshirjen e tyre në tregun e hapur të punës apo në formim dhe riaftësim profesional.

- Ngritja e strukturave të profilizuara dhe standardizimi i modeleve për “përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës” në përputhje me nevojat dhe aftësitë për punë të personit me aftësi të kufizuara, të detyrueshme për tu zbatuar si nga punëdhënësit publik dhe privat.

- Përmirësimi i kuadrit ligjor në lidhje me formimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Institucionet vendimmarrëse duhet të ndërmarrin iniciativa ligjore për hartimin e një ligji të posaçëm apo përmirësimin e kuadrit ligjor aktual në mënyrë që të rregullojnë dhe të standardizojnë gjithë procesin e vlerësimit të aftësisë për punë, formimit profesional dhe riaftësimin për punë të personave me aftësi të kufizuara.

- Ministrinë përgjegjëse duhet të fillojë një fushatë të gjerë ndërgjegjësimi për zbatimin e Rregullores - VKM 1503 datë 19.11.2008 *“Për shfrytëzimin e hapësirave nga personat me aftësi të kufizuara”* me qëllim që të gjitha institucionet publike qendrore dhe vendore që ofrojnë shërbime publike, në lidhje me punësimin dhe formimin profesional të PAK, të jetë të arritshme nga të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara.

- Të gjitha institucionet publike qendrore dhe vendore që ofrojnë shërbime publike, me synim punësimin dhe formimin profesional të PAK, duhet të zbatojnë detyrimet e VKM 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”* për të garantuar komunikim të përshtatur për të gjithë kategoritë e PAK duke përfshirë ndër të tjera shërbimin e interpretit të gjuhës së shenjave, tabelat e thjeshtuara informuese, materialet në formatin e arritshëm për personat me aftësi të kufizuar në shikim apo formatet e thjeshtuara për personat me aftësi të kufizuara intelektuale.

- Informimi dhe ndërgjegjësimi i të gjitha kategorive të personave me aftësi të kufizuara lidhur me shërbimet që ofrojnë Zyrat e Punësimin me synim përfshirjen e tyre në tregun e hapur të punës dhe në formimin dhe riaftësimin profesional.

- Rritja e ndërgjegjësimin dhe informimit të punëdhënësve publik dhe privat në lidhje me mundësitë dhe aftësitë e personave me aftësi të kufizuar për tu punësuar në përputhje me aftësitë e tyre profesionale dhe përcaktimin e elementeve ndihmëse në lidhje me *“përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës”*.

- Kryerja në afate periodike, 1 apo 2 vjeçare, të studime të mirëfillta të tregut të punës, duke pasur në fokus formimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara me qëllim përgatitjen e duhur profesionale të tyre dhe në përputhje me raportin kërkesë - ofertë.

Shkurtime

ADRF	Fondacioni Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
DRShKP	Drejtoria Rajonale e Shërbimit Kombëtar të Punësimit
PAK	Person me aftësi të kufizuara
PIP	Plani Individual i Punësimit
PIZH	Plani Individual i Zhvillimit
Pu.Pa me AK	Punëkërkues i Papunë me aftësi të kufizuara
KMCAP	Komisioni Mjekësor i Caktimit të Aftësisë për Punë
ShKP	Shërbimi Kombëtar i Punësimit
ZP	Zyra e Punësimit

Metodologjia

Gjetjet dhe rekomandimet e raportit të monitorimit që ADRF realizoi në Maj 2017², ishin shtysa për një vlerësim më të thelluar të sistemit të shërbimeve të punësimit, që zyrat e punësimit ofrojnë me fokus punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Ky raport monitorimi u përqendrua në mbledhjen e të dhënave kryesisht nga punonjësit e zyrave të punësimit. Vlerësimi u realizua nëpërmjet hartimit të një pyetësoi me pyetje të hapura dhe takimeve të drejtpërdrejta me strukturat drejtuese të organit qendror, Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe drejtorive rajonale në katër rajonet kryesore të Shqipërisë, Tiranë, Shkodër, Elbasan dhe Vlorë. Këto qytete janë përzgjedhur edhe për vetë faktin se projekti *“Fuqizimi i personave me aftësi të kufizuara nëpërmjet punësimit”* mbështetur financiarisht nga USAID, zbatohet në këto rajone.

Pyetësoi i shpërndarë ishte i njëjtë për të 4 rajonet dhe u përqendrua kryesisht në pyetje të hapura dhe në marrjen e të dhënave statistikore mbi numrin e të punësuarve me aftësi të kufizuara për periudhën 2015-2017.

Pyetësoi kishte për qëllim vlerësimin e efektivitetit të shërbimeve të punësimit që Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP), nëpërmjet zyrave të punësimit, i'u ofron personave me aftësi të kufizuara në fushën e punësimit dhe formimit profesional. Të dhëna gjithëpërfshirëse dhe reale në kohë u mundësuan edhe nga raporti i hartuar nga ShKP *“Pjesëmarrja gjithëpërfshirëse të shërbimeve të punësimit në Shqipëri”* Mars 2018.

Pjesë e metodologjisë të këtij raporti studimor ishin edhe vlerësimi i standardeve ndërkombëtare dhe praktikave të rajonit për punësimin dhe formimin profesional të personave me aftësi të kufizuara, për të nxjerrë në pah pikat e forta dhe të dobëta të sistemit aktual për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në Shqipëri. Konkretisht u analizuan dhe janë paraqitur në këtë raport monitorimi i modelit Amerikan, modeli i Republikës së Kosovës dhe modeli i përdorur kryesisht nga vendet e Evropiane në rajon si Italia dhe Kroacia, ku ADRF ka qenë partnere në disa projekte.

² Raport Monitorimi *“Vlerësimi i zbatimit të programit të nxitjes së punësimit mbi VKM 248 për vitet 2014-2015-2016”* ADRF Maj 2017

I. Shërbimet që ofrojnë zyrat e punësimit për personat me aftësi të kufizuara

Në përputhje me ligjin Nr. 146/2015 “Për punëkërkesit” çdo person me aftësi të kufizuara që është në moshë pune³ i cili nuk është i përfshirë në një marrëdhënie pune apo i vetëpunësuar, ka të drejtë për tu paraqitur personalisht pranë zyrës së punësimit, ku ka vendbanimin, për të kërkuar punë. Është e rëndësishme për të kuptuar që, në bazë të dispozitave ligjore, regjistrimi i personit me aftësi të kufizuara pranë zyrës përkatëse të punësimit kryhet në bazë të kërkesës individuale të individit.

Në rastin e personave me aftësi të kufizuara të cilët janë nën regjimin e kujdestarisë ligjore apo të ndihmësit personal me pagesë, është i sugjerueshëm shoqërimi i PAK prej tyre, me qëllim bërjen më të lehtë të komunikimit me punonjësin e zyrës përkatëse të punësimit.

Me qëllim përfitimin nga shërbimet e Zyrave të Punësimit, nga data e paraqitjes të PAK, punonjësit e kësaj zyre bëjnë verifikimet përkatëse dhe vendosin për dhënien ose jo të “Statusit të punëkërkesit”. Me përfitimin e “Statusit të punëkërkesit” çdo punëkërkes, përfshirë edhe personi me aftësi të kufizuara duhet të paraqitet çdo muaj në zyrën e punësimit apo sa herë i kërkohet një gjë e tillë nga punonjësit e zyrës përkatëse të punësimit.

I.1 Shërbimet e punësimit

Shërbimet e punësimit për PAK⁴ ofrohen nga ShKP nëpërmjet aktivitetit të 36 zyrave të punësimit në të cilat ofrohen shërbime publike pa pagesë si për punëkërkesit dhe për punëdhënësit. Shërbimet e punësimit, të ofruara nga zyrat e punësimit, funksionojnë mbi bazën e modelit të ri të shërbimeve, të organizuar me tre nivele:

³ Në përputhje me Kodin e Punës, neni 98 jepen këto kufizime për moshën minimale për punë: *Neni 98 (Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003) (Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)*

1. *Ndalohet marrja në punë e fëmijëve nën moshën 16 vjeç. 2. Fëmijë, në kuptim të këtij Kodi është çdo person nën moshën 18 vjeç. 3. Përjashtimisht, fëmijët nga moshën 15 deri në 16 vjeç mund të punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 99 të këtij Kodi.*

4. *Fëmijët nga moshën 15 vjeç deri në moshën 16 vjeç mund të jenë subjekt i këshillimit dhe i formimit profesional, sipas rregullave të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave. 5. Fëmijët nën moshën 15 vjeç ose fëmijët, të cilët janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë, mund të punësohen për qëllime të veprimtarive kulturore ose të ngjashme me to, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 102 të këtij Kodi.*

6. *Dispozitat e veçanta të Kodit të Punës, që zbatohen për punëmarrësit nën moshën 18 vjeç, do të zbatohen, për aq sa është e mundur, për çdo marrëdhënie juridike të punëmarrësit që synon punësimin ose punë në çfarëdoq profesioni.*

⁴ Në bazë të Ligjit Nr. 7995 datës 20.9.1995 “Për nxitjen e punësimit”, i ndryshuar me ligjin nr. 8444, 21.1.1999, ndryshuar me ligjin nr. 8862 datës 7.3.2002, si dhe me ligjin Nr. 9570 date 3.7.2006, dhe në 2009, specifikisht sipas nenit 6 dhe 6/1, neni 7 dhe 7/1.

- Niveli i parë, vetëshërbimi dhe informacioni⁵
- Niveli i dytë, shërbimet e punësimit ndaj punëkërkuësve dhe punëdhënësve⁶
- Niveli i tretë, këshillim individual i thelluar⁷

Punëkërkuësit e papunë nga kategoria e PAK përfitojnë nga të tre nivelet e shërbimeve që ofron SHKP. Megjithatë, përfitues të drejtpërdrejtë ata janë nga niveli i tretë i shërbimeve, ku përfshihet këshillimi i thelluar. Shërbimi i këshillimit të thelluar për grupet në nevojë ofrohet nëpërmjet hartimit të Planeve Individuale të Punësimit, organizimit të klubeve të punës, hartimit të Planit të Aksionit, apo dhe aktivitete të tjera që zyrat e punësimit përdorin për punësimin e individëve nga këto grupe në nevojë⁸.

Punëkërkuësi me aftësi të kufizuara me paraqitjen në zyrën e punësimit është i lirë për të deklaruar nëse ka aftësi të kufizuara, me qëllim regjistrimin e tij në sistemin elektronik të SHKP. Me tej punëkërkuësi me aftësi të kufizuara i nënshtrohet një interviste të thelluar nga punonjësi pritisë me qëllim vlerësimin e karakteristikave profesionale e individuale të tij dhe përputhjen

⁵ Informimi i punëkërkuësve dhe punëdhënësve realizohet nga Zyra e punësimit që siguron dhe ofron informacion për kërkesën e ofertën në tregun e punës, si për punëkërkuësit, ashtu dhe për punëdhënësit. Shërbimi përfshin informacion për:

- a) tregun kombëtar dhe lokal të punës;
- b) shërbimet e punësimit dhe programet për punëdhënësit e punëkërkuësit;
- c) mundësitë e punësimit;
- ç) ofertat arsimore e kualifikuese të institucioneve të arsimit dhe formimit profesional;
- d) orientimin për profesion dhe karrierë;
- dh) të drejtën për të përfituar nga programet e mbështetjes, të ardhurat dhe procedurat e aplikimit;
- e) legjislacionin e punës.

⁶ Ndërmjetësimi për punësim dhe përputhja me vendin e punës: Ndërmjetësimi për punësim dhe përputhja me vendin e punës synon gjetjen e një vendi të përshtatshëm pune për punëkërkuësin, formimi, aftësitë e cilësitë e të cilit përputhen me kërkesat e deklaruara nga punëdhënësi për këtë vend pune, si dhe ndërmjetësime për programet aktive të tregut të punës. Ndërmjetësimi për punësim dhe përputhja me vendin e punës përfshin edhe shërbime këshilluese për punëdhënësit, me qëllim që të punësojnë kandidatët më të përshtatshëm, sipas kërkesave të tyre, dhe në kohën e duhur, si dhe ndërmjetësime për programet aktive të tregut të punës. Në rastin e një punëkërkuësi të papunë me aftësi të kufizuara, procesi i ndërmjetësimit shoqërohet me vlerësim të detajuar të punëkërkuësit dhe të vendit e të proceseve të punës të vlefshme në tregun e hapur të punës.

⁷ Këshillimi dhe orientimi për karrierë, punësim dhe profesion: Këshillimi dhe orientimi për karrierë, punësim e profesion ofrohet nga zyrat e punësimit, nëpërmjet shërbimeve këshilluese të posaçme për punëkërkuësit dhe nxënësit, në lidhje me zgjedhjen dhe formimin e tyre në një profesion të përshtatshëm, me cilësitë individuale dhe orientimin në tregun e punës. Këshillimi i specializuar ofron shërbime më të thelluara, të arritshme, të kuptueshme për grupet e veçanta, të cilat kanë pengesa për t'u përfshirë në punësim dhe profili i të cilëve kërkon mbështetje intensive. Këshillimi dhe orientimi për karrierë, punësim dhe profesion realizohet nëpërmjet këshillimit për: a) karrierë, që ndihmon punëkërkuësit dhe orienton nxënësit në zgjedhjen e një profesioni të përshtatshëm me cilësitë individuale dhe për të kërkuar në tregun e punës; b) profesion, që ndihmon punëkërkuësit e nxënësit për identifikimin e aftësive të munguara dhe ofrimin e mjeteve të përshtatshme për plotësimin e tyre; c) për punësim, që ndihmon punëkërkuësit dhe nxënësit për të identifikuar qëllimin e punësimit, qasjen në punësim dhe mundësitë e kualifikimeve, si dhe të kuptojnë aftësitë e nevojshme për të kërkuar e mbajtur një vend pune.

⁸ Mars 2018 "Raport Vlerësues për Shqipërinë - Pjesëmarrja Gjithëpërfshirëse të Shërbimeve të Punësimit në Shqipëri" Shërbimi Kombëtar i Punësimit

me vendet e lira të punës. Ndërkohë që paraqitja e dokumenteve mbështetës si “Vërtetimi i KMCAP” ndihmon specialistët e zyrës për të identifikuar llojin e diagnozës dhe shënimet specifike që bën mjeku specialist i KMCAP, ku përgjithësisht (sipas sistemit aktual, përcaktohet nëse individi është “i aftë për të punuar apo jo”.

Gjatë procesit të intervistimit, specialisti bën një profilizim të punëkërkuarit, mbi bazën e të cilit harton dhe *Planin Individual të Punësimit* (PIP). Ky plan përmban hapat që do të ndërmerren për integrimin e punëkërkuarit sa më shpejt në tregun e punës. Ky plan gjithashtu ka afate të mirë përcaktuara, për secilën detyrë. Në fund të hartimit të këtij plani, të dy palët duhet të bien dakord ta nënshkruajnë këtë dokument dhe specialisti përkatës në përputhje me nevojat dhe kërkesat e pu.pa. me aftësi të kufizuara rekomandon orientimin e tij për formim profesional apo ndërmjetësimin e tij për punë.

Punëkërkuari i papunë me aftësi të kufizuara nëse vlerësohet si e tillë mund të orientohet nga specialisti intervistues në një nga “Programet e formimit profesional”. Pikërisht programet e formimit profesional janë ideuar si të tilla për ti shërbyer si punëkërkuarve, ashtu dhe punëdhënësve, si dhe realizohen nëpërmjet kurseve të mësimit teorike-praktik. Kryesisht programet e formimit profesional ofrohen nëpërmjet kurseve pa pagesë, për punëkërkuarit e papunë me aftësi të kufizuara.

Ndërkohë që *Programet e nxitjes së punësimit*: janë gjithashtu programe shumë të rëndësishme që kanë luajtur një rol të veçantë në politikat publike të punësimit në mbështetjen e punëkërkuarit, si dhe punëdhënësit, për të krijuar vende të reja pune të qëndrueshme, nëpërmjet programeve të posaçme të nxitjes së punësimit për punësimin në to të punëkërkuarit të papunë. Programet e nxitjes së punësimit përfshijnë angazhimin e punëkërkuarve të papunë në programe të ndryshme punësimi, si punë publike, vetëpunësim, praktika profesionale apo trajnim, për të cilat mbështetet subvencionimi, në përqindje të caktuar, të kostove, ndër të tjera për: a) sigurimet e detyrueshme shëndetësore dhe shoqërore; b) pagat; c) trajnimin dhe formimin nëpërmjet punës; d) mbështetjen për bizneset e reja dhe inkubatorët e biznesit; dh) pajisjen e vendit të punës dhe akomodimin e arsyeshëm; e) zbatimin e programeve për mbështetjen e kualifikimit profesional në formën e dyfishtë; ë) punësimin e të diplomuarve/certifikuarve në arsimin e formimin profesional; f) praktikat profesionale. Risia e këtij programi është e drejta që kanë punëdhënësit për të kërkuar subvencion, nga zyra përkatëse e punësimit, për punësimin dhe përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuara, për t’u siguruar përgatitje thelbësore për punën. Personat me aftësi të kufizuara, të punësuar nga programet e nxitjes së punësimit, vazhdojnë të përfitojnë pagesën, për shkak të aftësisë së kufizuar, sipas legjislacionit në fuqi.⁹

⁹ Ligji 9355 “Për ndihmë dhe shërbime shoqërore”

Personi me aftësi të kufizuara gjatë gjithë kohës që është në marrëdhënie të drejtpërdrejta me zyrën e punësimit duhet të shpreh gatishmërinë për tu punësuar. Refuzimi i ofertës së punës së përshtatshme apo refuzimi për të marrë pjesë në programet e nxitjes së punësimit, programeve të tjera të punësimit apo formimit profesional, qoftë edhe një herë të vetme nga punëkërkuesi, çon në heqjen apo refuzimin e statusit të punëkërkuesit. E drejta për ri aplikim për të përfituar “Statusin e punëkërkuesit” lind pas një periudhe kohore 3-mujore, nga momenti që i është hequr statusi i punëkërkuesit.

I.2 Regjistrimi dhe mbledhja e të dhënave

Punonjësi i shërbimeve në zyrat e punësimit kryen intervistën me klientin dhe skedon shkresërisht çdo informacion që e konsideron të rëndësishëm. Gjithashtu, regjistrimi informatik i jep mundësinë e pasqyrimit të informacionit sistem tek pjesa/rubrika “Pengesë fizike/shëndetësore”, ku mund të shënoj të dhëna të ndryshme në lidhje me punëkërkuesin e pa favorizuar siç është rasti i PAK. Këtu mund të listohen të gjitha barrierat për hyrje në tregun e punës të tilla si barriera sociale apo ato që lidhen me lëvizshmërinë. Gjithashtu, ka një rubrikë të veçantë “Aftësitë e munguara të puësueshmërisë” ku pasqyrohen nevojat e vënta të klientëve. Të dhënat personale të individëve që regjistrohen dhe marrin shërbim në Zyrat e Punës janë të mbrojtura nga ligji nr.9887, datë 10.3.2008 “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, Neni 7, si edhe Rregullorja respektive e hartuar në zbatim të tij, ku ndalohen rreptësisht përdorimi i të dhënave personale për të gjithë klientët e zyrave të punësimit dhe në veçanti për grupet vulnerabil të mësipërm që ligji i emërton “të dhëna sensitive”¹⁰.

I.3 Të dhëna statistikore

Pjesë e të dhënave të mbledhura nga ky raport monitorimi ishin edhe të dhënat statistikore, me qëllim evidentimin e numrit të PAK të cilët kanë përfituar nga shërbimet e punësimit për periudhën 2015-2017.

Të dhënat e mbledhura nga **Drejtoria Rajonale e ShKP Tiranë**, evidentuan elementë të cilët i shërbejnë këtij raporti monitorimi, në mënyrë të veçantë, për të reflektuar në gjetjen e rrugëve efikase për përmirësimin e shërbimeve të punësimit për të gjitha kategoritë e PAK.

Tabelat e mëposhtme japin të dhënat sipas regjistrimit, ndërmjetësimit apo përfshirjen në programet e nxitjes së punësimit, të ndarë edhe sipas kategorive të aftësisë të kufizuar. Ku

¹⁰ Informacion i marrë nga raporti i hartuar nga ShKP “Pjesëmarrja gjithëpërfshirëse të shërbimeve të punësimit në Shqipëri” Mars 2018.

dukshëm vërehet fakti se numri i PAK fizik përfitues të shërbimeve të punësimit është më i madh në krahasim me grupet e tjera të aftësisë të kufizuar.

Tabela nr. 1: Të dhëna të administruara nga Drejtoria Rajonale e ShKP Tiranë - Numri i personave me aftësi të kufizuara të regjistruar si punëkërkues të papunë.

Tabela nr. 2: Numri i personave me aftësi të kufizuara të punësuar nga programet e nxitjes së punësimit.

Tiranë: Numri i PAK i regjistruar si punëkërkues të papunë			2015	2016	2017
PAK fizikë			30	49	49
PAK që nuk shikojnë	0	0	0		
PAK që nuk dëgjojnë apo nuk flasin	0	0	0		
PAK intelektuale (me prapambetje mendore)	0	0	0		
PAK me probleme të shëndetit mendor	2	7	7		
Total	32	56	56		
Numri i PAK të punësuar nga programet e nxitjes së punësimit	Në total për vitet 2015 – 2016 - 2017	Numri i PAK të punësuar nga programet e nxitjes së punësimit	2015	2016	2017
VKM nr. 199, dt. 16.01.2008 (i ndryshuar) “Për punëkërkuesit e papunë të rinj, nga mosha 16-30 vjeç”:	0	Në total sipas viteve	10	9	13
VKM Nr. 27, dt. 11.01.2012 (i ndryshuar) “Për gratë dhe vajzat kryefamiljare me fëmijë					

nen 18 vjeç”	0	PAK fizikë	30
VKM nr. 48, dt. 11.01.2012 (i ndryshuar) “Për punëkërkesit e papunë në vështirësi”	0	PAK që nuk shikojnë	0
VKM nr. 47, dt. 16.01.2008 (i ndryshuar) “Program i nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë”	0	PAK që nuk dëgjojnë apo nuk flasin	0
VKM nr. 873, dt. 27.12.2006 (i ndryshuar) “Për punëkërkesit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda ose jashtë vendit’	0	PAK intelektuale (me prapambetje mendore)	0
VKM nr. 248, dt. 30.04.2014 (i ndryshuar) “Për personat me aftësi të kufizuara”	32	PAK me probleme të shëndetit mendor	2
VKM Nr. 64, datë 27.1.2016 “Për jetimet nen 30 vjeç me status jetimi”	0		
Total	32	Total	<u>32</u>

Numri i PAK të referuar për të ndjekur kurse të formimit në Qendrat e Formimit Profesional	Në total për vitet 2015 – 2016 - 2017	Kurse te referuara për PAK
PAK fizikë	36	- Rrobaqepësi-modelim: 19 % - Riparim pajisjesh elektrike: 16 %
PAK që nuk shikojnë	0	

PAK që nuk dëgjojnë apo nuk flasin	0	- Parukeri-estetikë: 18 % - Panele diellore: 11 % - Kuzhinë: 15 % - Operator/e social/e: 21 %	Tabe la nr.3: Të
PAK intelektuale (me prapambetje mendore)	0		
PAK me probleme të shëndetit mendor	4		
Total	38		

dhënat mbi numrin e PAK të punësuar nga Drejtoria Rajonale Tiranë vetëm nga programet e nxitjes së punësimit për të tre vitet 2015-2016-2017 të ndarë sipas kategorive të PAK.

Sipas të dhënave të “Raportit Vlerësues për Shqipërinë - Pjesëmarrja Gjithëpërfshirëse të Shërbimeve të Punësimit në Shqipëri” ShKP Mars 2018, në tabelën e mëposhtme jepen të dhënat statistikore për përfituesit nga programet e nxitjes së punësimit sipas kategorive të grupeve në nevojë vetëm për vitin 2017 në rang kombëtar. Si edhe konstatohet përfitues të VKM 248 për vitin 2017 nga kategoria e personave me aftësi të kufizuara janë 79 përfitues. Ndërkohë që PAK janë përfitues edhe nga programet e tjera, respektivisht nga programet e nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë, program për nxitjen e punësimit për punëkërkuesit e papunë sa l përket grupeve në nevojë.

Tabela nr.4 : Përfituesit nga grupet në nevojë në fokus nga programet e nxitjes së punësimit, në rang Kombëtar – Viti 2017

VKM	Gjithsej	Femra	PAK	Te rinjtë pa profesion	Rome/ Egjytiane	Te papunët ne ndihme ekonomike	Gratë kryefamiljare
Programi i nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë ¹¹	2,224	1,434	3	589	88	128	235
“Programi i nxitjes së punësimit për punëkërkuesit e papunë në	2307	1308	6	148	106	193	297

¹¹VKM nr. 47, dt. 16.01.2008, ndryshuar me VKM nr. 193, dt. 02.04.2014.

grupet vulnerabil ¹²							
Për gratë dhe vajzat kryefamiljare me fëmijë nën 18 vjeç ¹³	10	10	0	3	1	3	5
Programi i nxitjes së punësimit “Për punëkërkuessit e papunë të rinj, nga mosha 16-30 vjeç ¹⁴	44	28	3		1	0	1
Për personat me aftësi të kufizuar ¹⁵	79	27	79	28	4	12	6
Për punëkërkuessit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda ose jashtë vendit ¹⁶	598	431	3		4	14	6
Për jetimet nën 30 vjeç me status jetimi ¹⁷	2	1	0	1	0	1	0
Total	5,264	3,239	94	769	204	351	567

Tabela 5: Përfituesit nga masat e ndërmjetësimit në punë, 2017

Grupi vulnerabil	Pu.pa gjithsej	Personat me Aftësi të kufizuara	Te rinjtë pa profesion	Rome/Egjytiane	Te papunët ne ndihme ekonomike	Gratë kryefamiljare
------------------	----------------	---------------------------------	------------------------	----------------	--------------------------------	---------------------

¹²VKM nr. 48, dt. 11.01.2012, ndryshuar me VKM nr. 192, dt. 02.04.2014.

¹³VKM Nr. 27, dt. 11.01.2012, ndryshuar me VKM nr. 189, dt. 02.04.2014.

¹⁴ VKM nr. 199, dt. 16.01.2008 ndryshuar me VKM nr. 188, dt. 02.04.2014

¹⁵VKM nr. 248, dt. 30.04.2014.

¹⁶VKM nr. 873, dt. 27.12.2006, ndryshuar me VKM nr. 187, dt. 02.04.2014.

¹⁷VKM nr. 64, dt. 02.04.2014, Programi i nxitjes së punësimit.

Te ndërmjetësuar gjithsej	19,485	18	1,650	676	1,899	2,356
Prej tyre femra	9,853	10	872	378	922	2,356

II. Përfshirja e PAK në shërbimet e zyrave të punësimit

Në pjesën e parë të këtij raporti monitorimi u pasqyruan në mënyrë të përmbledhur kushtet që kuadri ligjor parashikon për përfshirjen e PAK në shërbimet që ofron ShKP nëpërmjet zyrave të punësimit. Por sigurisht aplikimi i detyrimeve ligjore në praktikë nga punonjësit e ShKP nëpërmjet zyrave të punësimit has në një sërë vështirësish dhe problematikash por edhe mangësish ligjore të cilat do të evidentohen në vijim të këtij raporti monitorimi.

Ja vlen për tu theksuar se një pjesë e mirë e problematikave të evidentuara janë sugjerime dhe rekomandime nga vetë punonjësit e zyrave të punësimit që u bënë pjesë e këtij raporti monitorimi.

II.1 Identifikimi i PAK nga zyrat e punësimit

Numri i PAK që paraqiten pranë zyrave të punësimit për të përfituar nga shërbimet e ShKP vazhdon të mbetet i ulët. Të dhënat e këtij raporti monitorimi evidentuan se një nga shkaqet që ndikon, më së shumti, lidhet me informacionin e cunguar që vetë PAK, në moshë pune, kanë për shërbimet dhe mundësitë që ofrojnë zyrat e punësimit. Nga ana tjetër vazhdon të ndikojë koncepti që familjarët e PAK si dhe vetë PAK kanë, duke u etiketuar si *“persona të paaftë për të punuar”* apo mendësia se *“ende vendi ynë ka një treg pune i cili nuk i përgjigjet kushteve shëndetësore të PAK”*.

Në krahasim me kategoritë e tjera të popullatës, të cilët mund të gjenden në situata papunësie që kryesisht janë të “detyruar” të drejtohen pranë zyrave të punësimit me qëllim përfitimin e shërbimeve shëndetësore apo përfshirjen në programet sociale me marrjen e “Statusit të të papunit”, për kategorinë e PAK të cilët janë përfitues të rregullt të pagesës të aftësisë të kufizuar nuk ka asnjë “detyrim ligjor” për tu paraqitur pranë zyrave të punësimit, pasi ata përfitojnë si shërbimet shëndetësore apo përfshihen në programet sociale automatikisht për

shkak të gjendjes së aftësisë të kufizuar, pavarësisht faktit të regjistrimit apo jo pranë zyrave të punësimit.

Gjithsesi ka edhe një kategori tjetër individësh të cilat për shkaqe të ndryshme kanë përfituar aftësi të kufizuara gjatë jetës ose janë në kushtet e punësimit pa qenë të deklaruar në skemën e sigurimeve shoqërore, të cilët kanë mbetur gjithashtu të pa mbuluar ligjërisht për të përfituar prej skemave sociale të aftësisë të kufizuar dhe që i përkasin kryesisht grup moshës 30-60 vjeç dhe me arsim të mesëm. Pikërisht ky grup, të cilët janë kryesisht një numër i konsiderueshëm, drejtohen pranë zyrave të punësimit me qëllimin e vetëm për të përfituar “statusin e të papunit” dhe rrjedhimisht përfitimin e shërbimeve shëndetësore falas apo për tu përfshirë në programet e tjera sociale, por në çdo rast nuk është qëllimi i tyre final punësimi¹⁸.

Sa u evidentua më sipër, mbetet ende sfidë përfshirja apo identifikimi i personave me aftësi të kufizuar me qëllim punësimin e tyre. Nga intervistat e realizuara u theksua gjithashtu, se ajo pjesë e PAK që paraqiten pranë zyrave të punësimit ka ardhur si rezultat i informacionit të marrë në aktivitetet e ndryshme që Zyrat e Punësimit realizojnë, apo për shkak të aktivitetet apo zbatimit të projekteve të OJFve që veprojnë në Shqipëri me fokus kryesor fuqizimin e personave me aftësi të kufizuara. Gjithashtu, në vite Zyrat e punësimit kanë lidhur marrëveshje bashkëpunimi me OJF të ndryshme ku një numër i konsiderueshëm i PAK orientohen për të përfituar nga shërbimi i zyrave të punësimit, ku mund të përmendim rastin e Zyrës së Punësimit Tiranë, Shkodër, Elbasan dhe Vlorë që kanë tashmë marrëveshje të konsoliduar bashkëpunimi me FSHDPAK. Zyra e Shkodrës gjithashtu ka gjetur një mënyrë tjetër efikase bashkëpunimi, në mënyrë të veçantë me Shkollën Speciale “3 Dhjetori”, e cila orienton pas mbarimit të shkollës personat me aftësi të kufizuara për të përfituar kurse të formimit profesional apo për tu punësuar në bazë të mundësive që ofrohen në këtë qark. Gjithashtu kjo zyrë ka bashkëpunim edhe me “qendrat komunitare” dhe me “Bashkinë Shkodër” në mënyrë që të orientojnë për regjistrim si punëkërkues personat me aftësi të kufizuara që Bashkia trajton me pagesë.

Nga ana tjetër programet e “nxitjes së punësimit” dhe në veçanti VKM 248¹⁹ ka qenë një shtysë efikase për rritjen e interesit dhe numrit të PAK për tu përfshirë në skemën e shërbimeve që ofron ShKP në gjithë territorin Shqiptar. Nëpërmjet këtij akti nënligjor PAK jo vetëm kanë mundësi që të formohen profesionalisht, të përfitojnë një zanat, por nga ana tjetër të punësohen fillimisht me një kontratë 1 vjeçare pune, ku buxheti i shtetit merr përsipër pagesën e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore 100% në 6 mujorin e parë të kontratës dhe 50% në gjashtëmujorin e dytë të kontratës. Për më tepër, PAK të punësuar kanë mundësi për të përfituar njëkohësisht jo vetëm pagën mujore, por njëkohësisht të mos

¹⁸ Referuar nga zyrat e punësimit të përfshira në këtë raport monitorimi

¹⁹ VKM 248 datë 30.04.2014 “Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”

humbasin të drejtën për të përfituar pagesën e aftësisë të kufizuar në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi²⁰. Pikërisht programi i nxitjes së punësimit, VKM 248, ka qenë një nga programet efikase që ka ndikuar në rritjen e numrit të të punësuarve me AK për gjatë 3 viteve të fundit, ndërkohë që vite me parë aplikohesh vetëm përfshirja e PAK në proceset e punësimit nëpërmjet ndërmjetësimit në punë, si një nga shërbimet që ShKP ofron aktualisht.

Në lidhje me regjistrimin apo identifikimin e PAK për ti përfshirë në shërbimet që ofron ShKP, evidentohet ndër të tjera edhe problematika e detyrimit ligjor të çdo punëkërkuesi, përfshi PAK, *për tu paraqitur personalisht çdo muaj, ose kur vlerësohet e nevojshme, pranë zyrave të punësimit*. Për kategorinë e PAK në mënyrë të veçantë ata me aftësi të kufizuara në lëvizje është shumë e vështirë për ta respektuar këtë detyrim ligjor çdo muaj për shkak të mundësive të kufizuara të infrastrukturës urbane të qyteteve, për të mos përmendur këtu zonat inter-urbane apo rurale, apo të thella malore nga duhet të udhëtojnë PAK për tu paraqitur pranë zyrave të punësimit. *Gjithsesi punonjësit e zyrave të punësimit pohojnë se janë të mirë kuptueshëm dhe krijojnë lehtësitë e nevojshme për kategoritë e PAK që hasin vështirësi në lidhje me këtë aspekt, por që sigurisht kjo nuk është zgjidhje*. Funkcionimi efikas i të gjithë zinxhirit, duke filluar me atë infrastrukturor urbanistik dhe ndërtimor për të vazhduar më pas me elementët mbështetës gjatë gjithë procesit të përfshirjes në punësim (që do të përmenden në seksionet në vijim) janë një parakusht shumë i nevojshëm për ofrimin e shërbimeve të punësimit për PAK.

Në këndvështrim të përgjithshëm, numri i punëkërkuesve të papunë me aftësi të kufizuara që paraqiten në Zyrat e Punës, është ende i ulët dhe mbetet ende sfidë realiteti që pjesa më e madhe e tyre nuk vjen për të kërkuar punë por thjesht për të përfituar mundësitë ligjore që ky ligj ofron. Zyrat e punësimit në mënyrë të veçantë theksojnë nevojën që PAK të marrin me shumë informacion nëpërmjet fushatave të informimit me qëllim njohjen me kuadrin ligjor, të drejtat dhe detyrimet e tyre për punësim. Gjithashtu orientimi i PAK për t'iu drejtuar zyrave të punësimit, nëpërmjet institucioneve publike apo edhe ato jo publike si OJF të ndryshme, ti mundësohet orientimi i tyre për tu regjistruar në zyrat e punësimit me qëllim përfitimin nga shërbimet që ofrohen. Mungesa e informacionit dhe orientimit të personave me aftësi të kufizuara e bën të pamundur identifikimin nga zyrat e punësimit dhe sjell shumë vështirësi për përfshirjen e tyre në këtë proces të rëndësishëm për përfshirjen e tyre në jetën shoqërore.

II.2 Procesi i intervistimit

Të dhënat e mbledhura evidentuan se zyrat e punësimit ende ndeshen me një sërë vështirësish sa i përket procesit të intervistimit për punësimin e PAK. Duke filluar me problematikën shumë

²⁰ Ligji 9355 “Për ndihmë dhe shërbime shoqërore”

të diskutuar të aksesit fizik të godinave ku janë të vendosura zyrat e punës, pasi ambientet janë të pa përshtatura dhe jo lehtësisht të arritshme nga të gjitha kategoritë e PAK. Konkretisht në zyrat qendrore të drejtorisë rajonale Tiranë mungon përshtatja fizike e godinës për tu bërë e arritshme nga të gjithë kategoritë e AK. Vlen të theksohet se shërbimet e punësimit, konkretisht intervistat me punëkërkuesit nga specialistët e punësimit ofrohen në katin e dytë të godinës, gjë e cila e bën absolutisht të papërshtatshëm ofrimin e këtij shërbimi ndaj PAK. Në këtë godinë ekziston rampa dhe mundësia që në raste të veçanta të mund të merret ky shërbim nga përdoruesit e karrigeve me rrota, në katin e parë të institucionit, që korrespondon me nivelin e parë të shërbimeve ose ndryshe njihet si “Zona e informacionit”. Të intervistuarit raportojnë se janë duke u bërë përpjekje për përmirësim në këtë drejtim ku pritet që zyrat e drejtorisë rajonale Tiranë të zhvendosen në një ambient të ri²¹ i cili është rindërtuar duke marrë për bazë të gjithë elementet e përshtatshmërisë ndërtimore për kategoritë e PAK. Ndërkohë zyrat e tjera të punësimit në qytetet e targetuara në këtë raport monitorimi raportojnë përshtatshmërinë fizike të godinave, pasi përgjithësisht janë të vendosura në katet e para, apo rasti i Zyrës së punësimit Shkodër, ku USAID ka financuar për përshtatshmërinë ndërtimore. Por që sigurisht punonjësit e këtyre zyrave me të drejtë raportojnë mangësitë e përshtatshmërisë për të gjitha kategoritë e AK përfshirë ambientet higjeno-sanitare të godinave ku janë të vendosura zyrat e punësimit.

Pjesa e aksesit fizik të godinave ka mbetur ende e kufizuar në përmbushjen e detyrimit të vendosjes apo përshtatjes së një rampe për lëvizjen e personave me aftësi të kufizuara fizike. Ndërkohë që ende asnjë nga institucionet publike nuk ka pasur në vëmendje përshtatjen e ambienteve të brendshme të institucioneve publike, konkretisht zyrave të punës për të qenë të arritshme nga të gjitha kategoritë e tjera të aftësisë të kufizuar, intelektuale apo shqisore (personat që nuk dëgjojnë dhe nuk flasin dhe personat e verbër), si edhe përcaktohet në Rregulloren “Për shfrytëzimin e hapësirave nga ana e personave me aftësi të kufizuara”²². Pikërisht nëpërmjet kësaj rregulloreje kërkohet eliminimi i pengesave dhe përshtatja e të gjitha objekteve ekzistuese dhe të reja që ofrojnë shërbime publike, në të cilat jepen në mënyrë të detajuar standardet që duhet të garantojë çdo institucion i administratës publike qendrore apo vendore²³ në vendosjen e sinjalistikës dhe tabelave orientuese si në ambientet e jashtme dhe të brendshme të godinës por edhe për sigurimin e ambienteve të përshtatshme të pritjes, të intervistimit apo njejt higjeno-sanitare.

²¹ Pranë Qendrës së Formimit Profesional Nr. 4 në Tiranë

²² VKM nr. 1503 datë 19.11.2008 “Për miratimin e rregullores - për shfrytëzimin e hapësirave nga ana e personave me aftësi të kufizuara” botuar në fletoren zyrtare nr. 178 datë 5 Dhjetor 2008

²³ Për më shumë shiko nenin 8, nenin 19 dhe nenin 18 të VKM nr. 1503 datë 19.11.2008 “Për miratimin e rregullores - për shfrytëzimin e hapësirave nga ana e personave me aftësi të kufizuara” botuar në fletoren zyrtare nr. 178 datë 5 Dhjetor 2008.

Zyrat e punësimit kanë punonjës për pritjen e punëkërkesve, por ende asnjë nga zyrat e punësimit nuk ka punonjës të dedikuar dhe të profilizuar për intervistimin dhe orientimin në përputhje me nevojat që kanë kategoritë e ndryshme të personave me aftësi të kufizuara. Për më tepër, të intervistuarit e pyetur në të gjitha rastet theksuan se nëse do të paraqitej personalisht një PAK, pa qenë i shoqëruar nga kujdestari i tij apo një familjar i tij, do të ishte i vështirë dhe në disa raste gati i pamundur komunikimi. Kjo vjen edhe për shkak të faktit se ende asnjë zyrë e punësimit në rang vendi por edhe në zyrat qendrore të ShKP nuk ofrojnë informacionin publik të përshtatur për të gjitha kategoritë e PAK si edhe përcaktohet në VKM 1074 datë 23.12.2015²⁴ dhe konkretisht:

- mungon interpreti i gjuhës së shenjave apo informacion i thjeshtuar për personat me aftësi të kufizuara në dëgjim dhe në të folur²⁵. Në pjesën më të madhe të rasteve, personat shoqërohen nga një familjar, kujdestar, i cili bën ndërveprimin;
- mungojnë formatet e përshtatura (në brail, me gërmë të zmadhuar apo në audio) për personat me aftësi të kufizuara në shikim apo me vështirësi në shikim²⁶;
- mungojnë informacionet me gjuhë apo formate të thjeshtuara për personat me aftësi të kufizuara mendore, si dhe mungojnë punonjësit e profilizuar dhe të specializuar për të pritur dhe intervistuar këtë kategori²⁷. Në mënyrë të veçantë për pritjen e kësaj

²⁴ Vendim 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”

²⁵ Vendim 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” Kreu II “Rregulla të posaçme” Pika 12. Subjektet, që ofrojnë shërbim publik, garantojnë proces komunikimi dhe informimi për individët me vështirësi në dëgjim ose që nuk dëgjojnë dhe nuk flasin, duke siguruar përkthim në gjuhën shqipe të shenjave gjatë ofrimit të shërbimit për këtë komunitet e duke parashikuar në mënyrë progresive edhe buxhetin përkatës të nevojshëm për përmbushjen e kësaj përshtatshmërie. Shërbimet e ofruara, ku përparësi kanë shërbimet e ofruara nga institucione të ligjit, të shëndetësisë, financiare, të arsimit, të transportit, të punësimit e të kulturës, respektojnë kërkesat e përcaktuara në këtë vendim me kushtin që personi përfitues të ketë marrë/caktuar paraprakisht takim me to.

²⁶ Vendim 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” Kreu II “Rregulla të posaçme” pika 3. Subjektet, që ofrojnë shërbim publik, garantojnë proces komunikimi dhe informimi për individët me vështirësi shikimi ose plotësisht të verbër, duke botuar në gjuhën braille dhe/ose me shkrim të zmadhuar dhe/ose në formatin audio materiale të lidhura drejtpërdrejt me interesat parësorë të këtij grupi njerëzish, duke parashikuar në mënyrë progresive edhe buxhetin përkatës të nevojshëm për përmbushjen e kësaj përshtatshmërie. Shërbimet e ofruara, ku përparësi kanë shërbimet e ofruara nga institucione të ligjit dhe tatim-taksave, institucione të arsimit dhe botimit, të shëndetësisë, të punësimit e të transportit, respektojnë kërkesat e përshkruara në këtë vendim.

²⁷ Vendim 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” Kreu II “Rregulla të posaçme” Pika 21. Subjektet, që ofrojnë shërbim publik, garantojnë proces komunikimi dhe informacioni për personat me aftësi të kufizuara të intelektit, duke përdorur teknika në përshtatje me nivelin dhe formën e dëmtimit të intelektit të individit, duke parashikuar progresivisht edhe burimet njerëzore e buxhetore të nevojshme për përmbushjen e kësaj përshtatshmërie. Shërbimet e ofruara, ku përparësi kanë shërbimet e ofruara nga institucione të shëndetësisë, mbrojtjes shoqërore, arsimit, punësimit, transportit e të kulturës, respektojnë kërkesat e parashikuara në këtë vendim.

kategorie të aftësisë të kufizuar duhet të jenë të caktuar specialist të profilizuar dhe të kualifikuar me qëllim krijimin e një ambienti sa më miqësor dhe të pranueshëm duke u përqendruar ndër të tjera në: shpjegimin e informacionit në gjuhë të thjeshtë, copëzimi i informacionit në koncepte më të thjeshtuara, pa e tepruar, dhënia e besimit dhe e sigurisë gjatë komunikimit; të dëgjuarit e vëmendshëm, mos ndërprerja e panevojshme e ligjëratës, përdorimi i fjalive e fjalëve të thjeshta në të shkruar, përdorimi i figurave, fotove, ngjyrave në materiale të shtypura.

Sa më sipër, del evident fakti i mungesës së një specialisti të dedikuar për të pritur dhe orientuar PAK që paraqiten pranë zyrave të punësimit. Punonjës i cili do të kishte profilin dhe kualifikimet përkatëse për të pritur dhe orientuar në mënyrën më të mirë të mundshme të gjitha kategoritë e PAK.

II.3 Vlerësimi për punë

Vlerësimi për punë është pjesë e procesit të drejtimit për aftësim, formim profesional apo për punësim të PAK, në bazë të të cilit vlerësohen interesat, aftësitë, dhuntitë dhe shprehitë që ka çdo individ me aftësi të kufizuara. Në përputhje me standardet ndërkombëtare, specifikisht standardet e ILO-s për vlerësimin për punë të personave me aftësi të kufizuara²⁸ përcakton 10 hapa të rëndësishëm për tu ndjekur:

- a- Realizimi i një interviste me një punonjës që ofron orientim profesional/orientim për punë;
- b- Vlerësim i eksperiencave të mëparshme të punës;
- c- Vlerësim i të dhënave mbi nivelin arsimor apo formimin profesional përmes trajnimeve të ndryshme;
- d- Vlerësim mjekësor me qëllim orientimin për punësim;
- e- Testet e duhura mbi aftësitë dhe dhuntitë dhe kur të jetë e nevojshme edhe teste të ndryshme të karakterit psikologjik;
- f- Informacione / të dhëna mbi individin dhe familjen;
- g- Konstatim/verifikim të dhuntive dhe zhvillimin e aftësive përmes eksperiencave të punës apo duke ofruar periudha prove apo përdorim të mjeteve të ndryshme;
- h- Teste të ndryshme të karakterit teknik, me gojë apo ndryshe, gjithmonë në rastet kur konsiderohet e nevojshme;

22. Në teknikat e përshtatura përfshihen minimumi: a) dhënia e kohës së nevojshme për të proceduar, kuptuar dhe reaguuar; b) rimarrja dhe përsëritja e informacionit, shpjegimi i informacionit në gjuhë të thjeshtë, copëzimi i informacionit në koncepte më të thjeshtuara, pa e tepruar, dhënia e besimit dhe e sigurisë gjatë komunikimit; c) të dëgjuarit e vëmendshëm, mos ndërprerja e panevojshme e ligjëratës, përdorimi i fjalive e fjalëve të thjeshta në të shkruar; ç) përdorimi i figurave, fotove, ngjyrave në materiale të shtypura.

²⁸ Konventa nr. 159 në lidhje me rehabilitimin profesional dhe punësimin për personat me aftësi të kufizuara, e vitit 1983 dhe Rekomandimi 168 kërkojnë që autoritetet përgjegjëse duhet të ofrojnë orientim profesional. Ndërkohë që Rekomandimi 99 në lidhje me rehabilitimin për punë të personave me aftësi të kufizuara parashikon 10 hapa të rëndësishme për tu ndjekur.

- i- Analizë e aftësive fizike në lidhje me kërkesat e profesionit/ vendit të punës dhe mundësitë që ekzistojnë për t' i përmirësuar ato;
- j- Ofrimi i informacionit në lidhje me mundësitë për punësimi apo trajnim profesional bazuar në kualifikimin, aftësitë fizike, dhuntitë, preferencat dhe eksperiencat e personit të interesuar si edhe në mundësitë e tregut të punës.

Por si realizohet procesi i vlerësimit për punë të pu.pa me AK, sipas të dhënave të mbledhura në këtë raport monitorimi? Në referim të të dhënave të mbledhura vërejmë se si për çdo punëkërkues të papunë edhe për PAK, në momentin e paraqitjes, realizohet procesi i intervistimit me qëllim profilizimin e punëkërkuesit. Gjatë procesit të intervistimit, specialisti bën një profilizim të punëkërkuesit, mbi bazën e të cilit harton edhe Planin Individual të Punësimit (PIP)²⁹. Ky plan përmban hapat që do të ndërmerren për përfshirjen e punëkërkuesit sa më shpejt në tregun e punës. Ky plan gjithashtu ka afate të mirë përcaktuara, për secilën detyrë. Në fund të hartimit të këtij plani, të dy palët duhet të bien dakord dhe të nënshkruajnë PIP.

Ndërkohë që zyra e punësimit Shkodër referon se harton plan individual për PAK por varet nga shkalla e paaftësisë të punëkërkuesit: *“Ka pu.pa. PAK që nuk kanë nevojë për hartimin e PIP. Gjithashtu ne përdorim edhe një kurikul të posaçme të vënë në dispozicion nga zbatimi i projektit “Fuqizimi Ekonomik i personave me aftësi të kufizuara” zbatuar nga FSHDPAK dhe mbështetur financiarisht nga USAID. Pasi kemi kontaktuar dhe kemi intervistuar pu.pa. me AK, bëjmë një vlerësim të aftësive të individit si dhe pengesave shëndetësore, atëherë nëse i vlerësojmë të shumta vështirësitë dhe pengesat e hyrjes së individit në tregun e punës, vendosim për hartimin e “Planit individual të zhvillimit” (PIZH) duke përcaktuar hapat e trajtimit me shërbime punësimi, duke vendosur objektiva të arritshme dhe me afate për secilin pu.pa. PAK”.*

Sa më sipër evidentohet, por është theksuar gjithashtu edhe nga të intervistuarit, se ende nuk kanë në dispozicion një instrument të posaçëm për të bërë vlerësimin e duhur për aftësitë për punë për pu.pa me aftësi të kufizuara dhe për më tepër ajo që konstatohet është se ende nuk ka një plan individual të standardizuar për të gjitha zyrat e punësimit në nivel kombëtar si dhe një kurikul të posaçme për të ofruar seanca këshillimi për personat me aftësi të kufizuara. Kjo evidentohet nga të dhënat e mbledhura në këtë raport monitorimi ku zyrat e punësimit me vendndodhje të ndryshme përdornin dokumente për vlerësimin e aftësive për punë diku të standardizuar me urdhër të brendshëm zyrtarisht, diku modele të suksesshme ndërkombëtare për vlerësimin dhe punësimin e PAK, të vëna në dispozicion nga donatorë të projekteve në zbatim. Por pavarësisht kësaj, edhe ai format që përdoret nga zyrat e punësimit në formën e një “Plani individual” për të realizuar vlerësimin për punë të PAK paraqet një sërë mangësish.

²⁹ Raportuar me këtë emërtim nga Zyra e Punësimit Tiranë

Konkretisht konstatohet se:

- ende nuk ka një koordinim të mirëfilltë midis vlerësimit mjekësor dhe psikiatrik që kryejnë komisionet aktuale – KMCAV. Kryesisht vlerësimet dhe vendimet që lëshon KMCAV apo KMPV mjaftohen me përcaktimin e diagnozës, grupit të aftësisë së kufizuar dhe fjalës “i aftë apo i paaftë për punë” çka nuk i jep asnjë ndihmesë specialistit pritës në zyrën e punës për të kuptuar më shumë rreth kufizimeve që ka PAK që paraqitet për të kërkuar punë;

- nuk konstatohet të realizohet një vlerësim i thelluar i aspekteve psiko-sociale të pu.pa me AK. Konkretisht vlerësimi i faktorëve psiko-social që kanë të bëjnë me sjelljen, qëndrimet dhe stilin e jetesës, kushte këto që mund ndikojnë në arritjen me sukses në trajnim apo në punësim e tyre. Këtu përfshihen faktorë si: motivimi; vetëvlerësimi aftësi komunikuese dhe sociale, situata familjare; jeta sociale; qëndrueshmëria e personit dhe sa i fuqishëm është ai në këtë drejtim; karakteristika të personalitetit; aftësi për të zgjidhur problemin; qëllimet në jetë; situata ekonomike;

- vlerësimi për punë apo planet individuale të plotësuar individualisht nuk thellohen në vlerësimin e aftësive dhe mundësive që ka PAK “*për jetesë të pavarur*”. Ky është një komponent shumë i rëndësishëm për tu vlerësuar me qëllim për të kuptuar të gjitha barrierat apo pengesat që has PAK nga momenti i daljes nga ambienti i banimit deri në vend ndodhjen e mundshme të ambientit të punës. Konkretisht për tu vlerësuar në këtë aspekt është shumë e rëndësishme të kihet në vëmendje: kujdesi për veten; përgatitja/ veshja; (c) aftësia për të treguar kohën dhe për t' a menaxhuar kohën; aftësia për të menaxhuar financat; aftësia për të përdorur transportin; aftësia për të kujdesur dhe mirëmbajtur një shtëpi. Si dhe duke u thelluar në barrierat që ndesh në aspektin fizik dhe infrastrukturor (trotuaret, rrugët e pa përshtatura, transport publik i pa përshtatur, vend parkim i dedikuar etj...);

- nuk konstatohet në planin individual të vlerësimit të ketë një hapësirë të dedikuar vlerësimit të nevojave për të përcaktuar nevojat për mjete dhe teknologji ndihmëse për një jetesë të pavarur, për trajnim dhe punësim;

Procesi i vlerësimit për punë kërkon një mirë organizim dhe strukturim. Edhe vetë punonjësit e intervistuar shprehin shqetësimin se nuk kanë informacionin përkatës për të kryer vlerësimin për punë të pu.pa me AK. Në shumë raste ata ndeshin në vështirësi për të kuptuar diagnozat, për të kuptuar barrierat që ndeshin PAK gjatë procesit të punësimit. Si dhe nuk kanë kapacitetin përkatës profesional për të vlerësuar përshtatshmërinë e vendit të punës. *Për këtë ata me të drejtë sugjerojnë ngritjen 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 inxhinier që do të bëjë të mundur vlerësimin e elementeve të përshtatshmërisë të ambientit të punës.* Për më tepër ngrihet shqetësimi se ende nuk është miratuar zyrtarisht, me

akt nënligjor, një projekt standard për t'iu vënë në dispozicion punëdhënësve që do të kishin nevojë për të përshtatur vendin e punës në rastet kur punësohen PAK. Janë të gjithë këta element bashkë që e bëjnë shumë të vështirë në praktikë nxitjen e punësimit dhe ndërmjetësimin në punë të PAK.

Problematikë dhe nevojë shumë evidente e zyrave të punësimit është edhe mungesa e kapacitetit profesional të punonjësve të cilët vlerësojnë dhe ndërmjetësojnë për punë pu.pa me AK. Evidentohet se ende nuk janë standardizuar instrumente të posaçëm për të bërë vlerësimin e duhur të nivelit të funksionimit dhe nivelin e aftësive për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Ndërkohë që vetë praktika, paraqet si shumë të rëndësishme, nevojën për të pasur një grup apo komision të specializuar në mënyrë që të bëjnë vlerësimin e duhur të PAK për tu orientuar drejt në vendin e punës. Por ky grup apo komision specialistësh të mund të shërbente edhe për të vlerësuar vendin e punës ku do të orientohet për punësim PAK, pasi kapaciteti profesional por edhe i ekspertizës nuk arrijnë të plotësohen nga punonjësit aktual të zyrave të punësimit.

II.4 Procesi i ndërmjetësimin apo nxitjes së punësimit

Punonjësit e zyrave të punësimit referojnë se në krahasim me punëkërkuësit e tjerë të papunë, procesi i ndërmjetësimin apo nxitjes së punësimit të PAK është shumë më kompleks dhe paraqet shumë më vështirësi se kategoritë e tjera sociale.

Punonjësit e zyrave të punësimit evidentojnë nevojën për të rritur kapacitet dhe ekspertizën përkatëse për të ndër vepruar me pu.pa. me AK. *Aktualisht në zyrat e punësimit mungon punonjësi i dedikuar për të pritur dhe orientuar pu.pa me aftësi të kufizuara. Ndërkohë që vetëm zyra e punësimit në Shkodër raporton se pranë kësaj drejtorie veprojnë dy specialiste të trajnuara për shërbimet ndaj këtij target grupi, të cilat përveçse identifikojnë, regjistrojnë, orientojnë dhe këshillojnë për punësim PAK, bëjnë vetë edhe gjurmimin e tregut, dalin herë pas herë, në vizita në subjekte dhe marrin vetë informacionin e duhur dhe vendet e lira të punës, që mund ti përshtatet kësaj kategorie.*

Në shumë raste punonjësit e zyrave të punës raportojnë se janë vetë PAK të cilët janë të pa interesuar apo skeptikë për tu punësuar. *E kanë të vështirë të shkëputen nga ambienti familjar si dhe e kanë të vështirë për të respektuar oraret dhe rregullat e punës. Në këtë drejtim këshillimi dhe formimi për punësim është i nevojshëm, shërbim i cili raportohet se ofrohet nga zyrat e punës, por duke vënë theksin tek nevoja që stafi i këtyre zyrave ka për të rritur kapacitet për të pasur qasjen më të mirë të mundshme për të gjitha kategoritë e pu.pa me aftësi të kufizuara.*

Zbatimi i detyrimit ligjor për punësimin e PAK³⁰ jo vetëm nga subjektet private por për më tepër nga ato shtetërore mbetet ende sfidë. Deri aktualisht zyrat e punësimit kanë kërkuar zbatimin e këtij detyrimi ligjor për subjektet private por ende asgjë nuk është bërë për zbatimin e këtij detyrimi për institucionet shtetërore. Për më tepër vonesat për ngritjen e “Fondit për nxitjen e punësimit” e vështirëson akoma më shumë zbatimin e detyrimit ligjor të këtij ligji dhe efektivitetin e punësimit të PAK.

Si edhe është cituar në pjesët e tjera të këtij raporti monitorimi, miratimi i VKM 248 “Për programin e nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara” ishte një politikë risi, e cila ndikoi në rritjen e numrit të punësimeve të PAK si dhe të forcimit të bashkëpunimit midis punëdhënësve dhe punëkërkuësve me aftësi të kufizuara. Por sigurisht që praktika ka evidentuar nevojën për përmirësim të bazës ligjore duke mbajtur kryesisht në konsideratë kushtin e punësimit, shpërndarjen gjatë gjithë kohëzgjatjes së projektit të pagës e cila financohet 100 % nga Zyra e Punës jo vetëm për 6 mujorin e parë, pasi janë hasur shumë raste të largimit nga puna të punonjësit me aftësi të kufizuara pas 6 mujorit të parë të kontratës (periudhë e cila financohet 100 % nga Zyra e Punës). Gjithashtu dhënia e mundësisë për të mbajtur hapur “fondin e nxitjes së punësimit” për PAK në kuadër të VKM 248, gjatë gjithë vitit do të kishte efektet e saj pozitive në drejtim të rritjes së numrit të punëkërkuësve të papunë me aftësi të kufizuara.

Përshtatja e arsyeshme e vendit të punës: Punonjësit e zyrave të punësimit ndeshin vështirësi në mekanizmat që duhet të përdorin jo vetëm për vlerësimin e shkallës së aftësisë të kufizuar por edhe për përputhjen e aftësive të tyre me vendin e punës. Në këtë drejtim, ende mungon një model i përcaktuar për llojin e përshtatshmërisë dhe aksesueshmërisë për PAK në mënyrë që secili nga institucionet private apo publike të mund të përshtatin ambientet e punës për punësimin e kësaj kategorive. Punonjësit e zyrave të punësimit referojnë se një model standard në këtë drejtim mund të hartohet në formën e një projekti nga inxhinierë dhe arkitektë, model i cili të miratohet me akt nënligjor në mënyrë që të mund të aplikohet dhe të jetë i zbatueshëm nga të gjithë me të njëjtat kritere dhe kushte si nga institucionet publike dhe ato private.

Refuzimi i punëmarrësve: Procesi i ndërmjetësimit të punësimit apo nxitjes së punësimit bëhet një proces i vështirë edhe për shkak të refuzimit të vetë punëdhënësve për të punësuar PAK. Shumë prej punëdhënësve kanë mungesë informacioni mbi kategorinë e aftësisë të kufizuar dhe sigurisht që kërkojnë mbështetje të vazhdueshme për ti bërë ata më të hapur për punësimin e PAK. Për shkak të problematikave shëndetësore të PAK, shpesh u duhet të zhvillojnë vizita të herëpashershme, analiza mjekësorë apo orare fikse për marrjen e mjekimeve. E si rrjedhim punonjësve të zyrave të punësimit u duhet të bisedojnë paraprakisht

³⁰ Ligji nr. 7995 Date 20.9.1995 “Për nxitjen e punësimit” (ndryshuar me ligjin nr. 8444, date 21.0.1.1999, me ligjin Nr. 8862 date 7.03.2002 dhe me ligjin 9570 date 3.7.2006)

me punëdhënësit me qëllim njohjen me veçantitë që ky grup social ka dhe respektimin e të drejtave të tyre, për më tepër që janë edhe pjesë e detyrimeve ligjore.

Një kategori tjetër punëdhënësish refuzon të punësojë PAK edhe për pasojë të pamundësisë së punëdhënësit për të përshtatur ambientin dhe vendin e punës për PAK, në varësi të vështirësisë dhe shkallës së aftësisë të kufizuar, në kushtet kur përshtatja e vendit të punës është shumë më e kushtueshme se fondi i vënë në dispozicion nga VKM 248. Si dhe mungesës së eksperiencës apo kapaciteteve të stafit për të ndërvepruar me personin me aftësi të kufizuar kryesisht për kategorinë e personave me aftësi të kufizuar intelektuale dhe shqisore (nuk dëgjojnë apo nuk flasin apo të verbër).

Në një nga zyrat e punësimit raportohet një fenomen i ndryshëm i refuzimit të PAK në një formë më indirekte. Pavarësisht detyrave të lëna nga “Inspektorati shtetëror i punës dhe shërbimeve shoqërore” i cili ushtron kontroll dhe lë detyrat përkatëse, në bazë të detyrimit ligjor, për përmbushjen e kuotës 1 në 25 punonjës të jetë PAK, punëdhënësit paraqiten dhe bëjnë kërkesë pranë zyrës së punësimit, por pavarësisht dërgimit të kandidatëve për tu punësuar, punëdhënësi shtyn vendimmarrjen duke nxjerrë një sërë justifikimesh dhe punësimi i PAK nuk ndodh. *Në këtë drejtim një sugjerim i një prej zyrave të intervistuar është propozimi për ngritjen e një taskë force që të ndjekë vetëm problemin e zbatimit të detyrimit ligjor për punësimin e PAK, duke menduar se mund ti jepet sadopak zgjidhje zbatimit të detyrimit ligjor dhe rritjes së numrit të të punësuarve me aftësi të kufizuara.*

Përputhja e kërkesës me ofertën: punësimi i PAK vështirësohet edhe për shkak të mungesës së përputhshmërisë të kërkesës së punëdhënësve me ofertën – aftësitë profesionale të PAK. Kjo është e lidhur së pari me mungesën e një sistemi të mirëfilltë të formimit profesional të kategorisë të personave me aftësi të kufizuara dhe në përputhje me specifikat e tyre të veçanta. Ndërkohë që nga ana tjetër, zyrat e punësimit ende kanë mangësi në njohjen apo studimin e tregut aktual të punës me qëllim përputhjen e kërkesës me ofertën. Zyra e punësimit të Tiranës, referon se aktualisht realizohen studimet e tregut të punës dhe nevojave për trajnim, që kanë punëdhënësit privat (bizneset). *Zyra e Punës Tiranë ka zhvilluar gjatë vitit 2017 “Anketën e Nevojave për Aftësi” (SNA), mbështetur nga UNDP, studim i cili përfshin të gjithë aktorët e tregut të punës, por ende nuk ka realizuar një studim specifik për PAK, fakt i cili raportohet si i tillë edhe nga zyrat e tjera të punësimit që u përfshinë në këtë raport monitorimi.* Në përfundim raportohet se duhet përgatitur një formë anketimi specifike për realizimin e këtij procesi apo të standardizohet një modul i cili të ndihmojë specialistin e punësimit të përshtatë kërkesën me ofertën, pasi gjatë punës të përditshme ata ndeshen me një sërë vështirësish dhe shpesh herë në pamundësi për ndërmjetësimin për punësim të PAK.

II.5 Data baza e të dhënave

Në këtë raport monitorimi një vend i rëndësishëm ju kushtua edhe mbledhjes të të dhënave statistikore si dhe vlerësimit të sistemit të regjistrimit dhe mbledhjes të të dhënave nga zyrat e punësimit. Nga të dhënat e mbledhura prej pyetësorëve, u konstatua se jo të gjitha zyrat e punësimit, nga katër të intervistuar, ofruan të dhënat statistikore të kërkuara. Të dhënat me gjithëpërfshirëse ishin ato të dhëna nga Drejtoria Rajonale Tiranë dhe Shkodër, ndërkohë që zyrat e tjera u shprehën se u duhej kohë të gjeneronin informacionin e kërkuar.

Në këtë linjë, konstatohet se ende nuk ka një data bazë të konsoliduar dhe të unifikuar në rang kombëtar mbi të dhënat që mblidhen për pu.pa me AK. Ndërkohë që ende konstatohet se të dhënat e mbledhura merren në mënyrë të përgjithshme, thjesht në ndarjet klasike të aftësisë të kufizuar, por pa u detajuar më tej në diagnozat përkatëse, detajim i cili do të ishte shumë i rëndësishëm për të kryer vlerësimet e mëtejshme sa i përket “përshtatshmërisë të vendit të punës dhe procesit të punës”.

Në një raport të fundit të ShKP³¹ referohet se për çdo klient të intervistuar nga punonjësi i zyrës së punësimit realizohet edhe regjistrimi informatikë i tij, ku ka gjithashtu të evidentuar edhe një rubrikë specifike “Pengesat fizike apo shëndetësore” si dhe një rubrikë e veçantë “aftësitë e munguara të punueshmërisë”. Konstatohet se nëpërmjet mbledhjes të këtyre të dhënave statistikore nuk mblidhen specifikisht të dhëna për të bërë një vlerësim të thelluar të pu.pa me AK. Vërehet se mungojnë pasqyrimi i disa aspektet të rëndësishme si në planin individual, social, shoqëror, familjar, evidentimin e pengesave konkrete sociale, fizike, infrastrukturore apo në komunikim, ku këtu një vlerësim i thelluar duhej të bëhej për pengesat që has individit nga momenti i daljes nga ambienti i banimit deri në vendin e punës. Nga ana tjetër nuk rezultojnë të ketë të evidentuara të dhëna në lidhje me punëdhënësit lidhur me përshtatshmërinë e ambientit të punës si të dhe të procesit të punës. Pikërisht evidentimi i këtyre elementeve, do të ndihmonte shumë specialistin e zyrës së punësimit për të pasur një pasqyrim gjithëpërfshirës të individit, me synim orientimin dhe përfshirjen cilësisht të tij në shërbimet e punësimit.

Nga të dhënat statistikore të vëna në dispozicion nga Drejtoria Rajonale Tiranë u evidentua edhe një element tjetër i pa cekur deri aktualisht. Vërehet se jo vetëm është shumë i ulët numri i të punësuarve me aftësi të kufizuara, por ka shumë pak ose aspak përfitues nga shërbimet e punësimit nga kategoritë e personave me aftësi të kufizuara shqisore (të verbër, nuk dëgjojnë apo nuk flasin) si dhe me aftësi të kufizuara intelektuale. Numri më i madh i të punësuarve nëpërmjet ndërmjetësimit apo programeve të nxitjes së punësimit, vjen nga kategoria e personave me aftësi të kufizuara fizike dhe një pjesë e vogël nga ata që paraqesin diagnoza të shëndetit mendor. *Ndërkohë që nuk ka të cituar apo të evidentuar asnjë PAK të punësuar nga kategoritë e tjera si ata të verbër, që nuk dëgjojnë apo nuk flasin si dhe me aftësi të kufizuara*

³¹ “Pjesëmarrja gjithëpërfshirëse e shërbimeve të punësimit në Shqipëri” raport vlerësues Mars 2018

intelektuale. Ky fakt sigurisht që kërkon ndërmarrjen e veprimeve të duhura me synim informimin dhe ndërgjegjësimin më të madh të këtyre kategorive në lidhje me shërbimet që ofrojnë zyrat e punësimit, por nga ana tjetër kjo kërkon dhe ngritjen e kapaciteteve profesionale të tyre nëpërmjet formimit në punë.

III. Praktika Ndërkombëtare

Një vend të rëndësishëm në këtë raport monitorimi i është kushtuar edhe praktikës dhe modeleve ndërkombëtare, duke nxjerrë në pah modelin Amerikan sipas sistemit ADA³² dhe JAN- *“Rrjeti i përshtatjes të arsyeshme të vendit të punës”*. Modeli i Republikës së Kosovës është gjithashtu një referencë e mirë për tu ndjekur sa i përket formës ligjore që ky shtet ka ndjekur, nëpërmjet miratimit të një ligji të posaçëm që bën të mundur zbatimin e një skeme efektive në lidhje me vlerësimin e aftësisë për punë, për formim profesional dhe riaftësim profesional të çdo personi me aftësi të kufizuara.

Në këtë raport monitorimi, FSHDPAK ka referuar edhe një model efektiv të realizuar në kuadër të projektit SLID, *“Integrimi social dhe punësimi i personave me aftësi të kufizuara”*, i zbatuar nga FSHDPAK, në partneritet rajonal, në kuadër të Programit të Bashkëpunimit Ndër- Kufitar IPA Adriatik, ku kanë dalë në pah element detajues dhe orientues, për tu pasur si referencë nga punonjësit e zyrave të punësimit për përfshirjen e PAK në shërbimet e punësimit. Këtu do të veçonim, referencën që bëhet sa i përket hartimit të një kurikule apo plani individual të vlerësimit të aftësive për punë të pu.pa me AK, vlerësim i cili përqendrohet në disa aspektet si në planin individual, social, shoqëror, familjar, evidentimin e pengesave sociale, fizike, infrastrukturore apo në komunikim, evidentimin e aspektit arsimor dhe profesional të pu.pa. me AK, element të cilët ndihmojnë për të pasur një pasqyrim gjithëpërfshirës të individit me synim orientimin dhe përfshirjen cilësisht të tij në shërbimet e punësimit.

III.1 Modeli Amerikan

Në këtë pjesë të modeleve të praktikave ndërkombëtare zgjedhëm të prezantojmë modelin Amerikan të punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Punësimi i personave me aftësi të kufizuara në Shtetet e Bashkuara të Amerikës është organizuar nga *“Departamenti i Punës i Shteteve të Bashkuara”* nëpërmjet *“Zyrës të Politikave të Punësimit të Aftësisë së Kufizuar” (ODEP)*, e krijuar në vitin 2001, si nen kabinet i agjencisë të politikave.

³² American Disability Act/ Ligji Amerikan për Aftësinë e Kufizuar

Kjo zyrë, ODEP, është agjencia e vetme federale jo rregullatorë që promovon politikat dhe koordinon me punëdhënësit dhe të gjitha nivelet e qeverisë për të rritur suksesin në vendin e punës për personat me aftësi të kufizuara.

ODEP mbështet një sërë programesh dhe burimesh³³, që i shërbejnë studentëve, punë kërkesve, agjencive qeveritare dhe punëdhënësve, ku një ndër programet e rëndësishme që kemi zgjedhur të sjellim si model në këtë raport monitorimi është ai i “*Job Accommodation Network*” (JAN)- “*Rrjeti i përshtatjes të arsyeshme të vendit të punës*”.

JAN është një nga disa shërbimet e ofruara nga Zyra e Departamentit të Punës të SHBA-së për Politikën e Punësimit të Aftësisë së Kufizuar (ODEP), është një shërbim pa pagesë që ofron informacion për përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës, për “Ligjin Amerikan të Aftësisë të Kufizuar” (ADA) dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara³⁴.

Me shumë interes për tu bërë prezentë në këtë raport monitorimi janë udhëzuesit që “JAN” vë në dispozicion të punëdhënësve për të përshtatur vendin e punës sipas diagnozave dhe nevojave të personave me aftësi të kufizuara. Në faqen online të JAN³⁵ jepet një informacion i detajuar sipas diagnozave, sipas çështjeve dhe sipas kufizimeve të personave me aftësi të kufizuar. Më poshtë po japim disa nga modelet që ekspertët e JAN sugjerojnë për punëdhënësit për të përshtatur vendin e punës për persona me aftësi të kufizuara në lëvizje përdorues të karrigeve me rrota. *Pikërisht modelet e dhëna më poshtë mund të jenë një model referues për punonjësit e zyrave të punësimit gjatë hartimit të planit individual të pu.pa me AK si dhe gjatë procesit të vlerësimit të vendit të punës.*

³³ Disability.gov
[Disability Mentoring Day](#)
[Emergency Preparedness](#)
[Employer Assistance and Recruiting Network](#)
[High School/High Tech](#)
[Job Accommodation Network](#)
[Perspectives on Employment](#)
[Small Business and Self Employment for People with Disabilities](#)
[Workforce Recruitment Program](#)

³⁴ <https://askjan.org/>

³⁵ <https://askjan.org/links/atoz.htm>

Përshtatja e arsyeshme e vendit të punës për punonjësit që përdorin karriget me rrota sipas JAN³⁶

Pyetje për t'u marrë parasysh:

1. Çfarë kufizime përjeton punëmarrësi që përdor karrige me rrota?
2. Si ndikojnë këto kufizime tek punonjësi dhe në performancën e tij në punë?
3. Cilat detyra specifike të punës mund të paraqiten problematike si rezultat i këtyre kufizimeve?
4. Çfarë masash janë vënë në dispozicion për të zvogëluar ose eliminuar këto probleme? A janë vënë në dispozicion të gjitha burimet e mundshme për të siguruar akomodimin e arsyeshëm?
5. A është konsultuar punonjësi përdorues i karriges me rrota sa i përket mundësive për përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës?
6. Me realizimin e përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës, a do të ishte e dobishme konsultimi me punonjësin përdorues i karriges me rrota për të vlerësuar efektivitetin e “përshtatjes së arsyeshme” dhe për të përcaktuar nëse ka nevojë për elementë të tjerë shtesë për “përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës”?
7. A lind e nevojshme realizimi i trajnimeve për punonjësit dhe personelin supervizues në lidhje me punonjësin/it që përdorin karrige me rrota?

Ide për akomodim - Aktivitetet e të përditshmes

Personat përdorues të karriges me rrota mund të kenë nevojë për ndihmës personal gjatë procesit të punës. Edhe pse punëdhënësi nuk është përgjegjës³⁷ për sigurimin e kujdesit personal, punëdhënësi duhet të jetë përgjegjës për të mundësuar përshtatje të arsyeshme në vendin e punës për punonjësit përdorues të karriges me rrota, në mënyrë që ai/ajo të përmbushë nevojat e kujdesit personal. Më poshtë janë disa shembuj të disa prej tyre këtyre nevojave personale dhe mundësitë e përshtatjes së arsyeshme:

- Jepi mundësi personit përdorues të karriges me rrota të ketë ndihmës personal në punë për ta asistuar për nevojat personale në (ambiente higjieno- sanitare) apo për tu ushqyer;
- Jepi mundësi personit të kryejë pushime periodike, me qëllim kryerjen e nevojave personale apo gjatë procesit të punës;
- Dhënia e mundësisë për të pasur një axhendë ditore të përshtatur në përputhje me nevojat/fleksible në orare dhe dhënien e mundësisë për të kryer kontrollet mjekësore;
- Lejimin e personit për të marrë në vendin e punës kafshë ndihmëse, që e ndihmojnë gjatë procesit të punës.

³⁶ Për informacion më të detajuar konsultoni udhëzuesit në PDF të vëna në dispozicion në këtë faqe internet <https://askjan.org/media/whee.htm>

³⁷ Sipas ligjit Amerikan ADA “American Disability Act”

Përshtatshmëria e vendit të punës:

Personat që janë përdorues të karriges me rrota mund të ndeshen me një sërë pengesash në vendin e tyre të punës, në varësi të kufizimeve të tyre. Më poshtë jepen disa shembuj të këtyre pengesave dhe mundësitë për përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës:

- Tavolinë pune me lartësi të rregullueshme për personat që nuk mund të punojnë qetësisht në tavolinat ekzistuese që përdorin punonjësit e tjerë;
- Mobilje të aksesueshme ku mbahen apo ruhen dosjet e punës për personat që nuk mund të arrijnë sirtarët e sipërm dhe të poshtëm në raftet vertikal të zyrave;
- Pajisje të zyrës apo materialet e përdorshme gjatë procesit të punës të jenë të vendosur në vende të arritshme për personin i cili nuk mund të arrijë sirtarët e poshtëm apo të lartë në raftet e zyrës;
- Vënia në dispozicion e pajisjeve që “kthejnë faqet e dokumenteve” dhe “mbajtësit e librave” për personat që e kanë të pamundur kryerjen e këtyre proceseve;
- Ndhimës shkruar për personat që nuk mund të përdorin mjetet e shkrimit;
- Pajisje zyre të përshtatura, si fotokopjues dhe faks, në mënyrë që një person përdorues i karriges me rrota mund ti përdorë këto pajisje nga pozicioni ulur;
- Aktivizimin e telefonit me zë (altoparlant), butona telefoni të zmadhuar, sistem telefonik automatik, sistem email me zë, dhe/ ose kufje, në varësi të shkallës së preferencave dhe kufizimeve të personit;
- Mënyra alternative të përdorimit të kompjuterit si njohja e zërit, kodi “Mors”, lëvizës i kompjuterit në qendër të tastierës, tastiera alternative për përdorimin e kompjuterit, dhe/ ose shkopinj për përdorimin me gojë në varësi të shkallës së preferencave dhe kufizimeve të personit.

Qasja e Vedit të punës

Vlerësimi i kufizimeve fizike dhe infrastrukurore

Udhëtimi deri në vendin e punës: Personat që janë përdorues të karriges me rrota mund të ndeshin një sërë pengesash/ barriera përpara se të arrijnë në vendin e punës. Më poshtë janë dhënë disa shembuj të përshtatshmërisë:

- Transport i përshtatur;

- Banesa të përshtatura;
- Vende të përshtatura për takim apo trajnim;
- Pajisjet mjekësore/ riparim të karriges me rrota në destinacionin e udhëtimit;
- Personel ndihmës në destinacionin e udhëtimit.

Këshilla për eliminimin e barrierave: Personat që përdorin karrige me rrota mund të ndeshen me barriera/ pengesa për të arritur në vendin e punës. Më poshtë janë dhënë disa shembuj të pengesave të mundshme dhe mundësitë për ti bërë të kalueshme:

- Orare të përshtatshme/ fleksible pune në mënyrë që personi i cili nuk mund të ngasë makinën të mund të ketë akses në transportin publik;
- Parking i përshtatshëm për personat përdorues të karriges me rrota dhe që mund të ngasin makinën;
- Rrugë e përshtatshme për të kaluar nga vendi i parkimit deri në ndërtesën e vendit të punës;
- Rrugë e përshtatshme për të arritur në vendin e punës;
- Ambiente të përshtatura të vendit të punës për tu arritur nga personat përdorues të karriges me rrota si dhoma e ndenjes, dhoma e ngrënies apo ambientet e higjienës personale etj..;
- Dhënia e mundësisë për të punuar nga shtëpia nëse personi e ka të pa mundur për të ardhur në vendin e punës.

Rregullat për përdoruesit e karrigeve me rrota

1. Kur i drejtoheni një personi që është përdorues i karriges me rrota, mos u mbështetni tek karrigia me rrota, vetëm në rast se keni leje për ta bërë këtë. Karrigia me rrota është pjesë e hapësirës personale të individit.
2. Mos supozoni që personi që është përdorues i karriges me rrota ka nevojë për tu asistuar. Gjithmonë pyesni përpara se të ofroni ndihmë. Në qoftë se dhënia e ndihmës suaj është e pranuar nga personi, atëherë pyesni për udhëzime dhe ndiqini udhëzimet e dhëna.
3. Kur flisni me një person përdorues i karriges me rrota, shikojeni dhe flisni direkt me këtë person, sesa nëpërmjet një të treti.
4. Relaksohuni dhe flisni natyrshëm. Mos u ndjeni i zënë ngushtë nëse përdorni shprehje të përdorura përgjithësisht si “filloi të vraponte” që duket sikur lidhen me aftësinë e kufizuar të personit.

5. Kur flisni me një person me aftësi të kufizuara për më shumë se disa minuta, përdorni një karrige, aty ku është e mundur. Kjo mund të lehtësojë bashkëbisedimin.
6. Kur udhëzoni për drejtimin nga duhet të lëvizë personi në karrige me rrota, mbani në konsideratë distancën, kushtet e motit dhe pengesat fizike si shkallë, trotualet apo vendet e pjerrëta.
7. Përdorni terminologjinë e duhur kur i drejtoheni një personi përdorues të karriges me rrota. Terma si “i lidhur pas karriges” ose “ndihesh rehat me karrigen” nuk janë të përshtatshme. Të përdorësh një karrige me rrota nuk do të thotë që ndihesh rehat në të.
8. Mos nënkuptoni që të gjithë personat që përdorin karrige me rrota kanë të njëjtat kufizime. Personat përdorin karrige me rrota për shkaqe nga më të ndryshme dhe kanë kufizime dhe aftësi të ndryshme.
9. Kur një person që përdor karrige me rrota ka një “kafshë që i shërben” mos e përkëdhelni apo të përpiqeni të luani me të. Një kafshë në shërbim është duke punuar dhe nuk duhet të ndërpritet.
10. Kur përshëndesni një person përdorues të karriges me rrota, është e përshtatshme të ofrosh të shtrëngosh duart me atë person edhe nëse ai / ajo ka kufizime të ekstremit të sipërm (duart).

Situata dhe Zgjidhje

- Një mjek transkriptues u aksidentua dhe diagnostikua me paraplegji. Punëdhënësi i tij modifikoi pajisjen transkriptuese me kontroll të duarve (në vend të kontrollit me këmbë) në mënyrë që ai të vazhdojë të punojë normalisht.
- Një punonjës që ishte paraplegjik punonte për një sipërmarrës të vogël i cili e kishte të pamundur financiarisht blerjen e pajisjeve të reja të zyrës. *Punëdhënësi përshtati vendin e punës të punonjësit duke vendosur blloqe në këmbët e një tavoline ekzistuese.*
- Një kuzhinier paraplegjik ishte punësuar për të punuar në një kuzhinë të madhe të vendosur në një platformë të lartë. *Punëdhënësi bleu një karrige me rrota të ngritur, kështu që kuzhinieri do të mund të punonte në të njëjtën lartësi me vendin e punës.*
- Një person përdorues i karriges me rrota ishte punësuar si analist tregu. Puna e tij ishte e vendosur në katin e dytë të një ndërtese jo të përshtatur fizikisht. *Punëdhënësi instaloi një derë që hapet automatikisht dhe një ashensor për të hyrë në katin e dytë dhe rimodeloi dhomën e pritjes në vendin e punës.*
- Një mësues kimie në Universitet përdorte karrige me rrota. Laboratori ekzistues i kimisë ishte i dizajnuar për të akomoduar studentë me qëndrim në këmbë dhe kolegji nuk mund të rimodelonte të gjithë laboratorin *kështu që zgjodhën të vinin në dispozicion të mësuesit një karrige me rrota të ngritur, në vend të ristrukturimit të plotë të laboratorit.*

- Një specialist informatike ishte me diagnozën “tetraplegji” dhe kishte të kufizuar përdorimin e ekstremeve të sipërme (duarve). Në këtë rast punëdhënësi i tij bleu një program kompjuterik që aktivizon përdorimin e kompjuterit me anë të zërit.
- Një supervisor i shërbimeve sociale me një formë të rënduar artriti ishte përdorues i karriges me rrota. Për shkak të punës i duhej të udhëtonte me furgonin e agjencisë në vende të ndryshme. Punëdhënësi modifikoi furgonin duke shtuar një ashensor hyrës në furgon dhe një mbajtëse krahu për ta bërë më të lehtë udhëtimin me furgon.
- Një infermier për mbledhjen e të dhënave me diagnozën “sklerozë e shumëfishtë” i nevojiteshin ndryshime në vendin e punës dhe në rregullimin e orarit të punës. Punëdhënësi e përshtati vendin e punës duke e bërë vendin e punës më të gjerë dhe duke i vënë në dispozicion një tastierë të përshtatur. Punëdhënësi gjithashtu lejoi pushime periodike dhe e vendosi punonjësen afër me dhomën e pushimit për ti dhënë asaj mundësi të pushonte në një kohë më të gjatë dhe në përputhje me nevojat e saj.

III.2 Modeli i Republikës së Kosovës

Në këtë raport monitorimi do të paraqesim modelin që përdor “Republika e Kosovës” për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Ky sistem është rregulluar me ligj të posaçëm³⁸ duke i dhënë një rol të rëndësishëm vlerësimit të aftësisë për punë, aftësive të mbetura për punë, mundësive për punësim apo mbajtjen (ruajtjen) e punës të personave me aftësi të kufizuara, nëpërmjet një komisioni të posaçëm dhe të kualifikuar, Komisionit “Mediko – Social” (shtjelluar në vijim).

Në përputhje me detyrimet ligjore, çdo person me aftësi të kufizuara në Kosovë, në mënyrë që të përfitojë nga shërbimet e punësimit, duhet fillimisht të regjistrohet si punëkërkues i papunë në Zyrat e Punësimit ku ka vendbanimin e tij me qëllim pajisjen me “kartelën e papunësisë”³⁹.

Sa i përket aftësimin, riaftësimin profesional të personave me aftësi të kufizuara organizohet dhe menaxhohet nga “Qendra për aftësimin, riaftësimin profesional e Kosovës”, nëpërmjet institucioneve arsimore, zyrave të punësimit, Qendrave të aftësimin profesional dhe nga personat tjerë juridik, të cilët i plotësojnë kushtet për arsim dhe aftësim profesional.

³⁸ Ligji nr. 03/I-019 “Për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara” ndryshuar me Ligjin nr. 05/L-078 “Për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit nr. 03/I-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara” miratuar në vitin 2008 nga Kuvendi i Kosovës.

³⁹ Udhëzim administrativ nr. 03/2010 “Për procedurat e aplikimit për njohjen e të drejtave në aftësim, riaftësim dhe punësim të personave me aftësi të kufizuara”

“Qendrat për Aftësim Profesional” angazhojnë komisionin profesional për caktim e aftësive për punë dhe njohjen e të drejtës në aftësim, riaftësim dhe punësim. Këto qendra ofrojnë aftësim dhe riaftësim profesional, sipas kërkesës së tregut të punës për të gjithë personat me aftësi të kufizuara, bëjnë nxitjen e punësimit të përshtatshëm në përputhje me aftësitë e mbetura për punë, zhvillojnë programe, praktika dhe strategji për aftësim dhe nxitje për punësim, zhvillojnë programe edukative dhe ofrojnë trajnime apo kurse profesionale për profile adekuate për persona me aftësi të kufizuar. Trajnimet, programet, punëtoritë për mësim të zanateve apo profesioneve të reja që këto qendra organizojnë për personat me aftësi të kufizuara, kanë për qëllim që personat të marrin profesione dhe të certifikohen në mënyrë që të mund të gjejnë punë. Personat me aftësi të kufizuara duhet të vizitojnë qendrat dhe të shprehin interesim për ti ndjekur programet aftësuese, që qendrat ti orientojnë sipas profileve të tyre specifike⁴⁰.

Çdo person me aftësi të kufizuara i nënshtrohet vlerësimit nga **Komisioni “Mediko-social”** në lidhje me vlerësimin e aftësisë për punë, aftësive të mbetura për punë, apo mundësive për punësim apo mbajtjen (ruajtjen) e punës⁴¹. *Ky komision e mbështet vlerësimin në bazë të kriterëve mjekësore, sociale dhe kriterë të tjera specifike të cilët përcaktojnë mundësitë dhe aftësinë e personave me aftësi të kufizuara për tu përfshirë në tregun e punës dhe kryerjen e punëve në mënyrë të pavarur apo me mjetet ndihmuese teknike.* Gjithashtu gjatë procesit të vlerësimit të aftësisë së mbetur për punë, caktohet gjendja sociale, psikologjike dhe faktorë të tjerë të cilët ndikojnë në aftësinë për punë dhe mundësitë e punësimit të personit me aftësi të kufizuara.

Ende nuk është miratuar akti nënligjor për përcaktimin e strukturës së Komisionit “Mediko – social” por sipas Projekt udhëzimi administrativ⁴² të publikuar për t’iu nënshtruar konsultimit publik në faqen zyrtare online të zyrës të Kryeministrit⁴³ me afat 4 Qershor deri në 23 Qershor, vërejmë se propozohet që ngritja e një komisioni multidisiplinar për vlerësimin dhe rivlerësimin e aftësisë së mbetur për punë të personave me aftësi të kufizuara në Kosovë. Përkatësisht përbërja e Komisionit Mediko-Social propozohet të formohet nga: *1.1. Një specialist i mjekësisë së punës, përkatësisht përfaqësues i MPMS-së⁴⁴ i cili është kryetari i Komisionit; 1.2 Një specialist mjekësor i cili caktohet duke pasur parasysh dëmtimin e funksioneve fizike, shqisore, mendore ose dëmtimeve tjera të aplikantëve; 1.3. Një psikolog/e; 1.4. Një këshilltar/e i/e*

⁴⁰ <http://handi-kos.org/sq/njoftime/keshilla-ligjore-javore-aftesimi-profesional-dhe-punesimi-i-personave-me-aftesi-te-kufizuar-223>

⁴¹ Neni 6 “Vlerësimi i aftësisë së mbetur për punë” Ligjin nr. 05/L -078 “Për ndryshimin dhe plotësimin e ligjit nr. 03/l-019për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara”

⁴² Projekt udhëzimi administrativ (mpms) nr. xx/2018 “Për fushëveprimin, kompetencat, përbërjen dhe mandatin e komisionit mediko-social për vlerësimin e aftësisë së mbetur për punë të personave me aftësi të kufizuara draft udhëzimit

⁴³ <http://konsultimet.rks-gov.net/vieëConsult.php?ConsultationID=40384>

⁴⁴ Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale të Kosovës

punësimi; 1.5. Një përfaqësues nga Shoqata për Persona me Aftësi të Kufizuara. Mandati i anëtarëve të Komisionit të jetë dy vite.

Sipas akteve nënligjore zyrat e punësimit janë të detyruara të mbajnë evidenca të punësimit të PAK si vijon: *Emrin, mbiemrin dhe emrin e njërit prind të personit me aftësi të kufizuara; data dhe vendi i lindjes së personit me aftësi të kufizuara; vendbanimi i personit me aftësi të kufizuara; përgatitja shkollore dhe profesioni i personit me aftësi të kufizuara; punët të cilat i kryen i punësuarit me aftësi të kufizuara; data e punësimit dhe data e përfundimit të punësimit për personin me aftësi të kufizuara; orarin e punës për personin me aftësi të kufizuara; shkalla dhe kategorizimi i aftësisë së kufizuar për personin me aftësi të kufizuara*⁴⁵. Ku një vend të rëndësishëm kuadri ligjor i Republikës së Kosovës i kushton edhe parimit të “Konfidencialitetit” për vlerësimin e aftësisë së mbetur për punë dhe mundësitë për punë të personave me aftësi të kufizuara, nëpërmjet sigurimit të respektit, personalitetit, dinjitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale.

III. 3 Referenca nga projekte të zbatuara nga ADRF

FSHDPAK përgjatë periudhës 2011 – 2013 ka zbatuar projektin SLID, “Integrimi social dhe punësimi i personave me aftësi të kufizuara”, me partnerë nga vendet e pellgut të Adriatikut, përfshirë Kroacinë, Italinë, BiH, Malin e Zi dhe Shqipërinë, në kuadër të Programit të Bashkëpunimit Ndër- Kufitar IPA Adriatik, financuar nga Bashkimi Evropian. Nëpërmjet këtij projekti u realizuan dhe testuan instrumente shumë të rëndësishëm sa i përket procesit të vlerësimit për punë të personave me aftësi të kufizuara duke e përshtatur atë me kontekstin Shqiptar.

Më poshtë po e identifikojmë disa nga fushat e sugjeruara nga ekspertët se ku zyrat e punësimit duhet të fokusohen gjatë procesit të vlerësimit për punë të personit me aftësi të kufizuara.

Kush mund t' a kryejë vlerësimin për punë? Në shumë raste, vlerësimi për punë kryhet nga një ekip multidisiplinor, që mund të përfshijë, gjithmonë në varësi të vendit, rrethanave apo llojit të aftësisë së kufizuar, specialistë nga fusha të tilla si: (a) terapi okupacionale (ergoterapi), (b) psikiatri apo rehabilitim mjekësor, (c) psikologji, (d) punë sociale, (e) orientim/ këshillim për punë (f) edukim dhe (g) rehabilitim. Mund të përfshihen edhe punëdhënës apo specialistë nga fusha të caktuara. Në disa vende apo në disa raste (si psh. në një ambient që ofron rehabilitim profesional) një vlerësues i specializuar në fushën e punësimit, me njohuri në shumë

⁴⁵ Udhëzim Administrativ nr. 09/2012 “Për mënyrën dhe rregullat e mbajtjes së evidencës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara” neni 8 “Evidentimi për punësimin e personave me aftësi të kufizuara”

fusha/disiplina që lidhen me vlerësimin, mund të jetë ai që kryen vlerësimin. Por, edhe në këto raste vlerësimi plotësohet me vlerësime të tjera të kryera nga personeli mjekësor, psikologët apo të tjerë në varësi të llojit dhe shkallës/ nivelit të aftësisë së kufizuar. Personeli që kryen vlerësimin për punë, duhet të ketë njohuri shumë të mira mbi tregun e punës, mundësitë për trajnim profesional apo trajnim përmes punës, me qëllim që rekomandimet që ai ofron të jenë sa më realiste. Individit me aftësi të kufizuar duhet të mbahet i informuar mbi procesin dhe mbi qëllimin e këtij procesi.

Çfarë duhet të vlerësohet? Në kuptimin më të ngushtë, vlerësimet për punë zakonisht përqendrohen tek lidhja mes mundësive dhe aftësive të personit dhe kërkesave që ka vendi punës (çfarë kërkon vendi i punës). Megjithatë, meqenëse suksesi në punë varet edhe nga shumë çështje e rrethana të tjera përveç dhuntive e shprehive/ aftësive, shumë procese vlerësimi ndjekin një qasje të gjithanshme. Lista e mëposhtme paraqet një qasje me shumë përmasa të një procesi vlerësimi për punë (duke marrë të mirëqenë faktin që është kryer më parë vlerësimi mjekësor dhe ai psikiatrik). 1. Historia e rastit, arsimit, punësimit etj. 2. Pikat e forta dhe zhvillimin në aspektin psikologjik. 3. Aftësitë për jetesë të pavarur. 4. Njohuri bazë (në një fushë të caktuar, përfshirë matematikë, gjuhë, gjuhë e huaj, kompjuter etj.) 5. Njohuri mbi botën e punës, aftësi për punë, profesion apo proces pune. 6. Aftësitë/ dhuntitë (prirjet). 7. Aftësi teknike për të kryer një punë. 8. Mënyra të sjelljes në vendin e punës (aftësi sociale, komunikuese etj.) 9. Aftësitë për të kërkuar apo për të gjetur një punë. 10. Niveli i të qenit gati për tregun e punës. 11. Nevojat e veçanta.

Si mund të vlerësohen çështjet/ aspektet psiko-sociale? Faktorët psiko-social kanë të bëjnë me sjelljen, qëndrimet dhe stilin e jetesës, kushte këto që mund ndikojnë në suksesin në trajnim apo në punësim. Këtu përfshihen faktorë si: (a) Motivimi; (b) Vetëvlerësimi (c) Aftësi komunikuese dhe sociale (d) situata familjare; (d) Jeta sociale; (e) Qëndrueshmëria e personit dhe sa i fuqishëm është ai në këtë drejtim; (f) karakteristika të personalitetit; (g) Aftësi për të zgjidhur problemin; (h) Qëllimet në jetë; (i) Situata ekonomike etj.

Si mund të vlerësojmë aftësitë për jetesë të pavarur? Është e rëndësishme të kemi informacion për disa nga aspektet e jetesës së pavarur, përfshirë: (a) Kujdesi për veten; (b) përgatitja/ veshja; (c) aftësia për të treguar kohën dhe për t' a menaxhuar kohën; (d) aftësia për të menaxhuar financat; (e) aftësia për të përdorur transportin; (f) aftësia për të kujdesur dhe mirëmbajtur një shtëpi etj.

Çfarë duhet vlerësuar për sa i përket aftësive, dhuntive/ prirjeve? Dhuntitë dhe prirjet i referohen talenteve apo kapaciteteve, ndërsa aftësitë i referohen asaj çfarë mëson të bëjë një individ. Këtu mund të vlerësohet: niveli i inteligjencës (psikolog apo neuro-psikolog); dhuntitë, shkathtësitë, aftësitë koordinuese, manuale; aftësitë fizike apo ato funksionale që përfshijnë një sërë funksionesh fizike; toleranca në punë që përfshijnë se sa kohë mund të punojë dhe çfarë intensiteti pune mund të përballojë një person.

Çfarë është dhe si vlerësohet të qenurit gati për punë? Të qenurit gati për punë vlerësohet bazuar në disa kriterë: 1. Ka një qëllim realist për punësim 2. Ka transport 3. Është i aftë të menaxhojë lekët 4. Ka shprehje të punës 5. E kupton botën e punës 6. Ka aftësitë e duhura për punë etj.

Si vlerësohen nevojat e veçanta? Përpara dhe gjatë gjithë procesit të vlerësimit, të gjithë personat që punojnë me persona me aftësi të kufizuara duhet të punojnë për të përcaktuar nevojat për mjete dhe teknologji ndihmëse për një jetesë të pavarur, për trajnim dhe punësim. Në momentin që përcaktohet puna, duhet të identifikohen nevojat për (a) modifikimet e vendit të punës, (b) shërbimet mbështetëse apo (c) teknologjinë ndihmëse; këto duhet të kryhen së bashku me vlerësuesin apo me një specialist që merret me vendosjen e një personi në vendin e punës si edhe me punëdhënësin me qëllim që të përcaktohen përshtatjet e duhura.

Në Aneksin I të këtij raporti monitorimi gjeni një model instrumenti të “Procesit individual të orientimit për punë”

IV. Konkluzione dhe Rekomandime

Punësimi i PAK ka qenë dhe vazhdon të mbetet sfida e shoqërisë sonë, jo vetëm për mundësitë e kufizuara që ofron sistemi por edhe mangësitë apo mospërputhshmërinë ligjore që aktualisht paraqet kuadri ligjor Shqiptar.

Personat me aftësi të kufizuara apo familjarët e tyre ende ushqejnë konceptin që kategoria e personave me aftësi të kufizuara “nuk është e aftë për të punuar” apo “nuk ka punë në Shqipëri që mund të bëjnë personat me aftësi të kufizuara”. Mentalitet i kultivuar në vite por për më tepër edhe për shkak të informacionit të kufizuar që pjesa më e madhe e familjarëve apo personave me aftësi të kufizuara ka.

Nga ana tjetër, vetë kuadri ligjor Shqiptar në dispozitat ligjore, ende në fuqi, e ushqen këtë mentalitet. Ende në Shqipëri vepron modeli mjekësor i vlerësimit të aftësisë të kufizuar duke u kufizuar (pa u thelluar në një vlerësim të mirëfilltë funksional të individit) vetëm në vlerësimin fragmentar të personave me aftësi të kufizuara si “të aftë apo të paaftë për punë”. Ky model tashmë është i vjetërsuar dhe nuk i shërben jo vetëm PAK por për më tepër lë të pa rregulluar një sërë shërbimesh për këtë kategori ku një ndër më të rëndësishmet janë shërbimet e punësimin, të cilat janë të qenësishme në përfshirjen e tyre në shoqëri.

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 sjelli një frymë të re të vlerësimit dhe drejtimit të personave me aftësi të kufizuara drejt përfshirjes së tyre në sistemin e punësimit.

Nëpërmjet këtij raporti monitorimi u evidentuan disa gjetje kryesore të cilat janë një udhërrëfyes i nevojshëm për të dhënë rekomandime dhe për të mundësuar përmirësimin e sistemit, të evidentuara si më poshtë:

- U konstatua se PAK shprehin një interes të ulët për tu paraqitur pranë zyrave të punësimit ku pikërisht mungesa e informacionit dhe orientimit të personave me aftësi të kufizuara e bën të pamundur identifikimin nga zyrat e punësimit dhe sjell shumë vështirësi për përfshirjen e tyre në proceset e formimit profesional dhe punësimit;

- Ende është shumë i ulët numri i të punësuarve me aftësi të kufizuara. Gjithashtu konstatohet se ka shumë pak ose aspak përfitues nga shërbimet e punësimit nga kategoritë e personave me aftësi të kufizuar shqisore (të verbër, nuk dëgjojnë apo nuk flasin) si dhe me aftësi të kufizuara intelektuale;

- Procesi i intervistimit të pu.pa me AK bëhet akoma më i vështirë për shkak të barrierave fizike dhe në komunikim. Pavarësisht detyrimeve ligjore prej vitesh, godinat e institucioneve publike dhe konkretisht të zyrave të punësimit nuk garantojnë elementet e përshtatshmërisë. Gjithashtu zyrat e punësimit ende nuk garantojnë komunikim të përshtatur për të gjitha kategoritë e aftësisë të kufizuar. Mungon interpreti i gjuhës së shenjave, tabelat e thjeshtuara informuese, materialet në formatin e arritshëm për personat me aftësi të kufizuar në shikim apo formatet e thjeshtuara për personat me aftësi të kufizuara mendore. Në pjesën më të madhe të rasteve këto barrierat mundohen të kapërcehen nëpërmjet të afërmeve që shoqërojnë në pjesën më të madhe të rasteve pu. pa me AK gjatë procesit të intervistimit;

- Zyrat e punësimit ende nuk kanë një data bazë të standardizuar në rang kombëtar me qëllim ruajtjen dhe përpunimin e të dhënave të PAK me synim ofrimin cilësisht të shërbimeve të punësimit. Ende të dhënat statistikore të zyrave të punësimit nuk mbledhin specifikisht të dhëna për të bërë një vlerësim të thelluar të pu.pa me AK në aspektin individual si dhe për punëdhënësit lidhur me përshtatshmërinë e ambientit të punës si të dhe të procesit të punës. Mbledhja e të dhënave të specifike dhe të thelluara do të shërbente procesit efektiv të vlerësimit të pu.pa me AK dhe orientimin e drejtë të tyre për punësim;

- Zyrat e punësimit nuk kanë ende një/ apo disa punonjës të dedikuar për të pritur/ intervistuar dhe orientuar PAK që paraqiten pranë zyrave të punësimit. Do të ishte e nevojshme që punonjësi të kishte profilin dhe kualifikimet përkatëse për të pritur dhe orientuar në mënyrën më të mirë të mundshme të gjitha kategoritë e PAK.

- “Vlerësimi për punë” i pu.pa me AK vazhdon të paraqes një sërë nevojash për përmirësim:

- o Sistemi që përdoret aktualisht për këtë kategori është ende i pa përpunuar plotësisht me standardet ndërkombëtare;

- Zyrat e punësimit ende nuk kanë në dispozicion një instrument të standardizuar për të bërë vlerësimin e duhur për aftësitë për punë për pu.pa me aftësi të kufizuara;
- “Vlerësimi për punë” i pu.pa me AK kërkon realizimin e një vlerësimi të thelluar të aspekteve psiko-sociale të pu pa me AK, vlerësim i cili nuk konstatohet se realizohet tërësisht i thelluar nga punonjësit e zyrave të punësimit;
- “Vlerësimi për punë” apo “planet individuale të vlerësimit” nuk thellohen në vlerësimin e aftësive dhe mundësive që ka PAK “*për jetesë të pavarur*” me qëllim për të vlerësuar të gjitha barrierat apo pengesat që has PAK nga momenti i daljes nga ambienti i banimit deri në vend ndodhjen e mundshme të ambientit të punës;
- Vlerësimi për punë apo “planet individuale të vlerësimit” nuk kanë një hapësirë të dedikuar apo vlerësim të specializuar lidhur me përcaktimin e nevojave *për mjete dhe teknologji ndihmëse* për një jetesë të pavarur, për trajnim apo punësim të PAK;
- Ka mungesa të specialistëve në profilet përkatëse për realizimin e një vlerësimi të thelluar apo të ashtuquajturin vlerësim multidisiplinar të pu.pa me AK;
- Mungojnë strukturat e specializuara për të vlerësuar dhe rekomanduar “*përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës*” të cilët do të bënin të mundur standardizimin e modeleve lidhur me llojin e përshtatshmërisë dhe aksesueshmërisë të vendit të punës të PAK në institucionet private apo publike në përputhje me nevojat dhe diagnozën përkatëse.

- Ende punonjësit e zyrave të punësimit ndeshin refuzim të punëdhënësve për të punësuar PAK. Shumë prej punëdhënësve kanë mungesë informacioni mbi kategorinë e aftësisë të kufizuar dhe kanë mungesë besimi për aftësitë e tyre profesionale;

- Përputhja e kërkesës me ofertën është gjithashtu një nga sfidat për punësimin e PAK dhe kjo evidentohet për më tepër edhe për shkak të mungesës të studimeve të mirëfillta të tregut aktual të punës me qëllim orientimin e PAK në ato degë të formimit profesional ku kërkesa e punëdhënësve është më e lartë.

Në linjë të sa është evidentuar nga gjetjet e këtij raporti monitorimi, si dhe në reflektim të modeleve dhe praktikave që zbatohen aktualisht jo vetëm në rajon por edhe në nivel botëror dhe që vazhdojnë të jenë efikase, më poshtë po formulojmë disa rekomandime kryesore të cilat besojmë se do të jenë nxitje për përmirësimin e shërbimeve të punësimit dhe rritjen e numrit të punësimit të personave me aftësi të kufizuara:

Rekomandimet e raportit të monitorimit:

- Ngritja e një data baze të standardizuar në rang kombëtar me qëllim mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave, për të bërë të mundur një vlerësim të thelluar të pu.pa me AK dhe të punësuarve me AK, si në aspektin individual, profesional dhe në aspektin e “përshtatjes së

arsyeshme të vendit të punës- procesit të punës”, me synim ofrimin cilësisht të shërbimeve të punësimit. Në çdo rast duhet të mbahet në konsideratë respektimi i parimit të konfidencialitetit dhe ruajtjes të të dhënave personale.

- Zyrat e punësimit duhet të punësojnë një punonjës/ disa punonjës të dedikuar, që ka/ kanë kualifikimin dhe profilizimin përkatës, për të pritur intervistuar dhe orientuar PAK që paraqiten pranë zyrave të punësimit.

- Miratimin e një instrumenti të standardizuar në rang kombëtar në lidhje me “Vlerësimin për punë” të pu.pa me aftësi të kufizuara, me qëllim realizimin e një vlerësimit të thelluar individual që do ti shërbejë orientimit sa më të mirë dhe real për punë apo formim profesional të çdo personi me aftësi të kufizuara.

- Ngritja një grupi multidisiplinar, sipas specialiteteve dhe profileve përkatëse, i aftë për të vlerësuar aftësinë për punë, formimin dhe aftësimin profesional të personave me aftësi të kufizuara, i cili të udhëzojë përfshirjen e tyre në tregun e hapur të punës apo në formim dhe riaftësim profesional.

- Ngritja e strukturave të profilizuara dhe standardizimi i modeleve për “përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës” në përputhje me nevojat dhe aftësitë për punë të personit me aftësi të kufizuara, të detyrueshme për tu zbatuar si nga punëdhënësit publik dhe privat.

- Përmirësimi i kuadrit ligjor në lidhje me formimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Institucionet vendimmarrëse duhet të ndërmarrin iniciativa ligjore për hartimin e një ligji të posaçëm apo përmirësimin e kuadrit ligjor aktual në mënyrë që të rregullojnë dhe të standardizojnë gjithë procesin e vlerësimit të aftësisë për punë, formimit profesional dhe riaftësimin për punë të personave me aftësi të kufizuara.

- Ministrinë përgjegjëse duhet të fillojë një fushatë të gjerë ndërgjegjësimi për zbatimin e Rregullores - VKM 1503 datë 19.11.2008 “Për shfrytëzimin e hapësirave nga personat me aftësi të kufizuara” me qëllim që të gjitha institucionet publike qendrorë dhe vendore që ofrojnë shërbime publike, në lidhje me punësimin dhe formimin profesional të PAK, të jetë të arritshme nga të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara.

- Të gjitha institucionet publike qendrore dhe vendore që ofrojnë shërbime publike, me synim punësimin dhe formimin profesional të PAK, duhet të zbatojnë detyrimet e VKM 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” për të garantuar komunikim të përshtatur për të gjithë kategoritë e PAK duke përfshirë ndër të tjera shërbimin e interpretit të gjuhës së shenjave, tabelat e thjeshtuara informuese, materialet në formatin e arritshëm për personat me aftësi të kufizuar në shikim apo formatet e thjeshtuara për personat me aftësi të kufizuara intelektuale.

- Informimi dhe ndërgjegjësimi i të gjitha kategorive të personave me aftësi të kufizuara lidhur me shërbimet që ofrojnë Zyrat e Punësimit me synim përfshirjen e tyre në tregun e hapur të punës dhe në formimin dhe riaftësimin profesional.

- Rritja e ndërgjegjësimit dhe informimit të punëdhënësve publik dhe privat në lidhje me mundësitë dhe aftësitë e personave me aftësi të kufizuara për tu punësuar në përputhje me aftësitë e tyre profesionale dhe përcaktimin e elementeve ndihmëse në lidhje me “përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës”.

- Kryerja në afate periodike, 1 apo 2 vjeçare, të studime të mirëfillta të tregut të punës, duke pasur në fokus formimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara me qëllim përgatitjen e duhur profesionale të tyre dhe në përputhje me raportin kërkesë - ofertë.

V.ANEKS I

Klasifikimi i aftësisë së kufizuar në lidhje me kriterin e punësimit

(Përmbledhja nr.2)

- A- Aftësia e kufizuar motorike
 - E pjesshme
 - E plotë
 - Çrregullim i koordinimit të lëvizjes
- B- Aftësia e kufizuar mendore
 - Shëndet mendor
 - E Sjelljes
- C- Aftësia e kufizuar intelektuale
 - Prapambetje mendore
 - Çrregullime në të kuptuar e në të nxënë
- D- Aftësia e kufizuar shqisore
 - Në shikim
 - Në dëgjim
- E- Aftësia e kufizuar /Çrregullime të komunikimit
 - Çrregullime të komunikimit / në tërësi
 - Çrregullime të rënda në të folur
 - Autizmi, afazi etj.

MARRJA PERSIPER E RASTIT

PROCESI INDIVIDUAL I ORIENTIMIT PER PUNE

(Përmbledhja nr.3)

Emri _____

Lindur në: _____ data _____ mosha _____

Adresa _____

Shkollimi _____

Vendbanimi _____

Autonomia e përgjithshme (Vlerësimi përmbledhja nr.1)

motorike _____ lëvizshmëria nga shtëpia për në vendin e punës _____

e zhvendosjes në vendin e punës _____ gjatë qëndrimit në vendin e punës _____

Nevoja për kujdes nga një person tjetër _____ Po _____ Jo

Asistuar nga ndihmës në vendin e punës _____ PO _____ JO

Ç 'punë mund të kryejë PAK?

Punë fizike punë me dorë të japë informacion të mbikëqyrë

punëtor, menaxhim, teknik të tjera : _____

Lloji i aftësisë së kufizuar

(Vlerësimi nr. 2) _____

A ka mundësi punësimi për punësim në biznes familjar? _____

Mundësi të tjera punësimi? _____

Data _____

Firma _____

Libreza e formimit dhe e aftësive

(Paragrafi n. 6)

Emri _____

Lëshuar nga: (Shkolla, Organizata, Qendra e formimit, Agjencia, certifikuesi, një specialist mbikëqyrës)

Certifikues: (plotëso emrin dhe pozicionin e certifikuesit) _____

Data e lëshimit/hartimit _____

Shënime Firma e certifikuesit: _____

Firma e mbajtësit të librezës: _____

Të dhëna personale

Emri/mbiemri	
Vendi dhe data e lindjes	
Vendbanimi	
Email- Nr. tel	
Shkollimi	
Titulli i marrë nga studimet	
Kohë zgjatja e kursit (e shprehur në vite) viti i mbarimit të studimeve	
Tituj profesional të marrë	
Studime të tjera	

KURSET, SEMINARET, STAZHET E KRYERA

Titulli N.1 – titulli, subjekti, periudha kualifikimet – certifikata	
Titulli N. 2 –titulli, subjekti, periudha kualifikimet –certifikata.	
Titulli N. 3 – titulli, subjekti, periudha kualifikimet – certifikata.	
Titulli N.4 – titulli, subjekti, periudha kualifikimet –certifikata	
Titulli N.4 – titulli, subjekti, periudha kualifikimet –certifikata	

Puna dhe përvojat profesionale

Pozicioni i punës dhe detyrat e kryera, vendi, periudha, vlerësimi nga punëdhënësi, përshtatja	
Pozicioni i punës dhe detyrat e kryera, vendi, periudha, vlerësimi nga	

punëdhënësi, përshtatja	
Pozicioni i punës dhe detyrat e kryera, vendi, periudha, vlerësimi nga punëdhënësi, përshtatja	
Pozicioni i punës dhe detyrat e kryera, vendi, periudha, vlerësimi nga punëdhënësi, përshtatja	
Pozicioni i punës dhe detyrat e kryera, vendi, periudha, vlerësimi nga punëdhënësi, përshtatja	
Të tjera	

Aftësi dhe përvoja

Gjuhë të huaja _____ Njohuri kompjuterike _____
 Patentë _____ Njohuri teknike _____
 Të tjera _____

Synimet

Pasionet dhe interesat personale

Përditësime të kryera në datë _____

Mbajtësi i librezës _____

Certifikuesi _____

Eksplorimi i vendeve të punës për përfshirje të mundshme të personave me aftësi të kufizuara

(Paragrafi n. 7)

Emri i kompanisë _____

Vendi _____

Numri i telefonit _____

Email _____

Faqja në internet

Lloji i vendit të punës:

- | | | | |
|--|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| Zyrë publike | <input type="checkbox"/> | Ndërmarrje Private | <input type="checkbox"/> |
| zyrë pune e profesionistëve të pavarur | <input type="checkbox"/> | turizëm dhe restorante | <input type="checkbox"/> |
| Shërbime | <input type="checkbox"/> | Qendër tregtare | <input type="checkbox"/> |
| Qendër artizanale | <input type="checkbox"/> | dyqane dhe magazina | <input type="checkbox"/> |
| Shërbim shëndetësor dhe social | <input type="checkbox"/> | Aktivitet on-line | <input type="checkbox"/> |

Orari i punës dhe mundësi për fleksibilitet në orar: _____

Vendi i punës dhe mundësi për fleksibilitet: _____

Pozicione pune të mundshme:

- | | | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| drejtues | <input type="checkbox"/> | Ndihmës | <input type="checkbox"/> | Kamerier | <input type="checkbox"/> |
| përgjegjës sektori | <input type="checkbox"/> | Teknicien | <input type="checkbox"/> | Kuzhinier ose ndihmës | <input type="checkbox"/> |
| nëpunës | <input type="checkbox"/> | receptionist | <input type="checkbox"/> | | |
| kujdestar | <input type="checkbox"/> | Punëtor | <input type="checkbox"/> | | |
| Portier | <input type="checkbox"/> | artizan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

Tjetër _____

Pengesa të mundshme arkitektonike:

- | | |
|----------------|--------------------------|
| Nuk ekzistojnë | <input type="checkbox"/> |
| Pjesërisht | <input type="checkbox"/> |
| Tërësisht | <input type="checkbox"/> |

Pengesa të tjera të mundshme të në lidhje me përshtatshmërinë dhe aksesin: _____

A është e përshtatshme gjendja higjeno-sanitare në vendin e punës: po jo

Pozicione pune të përshtatshme për përfshirjen e PAK : _____

Vrojtimet e vlerësuesit: mundësitë për përfshirje dhe punësim: _____

I intervistuari _____

Vlerësuesi

Vendi dhe data

ANALIZA E POZICIONEVE TË PUNËS PËR PËRFSHIRJEN E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

(përmbledhje . 8)

Emërtimi i pozicionit të punës:

Lloji _____

Vendi _____

Ambiente të aksesueshme për punë për personat me aftësi të kufizuara:

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

ANALIZA E AMBIENTEVE

Ambient n.1- _____

Aktivitete që kryhen: _____

Vegla që përdoren: _____

Detyra që duhet të kryejë i punësuari: _____

Detyra specifike që duhet të kryejë i punësuari:

Kërkohet bashkëpunim me kolegët :

Shkalla e autonomisë së nevojshme për kryerjen e detyrave: _____

Pengesa ekzistuese për kryerjen e punës nga PAK: _____

Rreziqe ekzistuese për kryerjen e punës nga PAK :

Mbikëqyrje nga një përgjegjës ose drejtues: _____

Vlerësim i detyrave të kërkuara për pozicionin e punës (paraqisni maksimumin tetë aftësi dhe vendosni për secilën prej tyre një vlerësim deri në pesë nivele).

Aftësitë e kërkuara(detyra që kërkohet të kryhet nga PAK)	niveli i kërkuar
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____
6. _____	_____
7. _____	_____
8. _____	_____

Datë _____ firmë _____

Vëzhgimet e vlerësuesit : si mund të përmirësohen aftësitë e p.a.k që të integrohen në punë:

_____ Vlerësuesi _____ Vendi dhe data

PLANI /PROJEKTI INDIVIDUAL I P.A.K

(përmbledhja n. 10)

Kurse, seminar, trajnime, intership, stazh pune etj.

Emër/mbiemër i P.A.K. _____

Lloji i aftësisë së kufizuar _____

Trajnim i nevojshëm _____

Projekti i trajnimit

Emri i kursit _____

Aftësitë që do të përmirësohen nga ky trajnim:

Njohuritë që do të fitohen nga ky trajnim: _____

Plan mësimor program, objektiva, _____

Orari, vendndodhja e kursit _____

Mbulimi financiar i kursit _____

Ofruesi i kursit _____

A certifikohet kursi? _____

Data _____ Nënshkrimi (firma) _____

VLERESIMI I ECURISE NE PUNE TE PAK (përmbledhja nr. 11)

Emri i personit të PAK i punësuar _____

Punësuar si _____

Detyra që kryen në kompani/ndërmarrje PAK

Periudha punësimit

Data _____

Vlerësim i detyrave të kërkuara për pozicionin e punës (paraqisni maksimumin tetë aftësi dhe vendosni për secilën prej tyre një vlerësim deri në pesë pikë

Aftësitë e nevojshme/detyrat që kryen

niveli i duhur _ niveli i arritur

1. _____

2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

Data _____ Vlerësuesi _____

Histori Rasti

Emri i personit të punësuar: _____

Emri i ndërmarrjes/ kompanisë: _____

Detyra që kryen: _____

Periudha Nga _____

Autobiografi gjysmë të strukturuar

Për përvojën time të punës unë mund të shprehem me pak fjalë si më poshtme :

Gjërat më të rëndësishme që kam mësuar gjatë punës janë:

Pikat e mia të që më kanë ndihmuar gjatë punës sime janë:

Vështirësitë gjatë punës janë : _____

Unë do të përcaktoja përvojën time në pune me pesë fjalë/mbiemra si më poshtë :

Gjatë kryerjes së punës mendoj se kam shfaqur këto pesë cilësi:

Gjatë kryerjes së punës kam shfaqur këto 5 dobësi:

Arritjet dhe dështimet e mia në punë janë:

Pritshmëritë e mia për këtë vend pune janë:

Një nga episode më interesante/domethënëse që më ka ndodhur gjatë punës është :

Data _____ Nënshkrimi _____

PYETËSOR NË LIDHJE ME MJEDISIN E PUNËS

- 1 . A punoni në një mjedis të sigurt? _____
- 2 . A punoni në një mjedis të pastër? _____
- 3 . A e njihni vendin e punës? _____
- 4 . A mbërrini lehtësisht/ pa pengesa në vendin ku punoni? _____
- 5 . A jua kanë bërë të qartë se çfarë duhet të bëni në punë? _____
- 6 . Nëse keni nevojë për ndihmë kujt i drejtoheni? _____
- 7 . A ju mbështet drejtuesi/përgjegjës në punë? _____
- 8 . E vlerësojnë të tjerët kur e kryeni mirë punën? _____
- 9 . A ndjeheni i mirëpritur/ pranuar në vendin e punës? _____
- 10 . A ndihesh i vlerësuar? _____
- 11 . A ndihesh i dobishëm? _____
- 12 . A ke bashkëpunim të mirë me të tjerët? _____
- 13 . A shkon në punë i qetë/të motivuar/kënaqur? _____
- 14 . A i njihni qëllimet/synimet ndërmarrjes në të cilën punon? _____
- 15 . A jeni vlerësuar ndonjëherë në prani të të tjerëve? _____
- 16 . A keni mësuar gjera të reja? _____
- 17 . A ju kanë propozuar të merrni pjesë në një trajnim ose një kurs profesional? _____
- 18 . A ju informojnë për të rejtat e fundit? _____

19 . A doni të vazhdoni të punon në të njëjtin vend? _____

Vëzhgim në lidhje me vendin e punës:

Pikat e forta: _____

Dobësitë : _____

Data _____ Nënshkrimi _____