



KUSHTET E PUNËSIMIT TË PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

RAPORT VËZHGIMI

“Personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë të kenë kushte të mira në vendin e punës, të jetojnë në mënyrë të pavarur, të kenë shanse të barabarta dhe të marrin pjesë plotësisht në komunitetin e tyre.

Të gjithë kanë të drejtë për një jetesë pa pengesa. Dhe është detyra jonë, si komunitet, që të sigurojmë pjesëmarrjen e tyre të plotë në kushte të barabarta me të tjerët”

- Presidente e Komisionit von der Leyen



U.S. EMBASSY
Tirana, Albania

Tiranë, 2021

Botim I Fondacionit Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Rr. Bogdani, Nr 1, Tiranë

Tel: + 355 4 2269426

e-mail: info@adrf.al

www.adrf.al

Ky raport vëzhgimi është realizuar si pjesë e projektit "Shanse të barabarta për punësimin e personave me aftësi të kufizuara", të mbështetur financiarisht nga Programi i Granteve të Vogla të Komisionit për Demokraci të Ambasadës së SHBA në Tiranë. Opinionet, gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e shprehura janë të autorit/ve dhe nuk përfaqesojnë domosdoshmërisht ato të Departamentit të Shtetit.

TABLE OF CONTENTS

I. HYRJE	4
II. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	5
III. METODOLOGJIA	7
IV. PANORAMË MBI PUNËSIMIN E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA NË SHQIPËRI	8
V. PËRMBLEDHJE E KUADRIT LIGJOR	10
<i>V.i Përmbledhje e kuadrit ligjor ndërkombëtar</i>	<i>10</i>
<i>V. ii Përmbledhje e kuadrit ligjor kombëtar</i>	<i>12</i>
VI. GJETJET	22
VII. REKOMANDIME	25

Lista e shkurtimeve

AKPA	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive
BE	Bashkimi Europian
FSHDKPAK	Fondacioni Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufuor
FSP	Fondi Social I Punësimit
MSHMS	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
OBSH	Organizata Botërore e Shëndetësisë
KB	Kombet e Bashkuara
KDKPAK	Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
Komiteti	Komiteti për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
KMKAP	Komisioni Mjekësor për Caktimin e Aftësisë për Punë
KMD	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi
LMD	Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi
PKVKPAK	Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara
PNP	Programe të nxitjes së Punësimit
ICF/KNF	International Classification on Functioning/Klasifikimi Ndërkombëtar i Funksionimit
ILO	Organizata Botërore e Punës
QFPP	Qendra e Formimit Profesional Publik

I. HYRJE

Personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë të punojnë, të jetojnë në mënyrë të pavarur dhe të kenë mundësi për zhvillim personal. Përjashtimi i personave me aftësi të kufizuara nga tregu i punës ka një kosto për shoqërinë, ndër të tjera sepse potenciali i tyre nuk shfrytëzohet. Organizata Botërore e Punës (ILO) vlerëson se ky përjashtim mund t'i kushtojë vendeve nga një deri në shtatë përqind të produktit të brendshëm bruto.¹

Në kuadër të ofrimit të mundësive të barabarta, pa diskriminim për personat me aftësi të kufizuara në fushën e punësimit, qeveria së pari, sektori publik dhe privat, dhe shoqëria, duhet të sigurohen që nuk ka pengesa për punësimin e tyre.

Duhet theksuar që ndërtimi i një shoqërie të barabartë ku të gjithëve i ofrohen mundësi të barabarta është një detyrim i cili buron nga një sërë dokumentash ndërkombëtare të miratuar nga shteti Shqiptar, por edhe një sërë dispozitash të parashikuara në Kushtetutë e në legjislacionin kombëtar. Një nga këto dokumente themelore në garantimin e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara është Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara. KDPAK është e një rëndësie të veçantë, pasi ajo ndryshon perspektivën e të parit të personave me aftësi të kufizuar, duke dhënë një përkufizim të ri për aftësinë e kufizuar. Ajo parashikon se aftësia e kufizuar lind si pasojë e kufizimeve që gjenden në mjedisin dhe shoqërinë në të cilin jeton një person i cili ka një dëmtim fizik, shqisor, mendor apo tjetër. Një mënyrë e tillë të menduari vendos theksin tek institucionet shtetërore dhe tek shoqëria si përgjegjëse për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara dhe jo më vetëm tek personat me aftësi të kufizuara. Pikërisht ky ndryshim në përkufizimin e personave me aftësi të kufizuara, sipas të cilit aftësia e kufizuar lind atëherë kur personi me një dëmtim ose diagnozë ndërvepron me pengesat në mjedisin që e rrethon (duke përfshirë këtu pengesat në qëndrime, si për shembull paragjykimet, keqardhjen, mëshirimin dhe të tjera) pasqyrohet më së miri në vlerësimin e ri aftësisë të kufizuar sipas Klasifikimit Ndërkombëtar të Funksioneve (KNF) (International Classification on Functioning, ICF), vlerësim i cili ka filluar të pilotohet edhe në Shqipëri. KNF-ja është një risi e fundit e OBSH-së, e cila përpiket të përcaktojë një rrugë të mesme mes modelit mjekësor dhe social të aftësisë së kufizuar, duke sugjeruar që të dy modelet janë të vlefshme. Sipas KNF-së, individët klasifikohen si persona me aftësi të kufizuar nëse kanë dëmtime, nëse përjetojnë kufizime në aktivitetet që zhvillojnë ose duan të zhvillojnë ose nëse përjetojnë kufizime në pjesëmarrjen në komunitet. KNF-ja identifikon një numër elementesh të cilët ndërveprojnë me njëri tjetrin që ndikojnë në zhvillimin e aftësisë së kufizuar dhe këto elementë janë, gjendjet shëndetësore, funksionet, pjesëmarrja, faktorët rrethorë (psh. mjedisi) dhe faktorët personalë² Në këtë kuptim të ri të aftësisë së kufizuar, asnjë person nuk është me aftësi të kufizuara vetëm për shkak të dëmtimeve funksionale, por është i tillë vetëm në një mjedis i cili nuk u përshtatet personave me aftësi të kufizuara. Kështu, aftësia e kufizuar varet nga marrëdhënia dinamike e dëmtimit të shëndetit të një personi dhe faktorëve rrethorë.³Një pikëpamje e tillë

¹ Employment Sector Employment Eörking Paper No. 43 2009 The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work Sebastian Buckup

https://eëë.ilo.org/ëcm5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/ëcms_119305.pdf

² Increasing inclusion of persons with disabilities: reflections from disability research using the ICF in

Afghanistan and Cambodia, Jean-François Trani and Betsy VanLeit, Leonard Cheshire Disability and Inclusive Development Centre, February 2010

³ Katharina Vornholt, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Jana Bauer, Adrienne

Colella, Fred Zijlstra, Gemma Van Ruitenbeek, Sjr Uitdeëilligen & Marc Corbière (2017): Disability

and employment – overview and highlights, European Journal of Work and Organizational

Psychology, DOI: 10.1080/1359432X.2017.1387536

zbatohet në të gjitha fushat duke përfshirë edhe fushën e punësimit, ku mjedisi i punës është sigurisht një mjedis me potencial për 'zhvillimin' e aftësisë së kufizuar të punonjësit me gjendje të caktuara shëndetësore, për shkak të kërkesave të mëdha ndaj punëmarrësve dhe një shkalle të ulët përshtatshmërie kundrejt tyre. Në punë, nga punëdhënësit pretendohet gjithnjë e më shumë fleksibilitet dhe përshtatje nga ana e punonjësve dhe kërkohen aftësi që zakonisht janë të vështira që të plotësohen nga punonjësit.⁴ Marrëdhënia mes shëndetit, aftësisë së kufizuar dhe punësimit nuk ka të bëjë vetëm me karakteristikat e individit, por edhe me ato të vendit të punës dhe me mjedisin fizik. Gjithnjë e më shpesh po evidentohet që faktorët në vendin e punës ndikojnë direkt në punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Krijimi i kushteve në vendin e punës shoqërohet me rezultate pozitive në punësim më të mirë.⁵ Përshtatjet në vendin e punës, si për shembull oraret fleksibël ose detyra të modifikuara ose përshtatura, kanë potencialin për të luajtur një rol të madh në punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Aksesueshmëria është një parim i përgjithshëm dhe një e drejtë themelore e KDPAK-së (neni 9) dhe zbatohet në të gjitha fushat, duke përfshirë edhe punësimin. Në bazë të saj shtetet që kanë ratifikuar KDPAK-në kanë detyrimin që të gjitha vendet e punës në sektorin publik të jenë të aksesueshme dhe të vendosin këtë detyrim për sektorin privat. Kjo nënkupton që duhet të eliminohen të gjitha llojet e pengesave, fizike, në informacion, komunikim dhe në qëndrime (mentalitet). Është evidentuar që edhe pengesa të tilla si transporti publik i papërshtatshëm, strehimi apo një vend pune i papërshtatshëm nuk lejojnë që personat të fillojnë një punë apo të mbajnë atë që kanë.⁶ Pengesa të tjera të rëndësishme janë mungesa e arsimit dhe formimit dhe gjithashtu paragjykimet që personat me aftësi të kufizuara nuk mund të kryejnë punë të caktuara në tregun e hapur të punës.⁷

Ky raport vëzhgimi synon pikërisht që të hedhë dritë mbi kushtet e punësimit të personave me aftësi të kufizuara në Shqipëri, duke i vlerësuar këto kushte nga perspektiva e personave me aftësi të kufizuara dhe e punëdhënësve të cilët kanë punësuar ose synojnë të punësojnë persona me aftësi të kufizuara, por edhe duke shqyrtuar studimet dhe raportet e derimëtanishme mbi çështjet e punësimit.

II. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Pas shqyrtimit të legjislacionit shqiptar mbi punësimin në kuadër të këtij vëzhgimi, qartazi ai synon jo vetëm njohjen në aspektin formal të të drejtave, por edhe njohjen e tyre në aspektin thelbësor, me qëllim garantimin e tyre. Një tregues i fortë i përpjekjeve për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në tregun e punës është pikërisht miratimi i ligjit të ri për nxitjen e punësimit dhe programeve të nxitjes, ku ka parashikime të posaçme përmes detyrimit të kuotave të punësimit dhe një sërë masash të tjera pozitive, por edhe ratifikimi i KDPAK-së, Ligji për Përfshirjen dhe Aksesueshmërinë, Ligji për Mbrotjtjen nga Diskriminimi (me ndryshimet më të fundit), miratimi i planit kombëtar të veprimit dhe një sërë vendimesh të tjera me rëndësi të veçantë në punësim.

Pavarësisht përpjekjeve, punësimi i personave me aftësi të kufizuara ka qenë dhe vazhdon të mbetet sfidë në Shqipëri, jo vetëm për mundësitë e kufizuara që ofrohen për punësim, por edhe për arsye të kuadrit ligjor të fragmentuar dhe të paharmonizuar. Sistemi akoma mbështetet në një vlerësim mjekësor, i cili përqëndrohet tek diagnozat dhe jo tek vlerësimi i aftësive për punë. Mungojnë

⁴ Ibid.

⁵ Anand and Sevak IZA Journal of Labor Policy (2017) 6:12
DOI 10.1186/s40173-017-0090-4

⁶ Thematic study on the work and employment of persons with disabilities Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 17 December 2012: <https://undocs.org/A/HRC/22/25>

⁷ Ibid.

mundësitë për aftësimin ose riaftësimin apo rehabilitimin profesional për personat me aftësi të kufizuara dhe instrumentat ligjorë për vlerësimin dhe vendosjen e tyre në një vend të caktuar pune.

Nga vëzhgimi rezultoi që ka progres përsa i përket përmirësimit të kushteve të punësimit për personat me aftësi të kufizuara të punësuar. Ka gjithashtu rritje të njohurive mbi nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara dhe një bashkëpunim të shtuar mes institucioneve përgjegjëse për zbatimin e legjislacionit për nxitjen e punësimit. Disa kompani, dhe në veçanti ato ndërkombëtare kane edhe politika të shkruara për sa i përket punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Edhe numri i trajnimeve për barazinë në vendin e punës apo çështje të diversitetit është rritur sipas punëdhënësve.

Megjithatë shumë mbetet për të bërë, sidomos në drejtim të aksesueshmërisë së vendit të punës dhe ndryshimit të mentalitetit paragjykes mbi aftësitë për punë të personave me aftësi të kufizuara. U evidentua që në rastet e personave me aftësi të kufizuara më të rënda, aksesueshmëria mungon.

Aksesueshmëria kuptohet më së shumti vetëm në aspektin fizik të saj, duke lënë jashtë saj komunikimin, informacionin dhe proceset apo formatet e përshtatura. Vihet re që personat me aftësi të kufizuara mendore janë tërësisht të padukshëm në tregun e punës. Personat me aftësi të kufizuara fizike dhe shqisore të lehta janë më të punësuarit ndër personat me aftësi të kufizuara dhe të gjithë deklarojnë që nuk kanë pasur nevojë për përshtatje të caktuara.

Ekziston akoma një qasje e punëdhënësve për të dhënë ose për të krijuar punë "më të lehta" për personat me aftësi të kufizuara, dhe jo një qasje që ka për bazë krijimin e një mjedisi të aksesueshëm për të gjithë dhe sigurimin e përshtatjeve të arsyeshme ku është e nevojshme, rast pas rasti. Në lidhje me konceptin e përshtatjes së arsyeshme, edhe pse evidentohet progres, akoma ka nevojë për ndërgjegjësim dhe përmirësim të njohurive, për të kuptuar dhe zbatuar më mirë këtë koncept dhe për të bërë ndryshimin mes tij dhe detyrimit për të garantuar aksesueshmëri. Gjithashtu ndërgjegjësimi për legjislacionin për mbrojtjen nga diskriminimi është i nevojshëm.

Gjithashtu u evidentua që ka nevojë për ndërgjegjësim të punëdhënësve mbi aftësitë për punë të personave me aftësi të kufizuara, sikurse u përmend më lart, dhe në lidhje me këtë veçanërisht ka nevojë për ndërgjegjësim në lidhje me modelin e të drejtave të njeriut dhe vlerësimin bio-psiko-social. Një problematikë e cila u evidentua nga të gjithë personat pjesëmarrës është ajo e transportit publik i cili nuk është i aksesueshëm nga personat me aftësi të kufizuara dhe kjo krijon probleme për arritjen në vendin e punës. Personat përpiqen që të organizojnë privatisht transportin në punë, në pamundësi për të përdorur transportin publik, duke e lënë transportin publik si mundësi të fundit. Një problematikë tjetër e evidentuar është ajo e mungesës së parkimeve. Pjesa më e madhe e pjesëmarrësve në këtë vëzhgim deklaroi që nuk kanë parkim të dedikuar në vendin e punës ose afër tij dhe kjo gjithashtu i krijon barierra të përditshme në punësim.

Në lidhje me pagat, nuk u konstatua një trajtim i pabarabartë. Ndërsa në lidhje me oraret e punës, disa nga përshtatjet e arsyeshme që ishin ndërmarrë kishin të bënin pikërisht me orar të reduktuar dhe me pushime më të shpeshta për shkaqe që lidhen objektivisht me aftësinë e kufizuar

Sfidat kryesore për punëdhënësit janë garantimi i aksesueshmërisë, evidentimi i personave me aftësi të kufizuara që plotësojnë kriteret e vendeve të punës dhe komunikimi.

Metodologjia që u përdor për realizimin e pjesës së parë të vëzhgimit ishte e tipit cilësor dhe ndoqi tre linja kryesore. Së pari, për ofrimin e një panorame të plotë të situatës së punësimit të personave e aftësi të kufizuara nga pikëpamja e raporteve dhe dokumentave kombëtare, ndërkombëtare dhe kuadrit ligjor, shërbeu informacioni i marrë nga baza ligjore shqiptare, raporte dhe studime të

ndryshme kombëtare në këtë fushë, dhe gjithashtu raporte ndërkombëtare të vlerësimit të situatës së punësimit të personave me aftësi të kufizuara në rajone të ndryshme të botës. Së dyti, u zhvilluan gjithashtu tre (n=3) fokus- grupe me pesëmbëdhjetë (n=15) persona me aftësi të kufizuara të punësuar me nga pesë (n=5) pjesëmarrës në secilin grup

III. METODOLOGJIA

Metodologjia që u përdor për realizimin e pjesës së parë të vëzhgimit ishte e tipit cilësor dhe ndoqi tre linja kryesore. Së pari, për ofrimin e një panorame të plotë të situatës së punësimit të personave e aftësi të kufizuara nga pikëpamja e raporteve dhe dokumentave kombëtare, ndërkombëtare dhe kuadrit ligjor, shërbeu informacioni i marrë nga baza ligjore shqiptare, raporte dhe studime të ndryshme shqiptare në këtë fushë dhe gjithashtu raporte ndërkombëtare të vlerësimit të situatës së punësimit të personave me aftësi të kufizuara në rajone të ndryshme të botës. Së dyti, u zhvilluan tre (n=3) fokus- grupe me pesëmbëdhjetë (n=15) persona me aftësi të kufizuara të punësuar me nga pesë (n=5) pjesëmarrës në secilin grup, ku u ftuan persona me aftësi të kufizuara të ndryshme të shkallëve të ndryshme për të evidentuar nivelin e aksesueshmërisë apo akomodimeve të nevojshme, por edhe gamën dhe shkallën e vështirësive që ata hasin. Pyetjet për personat me aftësi të kufizuara të punësuar kishin të bënin me kushtet e punësimit të tyre dhe synuan të mbulonin të gjithë ciklin e punësimit duke filluar nga njoftimi ose mënyra se si kanë marrë njoftimin për vendin e punës, zhvillimin e intervistës, kushtet aktuale të aksesueshmërisë, përshtatjet e realizuara në kuadër të funksioneve të punës, nivelin e bashkëpunimit me punëdhënësin dhe bashkëpunëtorët, mundësitë që i jepen në zhvillimin e karierrës. Me kushte pune janë nënkuptuar elementet e gjendur në përkufizimin e kushteve të punës në Ligjin për Sigurinë dhe Shëndetin në punë, që lidhen me mjedisin dhe elementet sociale dhe administrative të tilla, si pagat, kohëzgjatja e punës, puna e natës, pushimi javor dhe ai vjetor. Përveç tyre në këtë vëzhgim janë përfshirë edhe elementë të tillë, si shanset në zhvillimin në karierrë dhe të tjera, pjesëmarrja në trajnime apo ngritje kapacitetesh. Në elementet që lidhen me mjedisin theksi është vendosur tek aksesueshmëria dhe përshtatjet e arsyeshme për personat me aftësi të kufizuara. Së treti, për të marrë edhe perspektivën e punëdhënësve u përpilua një formular i cili u plotësua nga njëzet e një (n=21) kompani të cilat kishin punësuar ose synon të punësonin persona me aftësi të kufizuara. Njëzet (n=20) ishin kompani provate dhe një (n=1) institucion shtetëror. Ky pyetësor përmbante pyetje që kishin të bënin me politikat e kompanisë për punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe respektimin e diversitetit në vendin e punës, përshtatjet që ata kishin realizuar për rastet e nevojshme, nivelin e njohurive të tyre mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara, trajnimet që mbulonin çështje të barazisë dhe diversitetit. Pjesëmarrësit me aftësi të kufizuara dhe kompanitë u përzgjedhën përmes rrjetit të bashkëpunëtorëve të FSHDPAK. Të dhënat për realizimin e vëzhgimit u mbledhën përmes dy pyetësorëve cilësorë, të cilët u plotësuan nga të dyja grupimet pjesëmarrëse.

Të gjitha subjektet e këtij raporti e morën vetë vendimin të përfshihen në këtë raport apo jo. Të gjithë ata ishin të aftë t'iu përgjigjeshin pyetjeve të bëra. Subjekteve iu sqarua që pjesëmarrja në vëzhgim ishte vullnetare. Në krye të çdo pyetësori ishte një kuti, ku jepej informacion mbi qëllimin e vëzhgimit, si dhe udhëzime mbi plotësimin e pyetësorit. Parimi i anonimitetit dhe konfidencialitetit u zbatuan gjatë të gjitha fazave të realizimit të vëzhgimit.

IV. PANORAMË MBI PUNËSIMIN E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA NË SHQIPËRI

Në këtë seksion të raportit është bërë një përmbledhje e gjetjeve kryesore nga raporte, studime dhe politika kombëtare, të cilat janë shqyrtuar me qëllim evidentimin e ndryshimeve kryesore ndër vite dhe pasqyrimin e situatës aktuale të punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Në vitet e fundit, ka një vëmendje më të madhe rreth problematikës së punësimit të personave me aftësi të kufizuara e cila sigurisht, lidhet me hartimin dhe zbatimin e politikave e legjislacionit antidiskriminues ndaj personave me aftësi të kufizuara. Riorganizimi i Zyrave të Punësimit sipas modelit të ri të shërbimeve të punësimit me mbështetjen e BE-së ka krijuar kushtet për aplikimin e një modeli të ri shërbimi prej tre nivelesh, duke përshtatur ambientet në formatin e këtij shërbimi, duke marrë parasysh edhe detyrimet që rrjedhin nga korniza ligjore për mbështetjen e personave me aftësi të kufizuara. Në nivelin e tretë të shërbimeve, ekziston një këshillim i thellë individual për klientët që kanë rrezik të përjashtohen apo kanë vështirësi të përfshihen në tregun e punës. Si rezultat, zyrat e rikonstruara janë përshtatur me ritmin e qasjes për personat me aftësi të kufizuara. Në disa rajone (Elbasan, Shkodër, Vlorë dhe Tiranë), përmes mbështetjes së donatorëve, stafet e zyrave të punësimit janë trajnuar për ofrimin e shërbimeve të punësimit për personat me aftësi të kufizuara, përfshirë ofrimin e këshillimit për punësim, orientimit për punësim, duke ofruar për ta edhe udhëzime të qarta për të ofruar përfshirje. Që nga viti 2014 është zbatuar Programi sipas VKM Nr. 248/2014 “Për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara”⁸, i cili ka si qëllim të bëjë të mundur lehtësimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara pranë punëdhënësve, duke i nxitur ata me forma të ndryshme mbështetje, si subvencione për paga dhe për pajisjen apo përshtatjen e vendit të punës, si dhe pagesa e tarifave për formimin nëpërmjet punës, për t’i ndihmuar personat me aftësi të kufizuara të mësojnë një profesion të përshtatshëm dhe më pas të punësohen në atë profesion. Ligji Nr.15/2019 “Për nxitjen e punësimit”, në dispozitat e tij ka parashikuar krijimin e Fondit Social të Punësimit, i cili do të përdoret për programe që synojnë punësimin, vetëpunësimin, rehabilitimin për punë, aftësimin profesional, orientimin dhe këshillimin për punësim, shërbime mbështetëse, rikonstrukcion dhe përshtatje të vendit të punës të personave me aftësi të kufizuara. Në këtë fond, përveç të tjerash, do të derdhen dhe detyrimet që punëdhënësit paguajnë në rast të mospunësimit të personave me aftësi të kufizuara, sipas përcaktimeve në këtë ligj. Ligji i mëparshëm nuk ishte zbatuar për dispozitat në lidhje me punësimin e nëpërmjet kuotave dhe ligji i ri ka ndryshuar ato dispozita dhe synon të bëjë të mundur zbatimin e plotë të sistemit të kuotave në Shqipëri.⁹ Gjithashtu po në këtë ligj, janë përcaktuar grupet e veçanta, të cilët kanë prioritet në të gjitha programet e tregut të punës. Në këtë grup, përveç të tjerëve, si risi e ligjit të sapo miratuar, është dhe përfshirja e prindërve të fëmijëve me aftësi të kufizuara. Përmbajtja e ligjit është parë në këndvështrimin për t’ju përshtatur shërbimet dhe informacionin sipas nevojave të personave me aftësi të kufizuara. Një studim që solli rekomandime të konsiderueshme për mbushjen e boshllëqeve ekzistuese, ishte ai i vitit 2018¹⁰, i kryer nga strukturat respektive shtetërore në bashkëpunim me FSHDPAK i cili vlerësoi efektivitetin e shërbimeve të punësimit që ofron SHKP përmes zyrave të punësimit ndaj personave me aftësi të kufizuara. Ky studim evidentoi ndër të tjera mungesën e kapaciteteve njerëzore dhe profesionale për të punuar me personat me aftësi të kufizuara, mungesën e sektorëve të dedikuar, të profilizuar, mungesë të instrumenteve të vlerësimit të personave me aftësi të kufizuara, numër i ulët i të punësuarve me aftësi të kufizuara, mungësi në zbatimin e konceptit të

⁸ Tashmë i shfuqizuar me VKM Nr. 17/2020 Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit nëpërmjet punësimit, formimit në punë dhe praktikave profesionale (gjendet më poshtë)

⁹ PKPAK 2021-2025

¹⁰ Raport Monitorimi "Vlerësimi i efektivitetit të shërbimeve të punësimit për personat me aftësi të kufizuara, FSHDPAK, Qershor 2018

përshtatjes së arsyeshme dhe paragjykime nga ana e punëdhënësve për personat me aftësi të kufizuara. Studimi gjithashtu evidentoi edhe mungesën e studimeve të mirëfillta për kërkesën dhe ofertën për punësim dhe arsim profesional të personave me aftësi të kufizuara. Bazuar në vlerësimin e situatës në raportin e monitorimit dhe vlerësimin afatmesëm të PKVPAK 2016- 2020 në fushën e “Punësimit dhe Arsimit e Formimit Profesional” është bërë progres në zbatimin e politikave dhe ndërhyrjeve për punësimin dhe formimin profesional të personave me aftësi të kufizuara. Pjesa më e madhe e aktiviteteve që synonin përmirësimin e cilësisë dhe mbulimin e shërbimeve të AFP (70%) janë realizuar pjesërisht ose janë ende në proces realizimi¹¹

Ndërkohë, sipas PKVPAK 2021- 2025 politikat e tregut të punës në Shqipëri ofrojnë një paketë shërbimesh dhe programesh për të lehtësuar kalimin e individëve në punë të denjë. Ndihmë më intensive dhe më e synuar u jepet atyre që kategorizohen si "të vështirë për t'u vendosur në punë" ku janë dhe personat me aftësi të kufizuara. Megjithatë, po sipas këtij plani, edhe pse ka progres në këtë fushë, punësimi i personave me aftësi të kufizuara vazhdon të mbetet në nivele shumë të ulëta. Kjo bën që situata e punësimit të tyre të ketë akoma shumë sfida për vitet që vijnë, duke marrë këtu në konsideratë edhe shtimin e kërkesës për punë nga vetë personat me aftësi të kufizuara. Sipas statistikave zyrtare, numri i personave me aftësi të kufizuara të regjistruar në zyrat e punësimit, si punëkërkues të papunë, ka ardhur në rritje për të gjithë periudhën 2017-2020. Kështu në vitin 2019 ishin të regjistruar si punëkërkues të papunë 542 individë me aftësi të kufizuara ose 4.6% mw shumw se në vitin 2018, nga të cilët 51.8% ishin gra. Në dy vitet e fundit kanë përfituar nga programet aktive të punësimit (nxitje dhe ndërmjetësim) respektivisht 188 persona (2018) dhe 193 persona (2019), njw shifwr që është mbi 50% më e lartë krahasuar me vitin 2017. Mbi 80% e tyre përfitojnë nga programi i nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara¹²

Nga pikëpamja e kuadrit ligjor, është e rëndësishme të theksohet që ndërhyrjet nuk janë bërë vetëm në kuadër të luftës ndaj diskriminimit në fushën e punësimit, por edhe në kuadër të funksionimit efektiv të skemave sociale të përfitimeve dhe nxitjeve të ndryshme. Nga eksperiencia ndërkombëtare, shumë shtete përmes aplikimit të formave të ndryshme nxitëse, ndikojnë për t'i orientuar personat me aftësi të kufizuara drejt tregut të punës, ç'ka mund të jetë e vërtetë edhe për rastin e Shqipërisë. Aplikimi i sistemit të kuotës së detyrueshme për punësimin e një numri të caktuar personash me aftësi të kufizuara, të përcaktuar në Ligjin për Nxitjen e Punësimit synon të vendosë përfaqësimin proporcional të personave me aftësi të kufizuara në punësim, duke ditur që shifrat e punësimit në rastin e tyre janë shumë herë më të ulëta se ato të personave pa aftësi të kufizuara. Për të parë arsyet e shifrave në nivele kaq të ulëta, përveç raporteve ndërkombëtare, i referohemi një studimi të realizuar nga FSHDPAK në vitin 2011. Ndër arsyet që renditen në këtë studim për shifrat kaq të ulëta të punësimit të personave janë: ekzistenca e një modeli të vjetruar mjekësor, çka ka hequr vëmendjen nga shërbimet mbështetëse për punësim dhe ka vendosur theksin më shumë tek përfitimet e pagesave për shkak të aftësisë së kufizuara, niveli i ulët i arsimit, vakumet legjislativ, mungesat në infrastrukturë, qëndrimet dhe paragjykimet etj.¹³ Një nga arsyet e tjera të evidentuara në studim ishte edhe humbja e pagesave në rastin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Tashmë ky parashikim është shfuqizuar nga Ligji për Asistencën Sociale në Republikën e Shqipërisë. Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2019-2022, një dokument i një rëndësie të veçantë në fushën e punësimit, synon të mbështesë përfshirjen në tregun e punës të grupeve vulnerabel ku janë përfshirë dhe personat me aftësi të kufizuara. Edhe në këtë strategji theksohet që Shqipëria ende përballet me sfida të rëndësishme për sa i përket garantimit të punësimit të sigurt dhe produktiv për

¹¹Raport Monitorimi dhe Vlerësimi afatmesëm i Planit Kombëtar të Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara 2016-2020

¹²VKM 248, datë 30.04.2014, i ndryshuar me VKM nr. 460, datë 09.07.2014 "Për programin e nxitjes së punësimit të PAK"

¹³Punësimi i Personave me Aftësi të Kufizuara, Raport studimi FSHDPAK, 2011.

të gjithë në moshë pune, nxitjen e krijimit të vendeve të punës me produktivitet më të lartë dhe sigurimin e integritetit në tregun e punës të grupeve vulnerabël, sidomos të varfërve, grave, të rinjve dhe grupeve të tjera të dizavantazuara dhe parashikohen disa aktivitete për shtimin e pjesëmarrjes tyre në fuqinë punëtore. Megjithatë në të nuk përmenden në mënyrë të posaçme masa të lidhura drejtëpërdrejtë me personat me aftësi të kufizuara por në mënyrë të veçantë përmendet zbatimi i Ligjit për Nxitjen e Punësimit, ku një pjesë të konsiderueshme zënë personat me aftësi të kufizuara.

Tabela 1: Përfshirja e personave me aftësi të kufizuara në programet aktive të tregut të punës¹⁴

rshkrimi/Vitet	2016	2017	2018	2019	2020 (6-mujori)
Persona me aftësi të kufizuara (PAK) të regjistruar në zyrat e punësimit, si kërkues të papunë		484	518	542	539
prej të cilëve, Femra		216	234	281	
PAK të përfshirë në programet e nxitjes së punësimit	53	94	120	111	42
prej të cilëve, Femra			38	12	
PAK të punësuar nga Zyrat e Punësimit, përmjet shërbimeve të ndërmjetësimit	33	8	68	82	27
prej të cilëve, gra			28	3	

V. PËRMBLEDHJE E KUADRIT LIGJOR

Në këtë seksion të raporti janë analizuar aktet ligjore dhe nënligjore në fushën e punësimit të personave me aftësi të kufizuara me qëllim evidentimin e risive pozitive por edhe të problematikave ekzistuese, të cilat nuk janë në përputhje me parashikimet e KDPAK-së.

V.I PËRMBLEDHJE E KUADRIT LIGJOR NDËRKOMBËTAR

Traktati i Amsterdimit iu referua për herë të parë aftësisë së kufizuara. Në nenin 13 të tij gjejmë ndalimin e diskriminimit në bazë të seksit, racës dhe origjinës etnike, fesë ose besimit, aftësisë së kufizuara, moshës dhe orientimit seksual. Kërkohej prej tij që shtetet komunitare të ndërmarrin masa pozitive për luftimin e diskriminimit mbi bazat e sipërpërmendura. Më pas, traktati u pasua nga një “paketë kundër diskriminimit” dhe një element thelbësor ishte pikërisht Direktiva mbi Punësimin.¹⁵ Direktiva kërkon nga shtetet që në legjislacionin dhe politikën e tyre, të zbatojnë parimin e barazisë apo mosdiskriminimit bazuar mbi aftësinë e kufizuara, besimin fetar, orientimin seksual dhe moshën. Artikulli 5 i Direktivës kërkon nga shtetet që të vendosin mbi punëdhënësin detyrimin e sigurimit të

¹⁴ Tabela është marrë nga PKVPAK 2021- 2025

¹⁵ Eaddington, 2006

përshtatjes së arsyeshme. Megjithatë, Direktiva nuk sqaron më tej a përbën diskriminim mossigurimi i përshtatjes së arsyeshme, çka konsiderohet të jetë një e metë e madhe në të. Mungesa e cilësimit në Direktivë apo e përcaktimit të mohimit të përshtatjes së arsyeshme si formë diskriminimi ka sjellë një mbrojtje heterogjene në shtete të ndryshme anëtare. Disa shtete e kanë të inkorporuar këtë koncept, si formë diskriminimi në legjislacionin kombëtar. Ndërkohë që disa të tjera që nuk i kanë kushtuar rëndësinë e duhur, duke mos e konsideruar si diskriminim, në mënyrë të qartë kanë bërë që niveli i zbatueshmërisë të mos jetë i kënaqshëm dhe individët të mos kenë një mbrojtje ligjore të përshtatshme për këtë formë diskriminimi.¹⁶

Karta Sociale Europiane e rishikuar në nenin 15 parashikon të drejtën e personave me aftësi të kufizuar për të jetuar në mënyrë të pavarur, për të qenë të integruar në shoqëri dhe për të jetuar dhe më e rëndësishme, për të marrë pjesë në komunitet. Për të realizuar këtë të drejtë, shtetet duhet të kenë parasysh, që ndaj personave me aftësi të kufizuara, pavarësisht nga mosha, mënyra dhe shkaku i origjinës së aftësisë së kufizuar, veçanërisht këto masa: t'i sigurojnë personave me aftësi të kufizuara orientim, edukim apo trajnim profesional në kuadrin e skemave të përgjithshme që mbulojnë fushat e sipërpërmendura dhe aty ku është e nevojshme apo e domosdoshme, përmes institucioneve të specializuara, shtetërore apo private. Përmes promovimit apo nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara, duke inkurajuar punëdhënësit për marrjen në punë të personave me aftësi të kufizuar dhe mbajtjes së tyre në punë dhe gjithashtu përshtatjes së vendit të punës. Më tej, Karta shprehet për rastet kur një përshtatje e tillë është e pamundur, të sigurohet punësimi përmes qendrave të punësimit të mbrojtur. Përmes promovimit të integritit të tyre social dhe përfshirjes në komunitet, duke marrë masa që synojnë heqjen e barrierave në komunikim apo në lëvizshmëri, për të siguruar akses në transport, strehim, aktivitete të ndryshme kulturore etj. ILO, duke qenë institucion përgjegjës në hartimin dhe rishikimin e standardeve në fushën e punësimit, është e përkushtuar në zhvillimin dhe shtimin e mundësive të grave, burrave dhe personave me aftësi të kufizuara në punë, duke u bazuar në parime si liria, barazia, siguria në punë, si dhe mbrojtja nga cënimi i dinjitetit të njeriut.

Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës mbi Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara (ILO) 159 dhe Rekomandimi 168

Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës mbi Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara (ILO) 159, 1983 dhe Rekomandimi 168

kërkon nga shtetet palë që në përputhje me kushtet, praktikën dhe mundësitë të formulojnë dhe të zbatojnë periodikisht politika në lidhje me formimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Rekomandimi njëkohësisht në masat që duhen ndërmarrë në drejtim të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, përfshin dhe përshtatjen e arsyeshme në vendin e punës, në mjetet e punës, në mënyrën se si është e organizuar puna.

Duhet thënë që ILO ka dhënë kontribut përmes rekomandimeve, për sa i përket punësimit të personave me aftësi të kufizuara, gjatë hartimit të KDPAK.

Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Tashmë KDPAK përfaqëson konventën më të fundit të KB, e cila reflekton qasjen e të drejtave të njeriut dhe përbën dokumentin më të plotë ligjor dhe instrumentin politik për avancimin e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara, përfshirë edhe fushën e punësimit

¹⁶ EDF 2007

Në lidhje me të drejtën për të punuar, KDPAK, në nenin 27, adreson detyrimin e shteteve palë për të siguruar të drejtën e personave me aftësi të kufizuara për të punuar, në kushte të barabarta me të tjerët, duke siguruar që personat me aftësi të kufizuara të mos diskriminohen për shkak të aftësisë së kufizuar. Është e rëndësishme që në bazë të KDPAK, me të drejtën për të punuar nënkuptohet i gjithë zinxhiri i elementeve dhe procedurave para punësimit dhe pas tij. Vlen të theksohet që punësimi nënkupton: mënyrën e rekrutimit, momentin e marrjes në punë, vazhdimësinë në punë, rritjen në karrierën profesionale, kushte të sigurta dhe të favorshme gjatë periudhës së punësimit deri në momentin e mbarimit apo zgjidhjes së kontratës dhe më tej. Më tej, neni 27 vendos mbi shtetet detyrimin e sigurimit të përshtatjes së arsyeshme në vendin e punës. Realizimi i këtij neni është vlerësuar shumë thelbësor, duke u nisur nga fakti që studime të ndryshme tregojnë që rastet më të shpeshta të diskriminimit ndaj personave me aftësi të kufizuara ndeshen gjatë punësimit. Dispozita për ndalimin e diskriminimit në nenin 27.1 (a) siguron një listë jo-shteruese në lidhje me punën e cila u referohet të gjitha llojeve të tregjeve të punës dhe u kërkojnë punëdhënësve t'u garantojnë personave me aftësi të kufizuara mundësi, përfshirë arsimimin dhe aftësimin teknik dhe profesional të ofruar për punonjësit, në një bazë të barabartë me të tjerët, si dhe sigurimin e përshtatjes së arsyeshme. Detyrimi i menjëhershëm për të mos diskriminuar për shkak të aftësisë së kufizuar kërkon që shtetet palë të miratojnë legjislacionin për mbrojtjen nga diskriminimi dhe të zbatojnë qasjen e dyfishtë që do të thotë integrimin në maksimum të personave me aftësi të kufizuara në legjislacionin e zakonshme dhe legjislacionin të posaçëm për personat me aftësi të kufizuar aty ku është e domosdoshme.¹⁷

Komiteti u ka bërë thirrje Shteteve palë të modifikojnë dhe shfuqizojnë ligjet dhe politikat diskriminuese, p.sh., politikat që kërkojnë vërtetime nëse personat me aftësi të kufizuara janë "të aftë për punë", duke kufizuar aksesin në profesione të caktuara për shkak të aftësisë së kufizuar. Neni 27 (i) përfshin dy dispozita të rëndësishme të përfshira në KDPAK, siç është detyrimi i përgjithshëm për të miratuar të gjitha masat e duhura për zbatimin e të drejtave të njohura në Konventë, përfshirë detyrimin për të siguruar aksesueshmërinë, siç pasqyrohet në nenin 4 të KDPAK, dhe detyrimin për të siguruar masa specifike që janë të nevojshme për të përshpejtuar ose arritur barazinë de facto të personave me aftësi të kufizuara, të tilla si e drejta për mbështetje të individualizuar dhe përshtatjet e arsyeshme, siç parashikohet në nenin 5 të saj.

V. II PËRMBLEDHJE E KUADRIT LIGJOR KOMBËTAR

Kodi i punës së Republikës së Shqipërisë Ligji nr. Nr.7961, datë 12.7.1995

Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë me ndryshime më të fundit në vitin 2015 jep një garanci të shtuar për lirinë dhe të drejtat e njeriut përfshirë këtu edhe të drejtat e punëmarrësve me aftësi të kufizuara, sipas standardeve të vendosura në konventat e ILO-s dhe instrumentet ligjore të BE-së. Tashmë Kodi përmban edhe aftësinë e kufizuar si një ndër shkaqet dhe ka përfshirë edhe veprimet pozitive. Sa i përket, procedurës së ankimit, Kodi i Punës, e ka harmonizuar atë me Ligjin Nr. 10221, datë 14.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", të ndryshuar. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar ose persona të ndodhur në kushte të tjera. Në lidhje me vendin e punës, kodi ka parashikuar që, "për aq

¹⁷ Outline for the preparation of a General Comment on Article 27 of the CRPD (the right to work and employment)

sa është e mundur, punëdhënësi respekton rregullat për shfrytëzimin e hapësirave në vendin e punës nga ana e personave me aftësi të kufizuara". Ky parashikim bie ndesh me KDKPAK-në, pasi duket sikur nuk e vendos si detyrim sigurimin e aksesueshmërinë (mozbatimi i së cilës përbën diskriminimin) dhe standardet e saj të reflektuara edhe në legjisllacionin shqiptar. Punëdhënësi, në çdo rast duhet të ketë siguruar një vend pune të aksesueshëm, pavarësisht faktit nëse aty punon apo jo një person me aftësi të kufizuara. Përshtatja e arsyeshme realizohet rast pas rasti atëherë kur aksesueshmëria si detyrim ligjor për të gjithë, nuk arrin të adresojë plotësisht nevojat dhe specifikat që ka një person me aftësi të kufizuara në një rast konkret. Në dispozitat që trajtojnë kushtet e punës në Kod nuk gjejmë parashikime të posaçme për personat me aftësi të kufizuara. Kodi ka një parashikim në lidhje me orarin e punës për personat me aftësi të kufizuara dhe konkretisht parashikon ndalimin e kryerjes së orëve shtesë për personat me aftësi të kufizuar, për shkaqe objektivist të justifikuara, që lidhen me shkallën e aftësisë së tyre të kufizuar dhe natyrën e punës për të cilën kërkohen orët shtesë. Qartazi qëllimi i këtij parashikimi është pozitiv, por duhet të tregohet kujdes kur legjisllacioni parashikoh 'lehtësi' të tilla, pasi kjo mund të krijojë idenë që personat me aftësi të kufizuara nuk mund të kryejnë disa punë të caktuara. Këto parashikime mund të interpretohen nën konceptin e përshtatjeve të arsyeshme, pa pasur nevojën që të dalin në pah si lehtësira.

Ligji Nr. 9634, datë 30.10.2006 Për inspektimin e punës

Sikurse parashikohet në qëllimin e tij ky ligj synon të sigurojë zbatimin e legjisllacionit të punës nga subjektet, mbi të cilat vepron ligji. Në nenin 15 parashikohet që inspektorët dhe kontrollorët për të garantuar legjisllacionin mbi punësimin mund të vendosin masa urgjente për respektimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Gjithashtu me ndryshimet me Ligjin Nr. 57/2017 Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 9634, datë 30.10.2006, "Për inspektimin e punës" vlejnjë të theksohet disa ndryshime shume pozitive në lidhje me kushtet e punës për personat me aftësi të kufizuara, ku u shtua ndër masat që ndërmerr inspektori (ose kontrollori) detyrimi i punëdhënësit për të respektuar aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuar në vendin e punës, sipas Ligjit Nr. 93/2014, "Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuar", dhe akteve nënligjore të tij. Gjithashtu në këtë ligj u shtua edhe përkufizimi i aksesueshmërisë që sipas tij është: "Aksesueshmëri e personave me aftësi të kufizuar" është mënjanimi i pengesave sociale, mjedisore dhe infrastrukturore për të bërë të mundur aksesin në vendin e punës."

Ky përkufizim vjen në përputhje me modelin social të KDKPAK dhe në përputhje me përkufizimet në Ligjin Nr.93/2014 "Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuar"

Ligji Nr. 10 221, datë 14.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi është një ligj themelor tashmë në Shqipëri edhe për personat me aftësi të kufizuara. Ky ligj mbulon në mënyrë të plotë dhe bashkëkohore, forma të ndryshme të diskriminimit, krijon institucionet përkatëse për mbrojtjen nga diskriminimi dhe vendos detyrat e institucioneve përgjegjëse apo individëve në raport me këtë ligj. Ligji liston gjininë, aftësinë e kufizuar, përkatësinë etnike, dhe orientimin e identitetin seksual ndër karakteristikat e mbrojtura nga ai. Ligji nuk mbulonte deri vonë diskriminimin e shumëfishtë dhe atë ndërsektorial. Vlen të përmenden ndryshimet më të fundit rëndësishme në këtë ligj, të cilat adresojnë pikërisht çështjet e diskriminimit ndërsektorial dhe të shumëfishtë (me Ligjin Nr. 124/2020 për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr. 10 221, datë 4.2.2010 LMD) Përbën një vlerë të shtuar në në këtë ligj, për sa

i takon personave me aftësi të kufizuara përfshirja e përkufizimeve të formave të reja të diskriminimit, si “diskriminimi ndërsektorial”, e cila sipas tij është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyre të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit dhe “diskriminim i shumëfishtë” që është është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në dy ose më shumë shkaqe që veprojnë veçmas.

Ky ligj gjithashtu, që në vitin 2010, vit në të cilin është miratuar, ka sjellë një risi shumë të rëndësishme për personat me aftësi të kufizuara në legjislacionin shqiptar, atë të përshtatjes së arsyeshme. “Mohim i një përshtatjeje të arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim, ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme, që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore për personat me aftësi të kufizuara, ose të ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në LMD. Përshtatja e arsyeshme përfshin, përveç përshtatshmërisë fizike në infrastrukturën e vendit të punës, edhe ristrukturim të vendit të punës, punën me kohë të pjesshme ose programin e punës, pajisje të reja ose përshtatja e atyre të vjetra, zëvendësimin ose krijimin e testeve të reja, programeve të trajnimit apo politikave, marrjen e përkthyesve apo lexuesve profesionalë ose transferimin në një pozicion vakant më të përshtatshëm për personin me aftësi të kufizuara etj. I lidhur me përshtatjen e arsyeshme është dhe koncepti i barrës së tepruar. Ky koncept kushtëzon përshtatjen e arsyeshme, duke parashikuar vështirësitë apo shpenzimet financiare që do të përbënin një barrë të tepërt, të papërbalueshme për punëdhënësin. Kjo duhet parë gjithmonë në kontekstin e burimeve financiare të tij dhe rrethanave të punëdhënësit. Koncepti i barrës së tepruar mund të sqarohet më tej, ndër të tjera duhen përcaktuar kushtet dhe masa në përputhje me mundësitë e punëdhënësit apo mundësitë e subvencionimit nga ana e shtetit. Diskriminimi për shkak të aftësisë së kufi zuar kërkon një analizë të hollësishme të aspekteve, faktorëve, rrethanave të ndryshme. Është e rëndësishme të theksohet që me ndalim të diskriminimit në vendin e punës kuptohet ndalimi i diskriminimit në periudhën nga momenti i shpalljes së vendeve vakante, mënyra e realizimit të procesit të rekrutimit, deri në momentin e zgjidhjes së kontratës. Në fushën e punësimit, ky ligj parashikon të drejtat dhe detyrimet që kanë punëdhënësit dhe punëmarrësit në lidhje me çështjet e diskriminimit. Çdo punonjës, që mendon që ka pësuar diskriminim, në bazë të këtij ligji, ka të drejtën e ankimit të punëdhënësi, KMD dhe gjithashtu në gjykatë. Ligji mbron punëmarrësin që nga momenti i ankesës para punëdhënësit dhe deri në momentin e marrjes së një vendimi. Kështu, gjatë kohës që ankesa shqyrtohet, punonjësi ka të drejtë të vazhdojë punën dhe të informohet vazhdimisht mbi zhvillimet. Në qoftë se sjelljet diskriminuese apo shqetësimet ndaj tij nuk pushojnë dhe punëdhënësi nuk reagon ndaj ankesës së drejtuar, punonjësi ka të drejtë të lërë punën për aq kohë sa duhet për t’u mbrojtur nga diskriminimi, por duke mos humbur të drejtën e pagesës. Në momentin e marrjes së ankesës është detyrë e punëdhënësit të fillojë hetimet për diskriminimin e pretenduar dhe në bazë të këtij hetimi, të ndër marrë hapat e mëtejshëm. Një detyrë tjetër e punëdhënësit është nxitja e parimit të barazisë dhe rritja e ndërjegjësimin në vendin e punës mbi diskriminimin. Shihet qartë që ky ligj përpiket të mbrojë viktimat e diskriminimit në vendin e punës, duke vënë në dispozicion të secilit mundësi të zgjedhjes së formës së ankimit, duke parashikuar detyra dhe përgjegjësi që, në mënyrë të qartë synojnë eliminimin e diskriminimit dhe vënien e sanksioneve në rastin e shkeljes së dispozitave të këtij ligji, si për subjektet private dhe për ato publike.

Ligj Nr. 10 237, datë 18.2.2010 Për sigurinë dhe shëndetin në punë

Ligi ka si qëllim të garantojë sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit, nëpërmjet parandalimit të rreziqeve profesionale, eliminimit të faktorëve që përbëjnë rrezik dhe aksident, informimit, këshillimit, pjesëmarrjes së balancuar, në përputhje me ligjin, formimit të punëmarrësve e të përfaqësuesve të tyre. Ligji parashikon disa grupime të rrezikuara, duke përfshirë këtu personat me aftësi të kufizuara sëbashku me gratë shtatzëna, gratë me fëmijë në gji, të miturit. Këta persona konsiderohen si të rrezikuar për shkak të gjendjes së tyre të veçantë ndaj ekspozimit të agjentëve të rrezikshëm, proceseve ose kushteve të punës. Ligji ka disa parashikime të cilët mund të prekin veçanërisht personat me aftësi të kufizuara si përshtatjen e procesit të punës, veçanërisht për sa i përket konceptimit të vendit të punës, zgjedhjes së pajisjeve të punës, si dhe metodave të punës e të prodhimit, edhe pse nuk i përmend ata në mënyrë të drejtëpërdrejtë. Por në këtë kontekst, ligji parashikon që punëdhënësit detyrohen të përshtatin vendet e punës, duke marrë parasysh praninë e grupeve, që janë të ndjeshme ndaj rreziqeve.

Në kuadër të ligjit punëdhënësit duhet të bëjnë vlerësimin për rreziqet dhe ekspozimin ndaj agjentëve të rrezikshëm në proceset dhe kushtet e punës, për ato lloj veprimtarish, që mund të përbëjnë rrezik të veçantë për grupet e rrezikuara, duke përcaktuar natyrën, shkallën dhe kohëzgjatjen e tyre.

Ndërkohë që është pozitiv fakti që ky ligj përmban disa parashikime që deri diku mund t'i afrohen konceptit të përshtatjes së arsyeshme, është e rëndësishme që ky koncept të përmendet në mënyrë më të drejtëpërdrejtë, në lidhje me kushtet dhe sigurimin në punë. Gjithashtu një theks i veçantë që duhej të ishte vendosur është parashikimi për mjedise të aksesueshme në punë, të cilat janë garanci për respektimin e parimit të barazisë dhe sigurisë. Gjithashtu ligji duhet të parashikonte në mënyrë më të detajuar (përmes një vendimi si shembull) edhe përfshirjen e parashikimeve në raste emergjencash në vendin e punës ose në situata të përgjithshme emergjencash që prekin të gjithë popullsinë për personat me aftësi të kufizuara, për të garantuar pëfshirjen e tyre në masa apo plane të tilla.

Ligji 15/2019 “Për nxitjen e punësimit”

Ligji nëpërmjet shërbimeve dhe programeve publike të punësimit, të vetëpunësimit dhe të kualifikimit profesional ka për qëllim rritjen e punësisë së forcave të punës. Në përmbajtjen e tij ndodhen disa dispozita, të cilat trajtojnë çështjen e personave me aftësi të kufizuara me qëllim përshtatjen e programeve dhe shërbimeve, nxitjen përmes trajtimit me përparësi në punësim, duke përfshirë aftësimin dhe rehabilitimin për punë që përkufizohen si shërbime mbështetëse dhe asistencë për vlerësimin e aftësisë për punë të personit me aftësi të kufizuara, të cilat ofrohen nëpërmjet:

- a) informimit, këshillimit profesional, vlerësimit të aftësive profesionale dhe gjetjes së punës;
- b) vlerësimit të mundësisë për aftësim, dhe hartimit të programeve përkatëse;
- c) aftësimit profesional, kualifikimit plotësues, rikualifikimit përmes programeve të mbajtjes dhe përmirësimit të aftësive të punës deri në momentin e punësimit, për punëkërkuar jo në avantazh në tregun e punës.

Në ligj janë përfshirë gjithashtu edhe konceptet e përshtatjes së arsyeshme dhe punësimit të përshtatur. Punëdhënësit kanë të drejtë të kërkojnë subvencion nga struktura përkatëse rajonale/vendore për rikonstrukcion dhe përshtatjen e vendit të punës, për çdo person me aftësi të kufizuar.

Ligji parashikon që informacioni ofrohet në forma dhe formate që janë të arritshme e të kuptueshme për punëkërkuessit persona me aftësi të kufizuara, përfshirë personat që nuk dëgjojnë dhe invalidët e punës të vlerësuar pjesërisht të aftë për punë nga komisionet përkatëse. Sipas këtij ligji, procesi i ndërmjetësimit shoqërohet me vlerësim të detajuar.

Subvencione të tilla si mbulimi i sigurimeve të detyrueshme shëndetësore dhe shoqërore, pagat, formimi profesional, formimi nëpërmjet punës, vetëpunësimi, mbështetja për bizneset e reja dhe inkubatorët e biznesit, pajisja e vendit të punës dhe përshtatja e arsyeshme, transporti, praktika profesionale etj. parashikohen për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara ndër grupe të tjera.

Në lidhje me personat me aftësi të kufizuara, ligji përmban detyrimin për respektimin e kuotave për punësimin personave me aftësi të kufizuara. Konkretisht, çdo punëdhënës duhet të punësojë një person me aftësi të kufizuara për 25 punonjësit e parë të ndërmarrjes; dhe nga një person shtesë për çdo 50 punonjës të tjerë të ndërmarrjes. Ligji parashikon edhe penalizime të punëdhënësit në rast të mospunësimit të numrit të përcaktuar të personave. Ai detyrohet të derdhë një kontribut për llogari të Fondit Social të Punësimit (që krijohet me këtë ligj), në masën 100 për qind të pagës minimale në shkallë vendi, për çdo muaj, për çdo person që ai duhet të kishte punësuar. Kjo përbën kundërvajtje administrative dhe dënohet me gjobë nga inspektoratit shtetëror që mbulon fushën e punës, sipas përcaktimeve të bëra nga legjislacioni në fuqi për inspektimin e punës.

Punëdhënësit, publikë apo privatë, gjithashtu janë të detyruar të sigurojnë ruajtjen e vendit të punës për ata individë, të cilët, në kohën e punësimit nuk kanë qenë me aftësi të kufizuara, por janë bërë me të nga aksidentet në punë ose nga sëmundjet profesionale.

Sikurse u përmend, ligji krijon Fondin Social të Punësimit, i cili financiarisht mbështetet në kontributet e derdhura në llogari të Fondit, nga punëdhënësit që nuk respektojnë kuotat e punësimit për personat me aftësi të kufizuara dhe të ardhura të tjera. Fondet që vijnë si kontribute nga mosplotësimi i kuotave përdoren për programe që synojnë punësimin, dhe ndër të tjera edhe për të përmirësuar kushtet e punës si rikonstruksioni dhe përshtatja e vendit të punës.

Vendim i Këshillit të Ministrave Nr. 177/2020 “Për përbërjen, kriteret dhe detyrat e bordit të administrimit të fondit social të punësimit dhe mënyrat e përdorimit të tij”

Ky vendim përcakton përbërjen, kriteret dhe detyrat e Bordit të Administrimit të Fondit Social të Punësimit si dhe mënyrat e përdorimit të tij.

Fondi Social i Punësimit krijohet për të siguruar nxitjen e punësimit, integrimin dhe përfshirjen sociale të personave me aftësi të kufizuara, përfshirë personat që nuk dëgjojnë dhe invalidët e punës, të vlerësuar pjesërisht të aftë për punë nga komisionet përkatëse. Bordi ndër të tjera shqyrton edhe kërkesat për fonde për përshtatjen e vendit të punës nga punëdhënësit që punësojnë persona me aftësi të kufizuara.

Vendimi i Këshillit të Ministrave Numër 17/2020 “Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit nëpërmjet punësimit, formimit në punë dhe praktikave profesionale”

Ky vendim përfshin punëkërkuessit me aftësi të kufizuara për të cilët ka parashikime specifike.

Nxitja e punësimi zbatohet përmes disa programeve:

1. programit të punësimit;
2. formimit nëpërmjet punës;
3. praktikave profesionale.

Programi i punësimit subvencionon kontributet e detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore të ofruara gjatë të gjithë kohëzgjatjes së punësimit, të kompensuara çdo muaj, financimin e pagës në shumën 100% (njëqind) të pagës minimale në shkallë vendi, të përcaktuar sipas legjislacionit në fuqi për 12 (dymbëdhjetë) muaj për pjesëmarrësit (persona me aftësi të kufizuar), të kompensuar çdo muaj.

Ndërsa programi i formimit nëpërmjet punës zgjat 4 muaj dhe subvencionon kontributet e detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore (pjesën e kontributeve të punëdhënësit), të llogaritura në bazë të pagës minimale në shkallë vendi, të ofruara gjatë gjithë kohëzgjatjes së formimit, të kompensuara çdo muaj, financimin e pagës në shumën 100% (njëqind) të pagës minimale në shkallë vendi të përcaktuar sipas legjislacionit në fuqi, të kompensuar çdo muaj, kontributet e detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore (pjesën e kontributeve të punëdhënësit) për tetë muajt e ardhshëm, të llogaritura në bazë të pagës minimale në shkallë vendi, në rastet kur, pas përfundimit të formimit nëpërmjet punës, punëdhënësi lidh kontratë punësimi të paktën tetëmuajore me punëmarrësin pas përfundimit të programit, pagesën për mentorin në vlerën 2 000 (dymijë) lekë për çdo përfitues, pjesëmarrës të angazhuar nga ky punëdhënës.

Programi i praktikave profesionale ka si qëllim të garantojë tranzicion të shpejtë në tregun e punës, në të njëjtën fushë ose në një fushë të ngjashme me atë, në të cilën ka studiuar i diplomuari, për një kohëzgjatje 6-mujore. Përfitues të këtij programi janë të gjithë punëkërkuesit e papunë, të cilët janë të sapodiplomuar, deri në 24 (njëzet e katër) muajt e fundit pas diplomimit, të cilët janë regjistruar si punëkërkues të papunë. Programi subvencionon kontributet për sigurimin nga aksidentet në punë; financimin e pagës në shumën 50% (pesëdhjetë) të pagës minimale në shkallë vendi, të përcaktuar sipas legjislacionit në fuqi, të kompensuar çdo muaj. Përveç subvencionimit të kostove të mbuluara nga këto programe, të përmendura më sipër, për përfituesit jetimë, prindër të vetëm me fëmijë nën 6 (gjashtë) vjeç, prindërit e fëmijëve me aftësi të kufizuara, viktimat dhe viktimat e mundshme të trafikimit, viktimat e dhunës në familje ose të dhunës me bazë gjinore, përfitues të ndihmës ekonomike, mbulohen edhe shpenzime të tjera, si më poshtë vijon:

- Bonuset për shpenzimet e transportit jepen për të gjitha kategoritë e mësipërme, të cilat kanë vendbanimin mbi 2 (dy) km nga vendi i punës, në vlerën prej 1 600 (një mijë e gjashtëqind) lekësh në muaj.
- Për prindërit e vetëm me një fëmijë nën 6 (gjashtë) vjeç jepet një bonus në vlerën prej 3 000 (tre mijë) lekësh në muaj për ndjekjen e kopshteve dhe të çerdheve për fëmijët në ngarkim.
- Bonusi deri në shumën 200 000 (dyqind mijë) lekë jepet për përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar për punëdhënësit.

Nxitjet e ofruara në kuadër të këtij vendimi mbulojnë disa aspekte themelore të kushteve të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, duke parashikuar transportin apo përshtatjet e arsyeshme dhe të tjera. Megjithatë vendimi ka pak kohë që është miratuar dhe në vazhdim do të shihet se si po zbatohet ai dhe ndikimin e tij në punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe përmirësimin e kushteve të punës.

Ligji Nr. 93/2014 Për Përfshirjen dhe Aksesueshmërinë e Personave me Aftësi të Kufizuar

Ligji ka për qëllim të garantojë nxitjen dhe mbrojtjen e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara për të mundur pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe efektive në të gjitha sferat e shoqërisë,

në kushte të barabarta me të tjerët, duke mundësuar autonominë dhe jetesën e pavarur për të gjithë personat me aftësi të kufizuara, nëpërmjet ofrimit të ndihmës e të mbështetjes dhe të përcaktojë përgjegjësinë e të gjitha strukturave publike dhe jopublike, përfshirë organet shtetërore, qendrore dhe vendore, në zbatimin e parimeve të përfshirjes dhe aksesueshmërisë për të zvogëluar, deri në heqje, pengesat për personat me aftësi të kufizuara, me qëllim mundësimin e pjesëmarrjes së tyre të barabartë në shoqëri.

Ligji përkufizon jetesën e pavarur si: Jetesa e pavarur u siguron personave me aftësi të kufizuara zgjedhje, kontroll dhe liri të njëjta me të tjerët, kur është nevoja, nëpërmjet ofrimit të mbështetjes dhe të ndihmës, bazuar në zgjedhjen dhe aspiratat e vetë individit për nevojat e jetës së përditshme, përfshirë aksesin në strehim, transport, shëndetësi, kujdes social, arsimim, punësim dhe shërbime e mundësi të tjera, si dhe nëpërmjet pjesëmarrjes në të gjitha sferat e jetës, përfshirë jetën familjare, komunitare dhe qytetare.

Gjithashtu ligji përcakton që politikat shtetërore mbështetin personat me aftësi të kufizuara që të kenë akses në të gjitha sferat e jetës e, ndër të tjera, të kenë akses përkatësisht në shkollat e zakonshme dhe të studiojnë në shkollën për të cilën dëshirojnë, në një treg gjithëpërfshirës punësimi, dhe në qendra aftësimi dhe rehabilitimi.

Ligji ka parashikuar disa shërbime, të cilat nuk trajtoheshin më parë në kuadrin e shërbimeve shoqërore, t cilat kanë një ndikim të drejtëpërdrejtë në punësim. Kështu, janë parashikuar shërbimet për jetesë të pavarur ku përfshihen: asistenca personale, pajisjet e mjetet teknike mbështetëse, shërbimet e aksesueshmërisë, përfshirë transporti, përshtatja e arsyeshme dhe, atëherë kur është e nevojshme, vendimmarrja e mbështetur, tw cilat mbulojnë në mënyrë gjithëpërfshirëse të gjitha sferat e jetës, përfshirë sferën e punës, arsimit dhe aktiviteteve shoqërore, profesionale dhe të kohës së lire.

Sipas ligjit të gjitha institucionet shtetërore, në nivel qendror dhe vendor, kanë detyrimin ligjor për të bashkëpunuar me ministrinw që mbulon çështjet e aftësisë së kufizuar. Caktohet gjithashtu një nëpunës që merret me çështjet e aftësisë së kufizuar në institucione, i cili është punonjësi i administratës publike, qendrore apo vendore, qw ka formim dhe njohuri të posaçme në fushën e aftësisë së kufizuar.

Ligji për Përfshirjen dhe Aksesueshmërinë mbetet një nga ligjet më të rëndësishme në vend, i miratuar pas ratifikimit të KDPAK dhe i cili ka sjellë disa ndryshime rrënjësore në legjislacionin shqiptar në drejtim të përqaqjes së tij me KDPAK. Ai rregullon disa aspekte të rëndësishme të aftësisë së kufizuar, sidomos çështjet e përfshirjes dhe aksesueshmërisë, duke vendosur detyrime të qarta për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në çdo fushë, përfshirë punësimin. Ligji është një ligj i cili në mënyrë të përgjithshme merret me rregullimin e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara dhe rregullon në mënyrë të posaçme (edhe përmes vendimeve në zbatim të tij) aspekte si ato të vlerësimit bio-psiko-social, caktimit të pikave fokale, mjeteve mbështetëse. Ligji nuk merret në mënyrë specifike me punësimin, por punësimi është një fushë në të cilën parimet e ligjit zbatohen.

Vendim Nr. 596, datë 4.9.2019 "Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin Nr. 639, datë 7.9.2016, të Këshillit të Ministrave, "për përcaktimin e rregullave të procedurave e të llojeve të testeve ekzaminuese mjekësore, që do të kryhen në varësi të punës së punëmarrësit, si dhe të mënyrës së funksionimit të shërbimit mjekësor në punë"¹⁸

¹⁸ Ky vendim ka ndryshuar Vendimin Nr. 639, datë 7.9.2016 "Për përcaktimin e rregullave, të procedurave e të llojeve të testeve ekzaminuese mjekësore, që do të kryhen në varësi të punës së punëmarrësit, si dhe të mënyrës së funksionimit të shërbimit mjekësor në punë"

Vendimi parashikon që për të siguruar kontrollin shëndetësor në punë të punëmarrësve, punëdhënësi punëson punëmarrësin e tij, bazuar në raportin e lëshuar nga mjeku i familjes pranë çdo qendre shëndetësore. Ai gjithashtu kërkon kontroll paraprak shëndetësor në momentin e punësimit dhe/ose gjatë tremujorit të parë të punës nga mjeku i punës. Në vendim parashikohet që kontrollet e dyta bëhen për të siguruar që shëndeti i punëmarrësve nuk vihet në rrezik nga ekspozimi ndaj risqeve profesionale. Në fakt, sipas formularëve të bashkangjitur vendimit, këto kontrolle duket sikur kryhen për të caktuar aftësinë për punë, çka bie në kundërshtim me opinionet e dhëna nga Komiteti për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara¹⁹. Këtu mund të kemi të bëjmë me një situatë, ku në kushtet e një vlerësimi tërësisht bazuar mbi një model mjekësor, mund të penalizohen personat me aftësi të kufizuara. Nuk kemi arritur të gjejmë protokolle apo rregulla konkrete që ndihmojnë mjekun (vlerësimi bëhet vetëm nga mjekë), çka e thekson edhe më shumë modelin mjekësor për të vlerësuar një diagnozë të caktuar (që mund të përbëjë aftësi të kufizuara) në raport me një profesion apo zanat të caktuar.

Edhe institucione të specializuara siç është ISSH-ja apo KMCAP-ja e atashuar pranë ISSH-së, nuk kryejnë vlerësime të mirëfillta. Ato, edhe pse disponojnë një listë me diagnoza, nuk kanë një listë korresponduese me zanate dhe profesione për të parë ndikimin që ka konkretisht në punë diagnoza konkrete apo për të vlerësuar risqet profesionale.

Vendim i Këshillit të Ministrave Numër 348/2020 "Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të nxitjes nëpërmjet vetëpunësimit"

Ky vendim është i vlefshëm për çdo punëkërkues, përfshirë punëkërkuesit me aftësi të kufizuara. Projektvendimi synon të mbështesë punëkërkuesit e papunë, kryesisht të rinj, të cilët kanë ide të mira biznesi, por kanë vështirësi për hartimin e një plani biznesi apo fillimin e një produkti apo shërbimi. Qëllimi i programit të vetëpunësimit është që të motivojë punëkërkuesit e papunë dhe t'i ndihmojë ata në çdo hap të iniciativës së tyre, duke mundësuar trajnime mbi vetëpunësimin, këshillime të vazhdueshme, dhe mbështetje financiare.

Fondi i nxitjes së punësimit për programin mbulon shpenzimet për:

- a) grantin për hapjen e biznesit të ri;
- b) vlerësimin e planeve të biznesit.

Për të aplikuar në këtë program, aplikuesi duhet të plotësojë kriteret:

- a) të jetë punëkërkues i papunë i regjistruar në strukturën vendore të punësimit;
- b) të ketë një ide biznesi.

Për të gjithë të përzgjedhurit si përfitues, programi subvencionon grantin për ngritjen e biznesit deri në masën 500 000 (pesëqind mijë) lekë.

Vendim i Këshillit të Ministrave Nr. 535/2020 "Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të punëve publike në komunitet"

Programi i punëve publike në komunitet është një program 12-mujor, i cili ka qëllim përfshirjen në tregun e punës të punëkërkuesve të papunë afatgjatë nëpërmjet ofrimit të mundësive të trajnimit dhe të punësimit me kohë të pjesshme në aktivitete me fokus shërbimet në dobi të komunitetit.

Fushat e veprimtarisë së programit të punëve publike në komunitet përfshijnë:

¹⁹ Draft Koment i Përgjithshëm mbi nenin 27 'Punësimi'

- a) shërbime të kujdesit për fëmijët;
- b) shërbime të kujdesit shëndetësor dhe social;
- c) shërbime të rehabilitimit të ish-përdoruesve të substancave narkotike;
- ç) punime dhe shërbime për komunitetin dhe mjedisin;
- d) shërbime këshillimi dhe informacioni;
- dh) shërbime rinore;
- e) sport;
- ë) art, turizëm dhe kulturë.

Punëkërkesit e papunë, pjesëmarrës në këtë program, angazhohen 20 orë në javë gjatë 5 (pesë) ditëve të javës. Punëkërkesit me të drejtë përfitimi janë të gjithë punëkërkesit e papunë të regjistruar dhe aktivë, për jo më pak se 12 muaj në zyrën e punës, të moshës mbi 25 vjeç, pasi kanë marrë shërbimet e nevojshme të punësimit. Punëdhënësi përfitues, përfiton një grant për të financuar shpenzimet.

Për punëkërkesit e papunë pjesëmarrës në program financimet janë, si më poshtë vijon:

- a) financim i pagës në shumën 50% të pagës minimale në shkallë vendi të përcaktuar sipas legjislacionit në fuqi;
- b) kontributet e detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore (pjesën e kontributeve të punëdhënësit), të llogaritura në bazë të pagës minimale në shkallë vendi, të ofruara gjatë gjithë kohëzgjatjes së programit;
- c) kupon për trajnim të punëkërkesve të papunë pjesëmarrës në program deri në 20 000 (njëzet mijë) lekë, në rastet kur trajnimet e miratuara nuk ofrohen nga ofruesit publikë të arsimit dhe formimit profesional;
- d) për përfituesit jetimë që përfitojnë nga ky status edhe pasi kanë kaluar moshën 25 vjeç, sipas legjislacionit në fuqi, prindër të vetëm me fëmijë nën 6 vjeç, prindërit e fëmijëve me aftësi të kufizuara, viktimat dhe viktimat e mundshme të trafikimit, viktimat e dhunës në familje ose të dhunës me bazë gjinore, përfitues të ndihmës ekonomike, romë dhe egjiptianë mbulohen edhe shpenzime të tjera, si më poshtë vijon:
 - i. bonus për shpenzimet e transportit mbulohen për të gjitha kategoritë e mësipërme, të cilat e kanë vendbanimin mbi 2 km nga vendi i punës, në vlerën prej 1 600 (një mijë e gjashtëqind) lekësh në muaj;
 - ii. për prindërit e vetëm me fëmijë nën gjashtë vjeç jepet bonus në vlerën prej 3 000 (tre mijë) lekësh në muaj, për ndjekjen e kopshteve dhe të çerdheve për çdo fëmijë në ngarkim;
 - iii. financim deri në shumën 100 000 (njëqind mijë) lekë për një person, por jo më shumë se 200 000 (dyqind mijë) lekë, nëse punëson më shumë se dy persona, për përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuara.

Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara 2021- 2025

PKVPAK 2021-2025 është një ndër planet më të plota dhe gjithëpërfshirëse të hartuara në Shqipëri për personat me aftësi të kufizuara. Në këtë dokument duken qartë përpjekjet e qeverisë për të vendosur qëllime strategjike për respektimin e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara, në përputhje me standardet ndërkombëtare e në mënyrë të veçantë me KDKPAK.

Nën qëllimin 'Rritja e pjesëmarrjes në tregun e punës dhe nxitja e mundësive të barabarta për punë të denjë për personat me aftësi të kufizuara', objektivi specifik 1 parashikon rritjen e cilësisë në shërbimet e aftësimin për të nxitur përfshirjen e personave me aftësi të kufizuar në tregun e punës.

Objektivi i dytë fokusohet tek rritja e mundësive për punësim dhe vetpunësim për personat me aftësi të kufizuara. Gjithashtu parashikohet miratimi i paketës së keshillimit dhe mentorimit të punëdhënësve dhe punëmarrësit me aftësi të kufizuara, si paketë në kuadër të zbatimit të FSP. Nëpërmjet funksionimit të FSP dhe rritjes së mbështetjes për pjesëmarrjen e personave me aftësi të kufizuara në programet e reja të nxitjes së punësimit, synohet që cdo vit të rritet me 20 për qind numri i personave me aftësi të kufizuar që marrin pjesë në PNP. Një nga masat e rëndësishme për arritjen e objektivit ka të bëjë me rritjen e aksesueshmërisë në vendin e punës duke mundësuar financimin e punëdhënësve për të kryer përshtatjen e vendit të punës në rastet e kërkuara. Duke marrë në konsideratë faktin që numri i personave me aftësi të kufizuar me arsim të lartë që paraqiten në ZP për të kërkuar punë është rritur, Plani parashikon rritjen e bashkëpunimit të AKPA me universitetet për të informuar studentët me AK për programet e praktikave profesionale por edhe me punëdhënësit për promovimin e punësimit të studentëve me aftësi të kufizuara që mbarojnë arsimin e lartë në subjektet private dhe publike. Objektivi i tretë në fushën e punësimit në këtë plan fokusohet tek përmirësimi i cilësisë dhe efikasitetit të shërbimeve që synojnë nxitjen e integritit të personave me aftësi të kufizuar në tregun e punës. Masa të rëndësishme janë edhe ato të lidhura me ndërgjegjësimin dhe informimin si të punëdhënësve ashtu dhe punëmarrësve me aftësi të kufizuara, ku mund të përmendim: Krijimin e paketave informuese në lidhje me kuotat për punësimin e personave me aftësi të kufizuar, detyrimin e punëdhënësve për kontribute në kuadër të FSP, Realizimin e fushatave sensibilizuese për afrimin pranë zyrave të punësimit të personave me aftësi të kufizuara që janë në kërkim të një pune etj.

Një rëndësi shumë të madhe në rritjen e efektivitetit të shërbimeve të punësimit ka edhe identifikimi i situatës reale të punësimit të personave me aftësi të kufizuar në të gjithë vendin. AKPA do të ndërhyjë në përmirësimin dhe zgjerimin e bazës së të dhënave statistikore. Përveç hartimit të kurrikulave të reja për të ofruar trajnime në “Aftësi Bazë” të cilat tashmë kanë filluar të aplikohen në QFPP, sidomos për personat me aftësi të kufizuara, do të merren masa për hartimin dhe miratimin e udhëzuesve mbi manualët e ofrimit të shërbimeve për punëkërkuesin dhe punëdhënësin, duke prioritetizuar vlerësimin e personave me aftësi të kufizuara lidhur me profilizimin dhe punësueshmërinë.

Vendim i Këshillit të Ministrave 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”

Në zbatim të Ligjit për Përfshirjen dhe Aksesueshmërinë u miratua Vendimi i Këshillit të Ministrave 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”.²⁰ Ky vendim është ndër vendimet më të rëndësishme për sigurimin e aksesueshmërisë, duke përfshirë edhe mjediset e punës. Edhe pse jo në një lidhje të drejtëpërdrejtë me fushën e punësimit, vendimi vendos detyrimin që edhe sipërmarrësit privatë, administratorët e bizneseve, kompanitë e projektimit kanë detyrimin që të realizojnë aksesueshmërinë këto ambjente. Sikurse u përmend edhe më lart, ndërlidhja mes punësimit të personave me aftësi kufizara dhe ambjenteve të aksesueshme është i qartë. Pa aksesueshmërinë në banesa, transport, rrugë dhe në përgjithësi në mjedise publike, nuk mund të sigurohet punësim dinjtoz për personat me aftësi të kufizuara.

²⁰ Vendimi i Këshillit të Ministrave 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”: http://ëëë.qbz.gov.al/botime/fletore_zyrtare/2015/12/243.pdf

Qëllimi i vendimit është që të detajojë përkufizimet apo parimet e vendosura nga Ligji për Përfshirjen dhe Aksesueshmërinë. Vendimi përcakton hapat kryesorë që çdo subjekt shtetëror apo privat duhet të ndjekë për të bërë të mundur aksesin në strehim, transport, shëndetësi, kujdes social, arsimim, punësim dhe shërbime për personat me aftësi të kufizuara, shërben edhe për unifikimin e rregullave ekzistuese me ato të reja.

Fusha e veprimit të këtij vendimi është shumë e gjerë. Vendimi përcakton një listë të gjatë të institucioneve shtetërore dhe private në të cilat shtrin efektet ky vendim dhe i ka grupuar ato në katër grupime kryesore. Ato janë:

a) bashkitë dhe strukturat e tyre të kontrollit, sipërmarrësit privatë, administratorët e bizneseve, kompanitë e projektimit e të zbatimit të projekteve ndërtimore, si dhe të gjitha subjektet përgjegjëse për të garantuar një mjedis pa pengesa për kategorinë e personave me aftësi të kufizuara;

b) të gjitha ndërtimet e strukturat ndërtimore të reja dhe ekzistuese, brenda territorit të Republikës së Shqipërisë, kryesisht objektet e shëndetit publik, banesat dhe objektet rezidenciale, shkollat dhe institucionet shkencore, objektet kulturore, objektet e kultit, qendrat tregtare, institucionet administrative e të shërbimit publik, ndërmarrjet e qendrat e punës, në mjediset e të cilave ofrohen shërbime publike, parqet, sheshet e rrugët;

c) mjetet e transportit publik;

ç) mediat dhe tërësinë e mjeteve publike apo private të informimit publik.

Sikurse rezulton nga më sipër, edhe institucionet në fushën e punësimit dhe çdo institucion që ofron shërbime publike duhet të realizojë aksesueshmërinë për personat me aftësi të kufizuara. Vlen të theksohet që aksesueshmëria në këtë vendim merr një kuptim të gjerë, si ai i dhënë në KDPAK, duke mos u shtrirë vetëm në infrastrukturë, por edhe në informacion dhe komunikim. Në këtë kuptim edhe në fushën e punësimit punëdhënësit janë të detyruar që të zbatojnë këtë vendim.

VI. GJETJET

Gjetjet ndahen në dy grupe kryesore. Në grupin e parë përfshihen gjetjet nga vlerësimi i situatës së kushteve të punësimit të personave me aftësi të kufizuara nga perspektiva e vetë personave të punësuar, por edhe nga perspektiva e punëdhënësve aktualë ose potencial. Ndërsa në grupin e dytë përfshihen gjetjet nga analiza ligjore dhe politike dhe gjithashtu nga raport e studimet e kryera derimëtanë mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Nga pyetësorët rezultoi që kompanitë nuk kanë politika të përshtatura apo të posaçme për punonjësit me aftësi të kufizuara. Nga njëzet e një (n=21) kompani vetëm tre (n=3) kishin të përfshirë çështje të personave me aftësi të kufizuara në rregulloret e tyre apo politika të shkruara çështje të personave me aftësi të kufizuara. Nga njëzet e një (n=21) punëdhënës, tetëmbëdhjetë (n=18) kishin të punësuar persona me aftësi të kufizuara, dhe trembëdhjetë (n=13) prej tyre kishin të punësuar nga programet e nxitjes, ndërsa pjesa tjetër nga tregu i hapur. Megjithatë duhet theksuar që edhe në rastin e fundit, ishin zyrat e punës të cilat kishin ndërmjetësuar punësimin e tyre. Kjo flet edhe një herë për rolin kryesor që luajnë zyrat e punës ose institucionet në punësimin e personave me aftësi të kufizuara, por sidomos programet e nxitjes së punësimit të miratuara në kuadër të Ligjit për Nxitjen e Punësimit. Në fakt, kompanitë pranojnë që kanë një bashkëpunim të mirë me zyrat e punës në shumicën e rasteve.

Shumë nga punëdhënësit deklarojnë që personat me aftësi të kufizuara janë asistuar në proceset e punës për t'u përshtatur me to, madje në disa raste janë krijuar edhe pozicione punë të posaçme.

Nga njëzet e një kompani, katërmbëdhjetë pranojnë që i kanë ambientet të aksesueshme për personat me aftësi të kufizuara. Megjithatë, siç rezulton nga përgjigjet, aksesueshmëria kryesisht kufizohet tek ajo fizike, pra ndërtimi i rampës, pasja e një ashensori dhe puna në katet përdhese. Për personat me aftësi të kufizuara shqisore apo mendore nuk përmenden ambiente të aksesueshme.

Në lidhje me përshtatjet e arsyeshme, punëdhënësit tregojnë që format më të zakonshme janë ato ndërtimit të rampës, vendosjes së ashensorit, modifikime fizike, orare të përshtatura apo të reduktuara, modifikim i detyrave apo dhënie e disa detyrave të caktuara.

Nga pyetësorët u evidentua që punëdhënësit akoma vazhdojnë të kenë një qasje të vjetruar dhe paragjyqime ndaj personave me aftësi të kufizuara. Pesëmbëdhjetë (n=15) kompani u përgjigjën se sfidat e tyre më të mëdha është që t'i gjejnë punë ose proces pune një personi me aftësi të kufizuara. Pra, mungon qasja që personi mund të kryejë gati çdo lloj pune me përshtatjen e nevojshme. Kjo deklarohet nga kompani të mëdha, në të cilat janë punësuar mbi 300 persona dhe të cilat janë të përqëndruar në shitje me shumicë apo pakicë.

Të pyetur mbi përshtatjet e arsyeshme, punëdhënësit deklarojnë se në pjesën më të madhe të rasteve, ata kanë përshtatur orët e punës ose ristrukturimin e vendit të punës, dhënien e punëve "më të lehta". Disa deklarojnë edhe përshtatje minimale fizike, si rregullimi i mobiljeve dhe vendosja e soft-ware-ve për leximin në rastet e personave që nuk shikojnë.

Ndër sfidat e përmendura për punësimin e personave me aftësi të kufizuara përmenden: rekrutimi, dhe konkretisht vështirësia për të arritur tek persona me aftësi të kufizuara të kualifikuar për një vend pune të caktuar; realizimi i plotë i aksesueshmërisë mbetet gjithashtu një sfidë; përshtatja e vendit të punës për disa kategori të personave me aftësi të kufizuara etj. Nga një numër i vogël kompanish (dy, n=2) deklarohet që komunikimi me personat paraqet sfida për ta.

Ndërsa përsa i përket përfitimeve nga punësimi i personave me aftësi të kufizuara përmendet përgjegjësia sociale që kanë kompanitë në drejtim të punësimit të personave të cilët janë të pafavorizuar në tregun e punës por edhe në aspekte të tjera të jetës, diversiteti, i cili është i rëndësishëm për ta dhe shihet si një vlerë e shtuar. Punëdhënësit pranojnë që punësimi i tyre shpesh herë sjell një frymë pozitive në vendin e punës, duke krijuar frymëzim për punëmarrës të tjerë dhe duke nxitur bashkëpunimin mes punonjësve. Disa deklarojnë që angazhimi i tyre në punë është shumë herë më i madh se sa i punonjësve të tjerë pa aftësi të kufizuara, dhe si rrjedhojë për ta ky është aspekti pozitiv i punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Disa përmenden edhe krijimin e një imazhi pozitiv për kompaninë në rastin kur punësohen persona me aftësi të kufizuara.

Disa të tjerë përmenden vlerat morale dhe shpirtërore. Ndërsa një numër i ulët kompanish (katër, n=4) mendojnë që nuk kanë përfitime nga punësimi i personave me aftësi të kufizuara.

Nga tre fokus grupet e zhvilluara me persona me aftësi të kufizuara, rezulton që përgjithësisht ata e konsiderojnë të sigurtë vendin e punës. Megjithatë në të gjitha rastet ata pretendojnë që ka nevojë për disa përmirësime në drejtim të garantimit të aksesueshmërisë. Kështu, kur flasim për personat e verbër këto kushte janë të munguara, edhe për personat që nuk dëgjojnë ka mungesa në drejtim të përkthimit përmes gjuhës së shenjave ose formave të tjera të komunikimit. Për personat me aftësi të kufizuara nuk ka pothuajse asnjë informacion. Ata mbeten të padukshëm në fushën e punësimit. Ndërkohë që ata deklarojnë që zakonisht me aksesueshmëri kuptohet ndërtimi i rampës ose i ashensorit dhe përshtatje fizike. Shumica pranojnë, që nëse do të kishte të punësuar me aftësi të

kufizuara të një shkalle më të rëndë, aksesueshmëria mungon ose realizohet pjesërisht në vendin e tyre të punës.

Duhet theksuar gjithashtu që një pjesë e konsiderueshme e personave me aftësi të kufizuara që janë punësuar kanë aftësi të kufizuara të lehta. Kjo nënkupton që në rastin e tyre nevojat për të krijuar ambiente të aksesueshme janë të vogla. Kjo është e vlefshme edhe për përshtatjet e arsyeshme. Pra, në rastet e tyre nuk ka pasur nevojë për shumë të tilla.

Punëmarrësit me aftësi të kufizuara, në disa raste deklaruan që janë subjekte të trajtimit të favorizuar për shkak të aftësisë së kufizuar që ata kanë. Kjo shpeshherë reflektohet në punët që marrin, por edhe në 'habinë që shfaqin' punëdhënësit e tyre kur ata performojnë mirë ose më mirë se kolegët e tyre pa aftësi të kufizuara, ç'ka flet akoma për një qasje paragjykuese nga ana e punëdhënësve për aftësinë në punë të personave me aftësi të kufizuara.

Një problematikë që identifikohet pothuajse nga të gjithë pjesëmarrësit është ajo e transportit. Rezulton që personat me aftësi të kufizuara të punësuar përdori kryesisht mjete private të transportit, me shpenzime të mbuluara vetë dhe me ndihmën e të afërmeve. Të gjithë pohojnë që transporti publik është i papërshtatshëm për personat me aftësi të kufizuara dhe kanë nevojë për asistencë kur e përdorin atë. Një tjetër problematikë është ajo e parkimit. Personat pjesëmarrës deklaruan që nuk kanë parkim të dedikuar afër punës dhe përgjithësisht kanë pasur probleme në përditshmërinë e tyre për gjetjen e një parkimi.

Një nga aspektet më pozitive të punësimit, personat me aftësi të kufizuara shohin marrëdhëniet që kanë me kolegët në vendin e punës dhe janë përgjithësisht të kënaqur nga këto marrëdhënie. Edhe marrëdhëniet me eprorët i vlerësojnë përgjithësisht si pozitive. Ndër aspektet që ata vlerësojnë përpos shpërblimit financiar, është kontributi që ata kanë mundësi të japin në shoqëri përmes punës që ata kryejnë dhe mundësive për zhvillimin e mëtejshëm profesional.

Gjetjet në kornizën ligjore dhe politike evidentojnë që progresi ka qënë i kënaqshëm në drejtim të miratimit të një legjislacioni gjithëpërfshirës në fushën e punësimit. Megjithatë, niveli i zbatimit të këtyre ligjeve dhe programeve mbetet akoma për t'u vlerësuar. Legjislacioni shqiptar është përgjithësisht në përputhje me atë çfarë kërkohet nga KDPAK që është marrja e masave të përgjithshme për nxitjen e punësimit dhe masave të veçanta aty ku është e nevojshme ka arritur të bëjë një ndërthurje mes legjislacioni të përgjithshëm mbi mbrojtjen nga diskriminimi, ku një rol kryesor luajnë Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Kodi i Punës, Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në punë, dhe akte të tjera, si dhe kuadrit ligjor për nxitjen e punësimit, ku vendin kryesor e zë Ligji për Nxitjen e Punësimit dhe programet në zbatim të tij. Të dyja këto linja, ajo e nxitjes së punësimit përmes mosdiskriminimit për shkak të aftësisë së kufizuar, dhe ajo e nxitjes përmes sistemit të detyrueshëm të kuotës, pra punësimit të një numri të caktuar punonjësish me aftësi të kufizuara në rrethanat e përcaktuara nga ligji kanë një potencial për të realizuar të drejtën për të punuar të personave me aftësi të kufizuara dhe njëkohësisht përmirësimin e kushteve të punës. Një nga problemet e identifikuar në legjislacionin shqiptar është vazhdimi i përdorimit të vlerësimit të 'aftësisë për punë', pra kërkesës për të paraqitur një raport nga punëmarrësit ku kërkohet që ato të jenë të aftë për punë. Një vlerësim i tillë bie në kundërshtim me KDPAK, e cila kërkon që këto lloj vlerësimesh të eliminohen.

Në sistemin e vlerësimit të personave me aftësi të kufizuara kryhen vlerësime mjekësore për aftësinë (me përjashtim të modeleve të pilotuara në tre rajone. Modeli social që promovon KDPAK-ja nuk zbatohet ende (përvec zonave pilot). Megjithatë disa ligje kanë përparuar në drejtim të nxitjes dhe mbrojtjes së të drejtës për të punuar, sikurse ligji për nxitjen apo Kodi i Punës, mungon një

harmonizim i ligjeve në tërësinë e tyre. Kjo sjell si pasojë një zbatim të cunguar të tyre, ku ka akoma paqartësi ligjore në lidhje me vlerësimin e aftësive për punë. Modeli mjekësor ka lënë një vakum në kuadrin ligjor, ku parashikimet për rehabilitim apo riaftësim për punë, pothuajse nuk ekzistojnë. Rehabilitimi përmendet në rregulloret e KMCAP-ve dhe në ligjin për nxitjen. Kuadri ligjor për sa i takon rehabilitimit apo aftësimin është i paplotësuar. Ndërkohë, shërbime të tjera, që lidhen me jetesën e pavarur janë të pazhvilluara dhe patjetër që kanë ndikimin e tyre negativ në punësimin ose frenimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara.

Një mangësi tjetër e evidentuar, e cila ndikon negativisht në punësimin e personave me aftësi të kufizuara, është mungesa e një instrumenti të standardizuar për të bërë vlerësimin e duhur për aftësitë për punë dhe për aspekte të tjera të personave me aftësi të kufizuara, aspekte psiko-sociale, të cilat ndikojnë në punësueshmërinë e tyre. Vlerësimi mungon për aftësitë e personit për punë, por edhe për vendin e punës, apo pozicionin, çka vështirëson tej mase përshtatjen e aftësive me vendin e punës.

VII. REKOMANDIME

Bazuar në gjetjet e këtij vëzhgimi janë hartuar një grup rekomandimesh të cilat kontribuojnë në përmirësimin e kushteve të punës për personat me aftësi të kufizuara.

Së pari, është themelore që të nxitet zbatimi i legjislacionit që mbulon çështjet e aksesueshmërisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi, duke përfshirë sidomos zbatimin e konceptit të përshtatjes së arsyeshme dhe detyrimeve që kanë punëdhënësit në bazë të këtij legjislacioni. Në lidhje me legjislacionin mbi aksesueshmërinë, është e rëndësishme që të zbatohen detyrimet që kanë institucionet shtetërore dhe private për sigurimin e saj, pasi kjo do të lehtësonte punësimin e personave me aftësi të kufizuara, pa nevoja shtesë për ndërhyrje. Gjithashtu në këtë legjislacion përfshihen edhe çështje që kanë të bëjnë me transportin e përshtatur dhe me parkimet e dedikuara për personat me aftësi të kufizuara, dy çështjet të cilat rezultuan problematike për personat me aftësi të kufizuara të punësuar dhe që krijojnë barierra për punësimin e tyre. Garntimi i tyre, edhe pse ka parashikime ligjore, mbetet në nivel të ulët.

Zbatimi i legjislacioni për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara është gjithashtu i rëndësishëm, duke ndikuar në rritjen e shifrave të punësimit të personave me aftësi të kufizuara por edhe në përmirësimin e kushteve të punës përmes parashikimeve të posaçme.

Rritja e ndërgjegjësimin dhe njohurive të punëdhënësve mbi personat me aftësi të kufizuara, diskriminimin, kushtet e barabarta të punësimit, të drejtat e tyre në përgjithësi, njohuri mbi konceptin e përshtatjes së arsyeshme, ligjeve dhe vendimeve që mbulojnë detyrimet që ata kanë për të përshtatur mjediset e punës, është e nevojshme për të siguruar punësimin dhe cilësinë e kushteve të punës të të punësuarve me aftësi të kufizuara. Duke parë rolin thelbësor që kanë institucionet shtetërore që mbulojnë çështjet e punësimit, duke filluar nga inspektoriatet dhe duke përfunduar tek zyrat vendore, është e rëndësishme që ata të jenë të mirëtrajnuar për çështjet e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara, aksesueshmërinë, barazinë dhe mosdiskriminimin dhe në përgjithësi për mjedisin e punës në të cilin punojnë personat me aftësi të kufizuara.

Gjithashtu nga gjetjet rezultojnë që zyrat e punës nuk kanë instrumenta të standardizuar për të vlerësuar siç duhet punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe për të siguruar punësimin e tyre në kushte të barabarta me të tjerët. Është e rëndësishme që profesionistët që merren në mënyrë të

drejtëpërdrejtë me vlerësimin dhe sistemin në një vend pune të personave me aftësi të kufizuara të kenë njohuri të mira mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Nga ana tjetër, një rol të rëndësishëm në nxitjen e punësimit luan edhe kuadri ligjor, i cili duhet të eliminojë barierrat që pengojnë punësimin e personave me aftësi të kufizuara, si edhe të përfshijë nxitjet e nevojshme që të ndikojnë edhe në përmirësimin e kushteve të tyre të punësimit. Përmirësimi i kuadrit ligjor në fushën e punësimit duhet të ndodhë në disa drejtime: përfshirja e modelit bio-psiko-social të vlerësimit të personave me aftësi të kufizuara dhe konkretisht të aftësive të tyre për punë, ç'ka do të ndihmonte për të kuptuar më mirë nevojat dhe do të orientonte në mënyrë gjithëpërfshirëse vlerësimin e aftësive për punë dhe përputhjen e vendit të punës me aftësitë profesionale të personit dhe njëkohësisht sigurimin e përshtatjeve të duhura nga ana e punëdhënësve. Nga ana tjetër, detyrimet për të marrë vërtetime për aftësinë për punë, sikurse parashikon legjislacioni shqiptar mund të përbëjnë barierrë për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, dhe sikurse u përmend në përmbledhjen e kuadrit ligjor ndërkombëtar kjo mund të mos jetë në përputhje me nenin 27 mbi punësimin të KDPAK-së.

Në këtë kuadër, janë të nevojshme ndërhyrjet për harmonizimin e kuadrit ligjor dhe përfaqsimin e tij me KDPAK.

Rritja e ndërgjegjësimit dhe trajnimeve në lidhje me aksesueshmërinë, detyrimet për ta siguruar atë, përshtatjen e arsyeshme dhe legjislacionin për mbrojtjen nga diskriminimi, por në veçanti për modelet e aftësisë së kufizuara, modelin e të drejtave të njeriut dhe KDPAK, mbeten tejet të rëndësishme për ndryshimin e mendësisë ekzistuese për personat me aftësi të kufizuara tek punëdhënësit. Gjetjet e vëzhgimit flasin akoma për një mentalitet paragjykes për personat me aftësi të kufizuara, të bazuar kryesisht në një qasje mjekësore dhe mëshiruese dhe ndërgjegjësimi në këtë kontekst është veçanërisht i rëndësishëm.