

PUNËSIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUAR



“Çdo punëdhënës është i obliguar të punësojë një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtor [...]”

Neni 12 (2), Ligji për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave në Aftësi të Kufizuar (2009).



USAID
NGA POPULLI AMERIKAN
OD AMERIČKOG NARODA



“Ky hulumtim u mundësua nga Programi i Angazhimit për Barazi (E4E), i financuar nga Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar – USAID dhe implementuar nga Qendra e Trajnimeve dhe Burimeve për Avokim – ATRC. Përmbajtja është përgjegjësi e Shoqatës Down Syndrome Kosova dhe nuk pasqyron doemos pikëpamjet e Qendrës së Trajnimeve dhe Burimeve për Avokim – ATRC, USAID-it apo të Qeverisë së Shteteve të Bashkuara”.

Ky hulumtim u realizua nga ARS 2020.

Të gjitha të drejtat e këtij botimi janë të rezervuara nga Shoqata Down Syndrome Kosova. Të drejtat dhe prona intelektuale mbrohen me Ligjin për të Drejtat e Autorit dhe të Drejtat e Përafërta.

PUNËSIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUAR

“Çdo punëdhënës është i obliguar të punësojë një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtor [...]”

Neni 12 (2), Ligji për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuar (2009).

Përmbajtja

Përmbledhje ekzekutive	7
Metodologjia	9
Analiza e situates	11
Gjetjet Kryesore	13
Hartëzimi i entiteteve me mbi 50 punëtorë	13
Gjetjet nga pyetsori	19
 Analiza Ligjore	 24
E drejta e punësimit dhe mos-diskriminimit	24
E drejta e punës së personave me aftësi të kufizuar	28
E drejta e punës së personave me aftësi të kufizuar në kuadër të Ligjit të Punës	30
E drejta e punës në kuadër të Ligjit për Aftësimin, Riaftësimin profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuar	30-36
Përfundimet dhe Rekomandimet	37

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Qëllimi i këtij hulumtimi është të prezantoj të dhëna nga pyetësi për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në entitetet që kanë mbi pesëdhjetë (50) persona të punësuar, dhe të analizoj ligjet relevante për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Sipas të dhënave të vitit 2017-2018 në Kosovë janë rreth 550 entitete që punësojnë mbi pesëdhjetë (50) persona. Prej tyre 51% ishin shoqëri me përgjegjësi të kufizuara, 10% shoqëri akcionare, 8% biznese individuale, dhe 5% kompani të huaja apo ortakëri të përgjithshme, 15% institucione publike, dhe 2% ndërmarrje publike apo shoqërore.

Edhe pse gjatë 2017-2018 institucionet publike përbënin vetëm 15% të entiteteve që punësonin mbi 50 punëtorë, institucionet publike kanë mesataren më të lartë të personave të punësuar. Nga lista e 77 institucioneve publike që punësojnë mbi 50 punëtorë, mesatarja e personave të punësuar në institucione publike është 1,030 persona për institucion. Kjo përfshinë prej 10,559 personave të punësuar në Ministrinë e Punëve të Brendshme që është shifra më e lartë, deri në 52 persona në Ministrinë e Inovacionit dhe Ndërmarrësisë që është shifra më e ulët. Top dhjetë institucionet me numrin më të lartë të punësimeve janë: Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Forcës së Sigurisë të Kosovës, Shërbimi Spitalor dhe Klinik Universitare, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Komuna e Prishtinës, Komuna e Prizrenit, Komuna e Gjakovës, Komuna e Pejës, Komuna e Gjilanit, dhe Komuna e Ferizajit.

Edhe pse shumica e entiteteve të anketuara (58%) deklaruan se kishin njohuri për obligimin ligjor që parasheh se “Çdo punëdhënës është i obliguar të punësojë një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtor”, shumica e entiteteve që deklaruan se kishin mbi 50 punëtorë (53%) deklaruan se nuk kanë asnjë person me aftësi të kufizuara të punësuar.

Sfidat kryesore të punësimit të personave me aftësi të kufizuara të përmendura nga entitetet e anketuara janë: personat me aftësi të kufizuara nuk aplikojnë për punë, perceptimi që nuk mund t'i kryejnë punët si duhet, mos-përshtatja me natyrën e punës, dhe punësimet jo-meritore.

Sa i përket kornizës ligjore në Kosovë, e drejta e punës është e garantuar. Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të aftësisë së kufizuara. Kushtetuta i lejon institucioneve të Kosovës vendosjen e masave mbrojtëse

shtesë (masat afirmative) për mbrojtjen dhe avancimin e të drejtave të personave që u përkasin grupeve të marginalizuara. Institucionet publike dhe punëdhënësit privat obligohen në punësim të personave me aftësi (një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtor). Institucionet publike dhe punëdhënësit privat që nuk e respektojnë këtë standard të punësimit të personave me aftësi të kufizuar obligohen që të paguajnë shkallën më të ulët të shumës së pages minimale të realizuar në Republikën e Kosovës për çdo person me aftësi të kufizuara që duhet të kishin punësuar.

METODOLOGJIA

Të gjeturat në këtë raport janë të ndara në dy pjesë:

- 1. të gjeturat nga pyetësi me organizatat, bizneset dhe institucionet që kanë mbi pesëdhjetë punëtorë, dhe;**
- 2. të gjeturat nga analizimi i ligjeve relevante për punësim për personat me aftësi të kufizuara.**

Së pari, një pyetësor i shkurtër është administruar me organizatat, bizneset dhe institucionet që supozohet të kenë pasur mbi pesëdhjetë punëtorë. Në Kosovë gjatë vitit 2017-2018 supozohet të kenë qenë gjithsejtë 550 institucione, biznese apo organizata që kanë punësuar mbi 50 punëtorë. Prej kësaj liste, ekipi i hulumtimit i ka përzgjedhur 55 entitete të cilave iu është dërguar pyetësori elektronik me e-mail.

Entitetet janë zgjedhur në mënyrë të rëndomtë, së pari duke gjeneruar një numër të rëndomtë prej të cilës pastaj është zgjedhur çdo i dhjeti entitet në listë deri sa është arritur numri total i 55 entiteteve (mostër prej 10%).

Lista e entiteteve që supozohet të kenë pas mbi 50 punëtorë është e bazuar në një listë të nxjerrë nga Administrata Tatimore e Kosovës e taksapaguesve të vitit 2017 që kanë deklaruar të kenë mbi 50 punëtorë në bazë të deklarimeve të tatimeve dhe kontributeve. Në këtë listë të gjitha institucionet publike kanë qenë të centralizuara nën Ministrinë e Financave, por ekipi i hulumtimit pastaj ka përdorur Ligjin për Buxhet të vitit 2018, për të shtuar në listë të gjitha institucionet publike të cilat kanë punësuar mbi 50 punëtorë. Pra, pas azhurimit të databazës me të dhënat nga Ligji për Buxhet të vitit 2018, ekipi i hulumtimit ka marrë parasysh që në Kosovë gjatë vitit 2017-2018 kanë qenë gjithsejtë 550 biznese, organizata dhe institucione të cilat kanë punësuar mbi 50 punëtorë.

Qëllimi i pyetësorit ka qenë që të pyes se sa prej personave të punësuar kanë qenë me aftësi të kufizuara, cilat janë pengesat për punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe incentivat apo rekomandimet e tyre për punësimin e këtyre personave. Nga 55 entitetet e kontaktuara, ekipi i hulumtimit ka pranuar përgjigje nga 19 entitete, prej të cilave 11 janë biznese dhe 8 institucione publike. Lista e entiteteve të kontaktuara nuk është bërë publike për të ruajtur anonimitetin e përgjigjeve, megjithatë listën e ka në dispozicion DSK.

Sa i përket analizës ligjore, janë disa ligje që përmbajnë provizione që mbrojnë dhe promovojnë, në mënyrë të drejtëpërdrejtë apo të tërthortë, të

drejtën e personave me aftësi të kufizuar për punësim. Më poshtë janë të listuara Ligjet që janë analizuar:

- Ligji Nr. 03/L-212 i Punës;
- Ligji Nr. 03/L-019 për Aftësim, Riaftësim dhe Punësim të
- Personave me Aftësi të Kufizuar, me ndryshimet pësuese;
- Ligji Nr.04/L-092 për Personat e Verbër;
- Ligji Nr. 05/L -021 për mbrojtjen nga diskriminimi;
- Ligji Nr. 03/L-149 për shërbimin civil të Republikës së Kosovës;
- Ligji Nr. 05/L -067 për statusin dhe të drejtat e personave paraplegjik dhe tetraplegjik.

ANALIZA E SITUATËS

Sipas nenit 1 të Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, “Personat me Aftësi të Kufizuar përfshijnë individët me dëmtime fizike, mendore, intelektuale apo shqisore afatgjata të cilat në ndërveprim me barriera të ndryshme mund të pengojnë pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe efektive në shoqëri njësoj si pjesa tjetër e shoqërisë” (2006). Legjislacioni i aplikueshëm në Kosovë e përkufizon “Aftësinë e kufizuar” si “kufizimi i qasjes dhe aktiviteteve të zakonshme në jetën e përditshme të një personi, si pasojë e dëmtimeve fizike, shqisore ose mendore, që e pengojnë atë për pjesëmarrje në aktivitetet e zakonshme ditore”.

Sipas vlerësimeve të bëra nga Organizata Botërore e Shëndetësisë, konsiderohet se rreth 10 dhe 15 për qind e popullsisë në botë ka një aftësi të kufizuar. [N]ë Kosovë ende nuk ka statistika të sakta zyrtare rreth numrit të përgjithshëm të personave me aftësi të kufizuar¹.

Kosova ka një kornizë mjaft të avancuar ligjore për mbrojtjen dhe garantimin e të drejtave të njeriut në përgjithësi. Kushtetuta dhe ligjet e aplikueshme e ndalojnë diskriminimin ndaj personave me aftësi të kufizuar.²

Edhe raportet kredibile ndërkombëtare nga fusha e monitorimit të sundimit të ligjit dhe të drejtave të njeriut e njohin ekzistencën e kornizës ligjore si të avancuar. Kështu, është raportuar se “korniza ligjore gjerësisht garanton dhe mbron të drejtat e njeriut dhe liritë themelore [dhe është] në pajtim me standardet Evropiane”³. Kushtetuta dhe ligjet “ndalojnë diskriminimin kundrejt personave me paaftësi fizike, shqisore, intelektuale dhe pa aftësi mendore, dhe garantojnë qasje të barabartë në arsim, punësim, dhe shërbime të tjera shtetërore” (theksimi i shtuar)⁴.

¹ Burimi: Institucioni i Avokatit të Popullit, Raporti Vjetor 2018, fq.87.

² Shih: Kushtetuta e Kosovës, neni 24 (et al), Ligji nr. 05/L-021 për mbrojtjen nga diskriminimi, Ligji nr. 05/L067 për Statusin dhe të Drejtat e Personave Paraplegjik dhe Tetraplegjik, Ligji Nr. 04/L092 për Personat e Verbër, Ligji Nr. 03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara, i Ndryshuar dhe Plotësuar me Ligjin nr. 05/L-078, Ligji Nr. 05/L-025 për Shëndetin Mendor, Ligji Nr. 03/L-022 për Përkrahje Materiale Familjeve të Fëmijëve me Aftësi të Kufizuar të Përhershme, Ligji Nr. 04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti (dispozitat përkatëse për personat me aftësi të kufizuara), Ligji Nr. 02/L-17 për Shërbime Sociale dhe Familjare, i Ndryshuar dhe Plotësuar me Ligjin Nr.04/L-081, Ligji Nr. 02/L-52 mbi edukimin parashkollor, Ligji Nr.03/L-068 për arsimin në komunat e Republikës së Kosovës, Ligji Nr.04/L-032 për Arsimin Para universitar në Republikën e Kosovës, Ligji Nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës, Ligji Nr. 05/L018 për provimin e maturës shtetërore (dispozitat përkatëse për personat me aftësi të kufizuara), Ligji Nr. 04/L-125 për Shëndetësi, Ligji Nr. 04/L249 për Sigurimin Shëndetësor (dispozitat përkatëse për personat me aftësi të kufizuara), Ligji Nr. 04/L- 110 për ndërtim / Udhëzimi Administrativ Nr. 33/2007 për kushtet teknike të objekteve ndërtimore për qasjen e personave me aftësi të kufizuara

³ Shih: Kosovo 2019 Report, Accompanying the document, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2019 Communication on EU Enlargement Policy, (COM(2019) 260 final), fq. 4.

⁴ U.S. State Department, Kosovo 2018 Human Rights Report, fq. 22.

Për më tepër Qeveria e Republikës së Kosovës ka miratuar Strategjinë Nacionale për të drejtat e personave me aftësi të kufizuar në Republikën e Kosovës 2013-2023.⁵ Kjo Strategji synon ti shërbej procesit të koordinimit dhe integritetit të të gjitha politikave dhe nismave relevante në fushën e Aftësisë së Kufizuar.

Sidoqoftë, është po ashtu fakt që personat me aftësi të kufizuar shpesh përjashtohen nga shoqëria dhe ju cënohen të drejtat e tyre. Sipas raporteve kredibile ndërkombëtare “është bërë pak progres lidhur me të drejtat e personave me aftësi të kufizuara dhe integriteti i tyre në shoqëri mbetet sfidë për shkak të mbështetjes së kufizuar, shërbimeve shëndetësore jo-adekuate dhe çasjes së dobët në shërbimet ekzistuese”.⁶ Është e gjetur po ashtu që “Qeveria nuk i ka zbatuar provizionet [e ligjeve në fuqi që mbrojnë personat me nevoja të veçanta nga diskriminimi], dhe personat me aftësi të kufizuara janë përballur me diskriminim”.⁷ Vetëm 10% e fëmijëve me aftësi të kufizuara përfitojnë nga çasja e duhur në shërbime shëndetësore, arsimim dhe shërbime sociale⁸. Edhe raportet nga Institucioni i Avokatit të Popullit, kanë gjetur se “personat me aftësi të kufizuara si pjesë e shoqërisë sonë, vazhdojnë të ballafaqohen me probleme të njëjta në të gjitha sferat e jetës ashtu siç është raportuar edhe në vitet paraprake. Problemet e tyre fillojnë nga qasja e lirë nëpër hapësira publike, objekte të institucioneve publike, objekte banesore kolektive duke përfshirë edhe ato të ndërtuara për raste sociale, nëpër shkolla publike, shëndetësi, arsimim, **punësim**, gjendje ekonomiko sociale.” (theksimi i shtuar)

Neni 12 (2), Ligji për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuar (2009) parasheh që “Çdo punëdhënës është i obliguar të punësoj një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtor [...]”. Ky raport ka për qëllim të analizoj zbatimin e këtij provizioni ligjor përmes prezantimit të gjetjeve nga pyetësi i administruar me entitetet që kanë mbi 50 punëtorë, duke pas parasysh kontesktin në të cilin gjendet Republika e Kosovës në raport me personat me aftësi të kufizuar.

⁵ Strategjia Nacionale për të drejtat e personave me aftësi të kufizuar në Republikën e Kosovës 2013-2023.

⁶ Shih, fusnota 2, fq. 29

⁷ Shih fusnota 3, fq.22.

⁸ Shih: fusnota 2, fq.67.

GJETJET KRYESORE

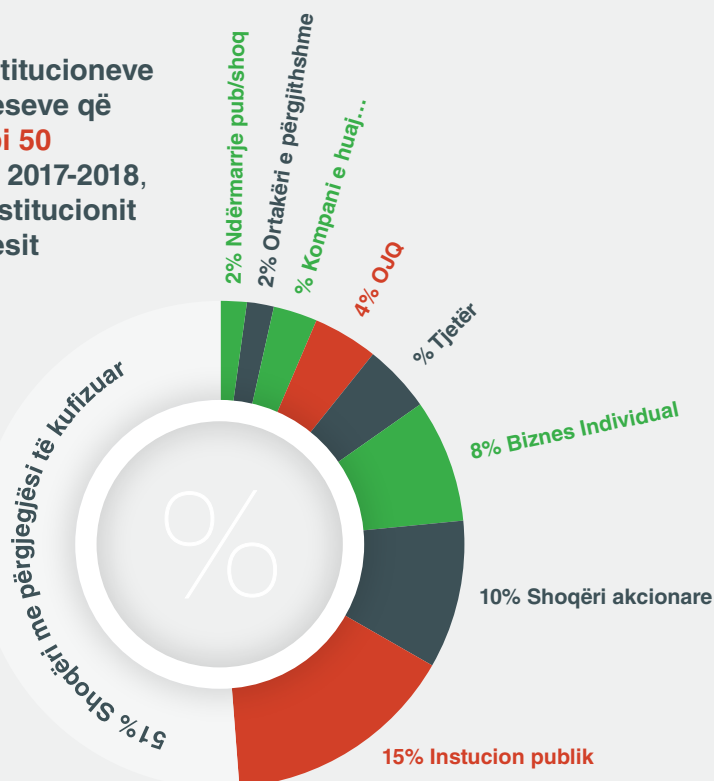
Hartëzimi i entiteteve me mbi 50 punëtorë

Sipas të dhënave të vitit 2017-2018 në Kosovë janë rreth 550 entitete që punësojnë mbi pesëdhjetë (50) persona, duke përfshirë biznese të sektorëve të ndryshëm, institucione publike, organizata jo qeveritare dhe agjenci e kompani të huaja.

Shumica e entiteteve që punësojnë mbi 50 punëtorë janë entitete të sektorit privat. Gjatë vitit 2017-2018 në Kosovë supozohet të kenë qenë gjithsejtë 550 entitete të cilat kanë punësuar mbi 50 punëtorë. Prej tyre 51% ishin shoqëri me përgjegjësi të kufizuar, 10% shoqëri akcionare, 8% biznese individuale, dhe 5% kompani të huaja apo ortakëri të përgjithshme. Prej të gjitha entiteteve që kishin mbi 50 të punësuar, vetëm 15% prej tyre ishin institucione publike, dhe 2% ndërmarrje publike apo shoqërore (Figura 1).

Figura 1

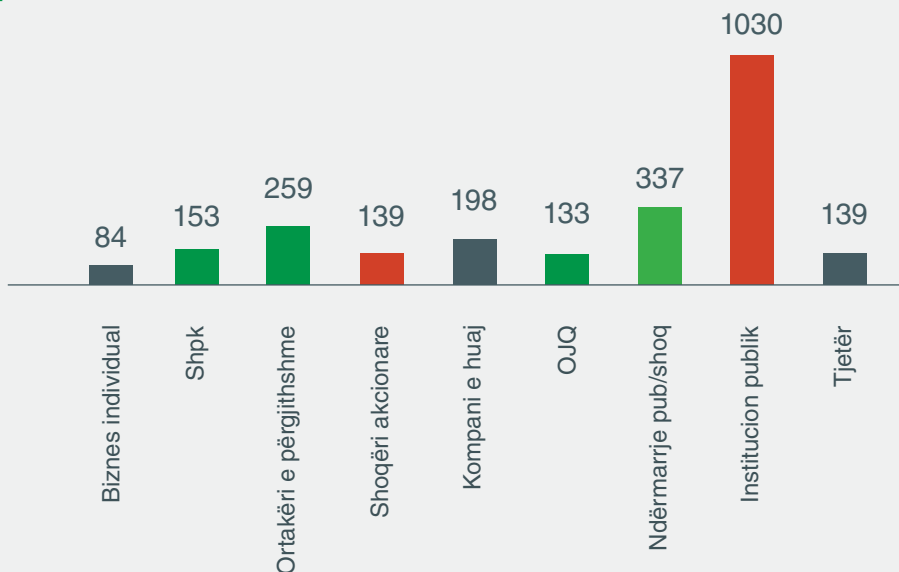
Përqindja e **institucioneve publike / bizneseve që punësojnë mbi 50 punëtorë** gjatë 2017-2018, sipas llojit të institucionit publikë / biznesit



Edhe pse gjatë 2017-2018 institucionet publike përbënin vetëm **15%** të entiteteve që punësonin **mbi 50 punëtorë**, institucionet publike kanë mesataren më të lartë të personave të punësuar. Nga lista e **83 institucioneve publike që punësojnë mbi 50 punëtorë**, mesatarja e personave të punësuar në institucione publike është **1,030 persona** për institucion (Figura 2). Kjo përfshinë **prej 10,559 personave të punësuar në Ministrinë e Punëve të Brendshme** që është shifra më e lartë, **deri në 52 persona në Ministrinë e Inovacionit dhe Ndërmarrësisë** që është shifra më e ulët.

Figura 2

Mesatarja e numrit të punëtorëve gjatë 2017-2018 sipas **llojit të institucionit publikë / biznesit**



Kjo gjetje ndihmon dhe informon organizatat e personave me aftësi të kufizuara në priorizimin e target grupeve ku ka nevojë për avokim për punësim të personave me aftësi të kufizuar. Edhe pse ka më shumë Sh.P.K

(247 gjithsejtë) se sa institucione publike (77 gjithsejtë) që kanë mbi 50 punëtorë të punësuar, target prioritar për avokim duhet të jenë institucionet publike. Për shembull, në rastin më të skajshëm, një biznes Sh.P.K që punëson 139 persona ligjërisht është i obliguar të punësoj të paktën 2 persona me aftësi të kufizuar, ndërsa një institucion publik që punëson 1,030 persona ligjërisht është i obliguar që të punësoj të paktën 20 persona me aftësi të kufizuar. Prandaj, avokimi i targetuar në institucionet publike mund të ketë ndikim më të madh në ngritjen e numrit e të punësuarve me aftësi të kufizuar.

Sipas Ligjit për Buxhetin për vitin 2018, prej 77 institucioneve publike të cilat kishin mbi 50 punonjës të paraparë në Ligj, top dhjetë institucionet me numrin më të lartë të punësimeve ishin: Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Forcës së Sigurisë të Kosovës, Shërbimi Spitalor dhe Klinik Universitare, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Komuna e Prishtinës, Komuna e Prizrenit, Komuna e Gjakovës, Komuna e Pejës, Komuna e Gjilanit, dhe Komuna e Ferizajit (Figura 3).

Figura 3

**Lista e institucioneve publike
që punësojnë mbi 50 persona
(sipas Ligjit për Buxhet të vitit 2018)**

#	Institucioni (Burimi: Ligji për Buxhetin i vitit 2018)	Të punësuar 2018
1	Kuvendi i Kosovës	394
2	Zyra e Presidentit	80
3	Zyra e Kryeministrit	593
4	Ministria e Financave	1,801
5	Ministria e Administrimit Publik	277
6	Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë & Zhvillimit Rural	398
7	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë	248
8	Ministria e Infrastrukturës	298
9	Ministria e Shëndetësisë	1,158

#	Institucioni (Burimi: Ligji për Buxhetin i vitit 2018)	Të punësuar 2018
10	Ministria e Kulturës, Rinisë, Sportit	775
11	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë	2,142
12	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale	855
13	Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor	343
14	Ministria për Komunitete dhe Kthim	120
15	Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal	154
16	Ministria e Zhvillimit Ekonomik	175
17	Ministria e Punëve të Brendshme	10,558
18	Ministria e Drejtësisë	2,069
19	Ministria e Punëve të Jashtme	309
20	Ministria e Forcës së Sigurisë të Kosovës	3,324
21	Ministria për Integritet Evropian	96
22	Ministria e Diasporës dhe Investimeve Strategjike	82
23	Ministria e Zhvillimit Rajonal	54
24	Ministria e Inovacionit dhe Ndërmarrësisë	52
25	Shërbimi Spitalor dhe Klinik Universitarë	7,228
26	Akademia e Shkencave dhe Arteve	55
27	Universiteti i Prishtinës	2,081
28	Gjykata Kushtetuese e Kosovës	70
29	Agjencioni Kosovar i Intelegjencës	105
30	Radio Televizioni i Kosovës	951
31	Këshilli Prokurorial i Kosovës	846
32	Komisioni i Pavarur i Minierave dhe Mineraleve	77
33	Zyra Kombëtare e Auditimit	167
34	Komisioni Qëndror i Zgjedhjeve	88

#	Institucioni (Burimi: Ligji për Buxhetin i vitit 2018)	Të punësuar 2018
35	Institucioni i Avokatit të Popullit	77
36	Këshilli Gjyqësor i Kosovës	2,271
37	Agjencia Kosovare për Krahësim Verifikim të Pronave	242
38	Agjencia Kosovare e Privatizimit	258
39	Agjensioni për Shërbimet e Navigimit Ajror	166
40	Komuna e Drenasit	1,312
41	Komuna e Fushë Kosovës	720
42	Komuna e Obiliqit	627
43	Komuna e Podujevës	1,976
44	Komuna e Prishtinës	4,725
45	Komuna e Shtimes	660
46	Komuna e Graçanicës	592
47	Komuna e Dragashit	776
48	Komuna e Prizrenit	3,101
49	Komuna e Rahovecit	1,160
50	Komuna e Malishevës	1,287
51	Komuna e Mamushës	136
52	Komuna e Deçanit	875
53	Komuna e Gjakovës	2,232
54	Komuna e Istogut	969
55	Komuna e Klinës	944
56	Komuna e Pejës	2,225
57	Komuna e Junikut	163
58	Komuna e Leposaviqit	555
59	Komuna e Mitrovicës	1,969

#	Institucioni (Burimi: Ligji për Buxhetin i vitit 2018)	Të punësuar 2018
60	Komuna e Skenderaj	1,370
61	Komuna e Vushtrris	1,594
62	Komuna e Zubin Potokut	410
63	Komuna e Zveçanit	351
64	Komuna e Mitrovicës Veriore	833
65	Komuna e Gjilanit	2,448
66	Komuna e Kaçanikut	798
67	Komuna e Novobërdës	340
68	Komuna e Shtërpcës	519
69	Komuna e Ferizajit	2,387
70	Komuna e Vitis	1,151
71	Komuna e Parteshit	145
72	Komuna e Hanit të Elezit	222
73	Komuna e Kllkotit	124
74	Komuna e Ranillugës	189
75	Komuna e Lipjanit	1,522
76	Komuna e Suharekës	1,309
77	Komuna e Kamenicës	1,172

GJETJET NGA ANKETA

Prej listës me më shumë se 550 entitete që në vitin 2017-2018 punësonin mbi 50 persona, është zgjedhur një mostër prej 55 entitete në mënyrë të rëndomtë të cilave iu është dërguar një pyetësor i shkurtër për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Qëllimi i pyetësorit ka qenë që të pyes se sa prej personave të punësuar kanë qenë me aftësi të kufizuara, cilat janë pengesat për punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe incentivat apo rekomandimet e tyre për punësimin e këtyre personave. Nga 55 entitetet e kontaktuara, janë përgjigjur 19 entitete, prej të cilave 11 janë biznese dhe 8 institucione publike (Figura 4). Shumica e këtyre entiteteve (53%) kishin mbi 100 punëtorë (Figura 5). Vetëm një pjesë (21%) deklaruan se kanë nën 50 punëtor, rezultatet e të cilave megjithatë janë përfshirë në analizën e prezantuar. Lista e entiteteve të kontaktuara nuk është bërë publike për të ruajtur anonimitetin e përgjigjeve megjithatë listën e ka në dispozicion DSK.

Figura 4

**Numri i institucioneve
publike / bizneseve
të anketuara sipas
llojit të institucionit
publikë / biznesit**

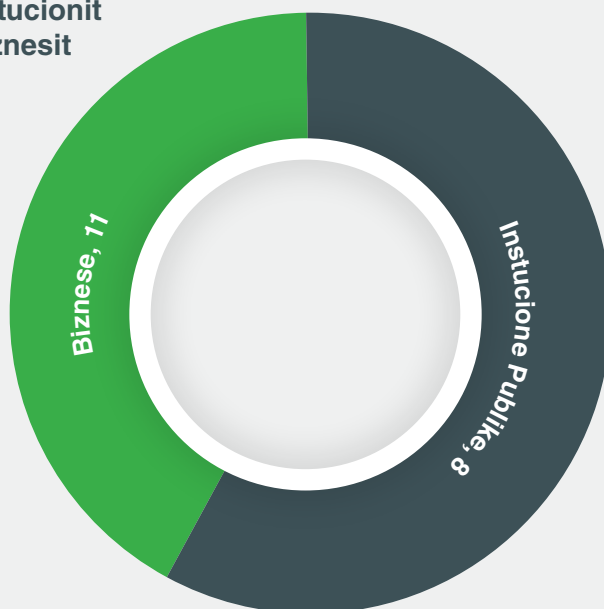
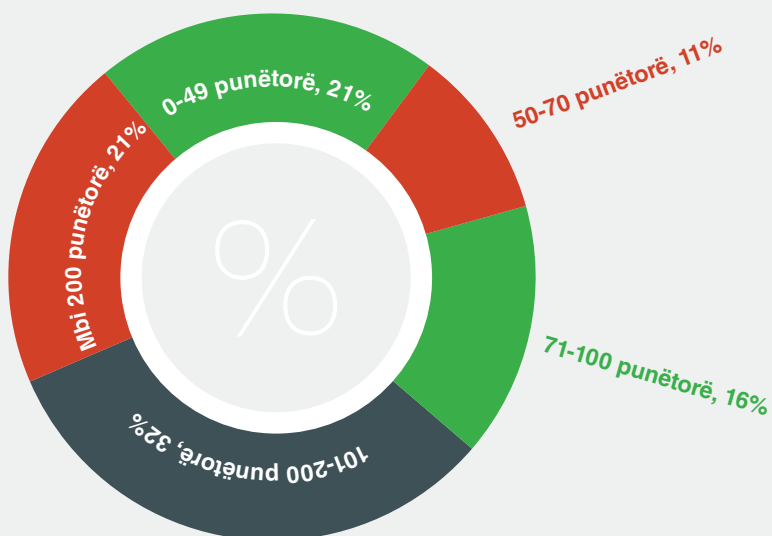


Figura 5

**Përqindja e institucioneve
publike / bizneseve të
intervistuar sipas
numrit të punëtorëve**



Edhe pse shumica e entiteteve të anketuara (58%) deklaruan se kishin njohuri për obligimin ligjor që parasheh se “Çdo punëdhënës është i obliguar të punësoj një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtor” (Figura 6), shumica e entiteteve që deklaruan se kishin mbi 50 punëtorë (53%) deklaruan se nuk kanë asnjë person me aftësi të kufizuar të punësuar (Figura 7). Një pjesë e konsiderueshme e entiteteve deklaruan që nuk kanë njohuri apo nuk e dinë (42%) për obligimin e paraparë me këtë provizion ligjor.

Figura 6

A keni njohuri për obligimin
ligjor që parasheh **një person
me aftësi të kufizuara** në çdo
50 punëtorë

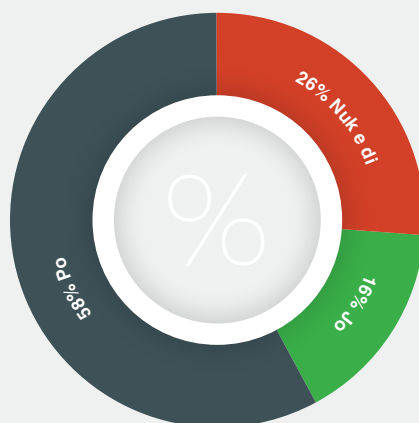
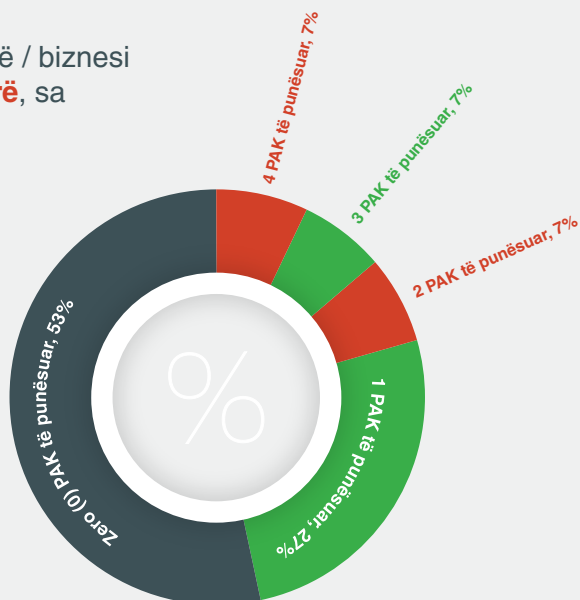


Figura 7

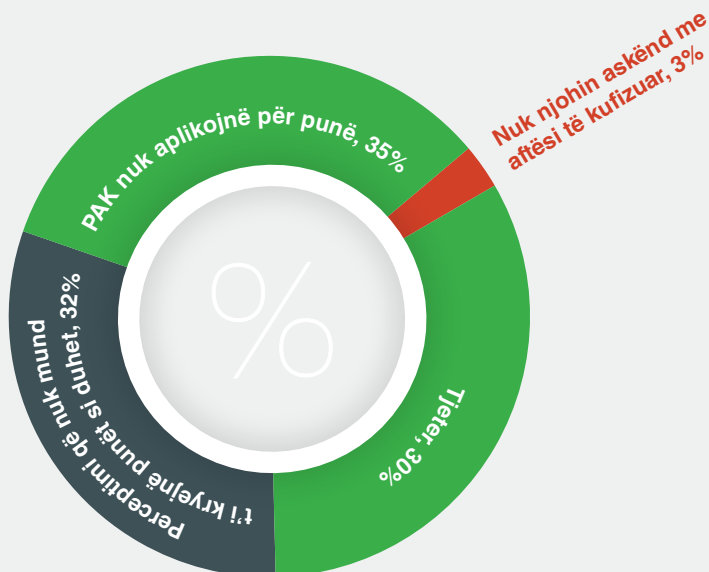
Nëse institucioni publikë / biznesi
juaj ka **mbi 50 punëtorë**, sa
prej tyre janë **PAK**



Kur janë pyetur se cilat janë pengesat/sfidat kryesore të punësimit të personave me aftësi të kufizuar, pjesa më e madhe e entiteteve (35%) kanë deklaruar që personat me aftësi të kufizuar nuk aplikojnë për punë, ndërsa një pjesë e konsiderueshme (32%) kanë deklaruar që ekziston perceptimi që këta persona nuk mund t'i kryen punët si duhet. Disa prej entiteteve që dhanë përgjigje të tjera, theksuan se natyra e punës së tyre nuk mund të akomodoj personat me aftësi të kufizuar (60%), dhe/apo që punësimet në Kosovë bëhen në mënyre jo-meritore dhe kjo i diskrimonon personat me aftësi të kufizuar (Figura 8).

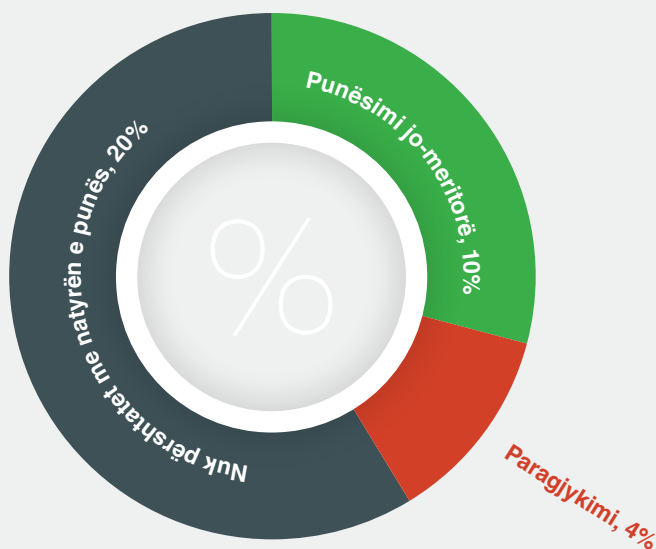
Disa faktorë, kushte apo rrethana

që do të shtyenin institucionin / biznesin / organizatën **për të punësuar më shumë persona me aftësi të kufizuar.**



Disa faktorë, kushte apo rrethana

që do të shtyenin institucionin / biznesin /
organizatën për të punësuar më shumë
persona me aftësi të kufizuara.



Entitetet përmendën disa faktorë, kushte apo rrethana që do të shtyenin institucionin/biznesin/organizatën për të punësuar më shumë persona me aftësi të kufizuara. Disa prej këtyre që janë përmendur përfshijnë: aplikimi i personave me aftësi të kufizuara për punë; ulja e nivelit të paragjyqimeve, të hapen vende të punës që mund të akomodojnë profilin e tyre, të krijohen parakushtet (përfshirë ato fizike) për punësimin e tyre, të ndërtohet një sistem meritore i punësimit në bazë të kompetencës profesionale.

ANALIZA LIGJORE

E drejta e punësimit dhe mos-diskriminimit

E drejta në punësim është e drejtë themelore e mbrojtur me Kushtetutë.

E drejta e punës garantohet sipas nenit 49 të Kushtetutës. Për më tepër aty është përcaktuar që **“secili person është i lirë të zgjedhë profesionin dhe vendin e punës”**.

E drejta e mbrojtur me nenin 49 të Kushtetutës duhet të lexohet e ndërlidhur dhe në mënyrë komplementare me të drejtat tjera të përcaktuara në Kushtetutë si dhe në pajtim me tërë tekstin e Kushtetutës.

Në dispozitat themelore të Kushtetutës është përcaktuar që **Ushtrimi i autoritetit publik në Republikën e Kosovës bazohet në parimet e barazisë para ligjit të të gjithë individëve dhe në respektimin e plotë të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, të pranuar ndërkombëtarisht, si dhe në mbrojtjen e të drejtave dhe në pjesëmarrjen e të gjitha komuniteteve dhe pjesëtarëve të tyre⁹**. (theksimi i shtuar).

Po ashtu në nenin 24, Kushtetuta avancon edhe më tutje konceptin mbi barazinë para ligjit duke përcaktuar që:

Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal. (Neni 24, paragrafi 2, theksimi i shtuar).

E drejta e personave me aftësi të kufizuar është e mbrojtur edhe në disa nivele tjera në Kushtetutën e vendit. Së pari, Kushtetuta përcakton mundësinë e vendosjes së masave që kanë për qëllim të zhdukin apo zvoglojnë dallimet shoqërore në pozicionimin e disa kategorive shoqërore.

⁹ Kushtetuta, neni 3: Barazia para Ligjit

Kështu në nenin 24 paragrafi 3 të Kushtetutës është përcaktuar që:

Parimet e mbrojtjes së barabartë ligjore nuk parandalojnë vënien e masave të nevojshme për mbrojtjen dhe përparimin e të drejtave të individëve dhe grupeve që janë në pozitë të pabarabartë. Masat e tilla do të batohen vetëm derisa të arrihet qëllimi për të cilin janë vënë ato.(theksimi i shtuar).

Në këtë mënyrë është paraparë që shteti mund të vendos masa të caktuara për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të individëve apo grupeve në pozitë të pa barabartë. Këto masa në teorinë e së drejtës quhen masa afirmative në kuptimin që ato janë të dizajnuara që të afirmojnë grupet e cënuara për shkaqe të ndryshme të bazuar në faktor social, historik apo kulturor.

Për më tepër, në pajtim me nenin 24 të Kushtetutës, me qëllim të marrjes së masave afirmative për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të grupeve të ndjeshme në Kosovë, është miratuar Ligji nr. 05/I -021 për mbrojtjen nga diskriminimi.

Me vet nenin 1 të këtij Ligji është përcaktuar se **“Qëllimi i këtij ligji është përcaktimi i një kornize të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të ... gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, ...ose ndonjë baze tjetër, me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.”**

Kurse sa i përket fushëveprimit, Ligji ka përcaktuar se:

Ky ligj zbatohet për të gjitha veprimet apo mosveprimet, të të gjitha institucioneve shtetërore dhe lokale, të personave fizik dhe juridik, të sektorit publik dhe privat, të cilët shkelin, kanë shkelur ose mund të shkelin të rejtat e çdo personi apo personave fizik dhe juridik, në të gjitha fushat e jetës, e posaçërisht që kanë të bëjnë me:

1.1. kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe punësimin në profesion, përfshirë këtu kushtet e punësimit, kriteret e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, përfshirë avancimet;¹⁰

Mënyra e dytë përmes të cilës mbrohen të drejtat e komunitetit të personave me aftësi të kufizuara në Kushtetutën e Kosovës është përmes aplikimit të instrumenteve dhe standardeve ndërkombëtare.

Në nenin 22 të Kushtetutës është paraparë që një numër i konventave dhe instrumenteve ndërkombëtare nga fusha e të drejtave të njeriut janë të zbatueshme në Kosovë.

Aty përcaktohet që “Të drejtat dhe liritë e njeriut të garantuara me marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare [...], garantohen me këtë Kushtetutë, zbatohen drejtpërdrejtë në Republikën e Kosovës dhe kanë prioritet, në rast konflikti, ndaj dispozitave e ligjeve dhe akteve të tjera të institucioneve publike”.

Protokollet e saj. Rrëhimisht duke qenë se instrumentet dhe marrëveshjet e listuara në nenin 22 të Kushtetutës janë pjesë e rendit juridik të Kosovës më poshtë janë dispozitat nga këto akte për sa i përket mos-diskriminimit.

Sipas nenit 2 të Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike është përcaktuar që:

Çdo shtet palë i këtij Pakti zotohet të respektojë dhe t’u sigurojë të gjithë njerëzve që ndodhen në territorin e tij dhe që varen nga juridiksioni i tij, të drejtat e njohura në këtë Pakt, pa kurrfarë dallimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjetër.

Çdo shtet palë i këtij Pakti zotohet, në përputhje me procedurat e tij kushtetuese dhe me dispozitat e këtij Pakti, të marrë hapa të nevojshëm të cilët do të lejojnë marrjen e masave të tilla legjislative ose të masave të tjera të nevojshme që të mund t'i zbatojë të drejtat e njohura në këtë Pakt të cilat ende nuk janë parashikuar.

Edhe Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut (KEDNJ) përcakton që:

Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet ombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër. (neni 14, theksimi i shtuar).

Është me rëndësi të ceket se, edhe pse jo të listuara në mënyrë eksplicite, mund të argumentohet se edhe disa instrumente dhe konventa tjera ndërkombëtare gjejnë aplikim, të paktën në mënyrë implicite sipas Kushtetutës. Neni 3 i Kushtetutës përcaktonte se **“Ushtrimi i autoritetit publik në Republikën e Kosovës bazohet në... respektimin e plotë të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, të pranura ndërkombëtarisht...”**

Në këtë frymë vlenë të përmenden instrumentet edhe instrumentet në vijim, të cilat ofrojnë mbrojtje shtesë për të drejtën e të gjithëve, përfshirë edhe personave me aftësi të kufizuar, për punësim:

- **Karta Sociale Evropiane.**
- **Konventa Ndërkombëtare mbi të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore**
- **Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuar**

Andaj, duke pasur parasyshë dispozitat Kushtetuese lidhur me trajtimin e barabartë, të drejtën në punë dhe ndalimin e diskriminimit, mund të përmbledhim këtë pjesë me përfundimet paraprahe si vijon:

- Në Kosovë, e drejta e punës garantohet dhe secili mund të zgjedh lirshëm punën dhe profesionin;
- Ushtrimi i autoritetit publik në Republikën e Kosovës bazohet në parimin e barazisë së të gjithë individëve para ligjit;
- Në Kosovë, askush nuk mund të diskriminohet në bazë të aftësisë së kufizuar;
- Kushtetuta i lejon institucioneve të Kosovës vendosjen e masave mbrojtëse shtesë (masat affirmative) për mbrojtjen dhe avancimin e të drejtave të personave që u përkasin grupeve të marginalizuara;
- Ligji për mbrojtje nga diskriminimi ndalon diskriminimin në raport me kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe punësimin në profesion, përfshirë këtu kushtet e punësimit, kriteret e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, përfshirë avancimet.

E drejta e punës së personave me aftësi të kufizuar

Janë disa ligje që përmbajnë provizione që mbrojnë dhe promovojnë, në mënyrë të drejtëpërdrejtë apo të tërthortë, të drejtën e personave me aftësi të kufizuar në punësim:

- **Ligji Nr. 03/L-212 i Punës,;**
- **Ligji Nr. 03/L-019 për Aftësim, Riaftësim dhe Punësim të Personave me Aftësi të Kufizuar, dhe Ligji nr. 05/I -078 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr. 03/I-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara;**
- **Ligji Nr. 04/L-092 për Personat e Verbër;**
- **Ligji nr. 05/1-21 për mbrojtjen nga diskriminimi;**
- **Ligji nr. 03/1-149 për shërbimin civil të Republikës së Kosovës;**
- **Ligji Nr. 05/L -067 PËR statusin dhe të drejtat e personave paraplegjik dhe tetraplegjik;**
- **Ligji nr. 06/I - 114 për zyrtarët publikë (i pezulluar nga GJ.K).**

Duhet cekur se, përveç ligjeve specifike që rregullojnë sferën e punësimit dhe aftësimit dhe riaftësimit profesional të personave me aftësi të kufizuara, janë edhe ligjet tjera si Ligji i Punës, Ligji për Shërbyesit Civil dhe Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi që përcaktojnë rregulla të përgjithshme për trajtimin e barabartë të të gjithë personave pa dallim.

Rregullat e përgjithshme të punësimit të Ligjit të Punës dhe Ligjit për Shërbyes Civil zbatohen edhe për personat me aftësi të kufizuara me rastin e aplikimit të tyre varësisht se në cilin sektor.

Në Ligjin Nr. 05/L-021 për mbrojtjen nga diskriminimi, në paragrafin 1.8 të nenit 4, lidhur me trajtimin e pabarabartë përcaktohet që: **“Mosdhënia e një përshtatjeje/akomodimi të arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuara, në përputhje me nevojat e tyre specifike konsiderohet diskriminim mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, përveçse kur është një barrë e për personin që është i detyruar ta ofrojë dhe kjo nuk bie në kundërshtim me legjislacionin në fuqi, duke marrë në konsideratë për këtë qëllim faktorë të tillë si përdorimi i burimeve të disponueshme publike, pjesëmarrjen në jetën sociale dhe publike dhe garantimin e qasjes në vendin e punës dhe kushte të përshtatshme pune.”**

Gjithashtu në nenin 19 të këtij Ligji përcaktohet se Akomodimi i arsyeshëm i personave me aftësi të kufizuara në punësim. Në mënyrë eksplicite theksohet që:

“Me qëllim që të garantohet parimi i trajtimit të barabartë në lidhje me personat me aftësi të kufizuara, duhet të ofrohet akomodimi i arsyeshëm i personave me aftësi të kufizuara në punësim.

Punëdhënësit duhet të ndërmarrin masa të duhura kur është e nevojshme në raste të veçanta që t'i mundësojnë personit me aftësi të kufizuara të ketë qasje, të marrë pjesë apo të avancohet në punësim, trajnim, përveç nëse kjo masë përbën ngarkesë joproporcionale për punëdhënësin.”

Si rrjedhojë kërkohet që për personat me aftësi të kufizuar të krijohen kushte të përshtatshme pune që të kryhet puna me lehtësi nga ana tyre, pa u diskriminuar duke u synuar ngritja e tyre profesionale duke ju siguruar trajnime me qëllim të ngritjes profesionale të personave me aftësi të kufizuara.

Edhe në Ligjin për Shërbimin Civil, është paraparë parimi i përgjithshëm i jodiskriminimit në nenin 5 ndër të tjera në bazë të aftësisë së kufizuar.

Poashtu në neni 43 të këtij ligji, parashihet që:

Nëpunësit civilë kanë të drejtë në trajtim të barabartë në të gjitha aspektet e menaxhimit të personelit, duke përfshirë karrierën, shpërblimet, kompensimin dhe mbrojtjen ligjore, pavarësisht nga gjinia, raca, besimi fetar, politik, aftësitë e kufizuara, kushtet, statusi martesor, mosha ose prejardhja etnike. (theksimi i shtuar)

Në paragrafin 3 të nenit 36 të këtij Ligji, përcaktohet orari i punës nëpunësve civilë me aftësi të kufizuara, ku përcaktohet se nuk ju kërkohet të punojnë natën dhe më shumë se dyzet (40) orë në javë.

E drejta e punës së personave me aftësi të kufizuar në kuadër të Ligjit të Punës

Ligji i Punës rregullon të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës¹¹. Kurse sa i përket aplikimit të këtij ligji duhet cekur që “dispozitat e këtij ligji zbatohen për të punësuarit dhe punëdhënësit e sektorit privat dhe publik në Republikën e Kosovës.” (shih. Neni 2.1). Andaj kjo është shumë e rëndësishme sepse, si do të shohim më poshtë, kjo nënkupton që garancitë e ofruara për të drejtat nga marrëdhënia e punës vlejnë njësoj si për sektorin publik ashtu edhe për sektorin privat.

¹¹ Shih: Ligji i Punës Nr. 03/L-212, neni 1., i cështem në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735> (vizituar më 27.01.2020).

Është shumë me rëndësi të ceket që, Ligji i Punës, në nenin 5 ndalon diskriminimin. Aty në mënyrë eksplicite përcaktohet që:

”1. Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi.

2. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë i personave me aftësi të kufizuara gjatë punësimit, avancimit në punë dhe avancimit profesional, nëse për atë vend pune është i aftë ta kryejë punën në mënyrë adekuate.

3. Nuk konsiderohet diskriminim, çdo dallim përjashtim ose dhënie e përparësisë, përkitazi me ndonjë vend të caktuar pune, në bazë të kriterëve të caktuara që kërkohen për atë vend pune.

4. Punëdhënësi është i obliguar që në rastin e punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend pune të përcaktojë kriterë dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj.

5. Dispozitat e Ligjit nr. 2004/3 Kundër Diskriminimit, do të zbatohen drejtpërsëdrejti kur është në pyetje marrëdhënia e punës e lidhur në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit.”

Neni 5 në fakt përbënë bazën kryesore të ndalimit të diskriminimit në kontekst të punësimit në Kosovë. Kjo sepse Ligji i Punës vendos rregullat e aplikueshme për punësimin në sektorin public dhe privat.

Prandaj është me rëndësi që ky nen dhe zbatueshmëria e tij të monitorohet nga autoritetet përgjegjëse dhe përfaqësues të shoqërisë civile që punojnë në sektorin e promovimit të të drejtave në punësim të personave me aftësi të kufizuara.

Kurse sipas nenit 44 të këtij Ligji **“Femra e punësuar, i punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe personi me aftësi të kufizuara, gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me këtë ligj.”**

Neni 47 i Ligjit përcakton mbrojtjen e personave me aftësi të kufizuara. Aty përcaktohet që:

“I punësuari tek i cili paraqitet aftësia e kufizuar, ka të drejtë të punojë në punën e tij ose sipas përshkrimit të punës ose punë tjera përkatëse, nëse sipas aftësisë së mbetur për punë mund ta kryejë atë punë pa rehabilitim profesional.

I punësuari të cilit i është zvogëluar aftësia shëndetësore për punë pas rehabilitimit profesional është aftësuar të kryejë punë të caktuara, konsiderohet i aftë për kryerjen e atyre punëve;

Në rastet si në paragrafin 2. të këtij neni, punëdhënësi ka për detyrë që të punësuarit t’ia sigurojë atë lloj pune për të cilën është aftësuar pas rehabilitimit profesional. 4. Në qoftë se i punësuari refuzon t’i pranojë punët sipas këtij neni, punëdhënësi me paralajmërim mund t’ia shkëpusë kontratën e punës të punësuarit.”

E drejta e punës në kuadër të Ligjit për Aftësimin, Riaftësimin profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara

Ligji Nr.03/L-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, është miratuar në Kuvendin e Republikës së Kosovës me 18 dhjetor 2008 ndërsa ka hyrë në fuqi me 9 shkurt 2009, dhe njëherit është ligji i parë i këtij lloji në Kosovë që trajton aftësimin, riaftësimin dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Ligji ka si qëllim thelbësor përkrahjen ligjore dhe institucionale për aftësimin, riaftësimin, nxitjen dhe përgatitjen profesionale për punësim të përshtatshëm për personat me aftësi të kufizuar duke u mbështetur në parimet e mundësive të barabarta përfshirë edhe mundësitë gjinore.

Kurse, si fushëveprim ka rregullimin dhe përcaktimin e të drejtave, kushteve, mënyrat e aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin të personave me aftësi të kufizuara, për integrimin e tyre në tregun e hapur të punës sipas kushteve të përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara në legjislacionin e aplikueshëm.

Si shumica e ligjeve nga fusha e punësimit në Kosovë edhe ky ligj rregullon çështjen e diskriminimit duke paraparë ndalimin e diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar dhe personave me aftësi të kufizuara dhe garantimin e mbrojtjes ligjore të barabartë dhe efektive ndaj çdo lloj diskriminimi në të gjitha situatat.

Ndër rregullimet kryesore të këtij ligji janë:

- **Caktimi i shkallës së aftësisë për punë nga një komision i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale;**
- **Të drejtat e personave me aftësi të kufizuara për aftësim dhe riaftësim profesional në Qendrat për Aftësim Profesional;**
- **Obligimet e personave me aftësi të kufizuara për të ndjekur aftësime dhe ri-aftësime profesionale;**
- **Punësimin e personave me aftësi të kufizuara në kushtet e veçanta, të cilët në bazë të aftësive të punës dhe sipas kushteve të përgjithshme nuk mund të punësohen në tregun e hapur të punës ose ta mbajnë punën e vet (në**
- **Qendrën për aftësimin, riaftësimin profesional, punëtorinë mbrojtëse, në qendër punuese, vetëpunësimi, si dhe punësimi në ekonominë familjare të familjes së personave me aftësi të kufizuara);**
- **Punësimi i personave me aftësi të kufizuara në kushtet e përgjithshme (në tregun e hapur të punës) duke i obliguar organet e administratës shtetërore, punëdhënësit e sektorit privat dhe publik si dhe organizatat joqeveritare që, me kushtet e përshtatshme të punës t'i punësojnë personat me aftësi të kufizuara me një obligim që çdo punëdhënësi është i obliguar të punësoj një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtor;**
- **Në rastet e mos respektimit të punësimit sipas obligimit për punësimin të një personi me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë punëtor që posedon punëdhënësi atëherë obligohen të paguajnë në buxhetin e Kosovës kontribute mujore në lartësi prej një përqind (1%) të shumës së pagës minimale (1,70 Euro) për çdo person me aftësi të kufizuara që duhej ta punësonte.**

- **Po ashtu ligji ka përcaktuar edhe disa lehtësira fiskale dhe doganore për punëdhënësit që punësojnë persona me aftësi të kufizuara siç janë rimbursimi i pagesave për sigurim pensional dhe shëndetësor si dhe lirim nga taksat importuese për pajisje/mjete të ndryshme për përshtatjen e vendit të punës për personin me aftësi të kufizuara.**
- **Ligji ka përcaktuar edhe gjoba për rastet e shkeljeve të dispozitave të këtij ligji e të cilat janë nga 5000 – 2000 Euro.**
- **Si stimulim apo subvencioni për personin me aftësi të kufizuara që është shfrytëzues i pensionit të aftësisë së kufizuar është mos ndërprerja e pensionit por ai të shndërrohet në asistent në punë.**

Ligji ka paraparë që, për disa dispozita të çështjeve të veçanta të nxirren akte nënligjore, e shumicën prej të cilave Ministria e Punës dhe e Mirëqenies Sociale i ka nxjerrë, si:

- **Udhëzimi Administrativ (MPMS) Nr. 04/2014 për procedurat e përkrahjes institucionale për arsimin, riaftësimin dhe përgatitjen profesionale të përshtatshëm për personat me aftësi të kufizuar [maj 2014];**
- **Udhëzimi Administrativ Nr.09/2012 për mënyrën dhe rregullat e mbajtjes së evidencës për punësimin e Udhëzimi**
- **Administrativ Nr. 09/2010 për përcaktimin e vendeve të punës dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara në përputhje me aftësitë e tyre të punës [gusht 2010];**
- **Udhëzimi Administrativ Nr. 03/2010 për procedurat e aplikimit për njohjen e të drejtave në aftësim, riaftësim dhe punësim të personave me aftësi të kufizuara [shkurt 2010].**

Përderisa me Ligjin nr. 05/L-078 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr. 03/L-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, çështjet kryesore që janë adresuar si:

- **Krijimi i mundësive më të mira për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuar, në harmoni më ofertën dhe kërkesën në tregun e**

punës; Ndryshimi kuotës prej 1% të pagës minimale e ligjit në fuqi, në 1 pagë minimale për çdo muaj. Kjo ju dedikohet punëdhënësve të cilët, nuk punësojnë një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtorë;

- Hapja e një xhirollogarie të veçantë në buxhetin qeveritar, të dedikuar ekskluzivisht për aftësimin, riaftësimin dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, ku punëdhënësit duhet të paguajnë shumën monetare, në rastin kur nuk përmbushin obligimin ligjor për punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe ngritja e vetëdijes së personave me aftësi të kufizuar dhe opinionit në përgjithësi përkitazi me mundësitë dhe potencialet për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuar;
- Reformulimi i Komisionit për vlerësimin e aftësisë së kufizuar dhe ri formulimi i vlerësimit të aftësive për punë të personave me aftësi të kufizuara. Në përgjithësi këto ndryshime dhe plotësime krijojnë një bazë më të mirë dhe më të fuqishme se në ligjin bazë për arritjen e qëllimeve për punësim të personave me aftësi të kufizuara.

Pas miratimit të Ligjit nr. 05/L-078, janë nxjerrë këto akte nënligjore për zbatimin e tij:

- Udhëzimi administrativ (MPMS) Nr. 03/2018 për mënyrën, procedurat dhe afatet e pagesës mujore për punëdhënësit të cilët nuk punësojnë persona me aftësi të kufizuara;
- Udhëzimi Administrativ nr 30/2018 zbatimi i planit dhe programit për arsimin profesional fusha: Arkitekturë për nivelin e parë (KL. X, XI);
- Udhëzimi administrativ nr. 04/2018 për fushëveprimin, kompetencat, përbërjen dhe mandatin e Komisionit Mediko-Social për vlerësimin e aftësisë së mbetur për punë të personave me aftësi të kufizuara.

Në vijim do të ndalemi në trajtimin e dy pikave me rëndësi për të avancuar punësueshmërinë e personave me nevoja të veçanta:

1. **Modaliteti i distribuimit të fondeve që mblidhen nga pagesa e institucioneve që nuk respektojnë kuotën mbi punësimin e PAK, dhe**
2. **Mekanimzat e monitorimit të institucioneve që nuk zbatojnë Ligjin në fjalë;**

Së pari do të flasim për sa i përket modaliteteve të ndarjes së fondeve që mblidhen nga institucionet që nuk e rrespektojnë kuotën mbi punësim. Vërehet kjo çështje rregullohet me Udhëzimin Administrativ Nr. 03/2018 për mënyrën, procedurat dhe afatet e pagesës mujore për punëdhënësit të cilët nuk punësojnë persona me aftësi të kufizuara. Ky Udhëzim në nenin 5 përcakton që **“të gjithë punëdhënësit të cilët nuk e përmbushin detyrimin sipas nenit 4 të këtij Udhëzimi, janë të detyruar të paguajnë shkallën më të ulët të shumës së pages minimale të realizuar në Republikën e Kosovës për çdo person me aftësi të kufizuara që duhet të kishin punësuar”**.

Sipas këtij Udhëzimi, pagesa kryhen në një llogari të veçantë të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenjes Sociale. (shih neni 6). Kurse sipas nenit 7 të këtij Udhëzimi është përcaktuar që Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenjes Sociale do të caktojë një zyrtarë të veçantë për mbajtjen dhe përditësimin e regjistrit të punëdhënësve që paguajnë shumën sipas nenit 4.

Sa i përket mekanizmave të monitorimit të institucioneve që nuk zbatojnë Ligjin në fjalë duhet cekur që ishte përcaktuar që ta bënte Ministria e Punës dhe Mirëqenjes Sociale. Por me ndryshimet e bëra nga Ligji nr. 05/L -078, është ndryshuar kjo pjesë dhe tani, mbikqyrjen për zbatimin e këtyre ligjeve e bën Inspektorati i Punës në bazë të Ligjit në fuqi për Inspektoratin e Punës dhe Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë.

E njëjta gjë ceket edhe në Udhëzimin Administrativ 03/2018, ku në nenin 9 përcaktohet që mbikqyrjen e zbatimit të këtij udhëzimi, pra edhe të pjesës së zbatimit të pagesës sipas nenit 4, e bënë Inspektorati i Punës. punëdhënësit të cilët nuk punësojnë persona me aftësi të kufizuara.

Përfundimet dhe rekomandimet

Nga analizimi i dispozitave kushtetuese, ligjeve të zbatueshme – qoftë ato nga fusha e punësimit në përgjithësi, apo ato lidhur me mbrojtjen dhe avancimin e të drejtave të personave me nevoja të veçanta specifike, si dhe pas analizimit të akteve nënligjore, mund të nxirren disa përfundime dhe rekomandime.

- **Në Kosovë, drejta e punës garantohet dhe secili mund të zgjedh lirshëm punën dhe profesionin.**
- **Ushtrimi i autoritetit publik në Republikën e Kosovës bazohet në parimin e barazisë së të gjithë individëve para ligjit.**
- **Në Kosovë, askush nuk mund të diskriminohet në bazë të aftësisë së kufizuar.**
- **Kushtetuta i lejon institucioneve të Kosovës vendosjen e masave mbrojtëse shtesë (masat afirmative) për mbrojtjen dhe avancimin e të drejtave të personave që u përkasin grupeve të marginalizuara.**
- **Ligji për mbrojtje nga diskriminimi ndalon diskriminimin në raport me kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe punësimin në profesion, përfshirë këtu kushtet e punësimit, kriteret e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, përfshirë avancimet.**
- **Institucionet publike dhe punëdhënësit privat obligohen në punësim të personave me aftësi (një person me aftësi të kufizuara në çdo pesëdhjetë (50) punëtor).**
- **Institucionet publike dhe punëdhënësit privat që nuk e respektojnë këtë standard të punësimit të personave me aftësi të kufizuar obligohen që të paguajnë shkallën më të ulët të shumës së pages minimale të realizuar në Republikën e Kosovës për çdo person me aftësi të kufizuara që duhet të kishin punësuar.**
- **Mbikqyrjen e Legjislacionit nga fusha e të drejtave të personave me nevoja të veçanta për punësim e bënë Inspektorati i Punës kurse disa funksione mbikqyrëse i kryen së bashku me Ministrinë e Punës dhe Mirëqenjes Sociale.**

Përfundimet dhe rekomandimet

- Ministria relevante duhet të kujdeset për mbajtjen dhe përditësimin e listës së punëdhënësve që punësojnë mbi pesëdhjetë (50) persona.
- Ministria relevante duhet të ndajë në baza të rregullta informatat me Inspektoratin e Punës, lidhur me listen e subjekteve që, sipas ligjit në fuqi, obligohen të punësojnë një person me nevoja të veçanta për çdo 50 të punësuar.
- Duhet bërë përpjekje avokuese tek Inspektorati i Punës për zbatimin e obligimit ligjor për punësim të personave me nevoja të veçanta.
- Në rastet kur subjektet e obliguara për punësim të personave me nevoja të veçanta nuk e kanë kryer këtë detyrim, Ministria e Punës dhe Inspektorati i Punës duhet të kujdesen në zbatimin e detyrimit të atyre subjekteve për pagesën e shumave respective në pajtim me Ligjin dhe Udhëzimin Administrativ.
- Duhet siguruar që fondet e destinuara në llogarinë specifike për pagesën e këtyre detyrimeve të përdoren vetëm për qëllimin ligjor për të cilin ato janë mbledhur.

PUNËSIMI
I PERSONAVE
ME AFTËSI
TË KUFIZUAR

