

ANALIZË E

VLERËSIMIT TË PROGRAMEVE
DHE MASAVE KOMBËTARE
PËR PUNËSIMIN E PERSONAVE
ME AFTËSI TË KUFIZUARA

Botimi:

Analiza për vlerësimin e programeve kombëtare dhe masave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara

Autor:

Tomislav Ortakovski

Përkthim:

Blerina Starova Zlatku

Lekturë:

Lulzim Ademi

Dizajni:

Polyesterday

Mbështetur nga:



Përmbajtja e këtij publikimi nuk përfaqëson medoemos këndvështrimet apo qëndrimet e Misionit të OSBE-së në Shkup. Misioni i përmbahet vendimit PC.DEC/81 të Këshillit të Përhershëm të OSBE-së.

Përmbajtja

PËRMBLEDHJE	3
PARATHËNIE	5
I. LËNDA E ANALIZËS	6
II. KONTEKSTI LIGJVËNËS	9
Standardet ndërkombëtare.....	9
Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara.....	12
Direktiva e Këshillit 2000/78 / EC për Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe në Profesion.....	14
Korniza ligjore kombëtare.....	15
Dispozitat kushtetuese.....	16
Ligji i punës.....	16
Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.....	19
Projektligji për punësimin dhe rehabilitimin e personave me aftësi të kufizuara.....	26
Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi.....	28
Projektligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi.....	30
Ligji për arsimin fillor dhe Ligji për arsimin e mesëm.....	31
III. KONTEKSTI KOMBËTAR STRATEGJIK DHE POLITIK	35
Strategjia kombëtare për të drejtat e barabarta të PAK-ut 2010-2018 (e rishikuar).....	35
Strategjia kombëtare për barazi dhe mos diskriminim 2016-2020.....	37
Strategjia kombëtare për punësimin 2016-2020.....	38
Strategjia kombëtare për reduktimin e varfërisë dhe përjashtimit social 2010-2020 (e rishikuar).....	39
Strategjia e arsimit gjithëpërfshirës për periudhën 2016-2020 dhe Plani i veprimit (propozimi i parë).....	40
IV. KONTEKSTI INSTITUCIONAL DHE INFRASTRUKTUROR	41
Grupi parlamentar ndërpartiak për të drejtat dhe dinjitetin e personave me aftësi të kufizuara.....	41
Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.....	42
Inspektorati Shtetëror i Punës.....	43
Agjencia e Punësimit.....	45
Organet koordinuese kombëtare.....	55
Organe të pavarura të barazisë.....	57
Palët jo shtetërore dhe ndërkombëtare dhe ndërgjegjësimi i përgjithshëm.....	60
V. KONKLUZIONE	65
VI. REKOMANDIME	68
ANEKSI 1: PËRMBLEDHJE E DOKUMENTEVE NDËRKOMBËTARE QË NJOHIN TË DREJTËN PËR TË PUNUAR SI E DREJTË THEMELORE NJERËZORE	71
ANEKSI 2: METODOLOGJIA DHE AKTIVITETET E KRYERA	71
ANEKSI 3: BIBLIOGRAFI	74

Përmbledhje

Ky botim shqyrton efektivitetin e programeve dhe masave nacionale për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Këtë e bën nëpërmjet një analize hap pas hapi të kornizës ligjore, politike, institucionale dhe infrastrukturore, duke u përqendruar në daljet individuale, efektet dhe rezultatet, si dhe ndikimi i tyre i përgjithshëm. Theks i veçantë vihet në nxjerrjen e konkluzioneve në lidhje me implikimet financiare të politikave ekzistuese, si dhe kufijtë e ndikimit të tyre. Në fund të analizës, konkluzionet dhe rekomandimet ofrojnë një pasqyrë për hapat që duhet të ndërmerren në të ardhmen në mënyrë që të rritet përfshirja e përgjithshme e personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës. Konkluzionet dhe rekomandimet janë dhënë, në përputhje me të dhënat e mbledhura, realitetin e vëzhguar, si dhe Konventës së OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara dhe Direktivën e Këshillit 2000/78 / EC për Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe në Profesion.

Kjo analizë u realizua në një periudhë kur Strategjia kombëtare për të drejtat e barabarta të personave me aftësi të kufizuara Kufizuar 2010-2018 (e rishikuar) është drejt përfundimit, dhe kur ka një vullnet të shprehur për vazhdimin e procesit të hartimit të një Ligji të ri për punësimin dhe rehabilitimin e personave me aftësi të kufizuara, si dhe kur hartimi i Ligjit të ri për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi është në fazat e tij përfundimtare. Përveç legjislationit, politikave dhe kornizave ekzistuese, theksi është vënë mbi këto dokumente, duke qenë se ato duhet të reflektojnë angazhimet e ndërmarra në nivel ndërkombëtar. Këto dokumente do të shërbejnë si bazë për politikat e ardhshme dhe masat mbështetëse.

Duke analizuar të gjitha dokumentet dhe të dhënat e mbledhura gjatë procesit, mund të dallohen disa konkluzione kyçe. Së pari, ndonëse janë ratifikuar të gjithë standardet ligjore ndërkombëtare përkatëse dhe të njëjtat janë pjesë përbërëse e sistemit ligjor kombëtar, niveli i zhvendosjes në sistemin kombëtar është i pakënaqshëm. Neni 33 i Konventës së Kombeve të Bashkuara duhet të zbatohet në mënyrë adekuate. Sa i përket kontekstit ligjor, ai duhet të pësojë ndryshime të dukshme, sidomos Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara si një lex specialis duhet të ndryshohet dukshëm në mënyrë që të përfshijë qasjen e të drejtave të njeriut ndaj aftësisë së kufizuar në thelbin e saj. Për më tepër, zbatimi i politikave dhe strategjive kyçe ekzistuese është i pamjaftueshëm dhe atyre u mungon përfshirja e nevojave të posaçme, kufizimet dhe sfidat me të cilat përballen personat me aftësi të kufizuara por edhe tregu i punës në përfshirjen e plotë dhe efektive. Programet konkrete dhe masat për mbështetjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara janë njëdimensionale dhe nuk kanë për qëllim arritjen e rezultateve të cilat janë përmendur në ligje dhe politika, me më pak se 1% të fondeve nga Fondi special që duhet të rezultojë me një nxitje reale të punësimit. Kapacitetet e institucioneve përkatëse, mekanizmat e pavarur të të drejtave të njeriut dhe bizneset duhet të forcohen që të sigurojnë parandalim dhe mbrojtje adekuate nga abuzimi dhe diskriminimi gjatë punësimit dhe marrëdhënieve të punës. Për më tepër, ende ekzistojnë shkolla speciale, kurse fëmijëve me aftësi të kufizuara nuk ju ofrohen shkathtësi dhe njohuri në përputhje me nevojat dhe kërkesat e tregut të hapur të punës. Së fundi, ndërgjegjësimi i përgjithshëm në lidhje me përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara është i ulët, veçanërisht në rastin e kompanive në tregun e hapur të punës. Për më tepër, kompanive duhet t'u ofrohen njohuri për qasjen të bazuar në përfshirje dhe të drejta të njeriut.

Prandaj rekomandimet në kapitullin VI të dhënë më poshtë përfshijnë krijimin e një sistemi tre-pjesësh për zbatimin e Konventës së Kombeve të Bashkuara dhe monitorimin e tij, në përputhje me Nenin 33. Rekomandimet legislative përfshijnë ri-inicimin dhe zbatimin e një procesi transparent dhe gjithëpërfshirës për përpilimin dhe miratimin e Ligjit të ri për punësimin dhe rehabilitimin e personave me aftësi të kufizuara ; ndryshimin e Ligjit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi me qëllim të avancimit të barazisë së personave me aftësi të kufizuara dhe rritjen e profesionalizmit dhe pavarësisë së Komisionit për mbrojtjen nga diskriminimi; harmonizimi i dispozitave të Ligjit të punës me dispozitat e Ligjit të ri për punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe braktisja e kushtit të përgjithshëm diskriminues gjatë punësimit për të poseduar "aftësi të përgjithshme shëndetësore" nga një numër ligjesh; si dhe të ndryshohen ligjet për arsimin fillor dhe të mesëm në mënyrë që të sigurojë arsimim të rregullt gjithëpërfshirës. Nga pikëpamja strategjike, duhet gjithashtu të zbatohet një proces transparent dhe gjithëpërfshirës për vlerësimin e efekteve të Strategjisë kombëtare për të drejtat e barabarta të personave me aftësi të kufizuara 2010-2018 (e rishikuar), si dhe për hartimin e një strategjie të re kombëtare për personat me të aftësi të kufizuara në përputhje me modelin social për personat me aftësi të kufizuara. Masat mbështetëse të parashikuara në ligjet, strategjitë dhe planet e veprimit duhet të fokusohen në zhvillimin e shërbimeve novatore për avancimin e punësimit të përgjithshëm të personave me aftësi të kufizuara, në krahasim me praktikën ekzistuese ku ka thjesht transaksione financiare nga shteti te kompanitë. Për më tepër, aktivitetet për ndërtimin e kapaciteteve për të gjithë palët e interesuara duhet të përfshihen në të gjitha dokumentet. Së fundi, duhet të sigurohen aktivitete dhe fonde për ndërgjegjësim të përgjithshëm dhe të biznesit për të luftuar ndarjen, stigmatizimin dhe diskriminimin ekzistues në punësim, si dhe për ta bërë tregun e hapur të punës një vend ku personat me aftësi të kufizuara mund të përfshihen plotësisht dhe në mënyrë efektive.

Parathënie

Mbi më shumë se një miliard njerëz vlerësohet të jetojnë me një formë të aftësisë së kufizuara, ose rreth 15% të popullsisë në botë (bazuar në vlerësimet globale të popullsisë 2010). Sipas Hulumtimit të Shëndetit botëror rreth 785 milionë (15.6%) persona 15 vjeç e lart jetojnë me aftësi të kufizuara ¹, ndërsa Ngarkesa globale e sëmundjeve vlerëson një shifër prej rreth 975 milionë persona (19.4%). Dhe këto shifra po rriten, kryesisht për shkak të efekteve të plakjes globale të popullsisë, rritjes së sëmundjeve kronike shëndetësore globale, si dhe faktorëve të tjerë në nivel nacional, siç janë konfliktet, fatkeqësitë natyrore, aksidentet e trafikut etj.

Nëse e vendosim në rrethanat kombëtare, këto përqindje arrijnë në rreth 300.000 persona nga popullsia e përgjithshme. Ky është një numër shumë i lartë i popullsisë që nuk mund të neglizhohet në krijimin e politikave dhe legjisllacionit. Për më tepër, kryesisht për shkak të mungesës së të kuptuarit, aftësia e kufizuara është diku brenda prioriteteve më të vogla të qeverisë. Ashtu si me të gjitha politikat, edhe në këto procese janë përfshirë shumë palë të interesuara, por jo të gjitha e kanë në zemër ndihmën për personat me aftësi të kufizuara. Pikërisht këto interesa janë në fokus të kësaj analize, ndërsa në të njëjtën kohë merret parasysh edhe konteksti më i gjerë - nevojat dhe kufizimet e bizneseve, pushteti qendror dhe lokal, organizatat të personave me aftësi të kufizuara, si dhe të shoqëria në përgjithësi. Duke u përpjekur që kjo analizë të distancohet nga diskutimet eventuale mbi atë se çfarë fjalë duhet përdorur për të trajtuar këtë gjendje njerëzore, u vendos të përdoret fjala "disability" në gjuhën angleze në tërë tekstin e analizës, pavarësisht se përkthimi i saktë i formulimit të përdorur në ligje dhe politika do të duhej të ishte "pavlefshmëri", "dëmtime", "nevoja të veçanta" ...²

Duke ardhur nga sektori civil dhe duke qenë pjesë e lëvizjes së aftësisë së kufizuara prej vitesh, kam qenë dëshmitar për raste të panumërta në lidhje me pengesat me të cilat përballen personat me aftësi të kufizuara në jetën e tyre të përditshme. Këto pengesa janë më të dukshme në tri fushat më të rëndësishme të jetës së secilit: në arsim, në mbrojtje sociale dhe në punësim. Janë këto fusha që formojnë piramidën e jetës shoqërore - pa arsim cilësor nuk ka punë dinjitoze dhe nëse të dyja dështojnë, sistemi i mbrojtjes sociale vepron si një rrjet sigurie për të ndihmuar zbutjen e rënies dhe për ta kthyer individin sërish në këmbë. Ky është sistemi që ne si vend duhet të përpiqemi dhe të bëjmë çmos për ta ndërtuar.

Duke mbështetur nevojën për një ndryshim dinamik dhe dramatik të paradigmes në lidhje me postulatet në të cilat bazohet mbështetja për personat me aftësi të kufizuara në të gjitha fushat, si dhe vullnetin e dukshëm të Qeverisë për të kryer një ndryshim të tillë (të paktën në fushën e punësimit), sinqerisht shpresoj se gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e dhëna më poshtë do të dëshmojnë të dobishme në hartimin e masave të ardhshme ligjore, politike dhe mbështetëse.

Shkup, gusht 2017

Autori

Tomislav Ortakovski

¹ Raporti botëror për aftësinë e kufizuar, Organizata Botërore e Shëndetësisë dhe Banka Botërore, 2011, f. 261

² Për shembull, përkthimi i saktë është "Ligji për punësimin e personave me engesa", „Strategjia kombëtare për të drejtat e barabarta të personave me pengesa“, „Shoqata e personave me pengesa fizike“, etj

I. Lënda e analizës

Punësimi i personave me aftësi të kufizuara ka qenë dhe është temë e interesit për palë të ndryshme në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar. Edhe pse kjo temë përfshin aspekte të shumta dhe të ndryshme, ato mund të shihen nëpërmjet njëres nga tre prizmat - përmes prizmit të bamirësisë, përmes prizmit të mjekësisë dhe përmes prizmit të të drejtave të njeriut. Përmes çdo prizmi, aftësia e kufizuara si fenomen perceptohet në mënyrë unike - qasja bamirëse i sheh personat me aftësi të kufizuara si subjekte që kanë nevojë për kujdes dhe simpati; qasja mjekësore duke i mbrojtur i sheh ato si subjekte që mund të "riparohen"; ndërsa qasja e të drejtave të njeriut thekson realizimin e të drejtave të tyre qenësore si qenie njerëzore. Kjo analizë përmes prizmit të fundit i shqyrton çështjet relevante të punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Më konkretisht, nëpërmjet sigurimit të barazisë, mos diskriminimit dhe mundësi të barabarta në punësim, personat me aftësi të kufizuara mund të integrohen në mënyrë të plotë dhe efektive në shoqëri.

Barazia mund të jetë formale dhe substanciale. Derisa barazia formale matet përmes nivelit të përfshirjes së saj në legjislacionin kombëtar, barazia substanciale nënkupton barazinë e plotë dhe efektive të njerëzve në jetën e përditshme. Kjo e fundit është rezultat i drejtpërdrejtë i zbatimit efektiv të legjislacionit përkatës. Barazia formale nënkupton që të gjithë personat kanë të drejta dhe liri të barabarta me ligj dhe këto të drejta dhe liri janë të garantuara dhe të mbrojtura nga ligji dhe infrastruktura e përcaktuar. Barazia formale konsiderohet e arritur kur ekziston një kornizë ligjore ku të gjithë konsiderohen të barabartë në të drejtat dhe liritë. Me fjalë të tjera, ky lloj i barazisë nuk i kushton vëmendje rrethanave të përditshme që rrjedhin nga marrëdhëniet e shumta dhe të ndërlikuara që ndodhin në çdo shoqëri moderne. Pikërisht janë këto marrëdhënie ku barazia duhet të respektohet dhe zbatohet, ndërsa stigmatizimi, paragjykimimi dhe diskriminimi duhet të parandalohen dhe të luftohen. Pra, barazia substanciale interpreton konceptin e barazisë në një kuptim më të gjerë dhe përqendrohet në rezultatet që ofrojnë zgjidhjet ligjore dhe dispozitat - gjegjësisht a është diskriminues zbatimi i ligjeve, politikave dhe praktikave.. Ky lloj i barazisë është dhe duhet të jetë qëllimi kryesor i çdo demokracie.

Nga aspekti i konceptit, barazia dhe ndalimi i diskriminimit mund të shihet si formulimi pozitiv dhe negativ i të njëjtit parim³. Legjislacioni kundër diskriminimit në çdo vend shërben drejt synimit të njëjtë - përmes ndalimit të diskriminimit drejt avancimit të barazisë midis qytetarëve. Këtu vendosja plotësuese e barazisë formale dhe substanciale është e evidente, përmes barazisë së mundësive dhe barazisë së rezultatit përfundimtar. Duke pasur parasysh këtë kontekst, ndalimi i diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar është i rrënjësor në dokumentet ndërkombëtare, si dhe në tërë korpusin ligjor të çdo vendi demokratik.

Por, së pari, çfarë saktësisht është aftësia e kufizuara? Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara nuk jep një përkufizim të saktë, gjegjësisht duke mos përcaktuar se çfarë është aftësi e kufizuar, Konventa lë mundësi për një përshkrim të hapur të aftësisë së kufizuar. Kjo bëhet duke pasur parasysh se aftësia e kufizuar është një koncept evolutiv dhe llogaritet si një pjesë e diversitetit njerëzor

³ Anne F. Bayefsky, The Principle of Equality and Non-Discrimination in International Law, 11 H.R.L.J 2, no. 1, 1990

dhe si e tillë është e pamundur të përcaktohet se çka është aftësia e kufizuar dhe çka jo. Për dallim nga qasja e Konventës, shumë vende kanë vendosur të përfshijnë një përkufizim të aftësisë së kufizuar brenda legjisllacioneve kombëtare. Pavarësisht nga mënyra se si janë formuluar këto përkufizime, pothuajse të gjitha kanë një qasje që pak a shumë nuk është në përputhje me Konventën. Kjo është qasja mjekësore të cilën e zbatojnë shtetet që ta përkufizojnë aftësinë e kufizuar dhe si të menaxhohen fondet që janë të lidhura me aftësinë e kufizuar. E tillë është edhe qasja jonë kombëtare për përkufizimin e aftësisë së kufizuar.

Nga ana tjetër, diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar mund të përkufizohet. Sipas Konventës, disa elementë kyç janë thelbësorë për të siguruar barazinë dhe ndalimin e diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar:

- Barazia para dhe në pajtim me ligjin; mbrojtje e barabartë dhe përfitim i barabartë nga ligjet;
- Mbrojtje ligjore e barabartë dhe efektive kundër diskriminimit në të gjitha bazat për personat me aftësi të kufizuara ;
- Ofrimi i akomodimit të arsyeshëm në mënyrë që të eliminohet diskriminimi;
- Masat specifike që janë të nevojshme për të përsheptuar ose arritur barazi de facto të personave me aftësi të kufizuara nuk do të konsiderohen si diskriminim⁴.

Këto katër pika parashikojnë esencën e ndalimit të diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar. Mund të duket e thjeshtë, por thelbi i këtyre pikave shkon shumë larg në të gjitha sferat e jetës shoqërore. Secila nga pikat është një univers që duhet të shihet horizontalisht në të gjitha sferat. Dhe ndoshta sfera më e rëndësishme është punësimi, krahas arsimit si një parakusht i drejtpërdrejtë për punësim dinjitoz.

E drejta për të punuar në baza të barabarta si të tjerët është me rëndësi të madhe për personat me aftësi të kufizuara . Kjo e drejtë përfshin të drejtën për të fituar nga puna e zgjedhur lirisht në një treg pune dhe mjedis pune që është i hapur, përfshirës dhe i arritshëm. Nga ana tjetër, shtetet që kanë ratifikuar Konventën kanë detyrimin për të mbrojtur dhe për të avancuar të drejtën për punë për personat me aftësi të kufizuara , pavarësisht nga mënyra dhe koha e aftësisë së kufizuar. Shtetet gjithashtu kanë një detyrim, jo vetëm sipas Konventës, por para qytetarëve të tyre me aftësi të kufizuara dhe familjeve të tyre, për të programuar, për të miratuar dhe për të zbatuar masa të ndryshme në mënyrë që të vazhdojnë punësimin e tyre. Për këtë qëllim, shtetet ndërmarrin masa të ndryshme, të cilët kanë nivel të ndryshëm suksesi.. Megjithatë, shumica e shteteve janë të kufizuara në hartimin e programeve dhe masave për përkrahje të bazuar në qasjen e të drejtave të njeriut ndaj aftësisë së kufizuar, për shkak të sistemeve ekzistuese dhe zgjidhjeve ligjore / politike të vjetra. Kjo është kryesisht në vendet që kanë kaluar një proces të ri përcaktimit të një modeli demokratik të qeverisjes. Duket sikur një pjesë që është trashëguar nga sistemi i mëparshëm është perceptimi i personave me aftësi të kufizuara si objekte të bamirësisë dhe / ose objekte për të cilët dhe në emër të të cilëve duhet vendosur. Meqenëse modeli social i aftësisë së kufizuar ka zbatim horizontal nëpër të gjithë sferat, të njëjtën e kanë edhe këto modele të vjetruara.. Kjo është arsyeja pse në shumë vende ekzistojnë sisteme të ndara të arsimit, sisteme të ndara të punësimit dhe lloje dhe nivele të ndryshme të përkujdesjes institucionale të personave me aftësi të kufizuara.

⁴ Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, Neni 5

Përkundër tyre ekzistojnë institute si ndalimi i diskriminimit në lidhje me të gjitha format e punësimit; mbrojtja e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara në punësim, në baza të barabarta si të tjerët; qasje efektive në programet teknike dhe profesionale dhe trajnime; mundësi për përparimin në karrierë dhe ndihmën në gjetjen, marrjen, mbajtjen dhe kthimin në punë; promovimi i mundësive për vetëpunësim dhe sipërmarrësi; punësim në sektorin publik dhe privat nëpërmjet politikave dhe masave përkatëse; sigurimi i përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës; zhvillimi i punës dhe shërbimeve profesionale për mbështetjen e punësimit; dhe zbatimi i programeve të rehabilitimit profesional.

Kjo analizë është realizuar duke marrë parasysh këto institute. Vlerësimi dhe matja e sistemit të punësimit për personat me aftësi të kufizuara, si dhe ndikimi i masave specifike të sajura për të avancuar punësimin e tyre janë bërë në raport me këto institute.

Duke pasur parasysh këtë, kjo analizë mbulon sistemin ekzistues kombëtar të punësimit për personat me aftësi të kufizuara me theks në efektivitetin e masave specifike për mbështetjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, të analizuar përmes prizmit të drejtave të njeriut, në përputhje me modelin social të aftësisë së kufizuar. Aspektet kryesore të analizuar janë ndikimi i këtyre masave specifike në jetën reale të personave me aftësi të kufizuara, punëdhënësit dhe shoqërisë në përgjithësi, si dhe në potencialin dhe cilësinë e legjislacionit dhe politikave kombëtare në lidhje me punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Kjo bëhet duke ofruar një sërë rekomandimesh që kanë për qëllim avancimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara në nivel kombëtar në përputhje me Konventën e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara. Si pjesë integrale e qasjes për të drejtat e njeriut, koncepti i barazisë është në thelbin e saj - barazia ndërmjet qenieve njerëzore, si dhe barazia midis personave me dhe pa aftësi të kufizuara.

II. Konteksti ligjvënës

STANDARDET NDËRKOMBËTARE

Ka dokumente dhe standarde të ndryshme ndërkombëtare që mbulojnë të drejtën për punë të çdo personi. Këto dokumente janë njësoj të zbatueshme për personat me aftësi të kufizuara ashtu edhe për të gjithë personat e tjerë. E drejta për punë ka disa elemente konstitutive, të përfshira në dokumentet ndërkombëtare, siç janë Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut; Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara; Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore; Karta Sociale Evropiane; dhe Direktiva e Këshillit 2000/78 / KE për Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe në Profesion⁵. Për më tepër, Organizata Ndërkombëtare e Punës ka miratuar një gamë të gjerë instrumentesh relevante për të drejtën e punës, duke përfshirë Deklaratën mbi Parimet Themelore dhe të Drejtat në Punë (1998) dhe Deklaratën mbi Drejtësinë Shoqërore për një Globalizim të Drejtë (2008). Ajo gjithashtu ka formuluar konceptin “punë e denjë”, bazuar në të kuptuarit se puna është një burim dinjiteti personal, stabiliteti familjar, paqja në komunitet, demokraci e cila u shërben njerëzve dhe rritje ekonomike që zgjeron mundësitë për punë produktive dhe zhvillim të ndërmarrjes.⁶

Zgjedhja është elementi i parë konstitutiv. Kjo do të thotë që një person ka të drejtë të zgjedhë lirisht punën që i përshtatet atij nga një sërë mundësish të përshtatshme në shoqëri (aspekt pozitiv) dhe se askush nuk mund t'i imponojë një personi një punë të detyruar (aspekt negativ). Gjithashtu, kjo përfshin ndalimin e diskriminimit dhe ndarjes në punë, e në rastin tonë, jo është në bazë të aftësisë së kufizuar.

Barazia është një element tjetër. Të sigurohet se secili individ të ketë shanse të barabarta për të përfituar më së shumti nga jeta dhe talentet e veta dhe duke besuar se askush nuk duhet të ketë shanse më të vogla të jetës për shkak të vendit të lindjes, besimet e tij apo për shkak të aftësive të kufizuara gjegjësisht pa diskriminim të çfarëdo lloji. Sigurimi dhe mbrojtja e barazisë është me rëndësi në kontekstin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara dhe ka një kuptim shumëdimensional, të përshkruar më poshtë.

Kushtet e drejta dhe të kënaqshme për punë përfshijnë kushtet (siç janë mjedisi i punës, numri i orëve të punës, pushimet, mundësitë e barabarta dhe mos diskriminimi në të gjitha llojet dhe fazat e punësimit dhe proceseve të punësimit etj.) që janë në përputhje me kërkesat ligjore dhe nevojat e personave.

Për më tepër, shpërblimi i drejtë dhe i favorshëm për një vend pune është një element përbërës i së drejtës për punë. Pagat duhet të jenë të mjaftueshme për të përballuar nevojat bazë për ushqim, veshmbathje, strehim dhe shpenzime të tjera të nevojshme, siç janë arsimiti, shëndetësia, argëtimi dhe kultura.⁷

⁵ Për një listë të marrëveshjeve ndërkombëtare që mbulojnë të drejtën për punë, ju lutemi shihni Aneksin 1

⁶ Agjenda e punës së denjë, Organizata Ndërkombëtare e Punës

⁷ Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut përdor termin „shpërblim i drejtë dhe favorshëm” (në nenin 23), Pakti Ndërkombëtar mbi të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore „paga të drejta dhe shpërblim të barabartë” (neni 7), ndërsa Karta Sociale Evropiane e rishikuar përdor „E drejta për shpërblim të drejtë” (neni 4).

Mbrojtja nga papunësia, si një nga elementet, kërkon të afirmojë të drejtën për punë si një e drejtë e vazhdueshme, e jo e përkohshme. Kjo është arsyeja pse janë vendosur standardet ndërkombëtare për të mbrojtur të drejtën për siguri në rast të papunësisë.

Së fundi, e drejta e organizimit është një e drejtë kolektive që lejon çdo grup pune të organizohet në forma sindikale dhe të luftojë për avancimin e të drejtave të tyre kolektive që lindin nga puna dhe punësimi. Karta Evropiane Sociale (e rishikuar), në nenin 5 thotë: "Me qëllim që ta sigurojë ose ta avancojë lirinë e punëtorëve dhe punëdhënësve për të formuar organizata lokale, kombëtare ose ndërkombëtare për mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale dhe për t'u bashkangjitur në këto organizata, palët marrin përsipër që ligji kombëtar nuk do të dëmtojë dhe as do të zbatohet në mënyrë që të pengojë këtë liri".

Këto elemente përbërëse janë të zbatueshme për të gjithë njerëzit kudo. Duke pasur parasysh veçoritë lidhur me aftësinë e kufizuar dhe stigmatizimin historik dhe diskriminimin e personave me aftësi të kufizuara, e drejta për punë e shikuar përmes prizmit të aftësisë së kufizuar përfshin disa elementë të tjerë thelbësorë. Kjo është për shkak të zhvillimit të vazhdueshëm të qasjes së të drejtave të njeriut ndaj aftësisë së kufizuar, në përputhje me modelin social të aftësisë së kufizuar, si dhe forcimin e lëvizjes së personave me aftësi të kufizuara në botë. Pikërisht kjo lëvizje është forca shtytëse që kërkon përfshirjen e plotë dhe efektive të personave me aftësi të kufizuara në të gjitha sferat e jetës. Duke ndjekur parimin "Asgjë për ne pa ne", organizatat e personave me aftësi të kufizuara arritën të kenë ndikim në zgjerimin e fushëveprimit të elementeve që përbëjnë të drejtën për punë për personat me aftësi të kufizuara. Më tej, e drejta për punë e personave me aftësi të kufizuara përfshin disa elementë të tjerë:

- **E drejtë, jo kujdes.** Kjo do të thotë se personat me aftësi të kufizuara kanë një të drejtë të natyrshme për të punuar, jo vetëm për të marrë mbështetje ekonomike / financiare që rrjedh nga koncepti i "kujdesit". Kjo kërkon që shtetet të njohin konceptin e kujdesit si një koncept që shpërfill nevojën për përfshirje reale dhe substanciale të personave me aftësi të kufizuara në shoqëri, si dhe të pranojë dhe të përfshijë konceptin e të drejtave në të gjithë legjislativonin, hartimin e politikave dhe masave. Për më tepër, kjo e drejtë përfshin respektin për dinjitetin e natyrshëm, autonominë individuale duke përfshirë lirinë për të bërë zgjedhjet e veta dhe pavarësinë e personave, e cila nga ana tjetër, e kupton që puna duhet të jetë e dobishme, produktive dhe e shpërblyer.
- **Barazia.** Përveç asaj që u tha më lartë, barazia gjithashtu përfshin ndalimin e diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar në të gjitha format e punës dhe punësimin, si dhe mbrojtje në baza të barabarta si të tjerët, të drejta për kushte të drejta dhe të favorshme të punës. Në këtë drejtim, barazia përfshin rehabilitimin profesional, shërbimet e ndryshme të punës dhe punësimin, përshtatje/akomodime të arsyeshme të vendit të punës dhe promovimin e punësimin në tregun e hapur të punës si institute më themelore për arritjen e kësaj të drejte. Për më tepër, barazia përfshin ndalimin e punësimin të ndarë në kompanitë "të dizajnuara" vetëm për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, siç janë kompanitë ekzistuese të strehimit.
- **Akomodimi/përshtatja e arsyeshme.** Kjo do të thotë modifikime dhe rregullime të nevojshme dhe të përshtatshme që nuk imponojnë një barrë jo proporcionale ose të panevojshme, aty ku është e nevojshme në një rast të veçantë, për t'u siguruar personave me aftësi të kufizuara ushtrimin në baza të barabarta me të tjerët të të gjitha të drejtave dhe lirive themelore të njeriut.⁸ Akomodimi i arsyeshëm ose adekuat është një institut kyç dhe një parakusht kryesor për punësimin e një

⁸ Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, Neni 2

personi me aftësi të kufizuara . Ajo do të thotë se personat me aftësi të kufizuara janë vënë në një pozitë të barabartë si të punësuarit të tjerë, duke zbutur dallimet që dalin nga aftësia e kufizuar, duke e niveluar kështu fushën e lojës për një kontribut cilësor në proceset e punës dhe mundësi të barabarta për avancimin në karrierë. Sigurisht, akomodimi i arsyeshëm ose adekuat duhet të bëhet në të gjitha fazat e punësimit dhe proceseve të punës, si dhe në të gjitha fushat e tjera (siç janë arsimi, shërbimet sociale etj.).

- **Inkurajimi** . Një nga konceptet kyçe në lidhje me aftësinë e kufizuar në përgjithësi është ndoshta më i dukshëm në fushën e punësimit të personave me aftësi të kufizuara . Inkurajimi i personave me aftësi të kufizuara dhe anëtarët e familjeve të tyre njih shfrytëzimin e mekanizmave të ndryshëm për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës dhe në sferën publike, heqjen e barrierave ndaj lëvizshmërisë, zbatimin e parimeve të dizajnit universal dhe veprime të tjera për të lehtësuar punën e personave me aftësi të kufizuara në vendin e punës. Kjo gjithashtu përfshin heqjen e barrierave ligjore.

Vlen të përmendet në këtë pikë që Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara pohon se konceptet e aftësisë së kufizuar janë koncepte të ndryshueshme dhe evoluese, të cilat i nënshtrohen një zhvillimi të vazhdueshëm. Prandaj është e vështirë të përkufizohet një koncept i saktë i të drejtës së personave me aftësi të kufizuara për të punuar. Kjo Konventë, e cila është trajtuar më hollësisht më poshtë, është marrëveshja e vetme më e rëndësishme ndërkombëtare që trajton aftësinë e kufizuar në tërësi. Megjithatë nuk krijon të drejta të reja, ajo riafirmon të drejtat e njeriut dhe liritë themelore të përcaktuara në Deklaratën Universale për të Drejtat e Njeriut dhe i portretizon ato përmes një prizmi të aftësisë së kufizuar. Për më tepër, është Deklarata Universale ajo që njih se secili ka të drejtën të punojë, të zgjedhë lirisht punësimin, të drejtën për kushte të drejta dhe të vulltshme të punës dhe për mbrojtjen nga papunësia (neni 23, paragrafi 1). E drejta për punë është thelbësore për realizimin e të drejtave të tjera të njeriut dhe përbën një pjesë të pandashme të dinjitetit njerëzor. Puna zakonisht siguron ekzistencën për personin dhe familjen e tij, dhe përdorja e punës gjithashtu ose pranohet lirisht, ajo kontribuon në zhvillimin dhe njohjen e personit brenda komunitetit.⁹

⁹ Studimi tematik mbi punën dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, Këshilli i të Drejtave të Njeriut Sesioni i 22-të, 17 Dhjetor 2012, f. 3

Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (Konventa e OKB-së ose CRPD e OKB-së) dhe Protokollin e saj alternativ ka hyrë në fuqi më 3 maj 2008, ndërsa u ratifikuan nga shteti në dhjetor 2011¹⁰. Kjo Konventë është një nga nëntë Konventat kryesore për të drejtat e njeriut dhe është instrumenti i parë i të drejtave të njeriut që zbaton modelin social të aftësisë së kufizuar. Edhe pse nuk jep një përkufizim të aftësisë së kufizuar, kjo Konventë përfaqëson kulmin evolucionar në shikimin e aftësisë së kufizuar si një çështje e të drejtave të njeriut, duke braktisur qasjet historike, filozofike dhe ligjore të vjetruara për aftësinë e kufizuar, siç janë modeli mjekësor dhe modeli i bamirësisë. Është pikërisht ky mos-përkufizim që e lë derën të hapur për të parë dhe kuptuar aftësinë e kufizuar si një koncept evolues që është një pjesë integrale e të ndryshmes te njerëzit.

Në thelb, punësimi i personave me aftësi të kufizuara është një çështje e mos diskriminimit dhe e qasjes, dhe për këtë arsye neni 5 (Barazia dhe mos diskriminimi), neni 9 (Qasja) dhe sidomos në rrethanat kombëtare, neni 24 (Arsimi) që trajtohet më poshtë -) duhet të shihen në lidhje të ngushtë me nenin 27 (Puna dhe Punësimi). Këto nene mbulojnë aspektet themelore të punës dhe punësimit të personave me aftësi të kufizuara, por ato nuk duhet të shihen të veçuara nga nenet e tjera të Konventës. Kjo është e rëndësishme të mbahet në mend sepse fenomeni i aftësisë së kufizuar është në vetvete një element që është i zbatueshëm në të gjitha fushat. Kështu, nenet e përmendur duhet të kuptohen në korrelacion të ngushtë me nenet e tjera, si dhe me Preambulën e Konventës.

Siç thuhet në nenin 27 të Konventës, e drejta për të punuar në baza të barabarta me të tjerët përfshin të drejtën e mundësisë për të fituar një jetë me punë të zgjedhur ose të pranuar lirisht në një treg pune dhe mjedis pune i cili është i hapur, përfshirës dhe i qasshëm për personat me aftësi të kufizuara. Për më tepër, ky nen detyron shtetet nënshkruese të mbrojnë dhe të promovojnë realizimin e të drejtës për punë duke ndërmarrë hapat e duhur, në përputhje me vlerat demokratike dhe në të gjitha nivelet e qeverisjes, duke përfshirë legjislacionin. Disa elementë thelbësorë të së drejtës për punë të personave me aftësi të kufizuara janë vërejtur në këtë nen:

- Ndalim i diskriminimit për shkak të aftësisë së kufizuar në të gjitha çështjet lidhur me punësimin (neni 27, paragrafi 1, vija a);
- Mbrojtje e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara, në punësim njësoj si të tjerët (neni 27, paragrafi 1, vija b).
- Qasje efektive në programet e përgjithshme udhëzuese teknike dhe profesionale, si dhe promovimin e rehabilitimit profesional dhe teknik, mbajtjen e vendeve të punës dhe programet e kthimit në punë (neni 27, paragrafi 1, vija d dhe k);
- Promovimi i tregut të hapur të punës si treg primar për përvetësimin e përvetësimit dhe punësimit të personave me aftësi të kufizuara, përmes politikave dhe masave të mbështetura nga shteti (neni 27 paragrafi 1, vija e, h dhe j);
- Promovimi i mundësive për vetëpunësim dhe sipërmarrësi, si dhe punësimi i personave me aftësi të kufizuara në sektorin publik (neni 27 paragrafi 1, f) dhe g);

¹⁰ Ligji për ratifikimin e Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara dhe Protokollin alternativ i Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, Gazeta Zyrtare, nr. 172/11. 172/11.

- Sigurimi i akomodimit/përshtatjes së arsyeshëm ose përkatëse në vendin e punës (neni 27, paragrafi 1, vija i).

Nëse këto elemente thelbësore respektohen në përputhje me nenin 9 (Qasja)¹¹, një element tjetër (ndër të tjera) bëhet shumë i dukshëm - shërbimet për mbështetje në punësim. Ky është një nën-element i akomodimit/përshtatjes të arsyeshëm ose përkatëse dhe përfshin zhvillimin e shërbimeve të ndryshme që mbështesin drejtpërdrejt një punëtor me aftësi të kufizuara në procesin e marrjes dhe mbajtjes së punësimit, si dhe për avancimin në karrierë. Është e rëndësishme të theksohet se është e domosdoshme që këto shërbime të përshtaten me nevojat e individit me aftësi të kufizuara.

Së fundmi, neni 24 (Arsimi) i Konventës njeh të drejtën për arsimimin e personave me aftësi të kufizuara, pa diskriminim dhe në bazë të mundësive të barabarta. Shtetet nënshkruese do të garantojnë një sistem arsimor përfshirës në të gjitha nivelet, duke përfshirë edhe arsimin gjatë gjithë jetës duke synuar:

- Zhvillimin e plotë të potencialit njerëzor dhe ndjenjës së dinjitetit dhe vetëvlerësimit, fuqizimin e respektit për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut dhe të ndryshmes te njerëzit;
- Zhvillimin nga ana e personave me aftësi të kufizuara të personalitetit, talenteve dhe kreativitetit të tyre, si edhe të aftësive të tyre mendore dhe fizike, me potencialin e tyre të plotë;
- Mundësimin që personat me aftësi të kufizuara të marrin pjesë në mënyrë efektive në një shoqëri të lirë.

Ushtrimi i të drejtës për një arsim gjithëpërfshirës pa përjashtime nga sistemet e arsimit të përgjithshëm mbi bazën e aftësisë së kufizuar është me rëndësi për vendet që kanë një histori të gjatë të ndarjes në arsim dhe funksionimit të sistemeve paralele të arsimit special për personat me aftësi të kufizuara. Prandaj, sistemi ynë kombëtar i arsimit duhet të ristrukturohet që të garantojë, të mbrojë, të realizojë dhe të promovojë të drejtën për arsim gjithëpërfshirës për fëmijët me aftësi të kufizuara, në përputhje me Konventën e ratifikuar të OKB-së.

Arsimi është njëkohësisht një e drejtë njerëzore dhe një mjet i domosdoshëm për realizimin e të drejtave të tjera njerëzore. Si një e drejtë që mundëson forcimin e kapacitetit të personave, arsimi është mjeti kryesor me të cilin të rriturit dhe fëmijët e marginalizuar ekonomikisht dhe në shoqëri mund të shpëtojnë veten nga varfëria dhe të mësojnë mënyra për pjesëmarrje të plotë në komunitetet e tyre¹². Për më tepër, ky lloj arsimimi ka disa karakteristika themelore: të jenë në dispozicion (institucionet arsimore që ofrojnë arsim cilësor duhet të jenë në dispozicion dhe të jenë të mjaftueshëm), qasja (fizike dhe ekonomike, të jenë në dispozicion për të gjithë pa diskriminim), të jenë të pranueshëm (forma dhe substanca, metodat e mësimdhënies duhet të jenë relevante, të përshtatshme nga ana kulturore dhe të një cilësie të mirë) dhe përshtatshmëria (fleksibile në përshtatjen me nevojat e shoqërive të cilat vazhdimisht ndryshojnë).¹³

Në tërësi, Konventa jep një të drejtë të qartë ligjore, morale dhe politike për të ndryshuar drejtimit nëpërmjet natyrës së saj hibride që mbulon një gamë të gjerë të të drejtave, civile dhe politike, ekonomike, sociale dhe kulturore si dhe përfaqëson standardet më të larta për mbrojtjen e të drejtave të personave

¹¹ „Për të mundësuar personat me aftësi të kufizuara të jetojnë në mënyrë të pavarur dhe të marrin pjesë plotësisht në të gjitha aspektet e jetës, Shtetet nënshkruese duhet të marrin masat e duhura për të siguruar që personat me aftësi të kufizuara të kenë qasje në baza të barabarta me të tjerët, në mjedisin fizik, në transport, informacion dhe komunikime, duke përfshirë teknologjitë dhe sistemet e informacionit dhe komunikimit, si dhe në objekte dhe shërbime të tjera të hapura ose të ofruara për publikun, si në zonat urbane ashtu edhe rurale ... duke përfshirë vendet e punës ... “

¹² CESC, Komenti i përgjithshëm nr. 13, E drejta për arsim, paragrafi 1

¹³ CESC, Komenti i përgjithshëm nr. 13, E drejta për arsim, paragrafi 6

me aftësi të kufizuara. Konventa, sipas natyrës së saj, është një program që përcakton politikën në korniza të përgjithshme dhe kështu nuk përcakton në detaje aktivitetet që mund të merren për zbatimin e këtyre politikave në praktikë. Secilit shtet nënshkrues i lihet të rregullojë çështjet në përputhje me sistemet e tyre ligjore, politike dhe administrative.¹⁴

Direktiva e Këshillit 2000/78 / EC për Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe në Profesion

Direktiva e Këshillit 2000/78 / KE e 27 nëntorit 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe në profesion (Direktiva 2000/78 / KE ose Direktiva e BE-së mbi Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe në Profesion) është pjesa më e madhe e të drejtës së punës të BE që synon të luftojë dhe të mbrojë kundër diskriminimit që bëhet në katër baza. Ajo krijon një kornizë të përgjithshme të trajtimit të barabartë në punësim dhe profesion dhe paraqet instrumentin më të rëndësishëm ligjor për personat me aftësi të kufizuara në legjislacionin dhe politikën e BE-së.

Direktiva e BE-së për Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe në Profesion, në të njëjtën mënyrë si CRPD e OKB-së, nuk futet në përkufizimin e aftësisë së kufizuar. Pas kësaj, Gjykata e Drejtësisë bëri sqarime se koncepti i aftësisë së kufizuar duhet të kuptohet si referim ndaj një kufizimi që rezulton nga dëmtimet fizike, mendore ose psikologjike dhe që pengon pjesëmarrjen e personit në fjalë në jetën profesionale dhe se ai nuk mbulon "gjendjen e sëmundjes", edhe pse mund të përfshijë gjendje të shkaktuara nga sëmundjet afatgjata të pashërueshme ose të shërueshme.¹⁵ Megjithatë, ajo përcakton diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, ngacmimin, udhëzimin për të diskriminuar (neni 2 paragrafët 2-4) dhe viktimizimin (neni 11), si dhe akomodimin/përshtatjen e arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuara (neni 5) dhe konceptin e veprimit pozitiv (masat afirmative) (Neni 7).

Akomodimi i arsyeshëm ose përkatëse për personat me aftësi të kufizuara sipas nenit 5 duhet të sigurohet, që të garantojë pajtueshmërinë me parimin e trajtimit të barabartë. "Kjo do të thotë që punëdhënësit duhet të marrin masat e duhura, aty ku është e nevojshme në rastin e dhënë, që t'i mundësohet një personi me aftësi të kufizuara që të ketë qasje, të marrë pjesë ose të përparojë në punësim, ose të ndjek trajnime, përveç nëse masat e tilla do të paraqesin një ngarkesë jo proporcionale për punëdhënësin. Kjo ngarkesë nuk do të jetë jo proporcionale kur të kompensohet me masat që ekzistojnë brenda kornizës së politikës së aftësisë së kufizuar të shtetit anëtarë në fjalë. "Nga njëra anë, kjo është një normë e përgjithshme për të gjithë punëdhënësit, ndërsa nga ana tjetër e pranon se dështimi ose privimi për të siguruar akomodim/përshtatje të arsyeshëm ose përkatëse paraqet një formë të diskriminimit.

Lidhur me fushëveprimin e saj material, Direktiva 2000/78 / KE ndalon diskriminimin në bazë të arsyeve të sipërpërmendura vetëm në kontekstin e marrëdhënieve të punës. Ajo i referohet si sektorit publikë ashtu edhe atij privat, në lidhje me qasjen në punësim, vetëpunësim, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes; qasje në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e udhëzimit profesional dhe formimit profesional (arsim profesional); punësimin dhe kushtet e punës; anëtarësim dhe përfshirje në organizata të punëtorëve apo punëdhënëseve. Nga ana tjetër, kjo direktivë nuk zbatohet për pagesat e çfarëdo lloji të bërë nga skemat shtetërore ose të ngjashme, duke përfshirë skemat e sigurimeve shoqërore shtetërore ose skemat e mbrojtjes sociale, të cilat nuk merren parasysh si të ardhura sipas ligjit të BE-së. Gjithashtu, neni 3 paragrafi 4 në mënyrë eksplicite parasheh që "kjo direktivë, për sa i përket diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar dhe moshës, nuk zbatohet për forcat e armatosura." Kjo do të thotë që shtetet anëtare të BE-së nuk duhet të marrin parasysh këtë Direktivë në rastin e personave me aftësi të kufizuara që dëshirojnë të punësohen

¹⁴ Dr. Zhaneta Poposka, Punësimi i personave me aftësi të kufizuara në vend - analiza ligjore, 2013, f. 17

¹⁵ COM(2014)2 final, f. 14

në ushtrinë e shtetit anëtar¹⁶. Sa i përket pjesës së udhëzimit profesional dhe trajnimit profesional, i cili është i mbuluar me këtë Direktivë, vlen të përmendet se arsimi profesional është një pjesë thelbësore e proceseve të punësimit, përkatësisht në fitimin e shkathtësive dhe njohurive që janë të zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë në vendin e punës dhe është një parakusht për punësimin e ardhshëm.

Sa i përket fushës personale të zbatimit të saj, kjo Direktivë mbrohet personat që kanë karakteristika të caktuara - aftësinë e kufizuar, besimin ose fenë, moshën dhe orientimin seksual. Shtrirja personale mbulon gjithashtu edhe raste të tjera, siç shihet me vendimin në rastin Coleman¹⁷, ku Gjykata e Drejtësisë së Bashkimit Evropian interpretoi kuptimin e ndalimit të diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe ngacmimit në punësim dhe profesion në mënyrë të tillë që të sigurojë aplikim efektiv. Gjykata deklaroi qartë se kufizimi i fushëveprimit të Direktivës vetëm për njerëzit që janë vetë persona me aftësi të kufizuara rrezikon ta privojë atë akt legjislativ nga një element i rëndësishëm dhe me këtë të zvogëlohet mbrojtja e cila duhet të jetë e garantuar. Në fakt, një punëdhënës që trajton një punonjës të caktuar në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët për shkak se ai person është prind i fëmijës me aftësi të kufizuara (që kërkon kujdes të veçantë), konsiderohet si diskriminim i drejtpërdrejt ndaj atij punëtori¹⁸.

Të gjitha këto janë shumë relevante në nivel kombëtar, veçanërisht në procesin e implementimit të legjislacionit evropian. Ndërsa synojmë anëtarësimin e plotë në BE, duhet të bëhet hartimi dhe zbatimi i legjislacionit kombëtar në përputhje me KDPAP-it të OKB-së, Direktivën 78/2000/KE, si dhe me standardet e tjera ndërkombëtare. Edhe nëse vullneti politik nuk është gjithmonë i pranishëm për ndërmarrjet e tilla, aktivitetet duhet të jenë të vazhdueshme dhe përpjekjet për mbrojtje duhet të forcohen. Kjo është edhe më e rëndësishme në kohën e hartimit të kësaj analize, duke pasur parasysh proceset në vazhdim për hartimin dhe miratimin e një Ligji të ri mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe një Ligj të ri për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi.

KORNIZA LIGJORE KOMBËTARE

Legjislacioni kombëtar për punësimin e personave me aftësi të kufizuara kryesisht përbëhet nga Ligji i punës, Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara (lex specialis në Ligjin e Punës) dhe Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Të gjitha ligjet janë miratuar në periudha të ndryshme dhe kanë karakteristikat e tyre të veçanta. Por mund të thuhet se ligji i dytë rrjedh nga vendosja e sistemit të mëparshëm qeverisës - kompanitë e strehimit janë thjesht një vazhdim i punëtorive të strehimit nga vitet '70 kur Asociacioni i Kompanive të Strehimit në vend ZAPOVIM që themeluar në vitin 1972; gjithashtu, fokusi kryesor është vënë në përfitimet financiare për punëdhënësit përkundër zhvillimit të masave, iniciativave dhe shërbimeve që promovojnë barazinë. Nga ana tjetër, Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi u miratua për herë të parë në vitin 2010 dhe në vete mishëron barazinë, mundësitë e barabarta dhe ndalimin e diskriminimit në shumë baza, duke përfshirë aftësinë e kufizuar. Ekzistenca e dy organeve koordinuese me kompetenca të njëjta mund të jetë shembulli më i qartë i ekzistimit të dyfishimeve në qasjet drejt aftësisë së kufizuar në çdo sferë.

¹⁶ Danimarka, Franca, Greqia, Irlanda, Italia, Sllovakia dhe Mbretëria e Bashkuar kanë përfshirë këtë përjashtim në të drejtën e tyre kombëtare në lidhje me moshën dhe aftësinë e kufizuar; ndërkohë që Bullgaria, Portugalia, Rumania dhe Spanja mbajtën kërkesat përkatëse për moshën dhe aftësitë në rregulloret e tyre mbi forcat e armatosura pa dhënë në mënyrë eksplicite përjashtimin nga parimi i trajtimit të barabartë.

¹⁷ Rasti C-303/06, Coleman [2008] ECR I-05603

¹⁸ Direktiva e Barazisë së Punësimit - Vlerësimi Evropian i Zbatimit, Jan Tymowski, 2016, f. 14-15

Dispozitat kushtetuese

* Kushtetuta në nenin 32 parashikon që çdo person posedon të drejtën e punës dhe të drejtat e lidhura me të. Kjo është një e drejtë e përgjithshme që zbatohet për të gjithë, duke përfshirë edhe personat me aftësi të kufizuara . Për më tepër, kjo e drejtë ndahet më tej duke themeluar institutet e zgjedhjes së lirë të profesionit, mbrojtjes në punë dhe sigurisë materiale për personat përkohësisht të papunësuar, mundësi të barabarta punësimi (dispozita kundër diskriminimit), shpërblim adekuat dhe pushime. Sipas të njëjtit nen, të punësuarit nuk mund të heqin dorë nga këto të drejta.

Për më tepër, neni 9 i Kushtetutës përmban klauzolën e përgjithshme të barazisë, duke thënë se qytetarët kanë liri dhe të drejta të barabarta, a, si dhe se janë të barabartë para Kushtetutës dhe ligjeve. Duhet të theksohet se bazat e mbrojtura në këtë nen nuk përfshijnë aftësinë e kufizuar, p.sh. ajo është e kufizuar në gjininë, racën, ngjyrën, origjinën kombëtare ose shoqërore, bindjet politike dhe fetare, pronësinë dhe statusin shoqëror. Këto baza të listuara që përjashtojnë disa baza të mbrojtura, së bashku me përdorimin e fjalës “qytetar”¹⁹, janë dy kritikant kryesore ndaj klauzolës së barazisë së përgjithshme.

Përveç kësaj, neni 35 në paragrafin 3 thekson se “Republika u siguron mbrojtje të veçantë personave me aftësi të kufizuara dhe kushtet për përfshirjen e tyre në jetën shoqërore”. Duhet të kuptohet se ky paragraf trajton detyrimin e shtetit për të mbështetur procesin e përfshirjes dhe integritimit të personave me aftësi të kufizuara në të gjitha sferat shoqërore (përfshirë punësimin dhe arsimin) nëpërmjet zhvillimit dhe zbatimit të politikave, programeve dhe shërbimeve novatore. Këto janë politika, programe dhe shërbime që do të mbështesin përfshirjen e plotë dhe efektive të personave me aftësi të kufizuara në shoqëri. Në këtë drejtim duhet të kuptohet formulimi “mbrojtje e veçantë”: ajo përfshin masa afirmative për mbështetjen e përfshirjes, përkundër pikëpamjes mbizotëruese se kjo do të thotë krijimi i sistemeve gjysmë të ndara. Me fjalë të tjera, duhet të interpretohet se, në përputhje me Konventën e OKB-së të ratifikuar mbi të Drejtat e personave me aftësi të kufizuara , theksi është vënë në përfshirje dhe jo në mbrojtje.

Këto tre nene duhet të shihen në korrelacion të ndërsjellë në mënyrë që të kuptohet se Kushtetuta me të vërtetë i mbron personat me aftësi të kufizuara nga diskriminimi në të gjitha fazat e punës dhe punësimin, si dhe në realizimin e të drejtave të tyre të punësimin në baza të barabarta si të tjerët. Mund të thuhet gjithashtu se Kushtetuta njeh detyrimin e shtetit për një qasje pro aktive në përfshirjen e plotë dhe efektive të personave me aftësi të kufizuara në të gjitha sferat.

Ligji i punës

Ligji i punës²⁰ ka vendin qendror në sferën e marrëdhënieve të punës të personave me aftësi të kufizuara si një lex generalis në Ligjin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara , i cili paraqet një lex specialis. Ligji i punës rregullon marrëdhëniet e punës midis punëdhënësve dhe punonjësve në sektorin privat dhe atë publik.

Nga njëra anë, përveç dispozitës së përgjithshme, Ligji i punës ofron dispozita të veçanta lidhur me punonjësit me aftësi të kufizuara . Neni 122 parasheh që punonjësit me aftësi të kufizuara me orar të shkurtuar të punës të kenë të drejtën e sigurimit të detyrueshëm shoqëror sikurse personat me orar të plotë. Për më tepër, punonjësit me aftësi të kufizuara të punësuar me orar të shkurtuar të punës kanë të

¹⁹ Fjala „qytetar” jep përshtypjen se të huajt apo personat pa shtetësi nuk janë të mbrojtur sipas këtij neni

²⁰ Ligji i punës (teksti i rishikuar), Gazeta Zyrtare, nr. 167/15 dhe 27/16

drejtë të rrogës, si dhe të drejta të tjera që rrjedhin nga punësimi, si punonjës të punësuar me orar të plotë. Gjithashtu, punonjësit me aftësi të kufizuara dhe të punësuarit që kujdesen dhe kanë një fëmijë me aftësi të kufizuara kanë të drejtën për 3 ditë pushimi shtesë në vit (neni 137 paragrafi 3). Njëri nga prindërit e një fëmije me aftësi të kufizuara zhvillimore dhe nevoja të veçanta arsimore ka të drejtën të punojë me me orar të shkurtuar dhe ky orar i shkurtuar do të llogaritet si punë me orar të plotë (neni 169).

Masat shtesë që parashikohen në nenin 162 dhe kanë për qëllim mbrojtjen e shëndetit të punonjësve me aftësi të kufizuara, të cilat konsiderohen si një grup i veçantë në rrezik. Punëdhënësve u ndalohet të caktojnë personat me aftësi të kufizuara në punë që mund të ndikojnë negativisht në shëndetin e tyre dhe duhet të marrin në konsideratë nevojat e veçanta të personit përpara se të caktojnë detyrat dhe të ndryshojnë në mënyrë thelbësore kushtet e punës. Për më tepër, punëdhënësi duhet të bëjë ndryshime në kushtet e punës dhe në orët e punës, ose edhe të ofrojë një punë të përshtatshme alternative për personin. Në këtë mënyrë mbetet e hapur mundësia për një përkufizim të hollësishëm të akomodimit/përshtatjes së arsyeshme në këtë ligj. Duke pasur parasysh mungesat e përkufizimeve ekzistuese në Ligjin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, është roli i Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale dhe palëve të tjera relevante për të vendosur për vendin dhe mënyrën e përfshirjes së një përkufizimi adekuat.

Sa i përket rehabilitimit profesional, neni 177 përcakton që punëdhënësi siguron mbrojtje për personat me aftësi të kufizuara në punësim, stërvitje dhe rehabilitim. Për më tepër, "punëdhënësi është i detyruar të ofrojë kushte për rehabilitim profesional dhe të vendosë të punësuarin [me aftësi të kufizuara] në një punë tjetër me orar të plotë". Paragrafi 2 i të njëjtit nen detyron punëdhënësin që të vendos në një vend të rri të punës kur ekziston rreziku i drejtpërdrejtë i fitimit të aftësisë së kufizuar, si dhe të kompensojë diferencën eventuale në pagë ndërmjet punës së vjetër dhe punës së re. Megjithatë kjo nuk do të thotë se punëdhënësi duhet të punësojë individë që nuk i plotësojnë kërkesat themelore për punën përkatëse. Kjo është në përputhje me nenin 103 që siguron që kontrata për punësim të jetë e pavlefshme në rast se të punëtori vjen deri te humbja e aftësisë së kërkuar të punës. Ky nen është kontradiktor në kuptimin që nuk sigurohet mbrojtje për të punësuarin që e ka humbur aftësinë e punës / fiton aftësi të kufizuara.

Në përputhje me dispozitat për rehabilitimin profesional janë edhe nenet 154 dhe 155 që mbulojnë arsimin, përfundimin e cikleve të shkollës dhe kualifikimin për nevojat e proceseve të punës. Është parashikuar që të punësuarit të kenë të drejtë dhe obligim për të vazhduar shkollimin dhe kualifikimet e tyre dhe për të finalizuar ciklin e tyre shkollor, ndërsa punëdhënësi është i detyruar ta sigurojë atë nëse proceset e punës e kërkojnë, dhe nëse ato janë një mjet për të shmangur anulimin e kontratave të punës. Këto dispozita kanë domethënie të përgjithshme, por ato kanë një rëndësi të theksuar për personat me aftësi të kufizuara, duke pasur parasysh se niveli i arsimit të marrë nëpërmjet sistemit të arsimit special nuk është as për afërsisht përkatës me atë që u nevojitet në tregun modern të punës, si dhe se shkalla e përfshirjes e fëmijëve me aftësi të kufizuara në sistemin e arsimit të rregullt nuk është i kënaqshëm, as nuk ekzistojnë kushtet e duhura për këtë.

Në anën tjetër, në aspektin e diskriminimit në punësim, neni 6 ndalon në mënyrë eksplicite diskriminimin në përgjithësi, përfshirë aftësinë e kufizuara, duke kërkuar mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në qasjen në punë (duke përfshirë promovimin, trajnimin dhe rehabilitimin), kushtet e punës, pagën e barabartë, skemat e sigurimit, lejen e punës, orarin e punës dhe anulimin e kontratës. Ndalon të gjitha format e diskriminimit, duke përfshirë diskriminimin direkt dhe indirekt (neni 7) dhe ngacmimet (neni 9). Duhet të theksohet se Ligji i punës bën një dallim midis ngacmimit të përgjithshëm dhe ngacmimit seksual nga njëra anë dhe ngacmimit psikologjik (mobbing) nga ana tjetër.

Për më tepër, të gjitha masat legjislative, marrëveshjet kolektive dhe kontratat e punës që parashikojnë masa për mbrojtje dhe ndihmë ndaj një kategorie të veçantë punonjësish, duke përfshirë punonjësit me aftësi të kufizuara, paraqesin përjashtim nga ndalimi i diskriminimit (neni 8 paragrafi 2). Duhet të theksohet se në kuadër të “masave për ndihmë dhe mbrojtje” ky nen gjithashtu përfshin masa të ndryshme për mbështetjen, fuqizimin dhe integrimin e personave me aftësi të kufizuara në punësim.

Për disa çështje ky ligj u kritikua. Njëra është se ligji nuk parashikon thirrjen, nxitjen dhe dhënien e udhëzimeve për diskriminim, as viktimizimin si praktika diskriminuese të veçanta, ndërkohë që në mënyrë eksplicite ndalon reklama ose deklarata diskriminuese në bazë të gjinisë. Neni 24 thotë: “Punëdhënësi nuk duhet të shpallë konkursin vetëm për burrat ose vetëm për gratë, përveç nëse gjinia e përcaktuar është kusht i domosdoshëm për kryerjen e punëve”. Në të ardhmen, ky nen duhet të ndryshohet për të përfshirë aftësinë e kufizuar, si shkak për diskriminim.

Shumë vëmendje i është kushtuar këtij dhe shumë ligjeve të tjera lidhur me çështjen e “aftësisë shëndetësore”²¹. Neni 25 paragrafi 7 i Ligjit të punës thekson që “gjatë nënshkrimit të marrëveshjes së punës, kandidatit nuk i kërkohet të ofrojë dëshmi për aftësinë shëndetësore të tij, përveç nëse punëdhënësi për llogari të tij siguron ekzaminimin”. Kjo plotësohet me paragrafin e mëposhtëm: “njohja ose kontrolli i aftësisë së kandidatit ose përcaktimi i aftësisë shëndetësore të kandidatit nuk duhet të zbatohet në rrethana që nuk lidhen drejtpërdrejt me punën në vendin e punës për të cilin është lidhur kontrata për punësim”.

Nga ana tjetër, neni 18 paragrafi 1 thotë që një “i mitur nën moshën 18 vjeç, i cili posedon aftësi të përgjithshme shëndetësore”, mund të nënshkruajë një kontratë pune. Kjo sintagmë famëkeqe “aftësi shëndetësore” mund të vërehet në një numër të madh ligjesh: Ligji për avokatët²², Ligji për prokurorinë publike²³, Ligji për gjykatat²⁴, Ligji për punë të jashtme²⁵, Ligji për pjesëtarët e forcave të armatosura²⁶, Ligji për nëpunësit administrativ²⁷, Akademia për gjyqtarë dhe prokurorë publikë²⁸, Ligji për përmbarrim²⁹, Ligji për shërbimin Gjqësor³⁰ dhe të tjerët.

Të gjitha këto ligje përfshijnë “aftësinë shëndetësore” si një kusht i përgjithshëm për punësim. Në këtë mënyrë, kjo dispozitë, në dukje neutrale, ka një ndikim negativ në personat me aftësi të kufizuara, sepse i gjithë grupi është apriori i kufizuar për të konkurruar për punësim në baza të barabarta si të tjerët. Ndërsa për disa grupe personash me aftësi të kufizuara kriteri do të ishte i vlefshëm, për personat me aftësi të kufizuara fizike dhe shqisore që janë të aftë të kryejnë detyrat themelore të vendit të punës, e me këtë

²¹ Kundrejt qasjes së të drejtave të njeriut ndaj aftësisë së kufizuar, Gjykata Kushtetuese vendosi të mos ngrejë procedurën për një kusht të përgjithshëm për punësim „aftësisë e përgjithshme shëndetësore” e përfshirë në katër ligje (Ligji për nëpunës administrative, Ligji për gjykatat, Ligji për prokurorinë publike dhe Ligjin i punës), si dhe hodhi poshtë të njëjtën iniciativë për 5 ligje të tjera (Ligji për nëpunës shtetërorë, Ligji për akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik, Ligji për përmbarrim, dhe Ligji për shërbimin gjyqësor). Ky vendim nr 105 / 2015-0-0 nga 29.03.2017u soll në vitin 2015 pas paraqitjes të një iniciative për vlerësimin e kushtetutshmërisë të këtij kushti që e paraqiti Polio Plus -. Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar. Arsyja prapa kësaj parashtrere ishte se ky kusht i përgjithshëm është diskriminues ndaj personave me aftësi të kufizuara sepse një numër i madh i tyre nuk kanë një aftësi të tillë „shëndetësore”, e cila nuk është aspak një kërkesë vendimtare për profesionet dhe përzihet me „aftësi për të punuar”, duke mos lejuar në mënyrë efektive hyrjen në punë të personave me aftësi të kufizuara në profesionet e mbuluara nga ligjet. Sa i përket procedurave të Gjykatës, u deshën më shumë se 16 muaj pas dorëzimit të iniciativës (dorëzuar më 16.11.2015) derisa u dha vendimi. Ndërkohë, disa ligje ishin vjetruar, siç janë Ligji për administratën publikë dhe Ligji për nëpunësit shtetëror

²² Ligji për Avokatët, Gazeta Zyrtare, nr. 59/2002, 60/2006, 29/2007, 106/2008, 135/2011, 113/2012 dhe 148/2015

²³ Ligji për prokurorinë publike, Gazeta Zyrtare, nr. 150/2007 dhe 111/2008

²⁴ Ligji për gjykatat, Gazeta Zyrtare, nr. 58/2006, 35/2008 dhe 150/2010

²⁵ Ligji për punë të jashtme, Gazeta Zyrtare, nr. 46/2006, 107/2008, 26/2013, 39/2014, 61/2015 dhe 226/2015

²⁶ Ligji për shërbimet e armatosura, Gazeta Zyrtare, nr. 36/2010, 23/2011, 47/2011, 148/2011, 55/2012, 29/2014, 33/2015, 193/2015 dhe 71/2016

²⁷ Ligji për nëpunësit administrativ, Gazeta Zyrtare, nr. 27/2014, 199/2014, 48/2015, 154/2015, 05/2016 dhe 142/2016

²⁸ Ligji për akademinë për gjyqtarë dhe prokurorë publik, Gazeta Zyrtare, nr. 20/2015, 192/2015 dhe 231/2015

²⁹ Ligji për përmbarrim, Gazeta Zyrtare, nr. 72/2016 dhe 142/2016

³⁰ Ligji për shërbimin gjyqësor, Gazeta Zyrtare, nr. 43/2014, 33/2015, 98/2015 dhe 06/2016

llogaritet se është diskriminues³¹. Kjo është arsyeja pse ne duhet të bëjmë një dallim të qartë ndërmjet "aftësisë shëndetësore" dhe "aftësisë së punës", sepse e para llogaritet si e parëndësishme (si kusht i përgjithshëm i punësimit) dhe mund të përdoret në mënyrë restriktive dhe vetëm si kusht shtesë për punësim për disa profesione, ndërsa aftësia e punës mund të jetë e rëndësishme për një numër të posteve dhe mund të përcaktohet qartë në baza individuale, në përputhje me KDPAP-it të OKB-së.

Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara

Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara ³² është lex specialis në këtë fushë që rregullon në mënyrë më të detajuar punësimin e këtij grupi të njerëzve. Që nga miratimi i tij në vitin 2000, ka pësuar 11 ndryshime, por asnjëri nuk ka shënuar progres substancial në përcaktimin e barazisë dhe mos diskriminimit në punësimin e personave me aftësi të kufizuara në kuadër të këtij ligji. Megjithatë, ka përpjekje për të hartuar dhe propozuar një Ligj të ri mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara, duke përfshirë rehabilitimin profesional, që do të ofrojë një shtysë drejt sigurimit të qasjes së të drejtave të njeriut për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, me qëllim të përfshirjes së plotë dhe efektive të personave me aftësi të kufizuara në këtë sektor, pra në shoqërinë në përgjithësi. Ky proces ka filluar në tremujorin e fundit të vitit 2014, nën udhëheqje të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale dhe ka përfshirë palë të ndryshme nga organet shtetërore, biznesi, sektori qytetar dhe bashkësisë ndërkombëtare. Për shkak të numrit të madh të pengesave dhe për shkak të ndikimit të fortë të interesave të ndryshme, ky proces ende nuk është përfunduar. Shpresojmë që këto pengesa do të tejkalohen dhe teksti i propozimit ligjit do të finalizohet së shpejti.

Zgjidhja ligjore ekzistuese përfshin punësimin e personave me aftësi të kufizuara në sektorin privat dhe publik, si dhe ata që janë të vetëpunësuar sipas Ligjit për shoqëri tregtare (neni 1). Akoma më me rëndësi është se krijon një entitet ekonomik të që nuk është paraparë me Ligjin për shoqëri tregtare - kompanitë e strehuara që janë themeluar për punësimin e personave me aftësi të kufizuara (neni 9 paragrafi 1). Në këtë kuptim, ky ligj është një lex specialis edhe për Ligjin për shoqëritë tregtare. Ai gjithashtu krijon Fondin e posaçëm për kushtet e mëtejme për punësimin dhe punën e personave me aftësi të kufizuara.

Sidoqoftë, një mangësi serioze është se praktika ka treguar se personat me aftësi të kufizuara që janë të vetëpunësuar sipas një ligji të ndryshëm nga Ligji për shoqëri tregtare (siç është Ligji për avokatinë, Ligji për përmbartimin, Ligji për gjyqtarët, Ligji për noterinë) nuk mund të shfrytëzojnë përfitimet që parashikon Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Kjo do të thotë që të gjitha profesionet, si avokatët, mjekët dhe noterët, janë lënë jashtë fushëveprimit të këtij ligji, duke krijuar kështu një ndarje ku personat me aftësi të kufizuara mund të mbështeten vetëm nëse janë aktivë në një fushë të caktuar.

Neni 2 i ligjit përcakton një person me aftësi të kufizuara si "person me dëmtime shikimi, dëmtim të dëgjimit, dëmtim të folurit, dëmtim të gjuhës, person me aftësi të kufizuara fizike, person me pengesa në zhvillimin intelektual dhe person me aftësi të kufizuara të shumta, të cilët për shkak të nivelit të aftësisë së kufizuara kanë kërkesa specifike të punës ... si dhe një punëtor i papunë me aftësi të kufizuara me aftësi pune të kufizuar ose të reduktuar ". Ky përkufizim reflekton modelin mjekësor dhe qasjen ndaj aftësisë së kufizuara dhe nuk ka të bëjë fare me pikëpamjet moderne ndaj aftësisë së kufizuara.

³¹ Dr. Zhaneta Poposka, Punësimi i personave me aftësi të kufizuara në vend - analiza ligjore, 2013, f. 24

³² Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, Gazeta Zyrtare, nr. 44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009, 136/2011, 129/2015, 147/2015 dhe 27/2016

Fondi special për përmirësimin e kushteve për punësim dhe punë të personave me aftësi të kufizuara

Ky ligj krijon Fondin e special për përmirësimin e kushteve për punësim dhe punë të personave me aftësi të kufizuara (Fondi special), duke siguruar financa për punësimin e personave me aftësi të kufizuara ; akomodimin në vendin e punës; kontributet për sigurimin pensionist dhe invalidor, sigurimet shëndetësore dhe kontributet për punësimin e personave të punësuar me aftësi të kufizuara ; kontributet për sigurimin pensionist dhe invalidor për të gjithë të punësuarit në kompanitë e strehimit si dhe për blerjen e pajisjeve. Këto masa përfshijnë:

- Fondet për punësimin me orar të plotë të një personi të papunë me aftësi të kufizuara . Këto fonde janë në shumën prej 20 paga mesatare neto për vitin paraprak për personat me aftësi të kufizuara që përfshihen në përkufizimin e mësipërm, si dhe 40 paga mesatare neto për vitin paraprak për personat me vështirësi shikimi me dëmtim mbi %90 dhe personat me aftësi të kufizuara fizike që duhet të përdorin karrocë për lëvizje (Neni 16-a paragrafi 1 pika 1).
- Fondet për akomodimin e arsyeshëm të vendit të punës, në shumë prej 100.000 denarëve dhe të njëjtat mund të përdoren përsëri nëse ka ndryshime në proceset e punës ose në llojin dhe / ose nivelin e aftësisë së kufizuara të punëmarrësit (neni -16a paragrafi 1 pika 2).
- Fondet për blerjen e pajisjeve, në shumën prej 200 paga mesatare mujore neto për vitin paraprak. Kriteri për përcaktimin e numrit të pagave mesatare mujore është numri i personave të punësuar me aftësi të kufizuara (neni 16-a paragrafi 1 pika 3) (për shembull, deri në 2 punonjës - maksimumi 20 paga, nga 3-5 punonjës - maksimumi 40 rroga, nga 6-8 punonjës - maksimumi 60 rroga etj.).
- Lirim nga obligimi për pagesë të tatimit mbi të ardhurat personale dhe fondet për kontributet e pagave, si dhe
- Fondet për mbështetje financiare në punësim (përfshirë trajnimin në punë). Fondet që ndahen për trajnimin për aftësimin në punë janë si më poshtë:
 - Nëse një person me aftësi të kufizuara është i papunë, merr 5.000 denarë në muaj për kohëzgjatjen e trajnimit në punë; ndërsa punëdhënësi që ofron trajnimin në punë merr:
 - 10.000 denarë në muaj për 5-1 persona me aftësi të kufizuara ,
 - 20.000 denarë në muaj për 10-6 persona me aftësi të kufizuara a,
 - 30.000 denarë në muaj për +10 persona me aftësi të kufizuara ,
 - Nëse një person me aftësi të kufizuara është i papunë, merr 3.000 denarë në muaj për kohëzgjatjen e trajnimit në punë; ndërsa punëdhënësi që ofron trajnimin në punë merr:
 - 8.000 denarë në muaj për 1-5 persona me aftësi të kufizuara ,
 - 16.000 denarë në muaj për 6-10 persona me aftësi të kufizuara ,
 - 24.000 denarë në muaj për 10+ persona me aftësi të kufizuara ,³³

Duhet të theksohet se të gjitha masat nuk janë të barabarta për të gjithë përfituesit. Kjo do të thotë se dy masat e para për mbështetje janë në dispozicion të të gjithë punëdhënësve; masa e katërt gjithashtu i referohet të gjithëve, duke theksuar se ajo padrejtësisht përfshin punëmarrësit pa aftësi të kufizuara

³³ Neni 17, Rregullorja për aftësimin profesional të personave me aftësi të kufizuara, Gazeta zyrtare, nr. 54/2004

të punësuar në kompanitë e strehimit; ndërsa masa e tretë dhe e fundit i referohet vetëm kompanive të strehimit dhe personave të vetëpunësuar me aftësi të kufizuara sipas Ligjit për shoqëri tregtare. Për më tepër, të gjitha kompanitë e strehimit përjashtohen nga pagimi i tatimit mbi fitimin dhe të gjitha shpenzimet e tjera të lidhura me fitimin (neni 10 paragrafi 2).

Nga masat e mësipërme, vetëm tri ndikojnë drejtpërdrejt në jetën e punonjësve me aftësi të kufizuara - përjashtimi nga tatimi mbi të ardhurat personale, trajnimi në punë dhe akomodimi i arsyeshëm ose përkatës i vendit të punës. Ndërsa e para ndikon në shumën neto të fondeve që janë në dispozicion të punonjësit, e dyta dhe e treta janë shumë më të rëndësishme dhe të nevojshme për të siguruar punësim në baza të barabarta. Akomodimi i arsyeshëm ose përkatës përfshin çdo modifikim ose përshtatje në një punë ose në mjedisin e punës që do të mundësojë një punonjës të kualifikuar me aftësi të kufizuara të kryej funksione thelbësore të punës. Trajnimi në punë për një person me aftësi të kufizuara është që të mundësojë personin në fjalë të kryejë punë praktike dhe detyra të caktuara në përputhje me nevojat e punëdhënësit dhe të punësuarit (neni 12 paragrafi 1). Pra befason fakti se vetëm një pjesë e vogël është përdorur nga Fondi special në mënyrë që të sigurojë akomodim të arsyeshëm në vendin e punës dhe për trajnimin e personave me aftësi të kufizuara . Për më shumë informacion mbi aktivitetet dhe rezultatet e Fondit special, shihni kapitullin më poshtë.

Kompanitë e strehimit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara

Kompanitë e strehimit janë punëdhënësi kryesor i personave me aftësi të kufizuara . Ato janë një vazhdimësi e punëtorive të tilla të krijuara në vitet 1970 në Jugosllavinë e mëhershme, kur qëndrimi mbizotërues ndaj personave me aftësi të kufizuara ishte ai që bazohet në modelin mjekësor. Në atë periudhë këto punëtori të strehimit ishin thjesht zgjerim i tendencës së institucionalizimit dhe ndarjes së personave me aftësi të kufizuara - shkolla speciale për fëmijët me aftësi të kufizuara dhe institucione të mëdha në zonat rurale për personat me aftësi të rënda të kufizimit.

Koncepti modern i kompanive të strehimit, si pasardhës të punëtorive të strehimit, është një qasje ndaj punësimit të personave me aftësi të kufizuara që përfshin arsyetimin e mëparshëm, por e përmirëson atë në një formë fitimprurëse. Kjo do të thotë që kompanitë e strehimit janë të njëjta si kompanitë e rregullta në tregun e punës të hapur, ata marrin pjesë në të njëjtin treg dhe "luftojnë" konkurrentët për mallrat dhe shërbimet që ato ofrojnë, por me avantazhin e veçantë se kanë injeksione financiare të ofruara nga shteti. Siç u theksua më sipër, një pjesë e këtyre injektimeve financiare janë në dispozicion të të gjitha kompanive, ndërsa të tjerat janë ekskluzive për kompanitë e strehimit (për shembull, më shumë se 315.000.000 denarë për 5 vitet e fundit nuk ishin në dispozicion për kompanitë që nuk janë strehimore; si dhe financimi i kontributet e pagave për të gjithë të punësuarit³⁴ dhe lirimi nga pagimi i tatimit mbi fitimin prej 10%³⁵ dhe shpenzimet përkatëse).

Kjo është me të vërtetë një çështje që u ka bërë presion kompanive që nuk janë strehimore për gjatë kohë, veçanërisht ato që janë aktive në të njëjtin biznes / industri si kompanitë e strehimit. Nëpërmjet intervistave të kryera dhe grupeve të fokusit me përfaqësuesit e kompanive të tjera u bë e qartë se ky lloj i diferencimit midis kompanive është i pajustificueshëm, veçanërisht në kontekst të shprehjes së vazhdueshme dhe kërkesave për integrim të plotë dhe të barabartë të personave me aftësi të kufizuara . Për më tepër, disa nga përfaqësuesit e kompanive theksuan se kjo mund të shihet si proteksionizëm shtetëror i një lloji të caktuar të kompanive, duke krijuar kështu një fushë të pabarabartë të lojës për bizneset. Gjithashtu, kjo

³⁴ 27% e pagës bruto për sigurim pensionist dhe shëndetësor, punësim dhe sëmundje profesionale; Tatimi mbi të ardhurat 10%, shihni në <http://plata.mie.mk/>

³⁵ Ligji për tatimin mbi fitimin, Gazeta Zyrtare, nr. 112/2014, 129/2015, 23/2016 dhe 190/2016

pabarazi i pengon që të konkurrojnë kundër kompanive të strehimit, veçanërisht për tenderët publikë. Kjo është një ironi, ku shteti ofron stimuj të mëdhenj për kompanitë e strehimit, duke iu mundësuar të marrin më shumë nga fondet e shtetit përmes tenderëve, duke e vazhduar kështu këtë rreth vicioz.

Një çështje tjetër që ka një ndikim vendimtar në nivelin e stimujve financiarë shtetëror është forma ligjore e kompanive - pavarësisht nëse janë fitimprurëse ose jo fitimprurëse. Kjo do të thotë se duhet të ketë një ndryshim të madh në sigurimin e fondeve shtetërore, nëse sistemi mbështet entitetet fitimprurëse në krahasim me ato jofitimprurëse. Ndërsa për kompanitë e tregut të hapur të punës është plotësisht e kuptueshme të jesh fitimprurës, kjo nuk ndodh me subjektet e themeluara për punësimin e një grupi që ka nivel të ulët të punësimit. Aktiviteti i tyre kryesor ekonomik duhet të jetë mbështetja profesionale e personave me aftësi të kufizuara në mënyrë që të kenë qasje më të lehtë në tregun e punës.

Për shembull, modeli austriak krijon ndërmarrje integruese për personat me aftësi të kufizuara, një model që i ngjan sistemit tonë strehimor kombëtar. Dallimi është se roli kryesor i këtyre ndërmarrjeve është të ofrojnë integrim profesional për personat me aftësi të kufizuara, dhe jo për të gjeneruar përfitim për punëdhënësin. Tetë ndërmarrje integruese në Austri sigurojnë rreth 1.600 vende pune për personat me aftësi të kufizuara në 25 degë të veprimit në tërë Austri për më shumë se 30 vjet. Ata janë një instrument i provuar dhe i testuar i integritit profesional, paguajnë pagat e duhura bazuar në marrëveshjet kolektive dhe mbulojnë tërësisht sigurimin social. Këto ndërmarrje integruese mbulojnë pjesën më të madhe të shpenzimeve të tyre nga të ardhurat e tyre që i realizojnë në tregun e lirë³⁶. Kundrejt kësaj, këto 1.600 punonjës me aftësi të kufizuara në ndërmarrjet integruese janë të paktë në krahasim me 62.692³⁷ të punësuar në tregun themelor të punës (ndërmarrjet jo-integruese, tregu i hapur i punës) dhe një pjesë e këtyre të fundit kanë kaluar nëpër këto ndërmarrje integruese për të marrë shërbime profesionale dhe orientim, rehabilitim dhe arsimim profesional.

Nga ana tjetër, me vetëm 2,158 persona me aftësi të kufizuara të punësuar në nivel kombëtar në vitin 2015³⁸, kompanitë e strehimit janë deri diku punëdhënësi më i madh i personave me aftësi të kufizuara në nivel kombëtar. Duke pasur parasysh se Austria ka popullsi pak më shumë se 4 herë më të madhe se vendi jonë, këto shifra nuk përputhen. Mospërputhja është e madhe: mbi 64.000 persona të punësuar me aftësi të kufizuara në Austri kundrejt më pak se 3.000 në vend - 21 herë më shumë.

Sipas nenit 9 paragrafi 1 të Ligjit, shoqëri strehimi formohen për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Në mënyrë që të regjistrohet një kompani strehimi, punëdhënësi duhet të punësojë të paktën 10 persona me orar të plotë, nga të cilët së paku 40% duhet të jenë me aftësi të kufizuara, nga të cilët të paktën gjysma janë persona me aftësi të kufizuara të përcaktuar në përputhje me përkufizimin në nenin 2. Kjo dispozitë është shumë kontestuese dhe është ndryshuar gjatë 11 ndryshimeve në ligj. Megjithatë, kufiri për marrjen e një statusi të kompanisë të strehimit nuk ka qenë kurrë më pak se 5 punonjës në total, ndërkohë që përqindjet e tjera mbeten të njëjta.

Nuk ka asnjë arsye të qartë për një dispozitë që kufizon numrin minimal të të punësuarve në mënyrë që një kompani të regjistrohet si një kompani strehimi, veçanërisht kur qëllimi i ligjit është të vazhdojë punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Edhe nëse ligjvënësit zgjedhin të mbajnë konceptin aktual të kompanive të strehimit në ndryshimet eventuale (ose në një ligj krejtësisht të ri mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara), ky limit duhet të hiqet. Zgjidhja e tanishme favorizon padrejtësisht industrinë e mëdha prodhuese në marrjen e pjesës më të madhe të përfitimeve financiare, duke mbyllur

³⁶ <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SubmissionWorkEmployment/ResponseAustria.pdf>

³⁷ Karin Reithmayr, Disability and work – legal regulations and measures in Austria, BBRZ Austria, 2017, p. 9

³⁸ Burimi: Enti Shtetëror i Statistikës

plotësisht derën për bizneset e drejtuara nga personat me aftësi të kufizuara që nuk kërkojnë punësim të një numri të madh punonjësish. Sidoqoftë, duhet të ekzistojë një përqindje e përfaqësimit të punonjësve me aftësi të kufizuara nga totali i të punësuarve, dhe mos të jetë më pak se 50%.

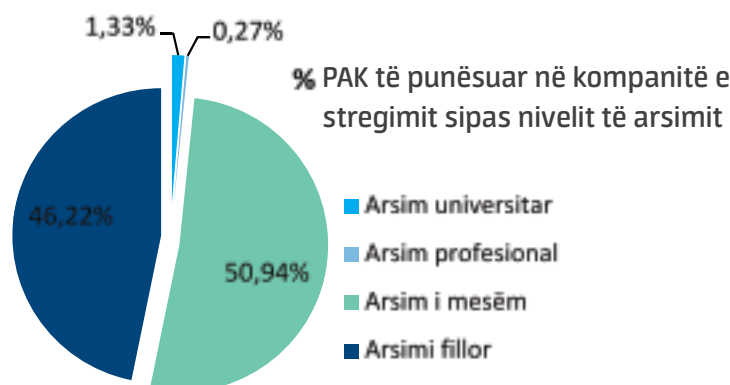
Sa i përket përfitimeve të tjera financiare, siç u përmendën më parë, kompanitë e strehimit lirohen nga pagimi i kontributeve për pagat për punonjësit pa aftësi të kufizuara. Së fundi, ata lirohen nga pagesa e ndonjë tatimi mbi fitimin dhe të gjitha shpenzimet e tjera të lidhura me fitimin (neni 10).

Pyetja që duhet të parashtrohet këtu është pse duhet të ketë një kufi në numrin minimal të punonjësve në një kompani strehimi. Në të vërtetë, nuk ka kuptim të lëmë pa mbështetje financiare dy miq me aftësi të kufizuara që dëshirojnë të hapin një kompani grafike / web design e në të njëjtën kohë të deklarojnë se qëllim i vetëm i ligjit është të përmirësojë punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Për më tepër, kjo gjithashtu shtron pyetjen se çfarë lloj ndërmarrjesh punësojnë më shumë se 10 persona. Përveç kompanive të mëdha dhe korporatave, prej të cilëve asnjë nuk është një kompani strehimi, sektori i strehimit përbëhet nga ndërmarrjet e vogla apo të mesme. Duke pasur parasysh nivelin e ulët të arsimit të personave me aftësi të kufizuara në nivel kombëtar si rezultat i sistemit ekzistues të arsimit special, i cili shpjegohet më hollësisht më poshtë, kompanitë e strehimit janë kryesisht në industrinë e prodhimit, pra në bizneset ku një palë duar është më e rëndësishme sesa një arsimitim i mirë. Numri alarmant i ulët i personave me aftësi të kufizuara që janë menaxherë, si dhe profesionistët dhe shkencëtarët e punësuar në kompanitë e strehimit ilustrojnë në mënyrë të përsosur lidhjen dhe ndërvarësinë mes sektorëve ekzistues të arsimit special dhe të punësimit nëpërmjet kompanive të strehimit. Gjithashtu, numri i vogël i personave me aftësi të kufizuara që kryejnë detyrat e tyre të punës nga shtëpia vetëm konfirmon këtë pohim.

2015	Kompani strehimi	Menaxherë	Profesionist dhe shkencëtarë	Teknikë dhe bashkëpunëtorë	Punëtorët ndihmës klerikë	Punëtorët e shërbimit dhe shitjes	Punëtorë të kualifikuar bujqësorë dhe peshkatarë	Zejtare dhe tregtarë me zejtarë	Operatorët / montues të e në fabrika dhe makina	Profesionet elementare	Forcat e armatosura
Gjithsej	5.005	46	56	485	600	618	25	950	1.230	995	/
PAK	2.185	2	3	201	55	266	8	480	505	638	/
%	100	0,09	0,13	9,2	2,52	12,17	0,37	21,97	23,11	29,2	/

Përqindja e personave të punësuar me aftësi të kufizuara (PAK) në kompanitë e strehimit lidhur me pozitat e tyre të punës

Një korrelacion tjetër mund të bëhet kur vëzhgoni nivelin e arsimit të personave të punësuar me aftësi të kufizuara në kompanitë e strehimit. Shkurtimisht, nga 2.158 persona me aftësi të kufizuara të punësuar në sektorin e strehimit në vitin 2015, vetëm 35 kanë diplomë universitare ose arsim të lartë profesional. Një numër i madh %98,4, ose 2.123 persona, kanë vetëm arsim fillor dhe të mesëm, duke pasur parasysh se ekzistojnë shkolla speciale për arsimin fillor dhe të mesëm të personave me aftësi të kufizuara.



Një çështje tjetër me sistemin e strehimit ekzistues janë abuzimet e raportuara të personave me aftësi të kufizuara gjatë punësimit. Më shpesh, këto abuzime raportohen nga vetë punonjësit, ndërsa më rrallë nga një anëtar i familjes ose një bashkëpunëtor. Është shumë simptomatike që këto abuzime raportohen pothuajse ekskluzivisht në organizatat e personave me aftësi të kufizuara në të cilat punonjësi / anëtar i familjes ka besim. Siç raportohet nga këto organizata, abuzimet shtrihen nga mungesa e qasjes në objektet dhe infrastrukturën dhe mungesa e akomodimit të arsyeshëm ose përkatës në rastet kur personi është i punësuar vetëm në letër, ndërsa ai / ajo qëndron në shtëpi dhe ia kthen një pjesë të pagës punëdhënësit çdo muaj. Secila nga organizatat e përfshira në procesin e intervistave dhe grupeve të fokusit konfirmuan se njohin të paktën një shembull të një lloji abuzimi. Për më tepër, më shumë se gjysma e personave me aftësi të kufizuara të përfshira në fokus grupe thanë se kishin përvojë të drejtpërdrejtë personale me një lloj abuzimi, ndërsa të tjerët konfirmuan se e njohin një person që ka qenë viktimë e abuzimit.

Megjithatë, këto të dhëna nuk mund të konfirmohen zyrtarisht. Sipas nenit 11 paragrafi 2, "Shoqata [e kompanive të strehimit, ZAPOVIM] kryen mbikëqyrjen e veprimtarisë së kompanive të strehimit, mban evidencë për të dhënat e personave të punësuar me aftësi të kufizuara, kompanitë e strehimit dhe numrin dhe strukturën e punonjësve në kompanitë e strehimit, si dhe parregullsitë e identifikuar nga zbatimi i dispozitave të këtij ligji, që i referohen kushteve të posaçme për punësim dhe punë të personave me aftësi të kufizuara, dhe për këtë Shoqata është e obliguar ta njoftojë Inspektoratin Shtetëror të Punës". Deri në fund të vitit 2016 asnjë informacion i tillë nuk është paraqitur nga Shoqata, siç konfirmohet nga përfaqësuesit e ZAPOVIM-it dhe Inspektoratit Shtetëror të Punës. Për më tepër, Inspektorati i Punës, sipas programeve të tij - punësim dhe shëndet dhe siguri në punë, inspekton çdo kompani strehimi një herë në vit me qëllim të identifikimit nëse personat me aftësi të kufizuara janë në vendet e tyre të punës, gjegjësisht, kontrollon përdorimin e fondeve që punëdhënësi i ka fituar nga Fondi special. Po ashtu, përfaqësuesi i Inspektoratit të Punës tha se gjatë 2 viteve të fundit nuk janë paraqitur ankesa nga punonjësit me aftësi të kufizuara dhe / ose organizatat e personave me aftësi të kufizuara lidhur me abuzimet në punësim, si dhe se deri në vitin 2014 një numër relativisht i madh i akuzave për kundërvajtje janë paraqitur kundër kompanive.

Në procesin e hulumtimit u mbajtën takime dhe intervista me kompanitë e strehimit dhe Shoqatën e tyre. Shoqata thekson se kompanitë e strehimit janë më të ndjeshëm ndaj nevojave të personave me aftësi të kufizuara në përgjithësi në krahasim me punëdhënësit nga kompanitë që nuk janë strehimore. Kjo është për shkak të viteve të përvojës që kanë kompanitë e strehimit që punojnë me personat me aftësi të kufizuara. Shoqata theksoi se kjo është një nga arsytet pse futja e një sistemi kuotash për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës nuk do të jetë i suksesshëm. Sidoqoftë, nëse zhvillohen dhe zbatohen shërbime adekuate për mbështetje në punësim, ky kuptim mund të kapërcehet.

Gjithashtu, u tha se shumë kompani që mendonin të bëhen kompani strehimi kanë vendosur të mos e bëjnë këtë, për shkak të faktit se mbështetja financiare nga shteti nuk mjafton. Sado e çuditshme që kjo mund të duket, kjo konfirmon më tej faktin se sasia e madhe e financave të drejtuara ndaj kompanive të strehimit nuk e avancojnë punësimin e personit me aftësi të kufizuara, që është qëllimi përfundimtar i politikës së përgjithshme. Për më tepër, mangësitë serioze në sistemin ekzistues të rehabilitimit profesional u theksuan si arsyeja kryesore që kompanitë e strehimit nuk përfitojnë nga masa e trajnimit në punë.

Sa i përket pretendimeve ekzistuese për abuzimin me personat me aftësi të kufizuara dhe financat nga Fondi special, Shoqata pretendon se nuk ka një gjë të tillë dhe akuzat janë të pabaza. Kjo mund të jetë rezultat i mënyrave jo transparente të shpërndarjes së fondeve nga Fondi special. Sidoqoftë, ristrukturimi i Fondit special është një domosdoshmëri që të mund të adresohet kjo kritikë.

Nga ana tjetër, organizatat e personave me aftësi të kufizuara dhe përfaqësuesit e tyre e shohin rolin e kompanive të strehimit vetëm si subjekte jofitimprurëse të themeluara për të ofruar shërbime për personat me aftësi të kufizuara. Këto shërbime nuk duhet të kufizohen, por duhet të zhvillohen hapur, duke pasur parasysh karakteristikat individuale të secilës aftësi të kufizuara. Për më tepër, ato përfundojnë se në këtë mënyrë shërbimet do të përfshijnë shumicën e nevojave të ndryshme të personave të ndryshëm me aftësi të kufizuara duke përfshirë fëmijët dhe të rriturit me aftësi të kufizuara. Në mënyrë krahasuese, ky lloj i sistemit të ofrimit të shërbimeve ekziston në shumë vende evropiane. Modeli austriak fuqishëm mbështet, si nga aspekti organizativ ashtu edhe financiarisht, këto ndërmarrje të integruara që ofrojnë shërbime të ndryshme mbështetëse për personat me aftësi të kufizuara.

Në përmblidhje, sektori i strehimit është një punëdhënës i madh i personave me aftësi të kufizuara në nivel kombëtar. Me 2,185 punonjës me aftësi të kufizuara a në vitin 2015, në krahasim me 1,583 punëkërkuar të regjistruar aktivë me aftësi të kufizuara për të njëjtin vit³⁹, paraqet formën dominuese të punësimit. Çështjet e shtjelluara më lart konfirmojnë se një sasi e madhe fondesh po drejtohet drejt punësimit të personave me aftësi të kufizuara nëpërmjet Fondit special dhe pjesa më e madhe e këtyre fondeve përfundojnë në kompanitë e strehimit. Megjithatë, është evidente se numri i personave të punësuar me aftësi të kufizuara a në sektorin e strehimit është vazhdimisht rreth 2000. Me fjalë të tjera, edhe me të gjitha fondet e investuara, duket se sistemi aktual i mbështetjes arrin të mbajë status quo ... me një total prej 1.015.820.000 denarë, ose 16.517.400 euro për 5 vjet, nga 2012 në 2016. Duke pasur parasysh këtë numër, bëhet e qartë se një ndryshim i punës dhe kushteve për kompanitë e strehimit, si mbështetje për krijimin e një sistemi për punësim në tregun e hapur të punës, është një nevojë e menjëhershme.

Barazia dhe mos diskriminimi

Çështja e punësimit të personave me aftësi të kufizuara ka të bëjë më së shumti me barazinë dhe mos diskriminimin, dhe me të drejtë, sepse qasja e barabartë në arsim (si parakusht) dhe punësimi janë çështje të tilla. Siç u tha më lart, Ligji ekzistues për punësimin e personave me aftësi të kufizuara është një ligj që rrjedh nga qasja mjekësore ndaj aftësisë së kufizuar. Kjo është e qartë në përkufizimin e një personi me aftësi të kufizuar në nenin 2 paragrafi 1. Për më tepër, paragrafi 3 i të njëjtit nen përfshin nevojën për përcaktimin e nivelit të aftësisë së kufizuar nga një "Komision për vlerësimin e aftësive të punës brenda Fondit të Sigurimit Pensionist dhe Invalidor", i cili është në kundërshtim me qëllimin e vetë nenit 2. Sidoqoftë, neni 4-A paragrafi 2 përcakton se "detyrat e punës që mund të ndërmerren në vendin e duhur të punës nga një person me aftësi të kufizuara përcaktohen nga një Komision në [MPPS], i emëruar nga Ministri ..." dhe paragrafi 5 i të njëjtit nen detajon më tej se një "person me aftësi të kufizuar mund të

³⁹ Raporti Vjetor 2015, Agjencia e Punësimit

jetë punëdhënës ose të kryejë punë në pozitë person përgjegjës, nëse lëshohet një opinion pozitiv nga Komisioni i mësipërm ...” Si pasojë, marrja e një mendimi pozitiv për të fituar punësim dhe shfrytëzimi i përfitimeve të ofruara nga ligji është një kërkesë e shtetit, e cila nuk kërkohet për personat që nuk kanë aftësi të kufizuara⁴⁰, duke e bërë atë një kërkesë diskriminuese. Edhe pse të gjithë përfaqësuesit relevantë të sektorit shtetëror të intervistuar pajtohen se arsytimi i kësaj kërkesë është mbrojtja e këtyre personave nga abuzime të ndryshme (sidomos për personat me aftësi të kufizuara intelektuale), që thjesht tregon se qasja ndaj personave me aftësi të kufizuara është ende në fushën e kujdesit dhe mjekësisë.

Për të mundësuar që punonjësit me aftësi të kufizuara të përfshihen plotësisht dhe në mënyrë efektive në proceset e punës, instituti i akomodimit të arsyeshëm ose përkatës të vendit të punës është përfshirë në ligj. Ky institut ekziston në ligj që të mundësoj qasje në punësim, si dhe për vetë punësimin. Prandaj, neni 5 paragrafi 2 thotë që “gjatë punësimit të një personi me aftësi të kufizuar punëdhënësi është i detyruar të krijojë kushte të përshtatshme për punë dhe përshtatje të vendit të punës, në varësi të punës, llojit dhe nivelit të arsimit dhe llojit ose nivelit të punës ose të dhe nivelit të aftësisë së kufizuar të personit që punësohet”. Nuk janë dhënë shpjegime të mëtejshme në ligj lidhur as me akomodimin ose përshtatjen e arsyeshëm dhe as ndonjë specifikim të asaj se çfarë janë kushtet e përshtatshme. Kjo lë një derë të hapur për një kuptim më të gjerë të këtij instituti, por gjithashtu bën të njëjtën gjë për interpretimet kufizuese në shumë raste. Prandaj, Rregullorja për kriteret për dhënien e mjeteve [...] kufizon mundësitë për përdorimin e fondeve për akomodimin ose përshtatjen e arsyeshëm të vendit të punës, për përshtatjen e objekteve punuese dhe ndihmëse, pajisjeve, veglave operuese, pajisjeve dhe mjeteve të tjera operative⁴¹.

Përveç pjesës së mësipërme për kompanitë e strehimit, një çështje e rëndësishme e barazisë dhe mos diskriminimit është se, sipas avokatëve për të drejtat e njeriut të personave me aftësi të kufizuara dhe organizatave me aftësi të kufizuara, ky sektor përfaqëson një lloj të ndarjes. Ata janë shumë të zëshëm në lidhje me këtë dhe po bëjnë thirrje për hapa të menjëhershëm për të mbështetur evoluimin e këtij sektori në atë që është e orientuar drejt plotësisht të nevojave të personave me aftësi të kufizuara në rrugën e tyre drejt punësimit në tregun e hapur të punës. Në fund të fundit, është në frymën e KDPK-ut të OKB-së që ky lloj “punësimi i specializuar” të përfaqësojë një zgjidhje kalimtare që përgatit të rriturit me aftësi të kufizuara për punësim të ardhshëm.

Projektligji për punësimin dhe rehabilitimin e personave me aftësi të kufizuara

Në kohën e hartimit të kësaj analize ekziston një proces i ripërtërirë i përkrahjes për hartimin dhe miratimin e një Ligji të ri mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara i cili do të përfshijë rehabilitimin profesional. Kjo iniciativë u pranua nga qeveria në fund të vitit 2012⁴², pas një përkrahjes së konsiderueshme në emër të organizatave të personave me aftësi të kufizuara, të udhëhequr nga Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar. Ndër organizatat e tjera që ofruan mbështetje për iniciativën ishte Këshilli Kombëtar i Organizatave të Aftësisë së Kufizuar. Pas përfundimit të procesit të konsultimit, teksti i propozimit përfundimtar që miratuar nga të gjitha palët e përfshira, por me disa kompromise kyçe në të gjitha anët. Megjithatë, ky projektligj asnjëherë nuk arriti përpara qeverisë, që është hap i radhës para se të bëhet shqyrtimi, debati dhe miratimi në Parlament.

⁴⁰ Një person me aftësi të kufizuar fizike është i detyruar të marrë një dokument të tillë pas një procedure të vendosur përpara Komisionit të përbërë nga disa lloje të mjekëve, në mënyrë që të konfirmohet se personi mund të punësohet në pozicionin e punës në fjalë. Kjo përfshin dokumente të panevojshme dhe të shumta, siç është dokumenti që iu lëshua kryetarit të organizatës Polio Plus se ai është i aftë të jetë - Kryetar i Polio Plusit, të gjitha kapacitetet e tij për postin duhet të vlerësohen kundrejt arsimit, përvojës dhe sukseseve të mëparshme të tij.

⁴¹ Neni 7 paragrafi 2, Rregullorja për kriteret për dhënien e mjeteve nga Fondi special për promovimin e kushteve të punësimit dhe Punës së personave me aftësi të kufizuara, Gazeta Zyrtare, nr. 156/2008

⁴² Autori i kësaj analize ishte anëtar i Grupit punues për hartimin e ligjit të ri

Në përgjithësi, me këtë projektligj u hapën dyert për përfshirjen e mëtejshme të qasjes së të drejtave të njeriut ndaj aftësisë së kufizuar. Kjo ishte e dukshme nga përkufizimi i propozuar rishtazi i aftësisë së kufizuar, e cila ishte në përputhje me mos-përkufizimin e aftësisë së kufizuar në KDPAK. Kjo zgjidhje gjithashtu përfaqëson avancimin e angazhimit që shteti ndërmori me ratifikimin e Konventës dhe zbatimin e saj të drejtpërdrejtë në legjisllacionin kombëtar - një hap i guximshëm por i domosdoshëm në drejtimin e duhur që shpresohet të sjellë një zbatim të tillë të detyrimeve të tjera që rrjedhin nga konventat e tjera.

Për më tepër, për herë të parë, projektligji paraqiti sistemin e kuotave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës. Kjo zgjidhje u mbështet nga organizatat e personave me aftësi të kufizuara dhe është në përputhje me modelet e shumta nga vendet anëtare të BE. Për shembull, modeli austriak parashikon që një punëdhënës me më shumë se 25 punonjës është i detyruar të punësojë një person të regjistruar me aftësi të kufizuar për çdo 25 punonjës. Kjo kuotë mund të ndryshohet me urdhër të Ministrisë Federale përgjegjëse për fusha të veçanta të aktiviteteve ekonomike. Disa grupe të personave me aftësi të kufizuara numërohen dyfish kur bëhet fjalë për përmbushje të kritereve (p.sh. personat me aftësi të kufizuara të kombinuara, personat me aftësi të kufizuara në një moshë të caktuar etj.).

Në projekt vendimin kombëtar parashihet që të gjitha kompanitë private si dhe organet publike dhe shtetërore (përveç kompanive të huaja, misionet diplomatike dhe konsullore) që punësojnë më shumë se 35 persona të jenë të detyruar të punësojnë një person me aftësi të kufizuara për çdo 35 punëtorë. Gjithashtu, janë parashikuar detaje rreth numërimit të dyfishtë të grupeve të caktuara të njerëzve. Gjithashtu parashihen dispozita për përfshirjen e nxënësve dhe studentëve me aftësi të kufizuara në marrjen e njohurive praktike, si dhe bursa për ata, të siguruara nga punëdhënësit. Gjithashtu, punëdhënësit që nuk dëshirojnë të punësojnë persona me aftësi të kufizuara, edhe pse bien në atë kategori për shkak të numrit të të punësuarve, duhet të kontribuojnë financiarisht në Fondin Special, dhe në këtë mënyrë të përmirësohet punësimi i personave me aftësi të kufizuara.

Përveç kësaj, vendosja institucionale e Fondit special u forcua me propozim ligjin. Edhe pse fondi ende duhej të qëndronte në Agjencinë e Punësimit me një nën-llogari të saj (që do të thotë pavarësia e plotë e fondit nuk ishte një opsion), ai do të menaxhohet nga një komision ndër sektorial prej shtatë anëtarëve të emëruar nga qeveria. Komisioni do të ketë në dispozicion një ekip të personave të punësuar në Agjencinë e Punësimit për të përmbushur nevojat administrative dhe teknike dhe për të ofruar mbështetje.

Sa u përket kompanive të strehimit, dispozitat në lidhje me përfitimet financiare nuk u ndryshuan aspak. Megjithatë, dispozita që rregullon Shoqatën e kompanive të strehimit nuk u përfshi, duke siguruar kështu lirinë e shoqërimit të kompanive të strehimit në më shumë se një shoqatë dhe në një formë të ndryshme nga Shoqata e interesit ekonomik, si dhe anulimin e konfliktit ekzistues të interesit.

Përfundimisht, në projektligj është përfshirë një kapitull i tërë për rehabilitimin profesional. Këto dispozita synojnë të jenë pikë nisëse për amendamentet e ardhshme dhe zgjerimin e fushës së rehabilitimit profesional. Karakteristikat kryesore ishin se kuptimi i asaj që përbën rehabilitim profesional ishte i gjerë dhe qëllimi i tij u përkufizua si "t'i mundësohet një person me aftësi të kufizuara për punë një vend i përshtatshëm i punës, punësimin e tij, mbajtjen në pozicionin aktual të punës ose ndryshimin e profesionit". Gjithashtu, ligji lejon që rehabilitimi profesional të zbatohet nga një gamë e gjerë palësh të interesuara, duke përfshirë organet shtetërore, organet arsimore, bizneset dhe kompanitë e strehimit, si dhe organizatat e shoqërisë civile.

Qëllimi i Ligjit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara është kryesisht të stimulojë punësimin e këtyre personave, si dhe të rregullojë disi të drejtat e tyre të punësimit. Megjithatë, duket se praktika ka treguar shmangie dhe shpërdorim të ligjit dhe nuk mund të themi se e ka arritur qëllimin e tij. Së pari, abuzimet e shumta nga punëdhënësit në lidhje me të drejtat e të personave me aftësi të kufizuara japin një imazh negativ. Këto probleme janë në kontekst të keqpërdorimit të fondeve nga Fondi i veçantë, të përfitimeve në lidhje me lirim nga pagesa e kontributeve, si dhe në lidhje me pagesën e pagave për punonjësit me aftësi të kufizuara⁴³.

Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi

Punësimi i personave me aftësi të kufizuara lidhet në mënyrë të pashmangshme me krijimin e mundësive për punësim, duke garantuar kështu të drejtën e personave me aftësi të kufizuara në baza të barabarta me të tjerët. Prandaj, çdo e drejtë, përfshirë të drejtën për punë, shoqërohet me klauzolat kundër diskriminimit dhe duhet të analizohet në këtë drejtim. Megjithëse ekzistojnë klauzola anti-diskriminuese në Ligjin e punës, i analizuar më lart, kur flasim për diskriminimin në bazë të aftësisë së kufizuar, Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi⁴⁴ është jashtëzakonisht i rëndësishme për t'u përmendur⁴⁵.

Ky ligj është pjesa kryesore e legjislacionit që mbulon çështjet e diskriminimit në të gjithë sektorët dhe fushat, duke përfshirë edhe punësimin (neni 4 pika 1). Për më tepër, aftësia e kufizuar është një fushë e mbrojtur sipas këtij ligji, së bashku me 18 baza të tjera të numëruara (neni 3) dhe lista është e hapur. Ligji ndalon të gjitha format e diskriminimit, përfshirë diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë (neni 6), ngacmimet (neni 7), thirrjen për dhe nxitjen e diskriminimit (neni 9), viktimizimin (neni 10), si dhe përcaktimin e diskriminimit të shumëfishtë dhe të zgjatur si forma serioze e diskriminimit (neni 12). Kjo e fundit është shumë e rëndësishme nga perspektiva e aftësisë së kufizuar, veçanërisht kur është fjala për gratë, fëmijët dhe të moshuarit me aftësi të kufizuara.

Ligji parashikon një dispozitë për akomodimin/përshtatjen e arsyeshëm ose përkatëse, sipas neneve 5 pika 12 dhe 8. Ai përcakton që "përshtatja e infrastrukturës dhe shërbimeve nënkupton marrjen e masave të duhura të nevojshme në një rast të veçantë me qëllim që të mundësojë një person me aftësi të kufizuar intelektuale ose fizike të fitojë qasje, pjesëmarrje dhe përparim në proceset e punës, me përjashtim të rasteve kur këto masa paraqesin një barrë jo proporcionale mbi punëdhënësit". Kjo dispozitë është shumë e kufizuar për nga përfshirja, me atë që zbatohet vetëm për rregullimin e infrastrukturës dhe shërbimeve, ndërkohë që mungesa e përkufizimit mbi atë çka janë "masat e duhura" dhe "barrë jo proporcionale" janë gjera që duhet të përcaktohen për çdo rast veç e veç. Një kritikë e mëtejshme për këtë dispozitë është se ai kufizon fushëveprimin e saj vetëm në punësim dhe punë, duke mos njohur faktin se rregullimi i infrastrukturës dhe shërbimeve duhet të ndërmerret në të gjitha fushat e jetës në mënyrë që të ofrojë mundësi të barabarta për personat me aftësi të kufizuara.

Nga ana tjetër, neni 8 thotë "diskriminimi i personave me aftësi të kufizuara intelektuale dhe fizike përbëhet nga pamundësimi ose vështirësimi i qëllimshëm i qasjes ... në punë dhe në të drejtat e punësimit". Ai vazhdon me detaje të mëtejshme se "ekziston edhe diskriminimi i personave me aftësi të kufizuara intelektuale dhe fizike kur nuk ndërmerren masa për heqjen e pengesave, p.sh. për rregullimin e infrastrukturës dhe hapësirës, përdorimin e burimeve publike ose pjesëmarrjen në jetën publike dhe shoqërore ". Nëse shihet sipas nenet nga Ligji për Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara kjo do të thotë që nëse punëdhënësi nuk ofron

⁴³ Dr. Zhaneta Poposka, Dr. L Lazar Jovevski Ligji kundër diskriminimit, Misioni i OSBE-së në Shkup, 2017, f. 109

⁴⁴ Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi Gazeta Zyrtare, nr. 44/2010, 44/2014, 150/2015, 31/2016

⁴⁵ Dr. Zhaneta Poposka, Punësimi i personave me aftësi të kufizuara në vend - analiza ligjore, 2013, f. 28

akomodim të arsyeshëm, mund të iniciohet padi për mbrojtje kundër diskriminimit kundër tij, me gjasa të mëdha që ai të humbasë këtë proces.

Akomodimi i arsyeshëm në vendin e punës është një parakusht kryesor për të siguruar mundësi të barabarta për punësim, punë dhe përparim në karrierë të personave me aftësi të kufizuara. Si i tillë, paraqitet nevoja e harmonizimit të Ligjit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi dhe Ligjit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara me Direktivën 2000/78 / KE.

Në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe efektet e tyre të synuara të shtjelluara më lart, ky ligj parasheh masa për mbështetjen dhe lehtësimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, duke synuar kështu sigurimin e mundësive të barabarta për të gjithë. Neni 13 përcakton masat afirmative si "masa ... që konsiderohen të justifikuar në të kaluarën, të tashmen ose të ardhmen dhe që mund të ndërmerren derisa të arrihet barazia e plotë faktike" dhe nuk do të konsiderohen diskriminuese. Përveç dispozitës së përgjithshme për përjashtimin nga diskriminimi, neni 15 paragrafi 2 parasheh që "masat ligjore për vazhdimin e punësimit" nuk do të konsiderohen si diskriminim. Kjo është shumë e rëndësishme pasi që kjo dispozitë lejon një sërë masash të përshtatura për të mbështetur më tej punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Shikuar në përputhje me paragrafin tjetër që lejon "trajtim të ndryshëm të personave me aftësi të kufizuara në marrjen e trajnimeve dhe edukimit ... me qëllim të barazimit të gjasave", rehabilitimi profesional, trajnimi, orientimi dhe aktivitetet e tjera profesionale përjashtohen nga diskriminimi.

Ky Ligj e parasheh Komisionin për mbrojtjen nga diskriminimi si subjekt të ri me mandat të një institucioni qendror në sistemin e parandalimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi. Krahas Avokatit të Popullit, Komisioni është organi i dytë që vepron lidhur me ankesat e personave që ankohen për diskriminim, dhe veç kësaj Komisioni gjithashtu i procedon ankesat që ankohen për diskriminim në sektorin privat. Ky organ është i një rëndësie të veçantë, sidomos për sektorin civil, duke pasur parasysh se ky sektor ka bërë shumë për miratimin e këtij ligji. Në 5 vitet e para që nga themelimi i Komisionit, një numër ankesash që pretendonin diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar u paraqitën nga organizatat e personave me aftësi të kufizuara, si dhe nga individë me aftësi të kufizuara.

Megjithatë, praktika ka treguar se shumica e institucioneve shtetërore përkatëse interpretojnë Nenin 30 të Ligjit⁴⁶ si ligj që nuk lejon formimin e një organi të veçantë brenda Komisionit, si një Sekretariat, që do të ofronte mbështetje profesionale, teknike dhe administrative. Megjithëse kjo është një çështje strukturore dhe institucionale që nuk lidhet posaçërisht me aftësinë e kufizuar, duhet të theksohet se kjo dispozitë ndikon drejtpërdrejt në cilësinë e punës së Komisionit, duke përfshirë kapacitetet e tij lidhur me çështjet e diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar.

Përveç dobësive të përmendura më lartë, Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi është një kornizë relativisht e mirë për mbrojtjen nga diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar. Ka shumë hapësirë dhe nevojë për përmirësimin e infrastrukturës dhe pavarësisë së përgjithshme të Komisionit, si dhe përfshirjen e llojeve të tjera të diskriminimit, siç është ndarja, një çështje problematike për personat me aftësi të kufizuara në arsim dhe punësim. Për më tepër, të gjitha rekomandimet nga vlerësimi i zbatimit⁴⁷ të saj duhet të jenë pjesë e një zgjidhjeje më të mirë ligjore, veçanërisht në lidhje me rekomandimet për harmonizimin e legjislacionit kombëtar me këtë ligj, që përfshin ligjet relevante për punësimin e personave me aftësi të kufizuara; përmirësimin e qasjes të Komisionit për personat me aftësi të kufizuara; dhe ngritja e vetëdijes dhe kapaciteteve të grupeve të ndryshme të synuara, siç janë punëdhënësit nga sektori publik dhe privat, si dhe personat me aftësi të kufizuara.

⁴⁶ Neni 30 thotë „Puna profesionale-administrative dhe teknike e Komisionit kryhet nga Komisioni.”

⁴⁷ Raport përfundimtar mbi vlerësimin e zbatimit të ligjit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, Dhjetor 2013

Projektligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi

Siç u tha më lart, shumë palë të interesuara synonin ndryshimin e Ligjit ekzistues për mbrojtjen dhe parandalimin e diskriminimit. Me mangësi të identifikuar që nga fillimi i zbatimit të tij, procesi i ndryshimeve u nis nga MPPS-ja me krijimin e grupit punues për vlerësimin e zbatimit të ligjit, në vitin 2014⁴⁸. Ndryshimet në ligj për të përfshirë rekomandimet nga ky vlerësim, si dhe ato të një numri të organizatave të shoqërisë civile, janë parashikuar në Strategjinë kombëtare për barazinë dhe mos diskriminimin 2016-2020, të shtjelluar më poshtë.

MPPS-ja krijoi një grup pune për hartimin e tekstit të ri të ligjit në vitin 2016, duke ndjekur një qasje transparente dhe gjithëpërfshirëse, dhe duke ftuar shtetin, shoqërinë civile, palët e tjera jo shtetërore, si dhe ndërkombëtarët për të marrë pjesë. Në kohën e hartimit të kësaj analize, teksti i draftit është pothuajse i përfunduar, në pritje të organizimit të tryezës së rrumbullakët përfundimtare.

Nga perspektiva e aftësisë së kufizuar, ndryshimi më i rëndësishëm është zgjerimi i fushës së akomodimit/përshtatjes së arsyeshëm ose përkatëse jashtë fushës së punësimit dhe përfshirja e tij në të gjitha fushat e jetës. Ky është një hap i rëndësishëm përpara në ushtrimin e të drejtave të njeriut të personave me aftësi të kufizuara, por është edhe një hap i domosdoshëm drejt krijimit të një shoqërie gjithëpërfshirëse që respekton vlerat, virtytet dhe dinjitetin e personave me aftësi të kufizuara. Për më tepër, qasja dhe përshtatja e infrastrukturës, mallrave dhe shërbimeve është më e qartë dhe e përcaktuar në mënyrë të përmbledhur në mënyrë që të përfshijë një kusht për mbrojtje të gjithanshme.

Një ndryshim tjetër në propozim tekstin është riformimi i terrenit të mbrojtur: është thjesht "aftësi e kufizuar" në krahasim me termin e përdorur në ligjin aktual "aftësi e kufizuar mendore dhe fizike". Kjo mund të duket si një ndryshim i thjeshtë formulimi, por gjithashtu do të thotë që ligjvënësi është gati të sigurojë fleksibilitet në përfshirjen e asaj që aktualisht përbën aftësi të kufizuara dhe jo vetëm dy llojet e përmendura. Gjithashtu, një kritikë lidhur me formulimin e tanishëm është se nëse interpretohet në mënyrë kufizuese nuk përfshin aftësi të kufizuara shqisore, siç janë dëgjimi dhe shikimi i dëmtuar. Megjithatë, nuk ka pasur probleme lidhur me këtë në procedurat para Komisionit dhe ka pasur edhe raste kur është gjetur diskriminimi ndaj personave të verbër (si grup).

Për më tepër, ka një nen të ri në projekt-tekstin që përkufizon ndarjen dhe sigurohet mbrojtja nga ndarja si një formë e veçantë e diskriminimit. Kjo është me rëndësi të veçantë për personat me aftësi të kufizuara dhe organizatat e personave me aftësi të kufizuara, pikërisht sepse kjo dispozitë paraqet një mjet tjetër në luftën për të krijuar sektorë të arsimit dhe punësimit gjithëpërfshirës.

Së fundmi nga dispozitat që ndikojnë drejtpërsëdrejti në diskriminimin në bazë të aftësisë së kufizuar, një risi në projektligj është ekzistenca e një përkufizimi për një person me aftësi të kufizuara. Është e rëndësishme të theksohet se përkufizimi është në përputhje me Konventën e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara dhe përkufizon aftësinë e kufizuar nëpërmjet ekzistencës së barrierave në shoqëri, në krahasim me Ligjin aktual për punësimin e personave me aftësi të kufizuara që i përcakton ato përmes individit (në përputhje me qasjen mjekësore ndaj aftësisë së kufizuar).

Sa i përket ndryshimeve në favor të parandalimit dhe mbrojtjes më të madhe të përgjithshme kundër diskriminimit, duhet theksuar grupin e dispozitave që forcojnë pavarësinë dhe profesionalizmin e vetë

⁴⁸ Autori i kësaj analize ishte anëtar i Grupit Punues për hartimin e ligjit të ri

Komisionit. Projektligji parashikon krijimin e një Sekretariati të komisionit, si dhe profesionalizimin e anëtarëve të tij. Kjo do të thotë që punonjësit e ardhshëm do të përzgjidhen nga vetë Komisioni, dhe nuk do të "huazohen" nga institucionet shtetërore; dhe anëtarët e Komisionit do të punojnë me kohë të plotë në Komision, duke përkushtuar kështu 100% të kohës së tyre për të plotësuar qëllimet e ligjit.

Nëse kalon në këtë formë, ky ligj do të paraqiste një hap të rëndësishëm përpara në parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, jo vetëm në bazë të aftësisë së kufizuar, por në përgjithësi, duke pasur parasysh se ka shumë ndërhyrje të tjera që nuk zbatohen për aftësinë e kufizuar dhe nuk janë shtjelluar këtu.

Ligji për arsimin fillor dhe Ligji për arsimin e mesëm

Sipas Deklaratës së Salamankës⁴⁹, "përfshirja dhe pjesëmarrja janë thelbësore për dinjitetin njerëzor dhe për gëzimin dhe ushtrimin e të drejtave të njeriut. Brenda fushës së arsimit, kjo nënkupton zhvillimin e strategjive që synojnë të sjellin një barazim të vërtetë të mundësive".

Në përputhje me Deklaratën e Salamankës janë edhe KDPAK-ja e OKB-së dhe Konventa e OKB-së për të Drejtat e Fëmijës, ku ofrimi i arsimimit për fëmijët me aftësi të kufizuara kërkon një qasje individuale. Neni 3 paragrafi 1 i KDF-së nënvizon se "interesi më i mirë i fëmijës është konsideratë parësore", i cili nuk është një institut kolektiv, por përfshin tejkalimin e pengesave drejt realizimit të së drejtës për arsim për çdo fëmijë. Për më tepër, neni 24 i KDPAK-së, në mesin e dispozitave të tjera për arsimin, parasheh se "ofrohet akomodimi i arsyeshëm në pajtim me nevojat individuale", si dhe "masa të tjera efektive për mbështetje individuale ...".

Qasja themelore në të dyja konventat më të rëndësishme, lë të kuptohet se legjislati kombëtar duhet të përshtatet në mënyrë që të mos trajtohen të gjithë fëmijët me aftësi të kufizuara si një grup, por si individë, secili me të drejtën e patjetërsueshme për arsim, kështu që individualisht të formohet mbështetja në realizimin e kësaj të drejte. Prandaj përfshirja nuk perceptohet si një mënyrë e zhvillimit të arsimit, por si një domosdoshmëri dhe si një qasje e vetme që garanton barazinë në mundësi dhe të drejta.

Pse është kjo e rëndësishme? Thjesht sepse, pa arsim cilësor, nuk ka punë dinjitoze. Për më tepër, arsimi dhe të mësuarit janë proceset sociale që na përgatisin për moshën e rritur: të mësuarit është rezultat i bashkëveprimit me të tjerët; të mësuarit do të thotë të marrësh pjesë në komunitet; dhe njerëzit mësojnë më mirë nga njerëzit me të cilët ata ndajnë interesat. Arsimi është një parakusht për zhvillimin e kompetencave kyçe në jetë dhe këto kompetenca janë të dukshme vetëm përmes veprimeve në emër të individit.

Neni 2 paragrafi 1 i Ligjit për arsimin fillor⁵⁰ thekson se "çdo fëmijë ka të drejtë në arsimin fillor". Megjithatë, paragrafi tjetër në të cilin jepen bazat e diskriminimit nuk përfshin aftësinë e kufizuar: "ndalohet diskriminimi në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës, origjinës kombëtare, sociale, politike, fetare, pronësore dhe shoqërore në realizimin e të drejtave të arsimit fillor ...". E njëjtë është situata me nenin 3 të Ligjit për arsimin e mesëm⁵¹. Gjithashtu, në mesin e objektivave të arsimit fillor (neni 3) ka një objektiv "të përfshihet dhe të jetë i ndërgjegjshëm për zhvillimin e nxënësve me nevoja të veçanta arsimore", gjë që është problematike sepse nënkupton që qëllimet e tjera nuk zbatohen për fëmijët me aftësi të kufizuara, si dhe që në lidhje

⁴⁹ Deklarata e Salamankës dhe Kuadri për veprim në arsimin e nevojave të posaçme, 1994

⁵⁰ Ligji për arsimin fillor, Gazeta Zyrtare, nr. 103/08, 33/10, 116/10, 156/10, 18/11, 42/11, 51/11, 6/12, 100/12, 24/13, 41/14, 116/14, 135/14, 10/15, 98/15, 145/15, 30/16, 127/16 dhe 67/17

⁵¹ Ligji për arsimin e mesëm, Gazeta Zyrtare, nr. 44/95, 24/96, 34/96, 35/97, 82/99, 29/02, 40/03, 42/03, 67/04, 55/05, 113/05, 35/06, 30/07, 49/07, 81/08, 92/08, 33/10, 116/10, 156/10, 18/11, 42/11, 51/11, 06/12, 100/12, 24/13, 41/14, 116/14, 135/14, 10/15, 98/15, 145/15, 30/16, 127/16 dhe 67/16

me këta fëmijë kufijtë e sistemit të arsimit janë vendosur në “të përfshirë” dhe “të ndërgjegjshëm”. Kjo i lë fëmijët me aftësi të kufizuara si një qëllim me rëndësi shumë të ulët të sistemit, jo si pjesë e një sistemi gjithëpërfshirës dhe inkluziv.

Për më tepër, neni 6 parasheh që “Kushtet e përshtatshme do t’u ofrohen nxënësve me aftësi të kufizuara arsimore për përvetësimin e arsimit fillor në shkollat e rregullta dhe në shkollat fillore të veçanta dhe ata kanë të drejtë për ndihmë individuale për përvetësimin e arsimit fillor”. Sipas neni 10 paragrafi 3 i cili paraqet plotësimin e neneve paraprake, sistemi ekzistues që në mënyrë efektive veçon fëmijët me aftësi të kufizuara nuk është krijuar si një mundësi, por si probabilitet: “arsimi fillor për fëmijët me nevoja të veçanta arsimore organizohet dhe realizohet në shkollat fillore të veçanta dhe në klasa të veçanta brenda shkollave fillore të rregullta”.

Në anën tjetër, Ligji për arsimin e mesëm përcakton qartë se arsimi i mesëm realizohet përmes planeve dhe programeve për: arsimin e mesëm, arsimin profesional, arsimin e mesëm të artit dhe arsimin e mesëm për nxënësit me nevoja të veçanta arsimore (neni 32). Për më tepër, këta nxënës arsimohen sipas programeve të dizajnuara për profesione të përshtatshme, gjegjësisht profilet arsimore ose trajnimet në punë (neni 39). Kjo do të thotë që jo vetëm që diskriminimi dhe ndarja sistematike ekziston de jure në arsimin e mesëm të personave me aftësi të kufizuara, por ligji aktual parashikon që fëmijët me aftësi të kufizuara të mund të arsimohen dhe të aftësohen në profesione të përshtatshme. Në praktikë, ashtu si është shtjelluar më poshtë, kjo do të thotë që fëmijët me aftësi të kufizuara mund të punësohen më vonë në vetëm një nga 10-15 profesione të ngushta prodhimi.

Me një sistem të këtyllë arsimor legjislativ dhe institucional, shtrohet një pyetje kyçe në lidhje me punësimin - cilat lloje të kurrikulave për arsimin përdoren në shkollat speciale dhe janë krijuar për të siguruar shkathtësi dhe njohuri relevante për nevojat e tregut të punës? Ka 4 shkollat speciale të mesme në vend me 229 nxënës në fillim të vitit shkollor 2016/2017⁵². Për qëllimet e këtij punimi, do të përmenden vetëm shkollat e mesme për nxënës me dëmtime të shikimit dhe dëgjimit. Kjo është bërë duke mbajtur parasysh se personat me aftësi të kufizuara shqisore më lehtë punësohen sesa personat me aftësi të kufizuara intelektuale.

Partenija Zografski është një shkollë e mesme e posaçme për personat me aftësi të kufizuara në Shkup, e cila edukon dhe trajnon nxënësit në profesione dhe profile arsimore siç janë: teknik mekanik, punë me metal, saldator, si dhe teknik tekstili dhe konfeksionesh. Nga ana tjetër, Dimitar Vllahov, një shkollë e mesme për nxënësit me shikim të dëmtuar, ofron diploma për fizioterapeut dhe masazhistë; për punë në shkëmbime telefonike dhe qendra të thirrjeve; dhe për punë në një punëtori shtypi. Deri para pak kohë, Dimitar Vllahov ofronte titullin profesional të një “operatori manual telefonik”. Kur autoritetet u pyetën se përse formojnë kuadro që nuk nevojiten në kohë të elektronikës dhe kompjuterëve, ata u përgjigjën se mësimdhënësi klasën mban mësimin kishte edhe dy ose tre vjet deri në pensionim⁵³. Sidoqoftë, është e qartë se profilet profesionale të këtyre shkollave janë ato që nevojiten në industritë prodhuese, në të cilat pozicionohet shumica e kompanive të strehimit. Edhe përjashtimi nga kjo “rregull e strehimit”, profesioni i fizioterapeutëve-masazhistë është një punë manuale. Nuk është për t’u çuditur se shumica e personave të verbër dhe me shikim të kufizuar që aplikojnë për një ndihmë financiare për vetëpunësim kanë kuptuar se dëshirojnë të hapin biznesin e tyre të masazhit.

As personat me dëmtime shikimit dhe as ato dëmtime të dëgjimit nuk duhet të kufizohen në këtë mënyrë

⁵² Shkollat fillore dhe të mesme në vend në fillim të vitit shkollor 2017/2016, Zyra e statistikave shtetërore, në dispozicion në <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?rbtxt=17>

⁵³ Aftësia e kufizuar – pjesa që mungon, Polio Plus - Lëvizja Kundër aftësisë së Kufizuar, 2012, f. 51

në lidhje me mundësitë e tyre. Paaftësia e tyre nuk është intelektuale dhe nuk ka asnjë arsye pse ata të mos të ndjekin shkollat e rregullta ku mund të fitojnë njohuri dhe shkathtësi sipas vullnetit të tyre. Kjo është e vetmja mënyrë se si shoqëria jonë do të prodhojë punonjës me aftësi të kufizuara të kualifikuar dhe të etur për të përmbushur kërkesat e tregut të hapur të punës.

Një çështje përkatëse është diskriminimi i dukshëm sistematik dhe ndarja e butë e fëmijëve me aftësi të kufizuara intelektuale, vizuale dhe dëgjimore në fitimin e arsimit në baza të barabarta si të tjerët. Sigurisht që arsimit i njëjtë nuk mund të jetë i arritshëm për njerëzit me shkallë të ndryshme të aftësisë së kufizuar intelektuale, por kjo nuk duhet të pengojë të drejtën e secilit për arsim. Ky lloj i ndarjes dhe diskriminimit përket më tej në kontekstin e punësimit të mbrojtur, si në aspektin ligjor ashtu edhe në atë praktikë. Grupet e fokusit me personat me aftësi të kufizuara, si pjesë e hulumtimit për këtë analizë, treguan se vetë personat janë të prirë të vazhdojnë punësimin në kompanitë e strehimit, kundrejt llojeve të tjera të punësimit. Kur u pyetën se a do të donin të punonin në një institucion shtetëror apo në një kompani të rregullt të gjithë shfaqën një mosbesimi se kjo mund të ndodhte. Së pari, nuk besonin se shteti do t'i punësonte ato, pavarësisht nga arsyet, por më e rëndësishmja, ata ishin të vetëdijshëm se punëdhënësit e sektorit privat nuk i shohin ata si punonjës të aftë. Kjo e fundit ka të bëjë me qëndrimin se ka një nivel shumë të ulët të ndërgjegjësimit për aftësinë së kufizuar në përgjithësi midis punëdhënësve, si dhe se ata janë të vetëdijshëm se "shkollat e arsimit special" nuk ofrojnë arsimim përkatës.

Një vërejtje përfundimtare duhet të bëhet për perceptimet e shoqërisë ndaj arsimit gjithëpërfshirës, i cili reflektohet në bizneset dhe në punësimin. Një studim i kohëve të fundit i UNICEF-it ka treguar⁵⁴ se vetëm 4% e personave të anketuar mendojnë se fëmijët me aftësi të kufizuara duhet të shkojnë në shkollat e rregullta dhe të ndjekin klasat e rregullta me moshatarët e tyre, ndërsa 96% mendojnë se edukimi i tyre duhet të bëhet në një formë të ndarë: 12% u përgjigjën se duhet të shkojnë në të njëjtën shkollë si fëmijët e tjerë, por të ndjekin vetëm disa nga lëndët me kolegët e tyre; 33% thanë se duhet të shkojnë në të njëjtat shkolla, por të jenë plotësisht të ndarë nga bashkëmoshatarët e tyre; dhe 48% thanë se duhet të ndjekin shkollat speciale. Për më tepër, opinioni i gjerë nuk ka pritje të mëdha nga fëmijët me aftësi të kufizuara, në krahasim me perceptimin për fëmijët e tjerë. Fëmijët me aftësi të kufizuara kanë më shumë gjasa të perceptohen si të pasigurt, të varur, të tjetërsuar, të kenë më pak mundësi, të trishtuar, pesimistë dhe të frikësuar se sa fëmijët tjerë.

Perceptimi i një fëmijës mesatar		Perceptimi i një fëmijës me aftësi të kufizuara
10 %	Pasiguria	85 %
19 %	I varur nga të tjerët	87 %
8 %	I izoluar nga fëmijët e tjerë	65 %
10 %	Nuk kanë mundësi të barabarta si fëmijët e tjerë	75 %
9 %	Pikëllim	67 %
12 %	Ardhmëri e pasigurt	78 %
11 %	Pesimist	63 %
9 %	I frikësuar	65 %

Perceptimet ndaj fëmijëve me dhe pa aftësi të kufizuara në arsimin e rregullt

Sistemi arsimor ekzistues kombëtar nuk ofron hapësirë adekuate për zbatimin e standardeve ndërkombëtare të përcaktuara në KDF dhe në KDK. Ai duhet të ndryshohet në mënyrë që të përfshijë

⁵⁴ Njohuritë, qëndrimet dhe praktikat për fëmijët me aftësi të kufizuara - Gjetjet kryesore të një studimi familjar, UNICEF, 2015

të gjithë fëmijët dhe të sigurojë mundësi të barabarta në arsim si një parakusht kryesor për punësim. Nga ana tjetër, identifikimi i shkollave speciale dhe klasave të posaçme si pjesë e sistemit të arsimit të përgjithshëm, në të vërtetë shmang (ka shmangur) idenë për integrimin e sa më shumë fëmijëve me aftësi të kufizuara në arsimin e rregullt së bashku me të gjithë fëmijët e tjerë⁵⁵. Bashkë me nivelin e pamjaftueshëm të njohurive dhe shkathësive të fituara në shkollat speciale, si fillore dhe të mesme, fëmijët me aftësi të kufizuara nuk janë të gatshëm për të përmbushur nevojat e punëdhënësve në tregun e hapur të punës. Kjo është një nga arsytet që shumica e kompanive të strehimit janë të bazuara në industrinë e prodhimit, duke krijuar kështu një cikël vicioz - krijimin e vazhdueshëm të forcës punëtore me kualifikim shumë të ulët, që nuk ka zgjidhje tjetër veçse të përfundojë në fabrika.

⁵⁵ Drejt arsimit gjithëpërfshirës - raport i hulumtimit të kryer mbi përfshirjen e fëmijëve me aftësi të kufizuara në arsimin e rregullt fillor, Avokati i Popullit, 2016, f. 17

III. KONTEKSTI KOMBËTAR STRATEGJIK DHE POLITIK

Thelbi i kontekstit strategjik lidhur me punësimin e personave me aftësi të kufizuara përbëhet nga katër strategji: Strategjia Kombëtare për të Drejtat e Barabarta të PAK 2010-2018 (e rishikuar); Strategjia Kombëtare për Barazinë dhe Mos diskriminimin 2016-2020; Strategjia Kombëtare për Reduktimin e Varfërisë dhe Përrjashtimit Social 2010-2020 dhe Strategjia Kombëtare e Punësimit⁵⁶. Ka gjurmë të modelit social të kuptimit të aftësisë së kufizuar në të gjitha ato, sigurisht me nivele të ndryshme të dukshmërisë.

STRATEGJIA KOMBËTARE PËR TË DREJTAT E BARABARTA TË PAK-UT 2010-2018 (E RISHIKUAR)

Kjo strategji është dokumenti kryesor strategjik ku aftësia e kufizuar është përfshirë në mënyrë horizontale, duke përfshirë veprim që synon arritjen e 17 qëllimeve specifike në fusha të ndryshme, duke përfshirë punësimin dhe arsimin. Qëllimi i saj kryesor është "të avancojë gjendjen e personave me aftësi të kufizuara deri në një pozicion të qytetarëve të barabartë të cilët i gëzojnë të gjitha të drejtat dhe përgjegjësitë" (fq.15).

Sa i përket punësimit, qëllim i posaçëm është të "sigurojë mundësi të barabarta për punë dhe punësim të personave me aftësi të kufizuara, përmes zhvillimit dhe zbatimit të zgjidhjeve sistematike bazuar në nevojat dhe aftësitë" (faqe 23). Për më tepër, ajo përfshin një grup prej tetë masash që synojnë arritjen e këtij qëllimi:

- Ngritja e nivelit të njohurive dhe kompetencave të të gjithë palëve të përfshirë drejtpërdrejt në procesin e krijimit dhe zbatimit të politikave të punësimit;
- Zhvillimi i trajnimeve profesionale, përmes trajnimeve të ndryshme, formimit profesional dhe formave të tjera të të mësuarit nëpërmjet punës;
- Forcimi i motivimit të personave me aftësi të kufizuara për përfshirje në proceset e punës, përmes promovimit të parimit të jetës aktive;
- Forcimi i roleve dhe përgjegjësisë të partnerëve socialë për të siguruar një qasje gjithëpërfshirëse në punësimin e personave me aftësi të kufizuara;
- Zhvillimi dhe zbatimi i një sistemi të informimit si për personat me aftësi të kufizuara ashtu edhe punëdhënësit;
- Zhvillimi i mekanizmave për vlerësimin e aftësive dhe nevojave të punës, bazuar në standardet

⁵⁶ Të gjitha strategjitë të qasshme në <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix>

ndërkombëtare;

- Zhvillimi i një modeli të ekonomisë në përputhje me Masat aktive të qeverisë për punësim; dhe
- Zhvillimi i mekanizmave dhe burimeve për rehabilitimin profesional.

Edhe pse kjo Strategji është ende aktive dhe vlerësimi zyrtar i zbatimit të saj do të bëhet në 1-2 vitet e ardhshme, është e qartë se këto masa janë të një natyre sistematike dhe përfaqësojnë qëllime në vetvete. Prandaj zbatimi i tyre nuk është çështje e hartimit dhe e ekzekutimit të aktiviteteve në një afat kohor relativisht të shkurtër, por kërkon një qasje të plotë dhe metodike. Kjo, nga ana tjetër, kërkon kohë, burime dhe angazhim kryesisht nga palët shtetërore dhe të shoqërisë civile, si dhe përkrahjen e faktorëve ndërkombëtarë.

Duke pasur parasysh këtë, por edhe nga këndvështrimi aktual (mesi i vitit 2017), mund të përfundohet se zbatimi i këtyre tetë masave shënon ngecje serioze. Njohuritë dhe nivelet e kompetencave të palëve të përfshirë drejtpërdrejt në procesin e krijimit dhe zbatimit të politikave të punësimit deri diku janë ngritur duke pasur parasysh se shteti ka zbatuar një aktivitet për punësimin e 300 personave me aftësi të kufizuara në administratë në vitet 2015-2016. Gjithashtu, me mbështetjen e UNDP-së, Agjencisë së Punësimit dhe MPPS-së po zbatojnë një program për vetëpunësimin e personave me aftësi të kufizuara duke i mbështetur ata në hartimin e planeve të biznesit dhe zbatimin e tyre. Ky program shënoi sukses dhe zbatohet faza e dytë, ndërsa në fazën e parë është ofruar mbështetje për më shumë se 120 persona me aftësi të kufizuara. Sidoqoftë, kjo është vetëm maja e ajbergut: njohuria për qasjen e të drejtave të njeriut ndaj aftësisë së kufizuar është e pamjaftueshme si në sektorin shtetëror ashtu edhe në atë qytetar, dhe kjo shihet nga fakti se kompanitë e strehimit janë ende punëdhënësi më i madh i personave me aftësi të kufizuara; ende ekzistojnë dispozita ligjore dhe institucionale diskriminuese për punësimin e personave me aftësi të kufizuara që nuk vlejnë për personat me aftësi të kufizuara, siç janë marrja e detyrueshme e një mendimi nga komisioni përkatës për aftësinë e kufizuar për punësim, pavarësisht nga lloji i aftësisë së kufizuar; legjislacioni i punësimit për aftësinë e kufizuar ende duhet të përshtatet me KDPAK-në e OKB-së në mënyrë që të ofrojë mbështetje për hartimin e masave gjithëpërfshirëse etj.

Trajnimi profesional, arsimi dhe rehabilitimi për personat me aftësi të kufizuara janë koncepte pothuajse jo ekzistuese në shoqërinë tonë, të shikuara nga analiza e Ligjit mbi punësimin dhe Ligjit mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Për më tepër, masat që synojnë ofrimin e trajnimeve të punës janë përdorur për herë të fundit në vitin 2012 për 14 persona me aftësi të kufizuara.

Rolet dhe përgjegjësitë e partnerëve socialë ende duhet të zhvillohen. Kjo është në korrelacion të ngushtë me nivelin e vetëdijesimit të tyre lidhur me punësimin gjithëpërfshirës të personave me aftësi të kufizuara, si dhe me kuptimin e tyre të koncepteve për avancimin e punësimit të tillë, siç është sistemi i kuotave. Kjo është masë e prezantuar dhe e përkrahur fuqishëm nga organizatat e personave me aftësi të kufizuara, të cilat u refuzuan fort nga kompanitë e strehimit, si dhe nga bizneset që punësojnë më shumë se 100 vetë. Refuzimi i sistemit të kuotave është ai që në mënyrë efektive bllokoi procesin që synonte të zbatojë më tej KDPAK-u i OKB-së në legjislacionin tonë të punës nëpërmjet miratimit të një ligji të ri mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Së fundi, rritja e ndërgjegjësimit të përgjithshëm për aftësinë e kufizuar duhet të shoqërohet të gjitha masat dhe politikat. Madje edhe ato për punësim, pasi stereotipat mbizotëruese përjetësohen me sistemin ekzistues të punësimit. Grupet e aktivizuara dhe fushatat e strukturuar duhet të parashikohen në strategjinë e ardhshme të aftësisë së kufizuar, me tregues të qartë dhe të matshëm, të shoqëruar me plane veprimi. Për më tepër, rastet e suksesit duhet të identifikohen dhe promovohen së bashku me

zhvillimin e aftësive mbështetëse të personave me aftësi të kufizuara dhe krijimin e shembujve pozitivë publikë. Ndryshimi i mendësisë së individëve është gjëja më e rëndësishme, por më e vështirë të arrihet nëse presim që në mënyrë të plotë dhe efektive të përfshihen personat me aftësi të kufizuara në punësim, si dhe fusha të tjera shoqërore.

STRATEGJIA KOMBËTARE PËR BARAZI DHE MOS DISKRIMINIM 2016-2020

Kjo strategji është një dokument kyç adresojnë të cilën janë përfshirë çështjet e aftësisë së kufizuar në të gjitha sferat, duke përfshirë edhe punësimin. Ajo synon të përmirësojë situatën e përgjithshme të personave me aftësi të kufizuara drejt sigurimit të barazisë dhe mos diskriminimit. Vizioni i kësaj strategjie është realizimi i të drejtave të njeriut dhe krijimi i mundësive të barabarta dhe mos diskriminimit për të gjithë njerëzit në të gjitha fushat e jetës shoqërore. Misioni i saj është mbrojtja efikase kundër diskriminimit dhe respektimit të parimit të mundësive të barabarta, si dhe ndalimi i diskriminimit të çdo personi dhe / ose grupi, bazuar në ndonjë karakteristikë personale, duke përfshirë aftësinë e kufizuar⁵⁷.

Ajo përbëhet nga tre qëllime strategjike: avancimi i kornizës ligjore për mundësitë e barabarta dhe mos diskriminimit; forcimi i kapaciteteve, koordinimi dhe puna e mekanizmave institucional për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi dhe promovimi i mundësive të barabarta; dhe ngritja e vetëdijes publike për njohjen e formave të diskriminimit dhe promovimin e koncepteve të mos diskriminimit dhe mundësive të barabarta. Secili nga këto qëllime strategjike ka pesë qëllimet e tij specifike: puna dhe marrëdhëniet e punës; arsimit, shkenca, sporti dhe kultura; sigurimi social; gjyqësori dhe administrata; dhe qasje në mallra dhe shërbime. Dhe këto qëllime specifike arrihen përmes realizimit të objektivave të ndryshme specifike.

Sa i përket punësimin të personave me aftësi të kufizuara, një nga objektivat specifike është ndryshimi i Ligjit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, në përputhje me legjislacionin ndërkombëtar, veçanërisht në përputhje me parimet e Konventës së OKB-së dhe dispozitave përkatëse. Ky objektivi parashikohet të përmbushet deri në vitin 2018.

Një objektivi tjetër specifik është harmonizimin e Ligjit për punësim me Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi me qëllim të përfshirjes së rekomandimeve nga analiza të ndryshme mbi nevojat për harmonizimin e legjislacionit kombëtar të barazisë dhe mos diskriminimit. Kjo përfshin, ndër të tjera, fshirjen e dispozitave diskriminuese siç është kushtet e përgjithshme të punësimin për personat që posedojnë "aftësi të përgjithshme shëndetësore" - një kusht që personat me aftësi të kufizuara rrallë mund të përmbushin, duke i lënë ata të papunë sipas ligjit. Për më tepër, një fshirje e tillë parashikohet edhe për ligjet e tjera që përmbajnë dispozitën e tillë.

Në fund, janë parashikuar masa të punësimin për promovimin e tregut të hapur të punës si një treg primar për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, si dhe për rritjen e ndërgjegjësimit të punëdhënësve lidhur me përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në proceset e punës dhe vlerësimin e barabartë të punës. Aktivitetet përfshijnë debate, trajnime, paraqitje publike, deklarata në mediet elektronike dhe të shtypura, paraqitje në televizion dhe radio, dhe konferenca për shtyp.

Nga ana e arsimit gjithëpërfshirës të fëmijëve me aftësi të kufizuara, kjo analizë merr në konsideratë fuqishëm faktin se arsimit cilësor është një parakusht kryesor për punësimin dinjitoz. Gjithashtu konfirmon se ndarja e këtyre fëmijëve në "shkolla speciale" është një qasje e vjetërsuar dhe diskriminuese që duhet të

⁵⁷ Strategjia kombëtare për barazi dhe mos diskriminim 2016-2020, f. 15

braktiset në formën e saj ekzistuese. Strategjia parasheh miratimin e një sërë ndryshimesh legjislative me qëllim të krijimit të një sistemi për arsimin gjithëpërfshirës, së bashku me aktet nënligjore të nevojshme për rregullimin e kushteve dhe masave mbrojtëse. Ky sistem është paraparë në nivelet e arsimit fillor dhe të mesëm. Madje parashikon përshtatjen e procesit të arsimit me nevojat e nxënësve me aftësi të kufizuara në arsimin terciar. Së fundmi, strategjia parasheh aktivitete për rritjen e ndërgjegjësimit në lidhje me arsimin gjithëpërfshirës të fëmijëve me aftësi të kufizuara, nëpërmjet të të cilëve do të ndikohet te prindërit, mësuesit dhe kuadrit të shkollës, nëpërmjet debateve, trajnimeve, paraqitjeve publike dhe fushatave.

Duke pasur parasysh këtë, Strategjia kombëtare për barazinë dhe mos diskriminimin 2016-2020 është në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe KDPAK-un e OKB-së, duke synuar të avancojë të drejtat e personave me aftësi të kufizuara në të gjitha qëllimet e saj specifike. Në të njëjtën kohë ajo njeh mangësitë e sistemit aktual për punësim dhe arsim të personave me aftësi të kufizuara dhe ofron hapa për t'i tejkaluar ato. Zgjidhjet e ofruara janë realiste për nga natyra dhe afatit kohor për zbatim. Mbi të gjitha, zgjidhjet janë të dizajnuara në mënyrë të tillë që të jenë mjaft të tolerueshme për të lejuar qasje novatore në përmbushjen e qëllimeve të përcaktuara, në përputhje me KDPAK-un e OKB-së. Mbetet të shihet se deri në çmasë do të arrihen këto qëllime.

STRATEGJIA KOMBËTARE PËR PUNËSIMIN 2016-2020

Strategjia kombëtare për punësim 2016-2020 përcakton kornizën e të gjithë politikave shtetërore për punësim. Ajo gjithashtu analizon ndikimin e politikave të zbatuara në të kaluarën dhe mundësitë për avancimin e tyre. Megjithatë, strategjia nuk përfshin në mënyrë eksplicite personat me aftësi të kufizuara si një grup në pjesën e qëllimeve dhe aktiviteteve. Kjo shkakton shqetësim sepse personat me aftësi të kufizuara karakterizohen me një nivel të lartë të papunësisë, një nivel të ulët të aktivitetit ekonomik, si dhe një nivel të ulët të motivimit për të hyrë në tregun e hapur të punës.

Agjencia e Punësimit miraton planet vjetore operative që përcaktojnë programet, masat dhe shërbimet për punësim që do të zbatohen me qëllim të avancimit të funksionimit të tregut të hapur të punës, për të mbështetur krijimin e vendeve të reja të punës dhe rritjen e punësimit të personave të papunë. Ju lutemi shihni kapitullin mbi Agjencinë e Punësimit më poshtë për një analizë të detajuar mbi masat mbështetëse për avancimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara të parapara në Planin operativ për programet aktive dhe Masat për punësim dhe shërbime në tregun e hapur të punës për vitin 2017.

I vetmi vend ku kjo strategji përmend personat me aftësi të kufizuara është aty ku thotë se Ligji i ri për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, që do të ofrojë përfshirjen e tyre në tregun e hapur të punës "po përgatitet". Zhvillimi dhe zbatimi i shërbimeve të standardizuara për rehabilitimin profesional dhe asistencën për punë për personat me aftësi të kufizuara, si parakusht për përfshirje të suksesshme në proceset e punës, do të mbështetet me fondet e BE-së.⁵⁸

Kjo mungesë e përfshirjes së nevojave specifike, kufizimeve dhe sfidave me të cilat përballen si personat me aftësi të kufizuara ashtu edhe tregu i punës në lidhje me përfshirjen e plotë dhe efektive është shqetësuese. Më tej kjo tregon një ndarje të fortë në krijimin e politikave gjithëpërfshirëse, duke ndjekur mendimin se të gjitha gjërat që lidhen me aftësinë e kufizuar duhet të rregullohen ndaras. Përkundrazi, aftësia e kufizuar duhet të përfshihet në të gjitha strategjitë dhe politikat dhe të përfshihet horizontalisht në të gjitha sferat, me theks të veçantë në punësimin.

⁵⁸ Strategjia kombëtare për punësimin 2016-2020, f. 27

STRATEGJIA KOMBËTARE PËR REDUKTIMIN E VARFËRISË DHE PËRJASHTIMIT SOCIAL 2010-2020 (E RISHIKUAR)

Qëllimi i përgjithshëm i kësaj strategjie është zvogëlimi i varfërisë dhe përjashtimit social. Ky synim duhet të arrihet nëpërmjet forcimit të burimeve njerëzore dhe materiale në dispozicion; përmirësimin e kushteve për jetesë, punë dhe kushte shoqërore për të gjithë; ndërveprim sistematik dhe institucional; dhe zhvillimin e mekanizmave për përfshirjen sociale të grupeve të cënueshme në nivel lokal. Strategjia mbulon shtatë fusha të prioritetit: punësimin dhe forcimi i sipërmarrësisë; arsimin dhe tregun e punës; mbrojtjen sociale dhe mbrojtjen e fëmijëve; mbrojtjen shëndetësore; transportin, komunikimin dhe strehimin; pushtetin lokal; dhe grupet e rrezikuara.

Personat me aftësi të kufizuara nuk janë në shënjestër eksplicite të kësaj Strategjie si grup. Sidoqoftë, në fushën e punësimit dhe sipërmarrësisë, krijimi i mundësive të barabarta për punësimin e personave me aftësi të kufizuara është rezultat që duhet të arrihet përmes: 1) hartimit të programeve vjetore dhe afatmesme për rehabilitim dhe integrim në tregun e punës, si dhe 2) nëpërmjet punësimit të subvencionuar.

Sa i përket arsimin në shërbim të nevojave të tregut të punës, në kuadër të fushës së dytë të prioritetit, thuhet qartë se fëmijët me aftësi të kufizuara duhet të përfshihen në klasa speciale dhe në shkolla speciale vetëm kur kjo është e nevojshme për zhvillimin e përgjithshëm të fëmijës (f. 31). Megjithatë, nuk është thënë se kush e përcakton interesin më të mirë të fëmijës. Kjo mund të jetë problematike nga perspektiva e të drejtave të njeriut sepse ata që përcaktojnë interesin më të mirë të një fëmije me aftësi të kufizuara aktualisht janë të ndikuar shumë nga qasja mjekësore ndaj aftësisë së kufizuar (komisionet që përcaktojnë aftësinë janë kryesisht të përbërë nga mjekë). Dhe pikërisht kjo qasje mbështeti themelimin e shkollave speciale në radhë të parë.

Kjo pjesë gjithashtu përmban masa të tjera nga të cilat mund të përfundohet se strategjia përkrah arsimin gjithëpërfshirës për fëmijët me aftësi të kufizuara. Aty shqyrtohen masat për sigurimin e klasifikimit funksional të fëmijëve në mënyrë që të lejojë përfshirjen më të lehtë në arsimin e rregullt; akomodimi i infrastrukturës së shkollës së rregullt në përputhje me nevojat e nxënësve me aftësi të kufizuara; përdorimi i softuerit dhe kompjuterëve të përshtatur; punësimi i stafit mbështetës në shkollat e rregullta; përshtatja e kurrikulave dhe librave shkollore me nevojat e nxënësve me aftësi të kufizuara.

Në fund, në lidhje me krijimin e një tregu gjithëpërfshirës të punës, edhe pse strategjia nuk përmend masat konkrete që synojnë personat me aftësi të kufizuara, ajo adreson disa nga nevojat e tyre. Përmes perspektivës së aftësisë së kufizuar këto masa (siç janë përshtatja e njohurive dhe shkathtësive me kërkesat dhe njohuritë moderne digjitale, zhvillimi i masave aktive dhe parandaluese për tregun e punës, identifikimi i nevojave të tregut të punës dhe ofrimi i mbështetjes për punëkërkuesit, ofrimi i trajnimeve dhe nxitja për të kërkuar punë në mënyrë aktive, formimi sistematik i sipërmarrësisë sociale, forcimi i vetëdijes së qytetarëve për rritjen e gjithëpërfshirjes së tregut të punës) kanë potencial për të pasur një ndikim serioz në jetën e përditshme të personave me aftësi të kufizuara.

Megjithatë, të gjitha masat e mësipërme lidhur me aftësinë e kufizuar në fushën e punësimit, arsimin dhe ndërhyrjeve në tregun e punës, si dhe strategjia në tërësi janë shumë të paqarta. Asnjë plan veprimi nuk është miratuar për zbatimin e strategjisë nga viti në vit, as vetë strategjia nuk përmban asnjë udhëzim për zbatimin. Për më tepër, formulimi dhe narrativi i saj janë shumë të gjera dhe përdorimi i termave mund të kuptohet në mënyra të ndryshme, ndonjëherë kontradiktore.

STRATEGJIA E ARSIMIT GJITHËPËRFSHIRËS PËR PERIUdhËN 2016-2020 DHE PLANI I VEPRIMIT (PROPOZIMI I PARË)

Në mungesë të një strategjie aktive të arsimit, për qëllimet e kësaj analize do të paraqitet propozimi i parë i Strategjisë së arsimit gjithëpërfshirës për periudhën 2016-2020 dhe Planin i veprimit, i hartuar në qershor 2016. Ky dokument mbulon gjashtë shtylla kryesore të sistemit arsimor: arsimin parashkollor; arsimin fillor; arsimin e mesëm; arsimin dhe trajnimin profesional; arsimin terciar dhe hulumtimi; si dhe arsimin joformal dhe atë për të rritur. Megjithatë, ajo konfirmon mungesën e të dhënave statistikore zyrtare për përfshirjen e fëmijëve me aftësi të kufizuara në shkollat e rregullta. Kjo do të thotë se në lidhje me fëmijët me aftësi të kufizuara kjo strategji po ndërtohet mbi të dhënat nga shkollat speciale.

Si pjesë e vizionit që qëndron prapa strategjisë, ka për qëllim që ta avancojë më tej, mes tjerash edhe përfshirjen e fëmijëve dhe nxënësve me aftësi të kufizuara në procesin e rregullt arsimor, si dhe ngritjen e kapaciteteve njerëzore. Për më tepër, "sigurimi i mbulimit të plotë të fëmijëve me nevoja të veçanta në sistemin arsimor nëpërmjet përshtatjes së kurrikulave (nga aspekti i qëllimeve arsimore dhe gjuhës që përdoret në klasa) ndaj nevojave dhe aftësive të tyre" është i vetmi qëllim i lidhur me aftësinë e kufizuar të theksuar në dokument.

Nga ana tjetër, strategjia thekson mungesën e përfshirjes së fëmijëve me aftësi të kufizuara në arsimin parashkollor, si dhe shkollat e rregullta fillore dhe të mesme. Kjo është kryesisht për shkak të mungesës së qasjes fizike të ndërtesave dhe infrastrukturës së tyre të brendshme, si dhe mungesës së burimeve njerëzore dhe profileve adekuate për mbështetjen e përfshirjes në terren. Gjithashtu vë në dukje mungesën e vetëdijes publike dhe mbështetjes për arsimin gjithëpërfshirës të fëmijëve me aftësi të kufizuara si një faktor që pengon përfshirjen e mëtejshme.

Kritika kryesore që i drejtohet kësaj strategjie është se nuk angazhohet të sigurojë përfshirjen e plotë dhe efektive të fëmijëve me aftësi të kufizuara në arsimin e rregullt në nivel fillor dhe të mesëm, përveç narrativit të përdorur në përkufizimin e vizionit dhe qëllimeve të saj. Kjo shihet më së miri nga aktivitetet e parapara në Planin e veprimit:

- Vetëm 20 institucione parashkollore janë planifikuar të bëhen fizikisht të qasshme dhe kanë ekipe përfshirëse deri në vitin 2020, ndërsa në të njëjtën kohë janë planifikuar të hapen 40 institucione të reja.
- Vetëm 10 godina të shkollave fillore janë planifikuar të bëhen fizikisht të qasshme deri në vitin 2020, nga gjithsej 993 shkolla fillore në fillim të vitit shkollor 2016/2017.
- Vetëm 5 godina të shkollave të mesme janë planifikuar të bëhen fizikisht të qasshme deri në vitin 2020, nga gjithsej 132 shkolla fillore në fillim të vitit shkollor 2016/2017.

Me synime aq të ulëta, përfshirja e plotë dhe efektive e fëmijëve me aftësi të kufizuara në arsimin e rregullt do të mbetet një iluzion për një kohë të gjatë. Janë të domosdoshëm hapa që sigurojnë një shtrirje më të gjerë drejt përfshirjes, jo vetëm duke ndërtuar dhe bërë shkolla të qasshme dhe duke krijuar grupe përfshirëse, por duke u angazhuar në edukimin e rregullt për fëmijët me aftësi të kufizuara dhe në evoluimin e sistemit të arsimit special drejt një sistemi mbështetës për këta fëmijë. Ky sistem i ri mbështetës do të ofrojë grupe specifike të aftësive dhe njohurive të synuara për fëmijët me aftësi të kufizuara, në përputhje me nevojat dhe sfidat me të cilat ballafaqohen në një nivel individual (personat me probleme shikimi dhe fëmijët e verbër do të mësojnë alfabetin e Brailit, orientimin në hapësirë, orientimin me prekje, etj, ndërsa fëmijët e shurdhër do të mësojnë leximin, përdorimin e softuerit të qasshëm, gjuhën e shenjave etj.). Kështu, do të sigurojmë njohuri thelbësore që në fund të fundit të mundësojmë çdo fëmijë me aftësi të kufizuar të fitojë arsim në përputhje me preferencat individuale dhe nevojat e tregut të punës.

IV. Konteksti institucional dhe infrastrukturor

Sa i përket shumicës së çështjeve të lidhura me aftësinë e kufizuar, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale është institucioni kyç për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Megjithatë, zbatimin e bën Agjencia e Punësimit, si dhe Inspektorati Shtetëror i Punës. Një pjesë shumë e rëndësishme e këtij mjedisi infrastrukturor është Fondi special për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, i cila është mekanizmi qendror që mbështet financiarisht punësimin e tyre.

Gjithashtu, ka edhe palë të tjera që i japin një kuptim më të gjerë këtij konteksti. Këtu përfshihen Grupi parlamentar ndërpartiak për të drejtat dhe dinjitetin e personave me aftësi të kufizuara, i themeluar si një grup joformal i deputetëve në Kuvend; Shoqata e Kompanive të Strehimit ZAPOVIM si një entitet i themeluar ligjërisht me rol pothuaj-monitorues mbi anëtarët e tij, Komisioni për mbrojtjen kundër diskriminimit dhe Avokati i Popullit si dy institucione të pavarura në mbrojtjen e të drejtave të njeriut, si dhe organizatat e personave me aftësi të kufizuara si pjesë e shoqërisë civile më të gjerë. Së fundmi, palë të tjerë mund të përfshihen në plotësimin e kontekstit institucional dhe infrastrukturor, siç janë palët kyçe ndërkombëtare (UNDP-ja, Qeveria Federale Austriake, Misioni i OSBE-së në Shkup), si dhe Qendra për punësimin e personave me aftësi të kufizuar, krijojnë një urë për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës.

GRUPI PARLAMENTAR NDËRPARTIAK PËR TË DREJTAT DHE DINJITETIN E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

GNPP-ja është një model i një grupi joformal, i themeluar në vitin 2003, që i përkrah ndryshimet thelbësore ligjore dhe politike drejt një shoqërie në të cilën të gjithë personat me aftësi të kufizuara marrin pjesë në baza të barabarta si të tjerët. Duke përdorur forcat e kohezionit, vlerat universale politike dhe partiake dhe proceset demokratike, ky grup bashkëpunon me palë të ndryshme në shoqëri dhe e mbron qasjen ndaj aftësive të kufizuara të bazuar në të drejtat e njeriut në gjithë legjislacionin dhe politikat. GNPP-ja u krijua pas një iniciative të Polio Plusit - Lëvizjes kundër aftësisë së kufizuar, e cila deri më sot e plotëson rolin e Sekretariatit të GNPP-së.

Vizioni për krijimin e GNPP-së është që ai të jetë një lidhje midis organizatave të personave me aftësi të kufizuara dhe qeverisë, një zëdhënës që artikulon nevojat e këtij grupi njerëzish dhe i ndihmon ata të transponojnë ato nevoja në ligje në të cilat do të garantohet realizimi i të drejtave të tyre dhe do të krijojë kushte për mundësi të barabarta⁵⁹.

⁵⁹ Plani global i veprimtimit i GNPP-së, f. 5

Aktivitetet e tij janë kryesisht të fokusuar në: 1) shtimin e kuadrit të përgjithshëm ligjor në mënyrë që të sigurohet zbatimi efektiv i KDPAK-ut të OKB-së; 2) monitorimin e zbatimit të dispozitave dhe politikave ligjore; 3) forcimin e kapaciteteve të deputetëve të GNPP-së; 4) përkrahje për krijimin e formave të reja dhe novatore të ushtrimit të të drejtave të njeriut të personave me aftësi të kufizuara; 5) aktivitete në nivel lokal; dhe 6) ngritja e vetëdijes për aftësinë e kufizuar si çështje e diversitetit njerëzor.

MINISTRIA E PUNËS DHE POLITIKËS SOCIALE

MPPS-ja është aktori qendror përgjegjës për krijimin dhe zbatimin e politikave më të gjera në fushën e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, në mesin e të gjitha kompetencave të tjera të punës, sociale, pensione dhe sigurimeve. Për qëllimet e kësaj analize, kompetencat e saj kryesore përfshijnë:

- Puna, punësimi dhe papunësia e personave me aftësi të kufizuara;
- Mundësi të barabarta;
- Sigurimi pensionist dhe invalidor;
- Mbrojtja e punonjësve;
- Politika sociale;
- Pagat dhe standardi i jetesës; dhe
- Mbrojtja e përgjithshme e personave me aftësi të kufizuara

Ministria ka 15 sektorë, duke përfshirë Departamentin për mbrojtjen dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara brenda Sektorit të Mbrojtjes Sociale; Sektorit për politikën në fushat e Ligjit të punës dhe punësimit; Sektorit për mundësi të barabarta; si dhe Sektorit për integritet evropian dhe bashkëpunim ndërkombëtar. Për më tepër, MPPS-ja ka një rol mbikëqyrës mbi punën e Agjencisë së Punësimit, Fondit i sigurimit pensionist dhe të aftësisë së kufizuar dhe Agjencisë për mbikëqyrjen e financimit kapital të sigurimit pensionist.

Roli kryesor i MPPS-së është krijimi i legjislacionit dhe politikave në fushën e aftësisë së kufizuar, barazisë dhe mos diskriminimit. Në këtë kuptim, me fillimin e procesit të vlerësimit të zbatimit të Ligjit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në vitin 2013, MPPS-ja konfirmoi përkushtimin e saj për avancimin e mbrojtjes dhe parandalimit të përgjithshëm kundër diskriminimit. Për më tepër, ky proces ka treguar mangësi serioze që pengojnë ndjeshëm profesionalizmin, pavarësinë dhe cilësinë e përgjithshme të punës së Komisionit. Një ligj i ri, ose ndryshime në ekzistuesin, duhet të pasqyrojë këto rekomandime, si dhe vërejtjet dhe çështjet e tjera që kanë lindur që atëherë.

Për më tepër, në të njëjtin vit MPPS-ja konfirmoi angazhimin e saj për reformimin e sistemit të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, në drejtim të zbatimit të mëtejshëm të Konventës së OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara dhe Direktivës 2000/78 / KE për Trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion. Kjo reformë përfshin 3 reforma kryesore: 1) përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës duke futur një sistem kuotash për punësimin e tyre në sektorin publik dhe privat; 2) rregullimi i arsimit, rehabilitimit dhe orientimit profesional; dhe 3) rritja e nivelit të pavarësisë dhe profesionalizmit të Fondit Special (me futjen e masave dhe shërbimeve të reja).

Për të mbështetur zbatimin e sistemit të kuotave, në nëntor të vitit 2013 Ministria filloi zbatimin e një

mase për punësimin e 300 personave me aftësi të kufizuara në administratën publike. Me këtë masë qenë përfshirë të gjithë personat me aftësi të kufizuara, pa marrë parasysh llojin e aftësisë së kufizuar, dhe u krijua për të punësuar 160 persona me aftësi të kufizuara me arsim fillor dhe kualifikime të ulëta; 100 me arsim të mesëm; dhe 40 me arsim të lartë të përfunduar. Procesi i punësimit u menaxhua nga "Pyjet e Maqedonisë", një organ tjetër shtetëror. Si masë, kjo nismë i dha një shtytje shumë të fortë promovimit të ndryshimeve të ardhshme, si dhe sigurimit të dukshmërisë dhe ngritjes së vetëdijes për të drejtat e njeriut të personave me aftësi të kufizuara në punësim. Megjithatë, zyra e Avokatit të Popullit, në një analizë të kryer në vitin 2016, zbuloi se 70 persona ende nuk ishin të punësuar në mënyrë aktive, gjë që vë në pah faktin se zbatimi i një mase me një numër të madh të përfutësve në të njëjtën kohë mund të prodhojë efekte negative⁶⁰ dhe të veprojë si kundërmasë. Kjo gjithashtu tregon se mungesa e kapaciteteve absorbuese brenda institucioneve dhe kompanive që dëshirojnë të punësojnë personat me aftësi të kufizuara mund dhe do të kenë një efekt thellësisht negativ në zbatimin e kësaj politike.

Sidoqoftë, asnjë masë nuk mund të shihet e ndarë nga të tjerët dhe as nuk mund të zbatohet në mënyrë adekuate nëse nuk ofrohet mbështetje reale. Një numër i konsiderueshëm prej 300 të punësuarve me aftësi të kufizuara u përballën me pamundësi të qasjes në institucionet ku ata ishin caktuar të punonin. Kishte shumë raste ku personat me aftësi të kufizuara fizike ishin të punësuar në institucione ku ndërtesat kishin disa kate, por nuk kishin ashensorë. Madje, shumica e vendeve të tyre të punës kërkonin që ata të ishin vazhdimisht në lëvizje mes kateve. Gjithashtu, nuk kishte trajnime të përshtatura për përfshirjen e çështjeve të lidhura me aftësinë e kufizuar në punën e përditshme të ofruar për kolegët e rinj dhe mbikëqyrësit e këtyre personave, as trajnime për zgjidhjen e konflikteve, të cilat u identifikuan si hapat më të nevojshëm nga fokus grupet që u zhvilluan me personat me aftësi të kufizuara dhe intervistat me përfaqësuesit e organizatave të personave me aftësi të kufizuara. Kjo vë në pah mungesën e analizave në lidhje me kërkesat themelore të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, edhe pse qëllimet e mira që qëndrojnë pas kësaj mase nuk mund të kontestohen.

Punësimi i personave me aftësi të kufizuara në administratën publike duhet të jetë një nga prioritetet e Qeverisë. Aktivitetet duhet të zbatohen në mënyrë të vazhdueshme dhe në çdo institucion, pavarësisht nëse është në nivel qendror apo lokal, ose nëse është pjesë e qeverisë ekzekutive, gjyqësore ose legjislativë. Për ta bërë këtë, çdo institucion duhet të përcaktojë kufizimet e veta dhe të kryejë një analizë se si mund të përfshijë plotësisht dhe në mënyrë efektive personat me aftësi të kufizuara në proceset e punës. Gjithashtu, çdo institucion duhet të miratojë një politikë të aftësisë së kufizuar, duke mbuluar angazhimet e saj strategjike për të siguruar mundësi të barabarta për punonjësit me aftësi të kufizuara, si dhe për qytetarët me aftësi të kufizuara që do të ishin në kontakt me institucionin. Organizatat e personave me aftësi të kufizuara duhet të konsiderohen si partnerë në ndjekjen e këtyre qëllimeve dhe në mbështetjen për të kryer analiza dhe për të krijuar politika.

INSPEKTORATI SHETETËROR I PUNËS

Inspektorati Shtetëror i Punës është një organ brenda MPPS-së dhe drejtpërdrejt i përgjigjet ministrit të Punës dhe Politikës Sociale. Inspektorati ka katër sektorë aktivë: Sektori për marrëdhënie pune; Sektori i shëndetit dhe sigurisë në punë; Sektori normativ dhe Sektori koordinues. Dy sektorët e parë përmbajnë kompetencat kryesore të inspektimit që posedon Inspektorati - siguron inspektim të marrëdhënieve të punës, si dhe shëndetit dhe sigurisë në punë.

⁶⁰ Raport special mbi hulumtimin e kryer për realizimin e të drejtës për punësimin e personave me aftësi të kufizuara pas shpalljes nga "Pyjet e Maqedonisë" NP - Shkup, Avokati i Popullit, 2016

Kompetenca e parë përfshin mbikëqyrjen dhe inspektimin në fushën e legjislacionit të punës, mbikëqyrjen e punëdhënësve për mënyrën e zbatimit të ligjeve dhe rregulloreve të tjera në fushën e legjislacionit të punës, marrëveshjeve kolektive dhe kontratave të punës. Kompetenca e dytë përfshin regjistrimin e lëndimeve të lidhura me punën dhe vlerësimin nëse janë plotësuar kushtet e detyrueshme të mbrojtjes në punë. Këto sektorë kanë edhe kompetencën e përgatitjes së akuzave për kundërvajtje dhe krime .

Neni 19, paragrafi 2 i Ligjit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, thotë se mbikëqyrja inspektuese mbi zbatimin e dispozitave të këtij ligji, që i referohen kushteve të veçanta për punësim dhe punë të personave me aftësi të kufizuara, sigurohet nga Inspektorati Shtetëror i Punës. Kjo do të thotë se Inspektorati kryen inspektime të rregullta te punëdhënësit, kryen mbikëqyrje kontrolli, si dhe vepron sipas ankesave me gojë dhe / ose me shkrim të dorëzuara drejtpërdrejt ose me telefonata në qendrën e thirrjes. Të gjitha këto aktivitete mbikëqyrëse kanë për qëllim marrjen e informacionit dhe provave se si përdoren fondet e Fondit special për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Intervistat me përfaqësuesit e Inspektoratit Shtetëror të Punës treguan se nuk janë paraqitur ankesa nga personat me aftësi të kufizuara gjatë 2 viteve të fundit, që nga mesi i vitit 2015. Megjithatë, deri në vitin 2014 inspektorati ka vërejtur rritje të ankesave të paraqitura nga punëtorët me aftësi të kufizuara, si dhe rritje të shpërdorimit të punëtorëve me aftësi të kufizuara dhe rregulloreve të shëndetit dhe sigurisë në punë gjatë inspektimeve dhe mbikëqyrjes së rregullt dhe kontrolluese. Gjithashtu, është theksuar se një nga qëllimet e Inspektoratit është që të përfshijë çdo kompani të strehimit të paktën një herë në vit me inspektime të rregullta dhe të përcaktojë parregullsitë eventuale.

Nga ana tjetër, janë theksuar tri nevoja kryesore të Inspektoratit.

Në nivel legjislativ, ndryshime në lidhje me mbledhjen dhe mbajtjen e të dhënave dhe bazave statistikore do të ishin një përfitim shumë i dobishëm. Të dhënat aktuale që Inspektorati po grumbullon janë të pamjaftueshme për të vendosur në mënyrë adekuate rrjedhat që do të përdoshin më tej në sigurimin e analizave më cilësore për çështje të ndryshme nën kompetencat e saj. Për më tepër, këto të dhëna nuk mund të japin ndonjë informacion në lidhje me aftësinë e kufizuar dhe procedurat eventuale të Inspektoratit në kompanitë që punësojnë personat me aftësi të kufizuara, përfshirë strehimin dhe kompanitë / institucionet e hapura të tregut të punës. Ky është një mungesë serioze në vlerësimin e situatave dhe kushteve në terren në të cilat punojnë personat me aftësi të kufizuara. Nga ana tjetër, kjo do të kontribuojë në rritjen e cilësisë së krijimit të politikave të synuara dhe të përgjithshme nga MPPS-ja, ministritë e tjera, si dhe për planifikimin strategjik dhe aktiviteteve të gjithë faktorëve relevantë.

Në fushën e bashkëpunimit me palët e interesuara, nevojitet një qasje më strukturore në drejtim të krijimit dhe forcimit të bashkëpunimit me palë të ndryshme. Fokusi duhet të vihet në zgjerimin e bashkëpunimit me organizatat e personave me aftësi të kufizuara, veçanërisht në fushën e abuzimeve të regjistruara të punëtorëve me aftësi të kufizuara.

Së fundmi, kapacitetet njerëzore të Inspektoratit duhet të forcohen nëse Inspektorati duhet t'i përgjigjet plotësisht të gjitha kompetencave të tij. Për më tepër, kjo nevojë është më e dukshme në kryeqytet, ku është e qartë se nevojiten më shumë inspektorë. Nëse bashkëpunimi me organizatat e personave me aftësi të kufizuara forcohet deri në pikën ku bazohet në besimin e ndërsjellë, mund të pritët një rritje e konsiderueshme e ankesave duke pasur parasysh se të gjithë përfaqësuesit e tyre kanë konfirmuar se posedojnë raste të evidentuara të brendshme të abuzimit me të drejtat e punëtorëve dhe / ose shkelje të rregulloreve të shëndetit dhe sigurisë që datojnë nga 2015, 2016 dhe 2017.

AGJENCIA E PUNËSIMIT

Agjencia e Punësimit kryen punë profesionale, organizative dhe administrative në lidhje me punësimin dhe sigurimin në rast të papunësisë, si dhe siguron mbështetje, ndihmë dhe shërbime për të gjithë pjesëmarrësit në tregun e punës. Ajo drejtohet nga një Këshill Drejtues prej nëntë anëtarëve, ndërsa përfaqësohet nga një drejtor. Drejtori dhe zëvendësdrejtori emërohen nga Qeveria, me propozim të ministrit të Punës dhe Politikës Sociale.

Kompetencat kryesore të Agjencisë janë: ndërmjetësimi për punësim; këshillim për punësim; orientimi profesional; sigurim në rast të papunësisë; zbatimi i programeve aktive dhe masave për punësim; lëshimi i lejeve të punës për të huajt; krijimi i materialeve analitike, zhvillimore dhe profesionale; dhe informimi i publikut lidhur me çështjet relevante të tregut të punës. Kështu, Agjencia ka rolin kyç në lidhjen e personave me aftësi të kufizuara që kërkojnë në mënyrë aktive punësimin me punëdhënësit nga tregu i hapur i punës dhe kompanitë e strehimit.

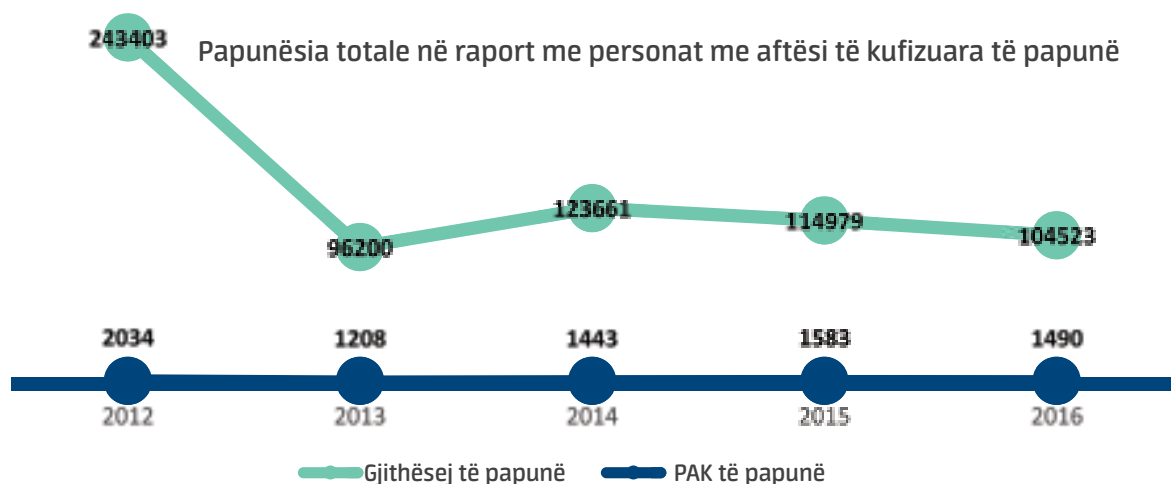
Agjencia e Punësimit mban një vend kyç në sistemin e mbështetjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara.

Agjencia e Punësimit mban shënime elektronike për personat me aftësi të kufizuara të punësuar sipas Ligjit për Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara, që përmbajnë të dhëna për mënyrën e punësimit, punëdhënësit, periudhën e punësimit, llojin e aftësisë së kufizuar dhe të dhëna të tjera. Agjencia gjithashtu mban të dhënat për mjetet e ndara nga Fondi Special, që përmbajnë të dhëna për përfituesin, llojin dhe bazën për të cilën janë dhënë, shumën e mjeteve të ndara, si dhe datën e pagesës së tyre (neni 17-a). Megjithatë, pas kërkesave të paraqitura për qasje të lirë në të dhëna publike për qëllime të këtij hulumtimi, Agjencia e Punësimit nuk ka ofruar informata për detajet përkatëse në lidhje me ndarjen e mjeteve nga Fondi Special, as për ndonjë kërkesë të lidhur me personat e punësuar me aftësi të kufizuara⁶¹, të gjitha këto informata për të cilat shteti thotë se janë pjesë e evidencës që mban Agjencia.

Për më tepër, Agjencia e Punësimit shqyrton përdorimin e financave të dhëna nga Fondi special nëpërmjet qendrave të punësimit, Shërbimit qendror të saj, Komisionit të fondit special në kuadër të Këshillit Drejtues të Agjencisë, si dhe përmes Departamentit të revizionit të brendshëm. Ka për detyrë të informojë Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Departamentin për mbrojtjen dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara në MPPS për çfarëdo parregullsi të konstatuar (neni 18, paragrafi 1). Siç u theksua më lart, Inspektorati Shtetëror i Punës nuk ka marrë asnjë ankesë dhe as informacion për ndonjë parregullsi në lidhje me punësimin e personave me aftësi të kufizuara gjatë 2 viteve të fundit.

Para se të kalojmë në disa nga gjetjet kyçe nga të dhënat e marra nga Agjencia e Punësimit, duhet të theksohet se rënia e ndjeshme e papunësisë në përgjithësi dhe te personat me aftësi të kufizuara ndërmjet 2012 dhe 2013, është rezultat i dallimit operativ të bërë në atë kohë ndërmjet të qenit punëkërkuar aktiv dhe pasiv. Vetëm për qëllime ilustrimi, numri i punëkërkuarve pasivë që nuk përfshihen në të dhënat e mëposhtme është 96,251 duke përfunduar me dhjetor 2016.

⁶¹ Kërkesat përkatëse kanë marrë përgjigje negative nga Agjencia e Punësimit: 1) Numri i përgjithshëm i personave të punësuar me aftësi të kufizuara në kompanitë që nuk janë strehimore për secilin nga vitet 2012-2016; 2) Numri i përgjithshëm i personave të punësuar me aftësi të kufizuara në administratën publike për secilin nga vitet 2012-2016; 3) Numri i personave me aftësi të kufizuara që kanë ndërprerë punësimin pas skadimit të afatit minimal të nevojshëm për shfrytëzimin e përfitimeve financiare shtetërore për mbështetjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara.



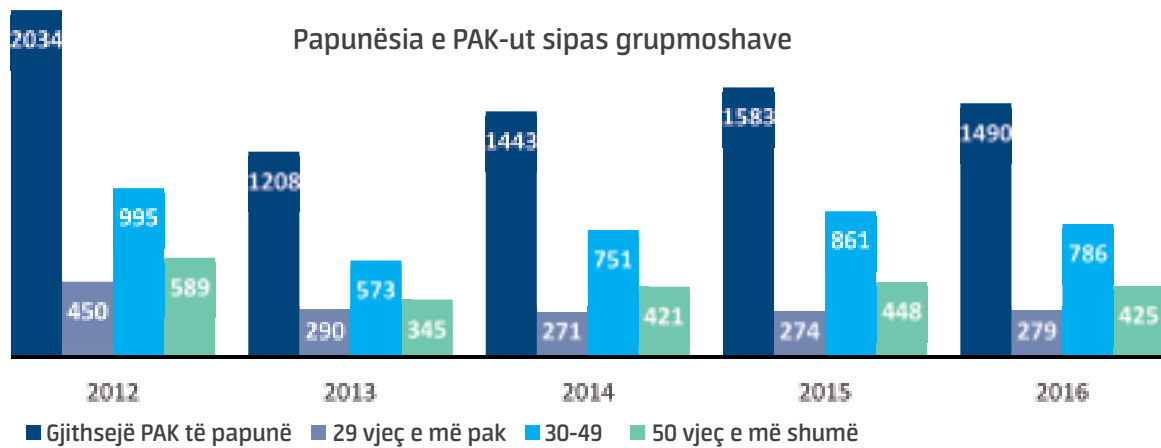
Siç shihet nga grafiku i mësipërm, përqindja e personave të papunë me aftësi të kufizuara si pjesë e numrit të përgjithshëm të të papunëve në vend është i vogël. Duke filluar nga 0.83% në 2012 në 1.42% në vitin 2016, përfaqësimi tejet i vogël i personave aktivë me aftësi të kufizuara në tregun e punës në krahasim me numrin e përgjithshëm është tronditës. Kjo tregon disa mundësi: 1) ekziston një përqindje tejet e ulët e personave me aftësi të kufizuara në vend (në krahasim me rreth 10% të popullsisë në vende të tjera); 2) një pjesë e madhe e tyre tashmë është e punësuar; ose 3) shumica e personave me aftësi të kufizuara janë të padukshëm në të dhënat statistikore për punësim. Të gjitha hulumtimet e kryera në nivel global tregojnë një përqindje prej diku midis 10% dhe 15% si një rregull i përgjithshëm, kur statistikat zyrtare për numrin e personave me aftësi të kufizuara në një vend nuk ekzistojnë. Kjo përqindje e përafërt u shfaq pas analizave të hollësishme të të dhënave për personat me aftësi të kufizuara në vendet që kanë evidencë të tilla (kryesisht vendet e zhvilluara). Nga ana tjetër, asnjë hulumtim në nivel global, rajonal apo kombëtar nuk e ka treguar kurrë këtë vend të jetë një vend që posedon karakteristika që mund të sugjerojnë se ky parim nuk duhet të aplikohet. Mundësia e dytë është gjithashtu shumë e vështirë, duke pasur parasysh nivelin e ulët të punësimit të personave me aftësi të kufizuara për shkak të mungesës së madhe të arsimit cilësor, niveleve të larta të diskriminimit dhe stigmatizimit në bazë të aftësisë së kufizuar⁶² në të gjitha fushat e shoqërisë si mungesë e qasjes në ndërtesat publike, afariste, private dhe të banimit, në lokale dhe / ose zona. Kjo lë mundësinë e tretë si më të ngjarë për situatën ekzistuese. Për më tepër, çështja e mungesës së të dhënave mbi aftësinë e kufizuar në të gjitha fushat e jetës është shprehur vazhdimisht nga organizatat e personave me aftësi të kufizuara⁶³, si dhe organizatat ndërkombëtare (organizata të ndryshme të OKB-së dhe Forumi Evropian për Aftësinë e Kufizuar⁶⁴).

Një operacion statistikor i plotë dhe i thellë i aftësisë së kufizuar është i vonuar shumë. Një veprim i tillë mund të ndërmerret vetëm në koordinim me disa autoritete dhe si pjesë e një operacioni edhe më të madh. Dhe nuk ka operacion më të mirë për grumbullimin e të gjitha të dhënave relevante, duke përfshirë të dhënat e aftësisë së kufizuar, sesa regjistrimi kombëtar. Nga prizmi i aftësisë së kufizuar, regjistrimi është operacioni kyç që do të ofronte të dhëna relevante dhe përkatëse për krijimin e politikave adekuate në të gjitha fushat, duke përfshirë edhe punësimin.

⁶² Aftësia e kufizuar është një nga 4 arsyt kryesore për diskriminim në punën e Komisionit për mbrojtjen nga diskriminimi që nga themelimi i saj në 2011 deri më sot, sipas numrit të përgjithshëm të ankesave të paraqitura

⁶³ Për më shumë informacion shikoni Aftësia e kufizuar – pjesa që mungon, Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar, 2012, f. 31-32

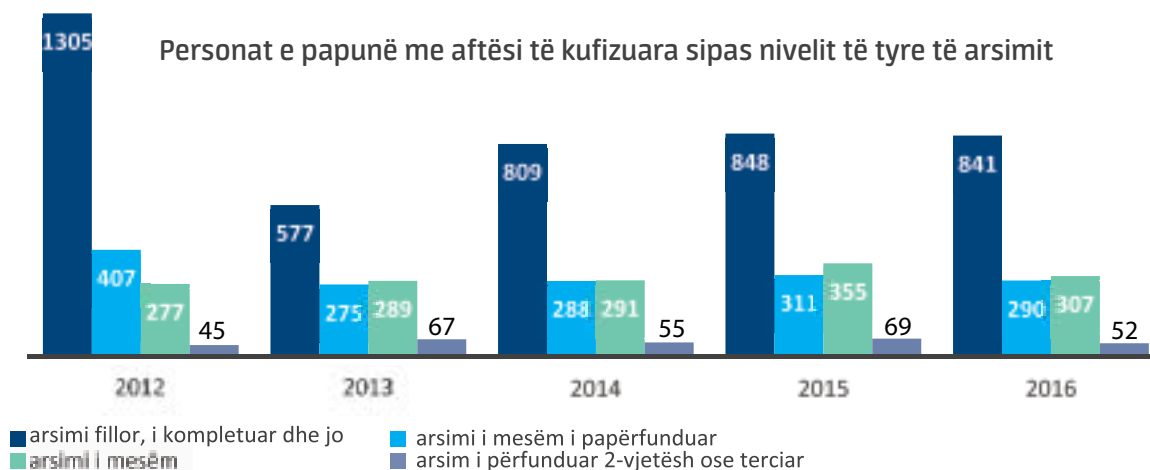
⁶⁴ Në Rezolutën e tij mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara, të miratuar nga bordi i EDF-së më 19 shkurt 2017 në Maltë, EDF-ja „i bën thirrje Komisionit Evropian të ndërmarrë veprime efektive për të mbledhur të dhëna adekuate për punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe për të rritur shkallën e tyre të punësimit në një treg të hapur, gjithëpërfshirës dhe të qasshëm të punës, duke përfshirë trajnimin për shtetet anëtare për akomodimin dhe qasjen e arsyeshme në kontekstin e punësimit.



Një fushë tjetër nëpërmjet të së cilës shqyrtohet papunësia e personave me aftësi të kufizuara është dimensionin e moshës së punëkërkuarve aktivë me aftësi të kufizuara. Ndërsa numri absolut i personave me aftësi të kufizuara të papunë po rritet (me dy përjashtime: 1) projekti qeveritar për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në administratën publike; dhe 2) masat aktive të tregut të punës të qeverisë për vetëpunësim - rezultatet e të dyjave që duken më së miri midis 2015 dhe 2016), përqindja na tregon një dimension tjetër të çështjes. Përkatësisht, përqindja e personave me aftësi të kufizuara të papunë më të rinj se 29 vjet ka rënë nga 24,01% në vitin 2013 në 18,72% në vitin 2016; për ata midis 30 dhe 49 vjeç, përqindja është rritur nga 48,82% në vitin 2012 në 52,75% në vitin 2016; ndërsa për ata që janë më të vjetër se 50 vjet, përqindja është rreth 29% në të njëjtën periudhë. Vëzhguar sëashu me numrat absolutë është e qartë se këto korrelacione nuk janë rezultat i proceseve të plakjes natyrore. Për më tepër, rritja e numrit të përgjithshëm të personave me aftësi të kufizuara të papunë nga 23,34% në periudhën 2013-2016 e konfirmon këtë vështrim.

Shikuar nga pikëpamja e krijimit të politikave, këto të dhëna na tregojnë një çështje tjetër, ndoshta më të emergjente - përqindja e personave me aftësi të kufizuara të papunë mbi 30 vjet është rritur nga 75,99% në 2013 në 81,27% në vitin 2016. Numrat absolute të personave me aftësi të kufizuara të papunë që mbeten pothuajse konstante, konfirmojnë se fushëveprimi ekzistues i përgjithshëm i masave për avancimin e punësimit të tyre nuk po prodhon rezultate, dmth papunësia po rritet vazhdimisht, në vend që të ulet.

Për më tepër, këto vëzhgime na tregojnë se ajo që nevojitet është një qasje sistematike drejt rehabilitimit, edukimit dhe trajnimit profesional të personave me aftësi të kufizuara, veçanërisht në lidhje me faktin se personat me aftësi të kufizuara që kanë lënë proceset arsimore (më të vjetër se 30 vjet) janë më të përfaqësuar në mesin e të papunëve dhe janë në mënyrë dramatike më pak të punësuar se ato nën 30 vjeç. Duhet të krijohet një sistem adekuat i shoqëruar me një buxhet të përshtatshëm për të rritur nivelin e punësimit të tyre. Gjithashtu, organizatat e personave me aftësi të kufizuara duhet të përfshihen në hartimin e sistemit të përgjithshëm për avancimin e punësimit të pjesëtarëve të tyre. Së fundmi, duke pasur parasysh se niveli i tyre i kuptimit të nevojave të personave me aftësi të kufizuara është i pashembullt, prioritet në ofrimin e këtij dhe lloje të tjera shërbimesh duhet t'u jepet atyre dhe kompanive nga tregu i hapur i punës që bashkohen me ta.



Duhet të bëhet një vërejtje përfundimtare nga të dhënat e marra nga Agjencia e Punësimit në lidhje me strukturën arsimore të personave të papunë me aftësi të kufizuara që kërkojnë aktivisht punësim. Në të vërtetë, vetëm 3.49% e të gjithë të papunëve kanë përfunduar arsimin 2-vjeçar ose të lartë, krahasuar me 14.6% të numrit të përgjithshëm të të papunëve për vitin 2016. Për më tepër, 85.17% e të papunëve me aftësi të kufizuara nuk kanë njohuri dhe shkathtësi që lejojnë një kalim të lehtë në punësim (kjo përfshin të gjithë personat pa arsim të mesëm të kompletuar), në krahasim me 55.5% të totalit të të regjistruarve si të papunë. Këto të dhëna theksojnë nevojën për arsimim gjithëpërfshirës në nivelin fillor dhe të mesëm për fëmijët me aftësi të kufizuara. Përndryshe, ne nuk do të jemi në gjendje të prodhojmë një forcë punëtore, ku do përfshihen personat me aftësi të kufizuara, sipas nevojave të tregut të punës, duke e çuar më tej marginalizimin dhe ndarjen e këtij grupi njerëzish.

Fondi special për përmirësimin e kushteve për punësim dhe punë të personave me aftësi të kufizuara

Fondi special siguron mbështetjen kryesore financiare në lidhje me financimin e zbatimit të aktiviteteve dhe politikave që kanë për qëllim avancimin e punësimit të përgjithshëm të personave me aftësi të kufizuara. Mjetet e Fondit special udhëhiqen si një nën-llogari e llogarisë së Agjencisë së Punësimit dhe buxheti i tij mbushet nga tre burime kryesore:

1. TVSH-ja dhe taksat doganore të paguara nga kompanitë e strehimit në buxhetin kombëtar;
2. Dhurata, donacione; dhe
3. Burime të tjera (Neni 17 i Ligjit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara).

Fondet mund të përdoren gjithashtu edhe për të financuar masa të tjera të punësimit nëse në fund të vitit ngelin mjete në llogari (neni 15 paragrafi 2), gjë që është problematike: nëse nuk ka vullnet politik për të financuar politika për avancimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara dhe dikush vendos të përdorë këto fonde në një mënyrë tjetër të ligjshme.

Siç është shtjelluar hollësisht në pjesën lidhur me Ligjin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara më lartë, Fondi special ofron stimuj financiarë që mbështesin punësimin dhe punën e personave me aftësi të kufizuara në katër baza: 1) akomodimi i arsyeshëm të vendit të punës; 2) trajnimi profesional për personat me aftësi të kufizuara, 3) blerja e pajisjeve dhe 4) punësimi me orar të plotë i personave me aftësi të kufizuara. Vëzhguar nga synimi i mbështetjes së ofruar, këto baza mund të grupohen në dy: dy parimet e para synojnë drejtpërsëdrejti avancimin e punësimit dhe punës së personave me aftësi të kufizuara, si dhe rritjen e punësimit të tyre, ndërsa dy të tjerat kanë të bëjnë me punëdhënësit duke u ofruar atyre përfitime financiare për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Akomodimi i arsyeshëm i vendit të punës për PAK-un				
Viti	Buxheti total i Fondit Special	Mjetet e shpenzuara	Numri i PAK-ut	%
2012	187.000.000	200.000	3	0,10
2013	192.600.000	0	0	0
2014	189.000.000	100.000	4	0,05
2015	240.720.000	100.000	1	0,04
2016	206.500.000	200.000	1	0,09

Trajnim për punë për PAK-un				
Viti	Buxheti total i Fondit Special	Mjetet e shpenzuara	Numri i PAK-ut	%
2012	187.000.000	222.000	14	0,11
2013	192.600.000	0	0	0
2014	189.000.000	0	0	0
2015	240.720.000	0	0	0
2016	206.500.000	0	0	0

Shumë pyetje dalin nga këto shifra, por është më se e qartë se shumë pak punëdhënës vendosin të paraqesin kërkesa në Fondin Special për këto lloje të përmirësimit të cilësisë së përgjithshme të punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Me vetëm 9 punonjës me aftësi të kufizuara që u janë përmbushur nevojat individuale nëpërmjet akomodimit të arsyeshëm të vendit të punës, nuk mund të flasim për sigurimin e mundësive të barabarta. Siç është theksuar në pjesën që mbulon standardet ndërkombëtare, akomodimi i arsyeshëm i vendit të punës është një institut kyç dhe një parakusht kryesor për punësimin e një personi me aftësi të kufizuara në një vend pune. Ai u siguron personave me aftësi të kufizuara barazi me të tjerët duke zbutur dallimet që vijnë nga aftësia e kufizuar, duke e niveluar kështu fushën e lojës për një kontribut cilësor në proceset e punës dhe mundësi të barabarta në të gjitha fazat e punësimit dhe proceseve të punës. Kjo mospërmbushje e akomodimit të arsyeshëm thekson nevojën e menjëhershme për adoptimin e një qasjeje të re në hartimin e masave mbështetëse, të cilat duhet të jenë më të orientuara nga personi dhe të përfshijë gjithë tregun e punës.

Për më tepër, duke pasur parasysh strukturën e personave me aftësi të kufizuara të punësuar në kompanitë e strehimit dhe ato të regjistruar si punëkërkues aktivë në Agjencinë e Punësimit (dy tabelat e mësipërme), është e natyrshme të supozohet se punëdhënësit do të përdorin mbështetje për trajnimin në punë për punonjësit e tyre me aftësi të kufizuara. Megjithatë, nuk ndodh kështu. Vetëm 14 persona me aftësi të kufizuara kanë marrë trajnim në punë në 5 vitet e fundit dhe asnjë në 4 vitet e fundit nuk tregojnë se kjo masë mbështetëse duhet të ndryshohet dhe të përshtatet në interesat reale të të dy palëve, punëdhënësve dhe punonjësve.

Gjithashtu, shumat e harmonizuara të parashikuara për këto masa në vite të ndryshme, pavarësisht nga numri i personave me aftësi të kufizuara dhe punëdhënësit, ngrenë dyshime nëse fondet janë përdorur në mënyrë të përshtatshme. Për më tepër, Fondi special duhet të sigurojë një maksimum prej 100,000 denarë për akomodimin e arsyeshëm të vendit të punës, ndërsa dyfishi i asaj shume është dorëzuar në një kompani të vetme për një punonjës të vetëm me aftësi të kufizuara në vitin 2016⁶⁵.

⁶⁵ Ka pasur një mospërputhje në informacionin e Agjencisë së Punësimit lidhur me fondet e miratuara për një akomodim të arsyeshëm dhe numrin e kompanive që u janë dhënë ato: ka pasur vetëm 1 përgjigje ndaj kërkesës përgjigjeja ndaj kërkesës për qasje të lirë në të dhënat publike, ndërsa në Raportin vjetor të Agjencisë së Punësimit për vitin 2016 thuhet se kanë qenë 2.

Nga ana tjetër, situata ndryshon tërësisht nëse analizojmë masat që synojnë nxitjen e punëdhënësve.

Blerja e pajisjeve				
Viti	Buxheti total i Fondit Special	Mjetet e shpenzuara	Numri i PAK-ut	%
2012	187.000.000	101.417.171	101	54,23
2013	192.600.000	64.021.977	57	33,24
2014	189.000.000	11.909.592	10	6,3
2015	240.720.000	100.139.590	83	41,6
2016	206.500.000	37.529.840	24	18,17

Punësimi i personave me aftësi të kufizuara me orar të plotë				
Viti	Buxheti total i Fondit Special	Mjetet e shpenzuara	Nr. i punëmarrësve	%
2012	187.000.000	150.832.060	236	80,66
2013	192.600.000	85.946.980	153	44,62
2014	189.000.000	118.437.340	199	62,66
2015	240.720.000	49.702.460	82	20,65
2016	206.500.000	85.838.060	208	41,57

Gjithsej, më shumë se 805.000.000 denarë janë shpërndarë në nivel kombëtar për bizneset në 5 vitet e fundit për të mbështetur dhe rritur punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Nga ana tjetër, për të njëjtën periudhë janë ofruar pak më shumë se 800.000 denarë për të arritur një ndikim të vërtetë në nivelin e ekspertizës dhe cilësisë së punës së personave me aftësi të kufizuara. Në përqindje, kjo është më pak se 0.1%. Kjo ilustron në mënyrë të përkryer drejtimin që shteti ka adoptuar drejt punësimit të këtij grupi njerëzish - duke siguruar fonde të mëdha për punëdhënësit duke investuar pothuajse asgjë për ofrimin e trajnimeve, mundësive të barabarta dhe forcimit të kapaciteteve të personave me aftësi të kufizuara. Sigurisht, nëse punëdhënësit kërkojnë fonde të tilla, shteti do t'i sigurojë ato, por këtu faji qëndron në hartimin e kësaj politike, e cila është e orientuar drejt biznesit në vend drejt personit me aftësi të kufizuara.

Sidoqoftë, kjo nuk merr parasysh lirimimin nga pagesa e tatimit mbi të ardhurat personale për punonjësit me aftësi të kufizuara, kthimin e kontributeve të pagave për çdo person të punësuar me aftësi të kufizuara (dhe për të gjithë të punësuarit e tjerë në sektorin e strehimit), si dhe lirimimin nga pagesa e ndonjë tatimi mbi fitimin dhe të gjitha shpenzimet e tjera të lidhura me fitimin për kompanitë e strehimit.

Numri i personave të punësuar me aftësi të kufizuara në kompanitë e strehimit		
Viti	PAK	PAK që punojnë nga shtëpia
2012	2.140	12
2013	2.266	8
2014	2.316	1
2015	2.158	10

Vëzhgimi më i rëndësishëm është se fondet për blerjen e pajisjeve janë në dispozicion ekskluzivisht për kompanitë e strehimit, ndërsa fondet për punësim me orar të plotë të personave me aftësi të kufizuara janë në dispozicion për kompanitë që do t'i punësojnë. Megjithatë, duke pasur parasysh faktin se kompanitë e strehimit janë punëdhënësi më i madh i personave me aftësi të kufizuara, mund të përfundojë se këto fonde gjithashtu përfundojnë kryesisht në kompanitë e strehimit. Dhe nëse shtojmë faktin se numri i

personave të punësuar me aftësi të kufizuara është pothuajse i njëjtë që nga viti 2012⁶⁶, është e qartë se pjesa më e madhe e tyre në shumë prej 805.000.000 denarë janë shpenzuar pa ndonjë rezultat të veçantë.

Është e qartë se politika ekzistuese dhe masat për përkrahjen e punësimit dhe punës së personave me aftësi të kufizuara bazohen në ofrimin e stimuljeve financiarë dhe se i vë në shënjestër jo të barabartë punëdhënësit e personave me aftësi të kufizuara, në vend të vet personave me aftësi të kufizuara. Megjithatë është e kuptueshme që të sigurohen stimuj të mjaftueshëm për punëdhënësit, nuk duhet të harrojmë se qëllimi kryesor i një politike të strukturuar është të vazhdojë punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe përfshirjen e tyre të përgjithshme në shoqëri. Më e rëndësishme është që sistemi duhet të krijohet në një mënyrë që kryesisht të plotësojë nevojat e punonjësve me aftësi të kufizuara dhe jo të punëdhënësve.

Kur vështrohet tërësia e programeve dhe masave për përkrahjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, është e qartë se ato janë të dizajnuara në mënyrë me të cilën formalisht rritet numri i të punësuarve, në vend që të përkrahët përfshirja e tyre esenciale. Madje edhe me këtë pjesë të masave, nuk mund të shihet as një rritje formale e punonjësve, të paktën nga të dhënat e vëna në dispozicion për kompanitë e strehimit.

Fondi special duhet seriozisht të ristrukturohet në nivel të politikave. Format e reja dhe novatore të mbështetjes duhet të shqyrtohen, analizohen dhe zbatohen. Praktikrat dhe përvojat më të mira mund të mblidhen në mënyrë që të rritet rëndësia e këtyre masave. Për shembull, masat mbështetëse në sistemin austriak për avancimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara përfshijnë: sistemin e kuotave, mbrojtjen e pagave, mbrojtjen kundër përjashtimit nga puna, mbështetjen individuale financiare etj. Sistemi më i rëndësishëm mbështetës në të gjitha vendet evropiane është sistemi i rehabilitimit profesional, rrjeti i kapjes dhe lirimimit me qëllim rikthimin e personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës, si dhe për t'i ndihmuar ata në marrjen dhe vazhdimin e punësimit. Masat e tjera të mundshme mund të përfshijnë, por nuk kufizohen në, asistencën personale në vendin e punës, asistencën për punë, futjen e mentorimit në proceset e punës dhe aktivitetet e strukturuar që synojnë kompanitë në përputhje me përfshirjen në punësim.

Një nga kritikrat më të spikatura të vendosjes institucionale të Fondit special është mungesa e pavarësisë dhe strukturës mbështetëse. Për të siguruar mbështetje adekuatë për masat e tilla të ndryshme siç është propozuar më sipër, duhet të bëhen ndërhyrje serioze në ligje.

Në përgjithësi, natyra e këtyre masave mbështetëse është shumë e ngushtë, pra ato janë kryesisht të kufizuara në një transferim të thjeshtë financiar midis palëve, ndërsa lloje të ndryshme shërbimesh që mund të përshtaten për të pasur një efekt më të thellë në punësimin e personave me aftësi të kufizuara në përgjithësi nuk janë të përfshira. Për shembull, përveç mbështetjes financiare për punësim dhe krijimin e vendeve të punës për personat me aftësi të kufizuara, modeli austriak përqendrohet në integrimin e tyre profesional. Duke pasur këtë parasysh, masat e ofruara nga Ministria e Çështjeve Sociale të Austrisë për të siguruar integrimin profesional të personave me aftësi të kufizuara përfshijnë stërvitje rinore të rinjve; përshtatje e programeve për aftësim, programe për trajnim si të jepet ndihma, programi për ndihmë në vendin e botës për personat me aftësi të kufizuara; të mësuarit në vendin e punës si dhe ndihmë personale në vendin e punës, projektet e punësimit që synojnë lehtësimin e rehabilitimit profesional dhe programin Fit2Work⁶⁷.

⁶⁶ Burimi: Enti Shtetëror i Statistikës

⁶⁷ Qëllimi kryesor i Fit2Work është të ruajë dhe të përmirësojë punësimin e punëtorëve dhe aftësinë për të punuar për një kohë të gjatë, si dhe për të parandaluar daljen e tyre të parakohshme për shkak të sëmundjes, humbjen e punës nga shkaqe shëndetësore; përmirësimin dhe mbajtjen e përshtatshmërisë për punë; sigurimin e vendeve të punës; ri integrimin pas sëmundjes së gjatë; gjetjen e llojeve alternative të profesionit; informimin dhe ngritjen e vetëdijes.

Programet dhe masat aktive për punësimin e personave me aftësi të kufizuara

Programet dhe masat aktive për punësim në përgjithësi mund të ndahen në dy grupe:

- Programet dhe masat që çojnë drejt punësimin të drejtpërdrejtë përmes vetëpunësimit dhe hapjes së vendeve shtesë të punës, dhe
- Programet dhe masat që synojnë shtimin e shkathhtësive dhe njohurive për rritjen e punësimin.

Programet dhe masat aktive përcaktohen me planet operative vjetore, të cilat sigurojnë një kornizë gjithëpërfshirëse për programet dhe masat mbështetëse të punësimin që do të zbatohen në atë vit. Plani operativ për programet aktive dhe masat për punësim dhe shërbime në tregun e punës për vitin 2017 vë theksin mbi papunësinë e të rinjve nën 29 vjet me një pasqyrë të pjesëmarrjes së tyre në secilin nga programet dhe masat e punësimin. Të gjitha programet e mësipërme janë të hapura për personat e papunë me aftësi të kufizuara që kërkojnë në mënyrë aktive punësim në tregun e punës.

Vetëpunësimi i personave me aftësi të kufizuara

Qëllimi i programit është të mundësojë qasje, pjesëmarrje të mëtejshme dhe rritje të mundësive të personave me aftësi të kufizuara për punësim. Përmes bashkëpunimit me palët përkatës shtetërorë dhe jo-shtetërorë, Agjencia identifikon personat me aftësi të kufizuara që duhet të përfshihen në tregun e punës dhe u siguron atyre disa lloje mbështetje për ta bërë këtë.

Ky program përbëhet nga dy masa të ndara - një që përfshin vetëpunësimin e personave me aftësi të kufizuara, ndërsa tjetra ka për qëllim sigurimin e një ose dy punësimeve shtesë në kompanitë e themeluara. Plani operativ për 2017 parashikon që 27,355,350 denarë të sigurohen në përputhje me këtë program, mjete nga Fondi special për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Ky është një program i ri që filloi me implementimin në vitin 2015 dhe vazhdon. Ai përbëhet nga një grup i plotë i aktiviteteve mbështetëse për pjesëmarrësit:

- Trajnime për aftësi të buta;
- Trajnime për sipërmarrësi dhe përpilimin e biznes planit;
- Mentorim dhe mbështetje profesionale gjatë programit dhe pas regjistrimit të biznesit;
- Sigurimi i mjeteve prej 270,000 denarë në formë të pajisjeve ose materialeve;
- Sigurimi i mjeteve prej 92.000 denarë për çdo person të punësuar shtesë për një maksimum prej 2 personash, duke përfshirë personat e tjerë me aftësi të kufizuara; dhe
- Kjo masë është grumbulluese në raport me masat e parapara me Ligjin për Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara;

Deri në fund të vitit 2016 janë regjistruar gjithsej 115 kompani të personave të vetëpunësuar me aftësi të kufizuara, me 27 të tjerë të punësuar shtesë⁶⁸.

⁶⁸ Për më shumë informacion shihni Raporti Vjetor i Agjencisë së Punësimin 2016, i qasshme në <http://www.avrrm.gov.mk/godishni-izveshtai.nsp>

Duket se në periudhën e shkurtër të zbatimit ky program ka arritur diçka që politika e përgjithshme e punësimit për personat me aftësi të kufizuara nuk ka qenë në gjendje të bëjë në mënyrë adekuate dhe në baza të qëndrueshme: nxitjen dhe mbështetjen e kreativitetit, inovacionit dhe fuqizimit të personave me aftësi të kufizuara; mbështetjen e procesit të përfshirjes së plotë në tregun e hapur të punës; dhe të rritjes së nivelit të përgjithshëm të pavarësisë së përfituesve të tij. Edhe pse është shumë herët për të dhënë një analizë konkrete dhe të plotë mbi rezultatet e këtij programi, disa intervista të kryera me përfituesit e saj ofrojnë të dhëna të rëndësishme për rezultatet e vërejtura nga ata. Të gjithë theksojnë fuqizimin e ri nëpërmjet mbështetjes së trajnimit dhe biznesit, si dhe faktin që niveli i tyre i pavarësisë është rritur në mënyrë dramatike si rezultat i aktivitetit ekonomik të zgjedhur lirisht.

Punësimi i subvencionuar i PAK-ut

Ky program ofron fonde për punësimin me orar të plotë të personave me aftësi të kufizuara në tregun e punës, si masë e paraparë me Ligjin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. E mbuluar me hollësi më lartë, këtu vlen të përmendet se sipas Planit operativ për vitin 2017 është parashikuar punësimi i 300 personave me aftësi të kufizuara të papunë, e që të arrihet ky numër është paraparë një shumë prej 183.100.650 denarëve. Këto fonde janë gjithashtu në dispozicion përmes Fondit special për përmirësimin e kushteve për punësimin dhe punën e personave me aftësi të kufizuara.

Trajnim për profesionet e kërkuara (për personat e shurdhër dhe të verbër)

Qëllimi i këtij programi është që t'u mundësojë personave me dëmtime në dëgjim dhe në shikim të fitojnë shkathtësi dhe njohuri profesionale të kërkuara në tregun e punës. Këto trajnime u zbatuan në shkollat e mesme speciale Partenije Zografski dhe Dimitar Vllahov, në periudhën prej 4 muajsh, prej të cilave një muaj është parashikuar të jetë në një mjedis pune të vërtetë me një punëdhënës. Trajnimet përfshijnë:

- Trajnim për terapeut masazhist, orientim dhe lëvizje në hapësirë, si dhe mësimdhënie për personat e verbër; dhe
- Trajnim për saldator dhe hidraulik për personat e shurdhër.

Në përputhje me Planin operativ për vitin 2017, trajnerët marrin një maksimum prej 30,000 denarë për çdo person të trajnuar; kompensim prej 7,500 denarë për çdo person të vendosur në konvikt; dhe vetë trajnuesit marrin një kompensim mujor prej 6,200 denarë. Kjo është një shumë më e vogël se ajo prej 8,000 denarëve të parashikuar për praktikant në vitin 2016. Gjithsej 16 persona përfunduan me sukses trajnimet dhe morën certifikatat në vitin 9 - 2016 persona të shurdhër për hidraulik dhe 6 persona të verbër për terapeut masazhi. Vlen të përmendet se vlerësimi fillestar për vitin ishte që të përfshijë 50 të shurdhër dhe 50 të verbër.

Përveç mungesës së dukshme të vlerësimit adekuat para zbatimit të kësaj mase, duhet theksuar se mënyra në të cilën është dizajnuar ajo vazhdon stereotipat ekzistuese që "personat e verbër janë terapeut masazhi të mirë", "njerëzit e shurdhër janë të përsosur për punë në kushte ku ka zhurmë". Masat duhet të mbështesin interesat e personave me aftësi të kufizuara në mënyrë që të lejojnë përfshirjen në një mjedis të punës sipas vullnetit personal.

Shërbimet për rritjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara

Këto shërbime të ofruara nga Agjencia e Punësimit nuk kanë në shënjestër ekskluzivisht personat me aftësi të kufizuara. Megjithatë, ato përfaqësojnë një përgjigje ndaj nevojave të të papunëve dhe punonjësve në

një mënyrë gjithëpërfshirëse, pa dallim të ndonjë grupi të veçantë ose të marginalizuar. Ato përfshijnë:

- Mbështetje për kërkimin e punës. Qëllimi i këtij shërbimi është të ofrojë aftësi për rritjen e punësimit të të papunëve. Kjo përfshin dhënien e informacionit relevant për tregun e punës, mbështetjen për hartimin e CV-së, këshillimin për punësim, hartimin e një plani individual të punësimit etj.
- Trajnime për kërkim pune dhe punësim. Qëllimi është të rrisë aftësitë e kërkimit të punës së të rinjve të kategorizuar si persona me vështirësi të moderuara ose të rënda në raport me integrimin e tyre në tregun e punës dhe ata që kanë përfunduar arsimin e mesëm.
- Ndërmjetësim për punësim. Qëllimi është të lehtësojë lidhjen ndërmjet kërkuesve aktiv të punësimit dhe punonjësve të interesuar, përmes këshillimit dhe mbështetjes për punonjësit në identifikimin dhe punësim të punëdhënësit.
- Përgatitja për punësim dhe punë. Ky shërbim synon të rinjtë të fitojnë aftësi dhe njohuri që kërkohen në tregun e punës, nëpërmjet trajnimeve për zhvillim personal, zhvillim të aftësive për kërkim të punës, aftësi të komunikimit, sjelljes në vendin e punës, punës ekipore dhe udhëheqjes, sigurisë, të drejtave dhe detyrimet në vendin e punës, si dhe për përvetësimin e aftësive financiare.
- Orientimi profesional dhe këshillimi i karrierës. Qëllim i është të sigurohen shkathtësi për hulumtimin e mundësive të karrierës, shkathtësi për kërkimin e punës dhe planifikimin e zhvillimit të karrierës personale. Kjo përfshin zbatimin e teknikave për vlerësimin e karakteristikave individuale të personave të papunë, këshillimin individual dhe grupor, planifikimin e zhvillimit të karrierës, hartimin e planeve të karrierës etj.
- Panairët e punësimit. Ato janë vende për promovimin e punëdhënësve dhe kërkuesve të punësimit, me qëllim të ofrimit të hapësirave për lehtësimin e kontakteve dhe lidhjes së suksesshme të të dyjave.

Trajnime të tjera që mund të përfshijnë por nuk kufizohen me PAK-un

Masat e tjera aktive për punësim mund të përfshijnë personat me aftësi të kufizuara, por nuk janë të përshtatura në mënyrë specifike për nevojat e tyre. Duke pasur parasysh specifikit e llojeve të ndryshme të aftësisë së kufizuar dhe rrethanat tradicionale që i pamundësojnë këto njerëz, si dhe nevojën për përfshirjen e tyre në krijimin e programeve dhe masave, masat e mëposhtme mund të përfshijnë personat me aftësi të kufizuara si përfitues të tyre, me nivele të ndryshme suksesi:

- Trajnim të një punëdhënësi i njohur. Qëllimi është të ofrojë aftësi për personat e papunë për të ndërmarrë dhe zbatuar detyrat në një vend pune ekzistues, sipas nevojave të punëdhënësve.
- Trajnimi në vendin e punës me punësim të subvencionuar. Qëllimi është të ofrojë aftësi dhe njohuri profesionale për të papunët për zbatimin e detyrave sipas nevojave të punëdhënësve, si dhe për të rritur punësimin e përgjithshëm.
- Trajnim për aftësi të avancuara të TI-së. Qëllimi është përforcimi i aftësive TI të punëkërkuesit aktiv në mënyrë që të rritet punësimi dhe integrimi në tregun e punës.
- Trajnim për shoferët në kategoritë C, D dhe E. Qëllimi është të rrisë punësimin e punëkërkuesve aktivë, si dhe personave të punësuar nëpërmjet marrjes së aftësive të reja, sipas nevojave të fushës së transportit.

- Trajnim për mësimin e shkathtësive të zanateve të vjetra. Qëllimi është të ofrojë aftësitë në përputhje me zanatet tradicionale të vjetra për punëkërkesit aktivë (farkëtarë, endës, xhamaxhi, saldatorët, gdhendës, vreshtarë etj.), Me qëllim që ato të mbështeten më tej përmes programit të vetëpunësimit.
- Praktikë. Ky është një program për të rinjtë që ofron përvoja praktike dhe të punës në sektorin privat dhe civil, i cili do të sigurojë një integrim më të lehtë në tregun e punës.
- Trajnim për gjuhët e huaja dhe TI shkathtësi për të rinjtë nën 29 vjet. Këto trajnime ofrojnë njohuri dhe aftësi themelore për të papunët në mënyrë që të rrisin punësimin e tyre. Gjuhët e përfshira në program janë anglisht, gjermanisht dhe frëngjisht, ndërsa kurset e TI mbulojnë paketën themelore të Microsoft Office. Si një pjesë e tretë është trajnimi i certifikuar i gjuhëve të huaja, duke mbuluar gjithashtu anglishten, gjermanishten dhe frëngjishten.
- Trajnimi profesional në përputhje me nevojat aktuale të tregut të punës. Qëllimi është të krijohet një kuadër i kualifikimeve sipas nevojave të kompanive private, përfaqësuesve të sektorëve të ndryshëm, dhe të trajnohen personat e papunë në përputhje me nevojat e sektorëve.

Disa trajnime të tjera dhe linja kreditimi janë gjithashtu në dispozicion për personat e papunë, por analiza tregoi se ata nuk kanë gjasa të përshtaten me nevojat dhe kufizimet e kërkesit mesatar të punësimit aktiv me aftësi të kufizuara dhe kjo është arsyeja pse ata janë lënë jashtë kësaj pjese.

ORGANET KOORDINUESE KOMBËTARE

Koordinimi ndërmjet palëve të ndryshëm është thelbësor në të gjitha sferat. Ndoshta kjo është më e rëndësishme në fushën e aftësisë së kufizuar - një fushë ku u tregua shumë herë në të kaluarën se ngarkesat nga sistemi i mëparshëm janë ende të pranishme dhe se zhvendosja drejt një mirëkuptimi të bazuar në të drejtat e njeriut ende nuk do të ndodhë. Në nivel kombëtar kemi dy organe të tilla me mandate të mbivendosura. Kjo kontribuon në konfuzionin se si ta perceptojmë aftësinë e kufizuar dhe si ta trajtojmë atë nëpërmjet legjislacionit, strategjive dhe masave.

Trupi koordinues kombëtar për të drejtat e barabarta të personave me aftësi të kufizuara

Ky organ u krijua nga qeveria në vitin 1999, në përputhje me Rregullën e atëhershme aktive 17 të Rregullave standarde të OKB-së⁶⁹. Sipas kësaj rregulle, ai kishte për qëllim të shërbejë si pikë kontakti për çështjet që lidhen me aftësinë e kufizuar dhe është përgjegjëse për koordinimin e përpjekjeve për promovimin e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara në nivel kombëtar. Trupi është me mandat të përhershëm.

Këtu përfshihen përfaqësues të disa ministrive përkatëse, si Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Financave, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Ambientit dhe Planifikimit Hapësinor, Ministria për Transport dhe Komunikacion, Agjencinë për Rini dhe Sport dhe të tjerë, si dhe përfaqësues të Këshillit Kombëtar të Organizatave të Aftësisë së Kufizuar.

Megjithatë, duhet të kihet parasysh se rregullat standarde të OKB-së u zëvendësuan nga Konventa e OKB-së si një konventë plotësisht e zhvilluar, ku edhe vetë rregullat standarde janë pjesë e Konventës. Për më

⁶⁹ Rregullat standarde të OKB-së për barazimin e mundësive për personat me aftësi të kufizuara, Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara, 1993; e qasshme në <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>

tepër, kompetencat dhe përbërja e këtij organi nuk janë në përputhje me nenin 33 të Konventës. Kjo ngre pyetje në lidhje me mandatin, kompetencat dhe domosdoshmërinë e trupit.

Trupi Koordinues Kombëtar për Zbatimin e Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Përveç trupit të mësipërm, ky trup koordinimi u krijua në vitin 2012⁷⁰, gati një vit pas ratifikimit të Konventës. Roli i tij kryesor është të shërbejë si një mekanizëm koordinimi për zbatimin e Konventës, sipas nenit 33 paragrafi 1. Ky organ, gjithashtu, është me mandat të përhershëm. Trupi ka kompetencën e shtuar për të hartuar mendime mbi ligjet relevante, si dhe për të përgatitur ndryshimet / propozimet legjislative në të gjitha fushat që parashikon KDKPAK-u i OKB-së.

Ky organ përbëhet nga 2 deputetë nga GNPP-ja, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Financave, Ministria e Vetëqeverisjes Lokale, Ministria e Punëve të Jashtme, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Transportit dhe Lidhjeve, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Ekonomisë, përfaqësues të organeve të pavarura të barazisë (Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi dhe Avokati i Popullit), përfaqësues i Këshillit gjyqësor, përfaqësues i Këshillit të radiodifuzionit, përfaqësues nga Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë të kufizuar dhe Këshilli Kombëtar. Ministri i Punës dhe Politikës Sociale kryeson me trupin.

Organizatat e personave me aftësi të kufizuara kanë pasur një ndikim vendimtar në përkrahjen për formimin e këtij organi si hap i parë në zbatimin e Konventës. Megjithatë, përbërja e vetë trupit nuk është në përputhje me nenin 33 paragrafi 1 i Konventës. Në të vërtetë, ky nen bën një dallim të qartë midis një pike kontakti, një mekanizmi koordinimi të zbatimit dhe një mekanizmi monitorimi. Këto tri pjesë të ndryshme të sistemit kanë për qëllim lehtësimin e procesit të zbatimit efektiv të Konventës, si dhe sigurimin e një vendi gjysmë të institucionalizuar për monitorimin dhe ndjekjen e aktiviteteve të personave me aftësi të kufizuara. Në zgjidhjen që qeveria ka miratuar, të gjitha këto tri pjesë janë shkruar në një trup, gjë që duket nga përbërja e anëtarëve të tij. Kjo është për më tepër e qartë nga vendimi për themelimin, ku kompetencat e këtij organi përfshijnë zbatimin e Konventës, vlerësimin e progresit në zbatimin, planifikimin dhe koordinimin, si dhe monitorimin e zbatimit (neni 4).

Për më tepër, që nga themelimi i tij pesë vjet më parë, ky organ ka pasur vetëm dy aktivitete – seancën konstitutive dhe trajnimin mbi Konventën dhe zbatimin e saj në nivel kombëtar. Kjo përbën një rrezik serioz për të gjitha aktivitetet e ardhshme në drejtim të avancimit të të drejtave të personave me aftësi të kufizuara në përgjithësi, pasi pa organ koordinimi nuk ka gjasa që ata të përparojnë drejt përfshirjes së plotë dhe të barabartë. Kjo shihet në miratimin e masave të ndryshme (kryesisht në sferën e mbrojtjes sociale) që nga ratifikimi i Konventës, që kundërshtojnë njëra tjetrën⁷¹.

⁷⁰ Vendim për themelimin e një organi nacional koordinues për zbatimin e Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara në vend, Gazeta Zyrtare, nr. 144/12

⁷¹ Aftësia e kufizuar – pjesa që mungon, Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar, 2012, f. 34, 41, 55, 65, 71, 88, 117, 123

ORGANE TË PAVARURA TË BARAZISË

Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi dhe Avokati i Popullit janë organet kombëtare të pavarura të barazisë, me nivele të ndryshme të pavarësisë. Komisioni u krijua me Ligjin për parandalimin e diskriminimit dhe u bë funksional në 1 janar 2011, ndërsa Avokati i Popullit është kategori kushtetuese⁷², e përcaktuar në detaje me Ligjin për Avokatin e Popullit⁷³. Dallimi kryesor midis tyre është se Avokati i Popullit nuk ka mandatin e mbrojtjes kundër diskriminimit në sektorin privat (ledhe pse ka një mandat shumë më të gjerë në lidhje me të gjitha të drejtat e njeriut), ndërsa Komisioni ushtron kompetencat e veta në sektorin privat, gjithashtu.

Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi

Komisioni parashikohet si një organ i pavarur në vendosjen e përgjithshme të barazisë institucionale. Kompetencat e tij, sipas nenit 24, përfshijnë:

- Sigurimi i mbrojtjes kundër diskriminimit ndaj viktimave të mundshme të diskriminimit të bazuar në aftësinë e kufizuar, përmes zgjidhjes së rasteve individuale me dhënie të mendimeve dhe rekomandimeve;
- Ushtrimi i rolit këshillues, nëpërmjet dhënies së mendimeve mbi projektligjet, si dhe ofrimin e rekomandimeve dhe ndryshimeve në ligjet ekzistuese;
- Kryerja e hulumtimeve, mbledhja e statistikave dhe ndërtimi i bazave të të dhënave;
- Sigurimi i ngritjes së kapaciteteve dhe ndërtimi / forcimi i bashkëpunimit me palë të ndryshme të interesit, duke përfshirë organizatat e personave me aftësi të kufizuara, organe të ndryshme shtetërore, organizata ndërkombëtare etj.;
- Ngritja e vetëdijes publike për diskriminimin në bazë të aftësisë së kufizuar, mundësitë e barabarta dhe mbrojtjen që sigurohet nëpërmjet sistemit të krijuar për mbrojtjen nga diskriminimi.

Komisioni thekson diskriminimin e aftësisë së kufizuar, pasi ka bashkëpunuar në të kaluarën me organizatat e personave me aftësi të kufizuara⁷⁴ dhe me organizatat ndërkombëtare⁷⁵, si dhe ka kontribuar në shumë aktivitete dhe fushata për ngritjen e vetëdijes. Nga ana tjetër, një numër i konsiderueshëm i organizatave të personave me aftësi të kufizuara njohin qartë dhe ndjekin qasjen e të drejtave të njeriut për aftësinë e kufizuar kur bëhet fjalë për pretendimin e diskriminimit të aftësisë së kufizuar dhe përpiqen të arrijnë te Komisioni për mbrojtje. Megjithatë, në vitet e fundit ka shqetësime të dukshme në sektorin civil në përgjithësi për pavarësinë dhe profesionalizmin e Komisionit.

Kompetenca më e theksuar e Komisionit është të veprojë sipas ankesave të parashtruara ku ka pretendime për diskriminim. Pas procedurave të Komisionit për të përcaktuar situatën në terren, ajo lëshon një mendim lidhur me diskriminimin e pretenduar brenda 90 ditëve nga paraqitja e ankesës. Nëse

⁷² I themeluar me nenin 77 dhe Amendamentin XI të Kushtetutës

⁷³ Ligji për Avokatin e Popullit, Gazeta Zyrtare, nr. 60/03, 114/09, 181/16 dhe 189/16

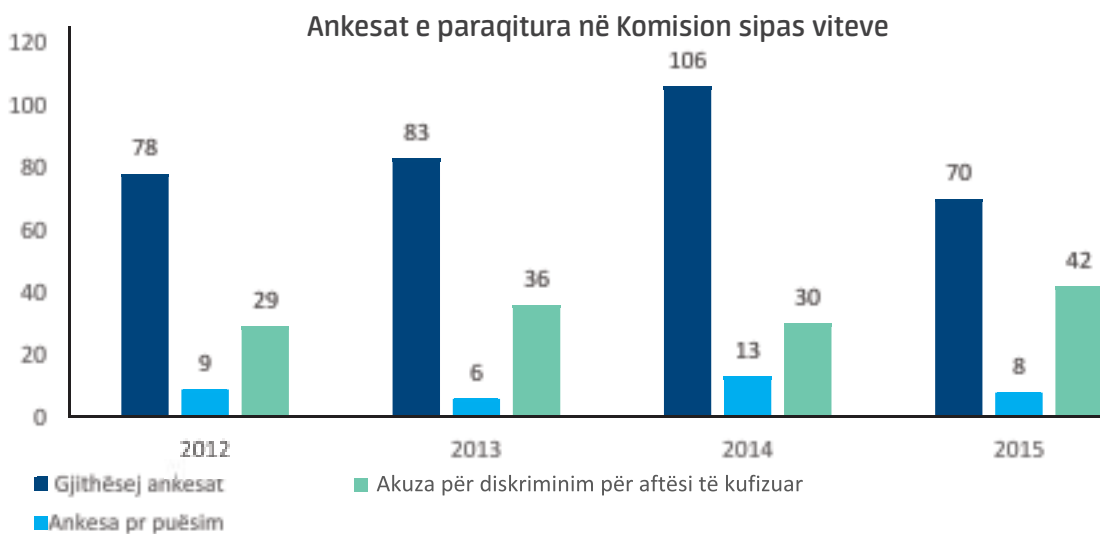
⁷⁴ Komisioni ishte bashkë-zbatues i projektit të financuar nga PROGRES Nga Legjislati i Praktikës, i zbatuar nga Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar, Qendra maqedonase për bashkëpunim ndërkombëtar dhe Ministria e Punës dhe Politikës Sociale në 2013

⁷⁵ Misioni i OSBE-së në Shkup ka qenë përkrahës i vazhdueshëm i Komisionit në ushtrimin e shumicës së kompetencave që nga themelimi i tij

konstatohet diskriminimi, Komisioni rekomandon mënyra për mënjanimin e tij. Nëse këto rekomandime nuk plotësohen brenda 30 ditëve, Komisioni mund të fillojë procedurat për kërkimin e përgjegjësive para autoriteteve përkatëse kompetente.

Një nga mënyrat për mbrojtjen e mëtejshme të një viktime të diskriminimit të konstatuar, kur diskriminuesi nuk vepron në pajtim me rekomandimet e Komisionit, është që viktima të iniciojë procedurë gjyqësore. Komisioni mund të ndërhyjë në emër të viktimës në procedurat gjyqësore, duke luajtur një rol kyç në përcaktimin e diskriminimit nga gjykata. Edhe pse ky rol nuk i është dhënë në mënyrë eksplicite Komisionit, neni 39 parashikon që çdo "trup, organizatë, institucion, shoqatë ose çdo person tjetër i cili në kuadër të veprimtarisë së tij merret me mbrojtjen e të drejtës për trajtim të barabartë" mund të ndërhyjë në emër të personit që akuzon për diskriminim. Komisioni madje e ka ushtruar këtë rol në të kaluarën, por me pak ose aspak sukses deri tani.

Paaftësia është baza e katërt më e përfaqësuar për diskriminim në ankesat e paraqitura në Komision, vetëm pas kërkesave për diskriminim në bazë të përkatësisë etnike, statusit personal dhe shoqëror, dhe gjendjes shëndetësore⁷⁶. Nga ana tjetër, shumica e ankesave për diskriminim paraqiten në fushën e punësimin dhe marrëdhënieve të punës⁷⁷. Fusha e punësimin, qasja në mallra dhe shërbime dhe siguria shoqërore përfshijnë numrin më të madh të ankesave ku pretendohet diskriminim i personave me aftësi të kufizuara.



Megjithatë, me qëllim të krijimit të një sistemi institucional në të cilin do të sigurohet parandalimi dhe mbrojtja nga diskriminimi në çfarëdo baze, përfshirë aftësinë e kufizuar, duhet të miratohen një sërë masash që synojnë forcimin e rolit dhe kapaciteteve të Komisionit. Këto masa kryesisht përfshijnë themelimin e një Sekretariati të Komisionit si një organ profesional brenda Komisionit, për të zbatuar komponentët mbrojtës edhe ato parandalues. Përveç kësaj, ato duhet të përfshijnë forcimin e pavarësisë financiare dhe institucionale të Komisionit, si dhe profesionalizimin e plotë të anëtarëve të tij. Çështje të tjera të rëndësishme që ndikojnë drejtpërsëdrejti te personat me aftësi të kufizuara mbeten mungesa e qasjes ndaj vetë Komisionit, si dhe kufizimet aktuale të përcaktuara në mënyrë rigorozë në sferën e punësimin (arsimi dhe fusha të tjera mbeten jashtë fushëveprimit të kësaj zgjidhjeje ligjore).

⁷⁶ Nga 2012-2015, ankesat në baza të përkatësisë etnike - 72; statusi personal dhe social - 45; gjendja shëndetësore - 41; Aftësia e kufizuar intelektuale dhe fizike - 36; përkatësia politike - 35. Burimi: Raportet vjetore të Komisionit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi për periudhën 2012-2015, i qasshëm në www.kzd.mk/?q=node/51

⁷⁷ Nga 2012-2015, ankesat në fushën e punësimin dhe marrëdhënieve të punës - 137; sigurimi social - 53; qasje në mallra dhe shërbime - 46. Burimi: Raportet vjetore të Komisionit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi për vitet 2012-2015, të qasshëm në www.kzd.mk/?q=node/51

Avokati i Popullit

Avokati i Popullit mbron të drejtat kushtetuese dhe ligjore të qytetarëve dhe personave të tjerë të cilët janë shkelur nga organet e administratës dhe organet dhe organizatat e tjera me autorizime publike, [...] organet shtetërore, organet e vetëqeverisjes lokale dhe institucionet dhe shërbimet publike". Kështu, Avokati i Popullit nuk mund të mbrojë kundër diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar në të gjitha sferat në sektorin publik, duke përfshirë edhe punësimin.

Në mënyrë të ngjashme me Komisionin për mbrojtjen nga diskriminimi, Avokati i Popullit vepron në bazë të ankesave individuale të paraqitura, me mundësi të veprorë edhe me vetë iniciativë, siç parashihet me nenin 13 të Ligjit për Avokatin e Popullit. Kur Avokati i Popullit konstaton se të drejtat e ankuesit janë shkelur nga organet e administratës shtetërore ai mund:

- të jep rekomandime, propozime, opinione dhe indikacione për mënyrën e mënjanimit të shkeljeve të konstatuara (Avokati i Popullit jep rekomandime kur në mënyrë të sigurt është vërtetuar se ka shkelje të të drejtave me akt ose veprim konkret.) Mendim jepet aty ku ka nevojë për një ndryshim të një akti të përgjithshëm të organit ose organizatës. Indikacionet jepen kur faktet tregojnë se veprimi i vazhdueshëm i organit ose organizatës do të cenojë të drejtat e parashtruesit të ankesës);
- propozon zbatimin e procedurave të caktuara në pajtim me ligjin nëse ekzistojnë kushtet për përsëritjen ose rinovimin e procedurës me kërkesën e qytetarit ose nëse ka bazë për ndryshimin e aktit administrativ sipas detyrës zyrtare;
- të ngrëjë një iniciativë për fillimin e procedimeve disiplinore ndaj një zyrtari, përkatësisht personi përgjegjës, nëse Avokati i Popullit konstaton se me veprim ose mosveprim zyrtari ka dhënë bazë për dyshimin se një e drejtë e tillë është shkelur;
- t'i paraqesë një kërkesë prokurorit publik kompetent për fillimin e një procedure me qëllim të përcaktimit të përgjegjësisë penale nëse konstatohet se ekziston dyshimi i bazuar për një vepër penale të parashikuar me ligj (neni 32);
- të kërkojë shtyrje të përkohshme të zbatimit të aktit administrativ deri në marrjen e vendimit nga organi i shkallës së dytë ose gjykatës kompetente nëse konstaton se shkeljet e të drejtave dhe ekzekutimi i aktit administrativ mund të shkaktojnë dëm të pariparueshëm të të drejtave të një personi palë në procedurë (neni 33).

Ndryshe nga Komisioni, Avokati i Popullit ka një buxhet shumë më të madh, duke siguruar nivel më të lartë pavarësie, si dhe një sekretariat operativ, duke përfshirë zyrat e shpërndara në gjashtë qytete kryesore të vendit. Kjo e bën qasjen e përgjithshëm të Avokatit të Popullit shumë më të mirë se atë të Komisionit. Gjithashtu, kapacitetet e tij më të forta organizative, strukturore, njerëzore dhe financiare paraqesin një udhëzues se si duhet të evoluojë Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në mënyrë që Komisioni të përmbushë në mënyrë adekuate detyrën e tij kryesore - të parandalojë dhe të mbrojë kundër diskriminimit në të gjitha sferat dhe sektorët e jetës shoqërore.

PALËT JO SHTETËRORE DHE NDËRKOMBËTARE DHE NDËRGJEGJËSIMI I PËRGJITHSHËM

Organizatat e personave me aftësi të kufizuara

Organizata e personave me aftësi të kufizuara është një organizatë në të cilën shumica e anëtarëve të bordit janë persona me aftësi të kufizuara dhe shumica e anëtarësisë janë persona me aftësi të kufizuara ose përfaqësues të personave me aftësi të kufizuara që nuk mund të përfaqësojnë veten. Këto dy kushte janë grumbulluese.

Organizatat e personave me aftësi të kufizuara kanë disa role:

- Vet-përfaqësimi i personave me aftësi të kufizuara. Organizatat e personave me aftësi të kufizuara besojnë se personat me aftësi të kufizuara janë zëdhënësit më të mirë të tyre dhe boshti universal i tyre është motoja "Asgjë për ne pa ne!"
- Identifikimi i nevojave të bazës. Këto organizata bazohen në nevojat dhe aspiratat e zhvilluara nga komuniteti me aftësi të kufizuara. Personat me aftësi të kufizuara që themelojnë organizata të tilla zakonisht arsimohen dhe janë më mirë financiarisht se shumica e personave me aftësi të kufizuara në vend. Për më tepër, vetë personat me aftësi të kufizuara duhet të identifikojnë nevojat e tyre dhe si t'i plotësojnë ato.
- Përfaqësime para ofruesve qeveritar të shërbimeve, dhe organet e OKB-së. Organizatat e personave me aftësi të kufizuara përmbushin rolin e një mjete për të përfaqësuar nevojat e personave me aftësi të kufizuara te vendimmarrësit dhe ofruesit e shërbimeve në nivel lokal, kombëtar dhe ndërkombëtar. Përfaqësuesit e tyre bëjnë prezantime te vendimmarrësit.
- Vlerësimi dhe monitorimi i shërbimeve. Meqenëse personat me aftësi të kufizuara vetë i njohin më mirë nevojat e tyre, organizatat e personave me aftësi të kufizuara luajnë një rol në vlerësimin dhe monitorimin e shërbimeve. Ky proces ndoshta ndodh më shpesh në vendet e zhvilluara, ku ka më shumë shërbime, sesa në vendet në zhvillim ku ekzistojnë pak ose disa shërbime.
- Vetë-zhvillimi. Organizatat e personave me aftësi të kufizuara luajnë një rol në zhvillimin e aftësive të personave me aftësi të kufizuara në proceset e negociatave, organizimit, menaxhimit, hartimit të propozimeve ose letrave. Ata gjithashtu ofrojnë një forum për mbështetje reciproke, ndërsa i zhvillojnë aftësitë e mësipërme.
- Mbështetje e ndërsjellë dhe solidaritet. Personat që i përkasin këtyre grupeve kanë një qëllim të përbashkët, atë të promovimit të të drejtës së tyre për të jetuar si qytetarë në shoqëri. Ky qëllim i përbashkët nxit ndjenjat e mbështetjes së ndërsjellë dhe solidaritetit në një kauzë të përbashkët.
- Mjet për projekte të vetë-ndihmës. Këto organizata luajnë rolin e iniciatorëve të projekteve të vetë-ndihmës që synojnë integrimin e personave me aftësi të kufizuara në rrjedhën kryesore të shoqërisë. Projektet janë iniciuar në dy fusha kryesore: jetesa e pavarur dhe punësimi.
- Mekanizmat e rrjetëzimit. Organizatat ofrojnë mundësi për personat me aftësi të kufizuara që të ndajnë ide dhe informacione, veçanërisht në nivel ndërkombëtar.

- Promovimi i ndërgjegjësimit publik. Organizatat e personave me aftësi të kufizuara krijojnë ndërgjegjësim publik për nevojat, aspiratat dhe aftësitë e personave me aftësi të kufizuara. Ky ndërgjegjësim promovohet përmes shumë aktiviteteve: lobim te qeveria, agjenci të shërbimit të monitorimit, botim të një gazete, duke folur në media kombëtare, konferenca etj.⁷⁸

Në kontekstin kombëtar, organizatat e para të personave me aftësi të kufizuara filluan të themelohen pas miratimit të Ligjit mbi shoqatat e qytetarëve dhe fondacionet në vitin 1998, ligj i cili nuk është më në fuqi. Ai u ofroi një mundësi personave me aftësi të kufizuara që për herë të parë të lidhen lirshëm në shoqata në mënyrë që të arrijnë interesa të përbashkëta. Dhe kjo mundësi u materializua me krijimin e shoqatave të themeluara dhe të drejtuara nga personat me aftësi të kufizuara për personat me aftësi të kufizuara. Për më tepër, kjo valë e organizatave të personave me aftësi të kufizuara ishte një përgjigje ndaj organizatave të vjetra të themeluara nga shteti në vitin 1946 (Shoqata verbrit personave të vërber) dhe 1948 (Shoqata shurdhëritë personave shurdh). Për më tepër, në vitin 1983 këto dhe disa organizata të tjera u bashkuan dhe krijuan organizatën ombrellë të njohur sot si Këshilli Kombëtar i Organizatave të Aftësisë së Kufizuar. Ishte Ligji i vitit 1998 që krijoi kushte të favorshme për një numër grupesh brenda Këshillit Kombëtar për t'u larguar prej tij dhe për të formuar organizatat e tyre, duke numëruar 123 organizata dhe 8 iniciativa joformale⁷⁹ në fund të vitit 2014.

Shoqata e kompanive të strehimit ZAPOVIM

Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara vazhdon të rregullojë një çështje shumë të rëndësishme - neni 11 paragrafi 1 përcakton që "për realizimin e qëllimeve dhe detyrave të përbashkëta në drejtim të avancimit të punësimit të personave me aftësi të kufizuara në kompanitë e strehimit, këto kompani krijojnë Shoqatën e kompanive të strehimit sipas Ligjit për kompanitë". Në formën e tanishme, Shoqata e Kompanive të Strehimit ZAPOVIM është themeluar në vitin 200080, pas miratimit të Ligjit.

Paragrafët 2 dhe 3 të të njëjtit nen përcaktojnë kompetencat e Shoqatës në një mënyrë shumë të gjerë:

- Kryen inspektime të punës së kompanive të strehimit dhe në lidhje me parregullsitë e identifikuara nga zbatimi i Ligjit lidhur me kushtet e posaçme të punësimit është i detyruar të informojë Inspektoratin Shtetëror të Punës;
- Mban evidencë për personat e punësuar me aftësi të kufizuara;
- Mban evidencë për kompanitë e strehimit;
- Mban evidencë për numrin dhe strukturën e të gjithë të punësuarve në kompanitë e strehimit;
- Kryen punë administrative dhe mban evidence për gjetjet dhe mendimet e Komisionit brenda MPPS-së.

Komisioni në MPPS përcakton fushëveprimin e punës që një person me aftësi të kufizuar mund të kryejë në një vend të përshtatshëm të punës, si dhe aftësinë e një personi me aftësi të kufizuara për të kryer funksione udhëheqës. Edhe pse të dyja bien ndesh me standardet anti-diskriminuese, kjo e fundit paraqet një diskriminim të hapur, me pasoja serioze në realitet. Për shembull, nëse një person me paaftësi fizike

⁷⁸ Për më shumë informacion, shikoni Roli i organizatave të personave me aftësi të kufizuara: Dokument diskutimi ndërkombëtar për personave me aftësi të kufizuar, Henry Enns; i qasshëm në <http://www.independentliving.org/docs5/RoleofOrgDisPeople.html>

⁷⁹ Raporti i vënies në hartë të organizatave të personave me aftësi të kufizuar, UNICEF, 2014

⁸⁰ Për më tepër informacione shih www.zapovim.mk

dëshiron të krijojë një organizatë për persona me aftësi të kufizuara dhe të punësojë veten si drejtor të kësaj organizate, në përputhje me Ligjin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, ai / ajo duhet të paraqitet para këtij Komisioni. Nga ana tjetër, Komisioni nxjerr një dokument që aprovon ose refuzon kërkesën, bazuar në kritere rreptësisht mjekësore. Kështu, cilësitë individuale, kapaciteti dhe edukimi i personit nuk do të thotë asgjë për Komisionin. Për të mos përmendur që ky lloj "vlerësimi" nuk ekziston nëse personi që themelon një organizatë nuk ka aftësi të kufizuara.

Për më tepër, sipas Ligjit për kompanitë⁸¹, mandati i Shoqatës së Interesit Ekonomik lidhet ekskluzivisht me veprimtaritë tregtare të kryera nga anëtarët e saj dhe mund të jetë vetëm në mbështetje të këtyre aktiviteteve (neni 554). Kështu, anëtarët e Shoqatës së Interesit Ekonomik bëjnë mbikëqyrjen e punës së tyre (në përputhje me nenin 564), sidomos që ata për detyrimet e ndërmarra nga Shoqata përgjigjen me gjithë pronat e tyre. Përveç kësaj, Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në nenin 11 paragrafi 2 thekson se Shoqata "kryen inspektime të punës së kompanive të strehimit". Në këtë mënyrë krijohet një simbiozë unike - një simbiozë ku qëllimi kryesor i këtyre kompanive - për të punësuar personat me aftësi të kufizuara - mohohet. Në këtë mjedis, Shoqata siguron inspektim dhe mbikëqyrje për anëtarët e saj dhe anëtarët ia sigurojnë të njëjtën Shoqatës, duke e kontrolluar veten në një mënyrë të mbyllur - një konflikt i qartë interesit. Prandaj nuk befason fakti që Shoqata nuk ka dorëzuar ndonjë informacion në Inspektoratin Shtetëror të Punës lidhur me parregullsitë në punën e anëtarëve të tij.

Në fund si përmbledhje, askush nuk mund dhe askujt nuk duhet t'i mohohet liria e shoqërimit. Kjo është një e drejtë kushtetuese sipas nenit 20: "qytetarëve u garantohet liria e shoqërimit për qëllime ushtrimi dhe mbrojtje të të drejtave dhe besimeve të tyre politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe të tjera". Megjithatë, shteti duhet të sigurojë mbrojtje nga konfliktet e interesit, sidomos kur ato dëmtojnë rëndë një sistem që vepron si një punëdhënës kryesor për një grup të tërë njerëzish.

Faktorët ndërkombëtarë që mbështesin proceset për punësimin e personave me aftësi të kufizuara

Një numër faktorësh ndërkombëtarë ofrojnë lloje të ndryshme mbështetjeje për tejkalimin e pengesave të aftësisë së kufizuar në shumë sfera të jetës shoqërore. Disa prej tyre ofrojnë mbështetje ad hoc dhe në kuadër projektesh, ndërsa të tjerë kanë një qasje më të strukturuar dhe strategjike për të mbështetur grupet e identifikuara të synimit.

UNDP-ja kryesisht ofron mbështetje në lidhje me monitorimin dhe vlerësimin e proceseve të organizatave të personave me aftësi të kufizuara, si dhe proceset e raportimit në përputhje me konventat përkatëse të ratifikuara të OKB-së. Për më tepër, UNDP-ja po mbështet në mënyrë aktive programin e vetëpunësimit të zbatuar në partneritet me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale dhe Agjencinë e Punësimit. Përshkruar më lart në më shumë detaje, ky program po formësohet si një sukses i madh dhe një projekt për hartimin e politikave të ardhshme.

Misioni i OSBE-së në Shkup ofron mbështetje të vazhdueshme strategjike për shumë aktivitete kundër diskriminimit të palëve të ndryshëm, duke përfshirë aftësinë e kufizuar dhe punësimin. Me mbështetjen e punës së Komisionit për mbrojtjen nga diskriminimi, Avokatit të Popullit, si dhe gjykatave të rregullta, misioni ka ndikuar fuqimisht dhe ka avancuar mbrojtjen e përgjithshme kundër diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar në të gjitha sferat.

UNICEF-i synon kryesisht arsimin gjithëpërfshirës të fëmijëve me aftësi të kufizuara, por gjithashtu mbështet

⁸¹ Ligji për kompanitë, Gazeta Zyrtare, nr. 28/04

ndërtimin e kapaciteteve të organizatave të personave me aftësi të kufizuara për monitorimin e zbatimit si të KDPAK-ut të OKB-së ashtu edhe të KDF-së së OKB-së. Nëpërmjet mbështetjes së një rrjeti të bazuar në të drejtat e njeriut të organizatave të personave me aftësi të kufizuara, UNICEF-i ndikon drejtpërdrejt në cilësinë e raportit alternativ mbi zbatimin e KDPAK-ut të OKB-së, duke kontribuar kështu në rekomandimet më realiste të Komitetit për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara.

Qeveria federale austriake përmes Ministrisë së Punës dhe Çështjeve Sociale si dhe mbrojtjes së konsumatorëve e mbështet ndërtimin e kapaciteteve të palëve shtetërorë dhe jo-shtetërorë në disa fusha të aftësisë së kufizuar. Përfshirë kryesisht tema nga sfera sociale, aktivitetet gjithashtu përfshijnë ndërtimin e kapaciteteve lidhur me sigurimin e akomodimit të arsyeshëm të vendit të punës dhe ndihmën për punë për personat me aftësi të kufizuara.

Në kuadër të projekteve, por si pjesë e një programi më të gjerë dhe më gjithëpërfshirës për përkrahjen e të drejtave të njeriut të personave me aftësi të kufizuara, Bashkimi Evropian dhe USAID-i janë më të njohurat për sigurimin e fondeve për avancimin e përfshirjes së përgjithshme të personave me aftësi të kufizuara, mbështetjen e aktiviteteve të organizatave të personave me aftësi të kufizuara në fusha të ndryshme. Projekti më i rëndësishëm dhe i fundit ishte krijimi i Qendrës për punësim për aftësinë e kufizuar, një projekt i mbështetur nga Bashkimi Evropian dhe i zbatuar nga Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar, Dhoma e Tregtisë. Kjo qendër ofron aftësi të buta për personat me aftësi të kufizuara; zhvillon trajnime për bizneset për përfshirjen e aftësisë së kufizuar në proceset e punës dhe në dokumentet strategjike; por, qendra gjithashtu si një urë joformale për bashkimin e punëdhënësve që kërkojnë të punësojnë personat me aftësi të kufizuara dhe punëkërkuarit aktivë me aftësi të kufizuara.

Natyrisht, ka organizata dhe fonde të tjera që ofrojnë mbështetje në lidhje me përfshirjen e aftësisë së kufizuar, por ato që i përmendëm më lart kanë pasur një ndikim shumë të dukshëm në rritjen e cilësisë së përditshme të jetës së personave me aftësi të kufizuara.

Vetëdije e përgjithshme

Një popullsi plotësisht e vetëdijshme, mirë e informuar dhe e edukuar, është garancia më e mirë për përgjigjet adekuate ndaj sfidave dhe çështjeve të ndryshme. E njëjta vlen edhe për personat me aftësi të kufizuar. Ndërgjegjësimi ndërtohet në mënyrë sistematike dhe pas një paraqitje të detajuar të aktiviteteve që synojnë ngritjen e saj. Ky proces fillon me kryerjen e sondazheve dhe analizave në terren, i shoqëruar me një proces konsultativ gjithëpërfshirës dhe transparent për përcaktimin e masave për ngritjen e vetëdijes bazuar në gjetjet.

Që nga viti 2000 janë kryer disa sondazhe për të matur perceptimet ndaj aftësisë së kufizuar. Karakteristikat e përbashkëta të këtyre hulumtimeve është se ato janë të fragmentuara, pa metodologji të harmonizuar, ekspertizë të pamjaftueshme dhe të varur nga kufizimet e projekteve ku bëjnë pjesë. E gjithë kjo e bën të vështirë të bëhet një analizë solide dhe të krahasueshme për të përcaktuar trendët, kufizimet dhe krijimin e aktiviteteve për ngritjen e vetëdijes.

Megjithatë, sondazhet në fjalë mund të na japin një nivel bazë të të kuptuarit të pikëpamjeve mbizotëruese ndaj aftësisë së kufizuar. Një sondazh i kryer nga Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar në vitin 2005, duke synuar perceptimet ndaj aftësisë së kufizuar, tregoi se 67% prej 1686 pjesëmarrësve në sondazh i shohin personat me aftësi të kufizuara plotësisht të marginalizuar, ndërsa vetëm 4% i perceptojnë ata si aspak të marginalizuar. Për më tepër, 56% e të anketuarve i perceptojnë personat me aftësi të kufizuara si qytetarë të klasës së dytë. Së fundi, në pyetjen kyçe nëse shoqëria është e hapur ndaj personave me aftësi

të kufizuara dhe problemeve të tyre, 7% e perceptojnë atë si plotësisht të hapur, 35% si të hapur deri diku, 44% të hapur në varësi të nevojës dhe 13% të mbyllur plotësisht⁸².

Fondacioni Shoqëria e Hapur në vitin 2007 zhvilloi një hulumtim "Përfshirja e shoqërisë maqedonase". Pjesëmarrësve të sondazhit iu parashtruan një sërë pyetjesh për aftësinë e kufizuar që prodhuan rezultate shumë të rëndësishme. Në pyetjen "a do të pranoni ju ose dikush nga familja juaj të martohet me një person me aftësi të kufizuara" vetëm 15.5% u përgjigjën pozitivisht. Për më tepër, vetëm 3.7% u përgjigjën pozitivisht kur u pyetën të njëjtën pyetje, por me aftësi të kufizuara intelektuale. Rezultatet e tjera treguese nga ky hulumtim tregojnë se 52.5% e të anketuarve nuk do të votonin për një deputet me aftësi të kufizuara, ndërsa vetëm 54.5% do të pranonin një person me aftësi të kufizuar të jetë eprori i tyre në punë. Kjo nxjerr në pah ashpërsinë e efektit të konceptit "jo në shtëpinë time" që ka shoqëria në tërësi⁸³.

Sondazhi i sipërpërmendur i UNICEF-it për vitin 2015 tregoi se vetëm 4% e personave të anketuar mendojnë se fëmijët me aftësi të kufizuara duhet të shkojnë në shkollat e rregullta dhe të ndjekin mësimet e rregullta me nxënësit e tjerë, ndërsa 96% kuptojnë se arsimi i tyre duhet të kryhet në formë të ndarë: 12% u përgjigjën se duhet të shkojnë në të njëjtën shkollë si fëmijët e tjerë, por vetëm një pjesë të mësimin të ndjekin me nxënësit e tjerë; 33% thanë se duhet të shkojnë në të njëjtat shkolla, por të jenë plotësisht të ndara nga bashkëmoshatarët e tyre; dhe 48% thanë se duhet të ndjekin shkollat speciale. Për më tepër, opinioni publik ka pak shpresë për fëmijët me aftësi të kufizuara, në krahasim me perceptimin e një fëmije mesatarë. Fëmijët me aftësi të kufizuara kanë më shumë gjasa të perceptohen si të pasigurt, të varur, të tjetërsuar, me më pak mundësi, të trishtuar, pesimistë dhe të frikësuar se sa fëmijët mesatarë.

Siç shihet nga hulumtimi i realizuar nga Hapni dritaret (Open the Windows) dhe COD⁸⁴ që anketuan personat me aftësi të kufizuara në lidhje me përvojat e tyre në tetë fusha, në fushën e punësimit, 54% e të anketuarve theksuan përjashtimin nga proceset e tregut të punës. Për më tepër, 55% e të anketuarve ndjehen të pakënaqur dhe të pavlerë; 59% ndjehen të parespektuar dhe / ose të etiketuar për shkak të aftësisë së kufizuar; 78% se janë penguar që të marrin vendimet e tyre; ndërkohë që 89% e të anketuarve pretendojnë se kanë përjetuar diferencim, përjashtim ose kufizim (diskriminim) në bazë të aftësisë së kufizuar, të gjitha në vendet e tyre të punës dhe në proceset e punës. Përveç këtyre sondazheve të pavarura për perceptimet e njerëzve, ekziston shumë pak informacion tjetër i besueshëm mbi pikëpamjet e shoqërisë ndaj aftësisë së kufizuar. Kjo nuk përfshin analiza dhe studime mjekësore profesionale. Një qasje e organizuar për të mbledhur rregullisht të dhëna krahasuese do të ishte jashtëzakonisht e dobishme për të ndjekur trendet dhe për të ndihmuar në krijimin e programeve, fushatave dhe aktiviteteve të ngritjes së vetëdijes.

⁸² Për më shumë informacion shih Le të Shqyrtojme këtë së bashku, Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar, 2005

⁸³ Për më shumë informacion, shih Përfshirjen e shoqërisë maqedonase, (FShHM), 2008

⁸⁴ Për më shumë informacion shihni Stojanovska-Xhingojska Daniella, Manevska Biljana, Ljuta Ifraim, "Monitorimi i përvojave personale të personave me aftësi të kufizuar në Republikën e Maqedonisë, Hapni dritaret", COD, 2015*

V. Konkluzione

Kreativiteti është një pjesë e natyrshme e punës, që prek individin dhe marrëdhëniet e tij me shoqërinë. Të dyja janë të lidhura dhe plotësojnë njëra-tjetrën. Çdo individ me aftësi të kufizuara i përfshirë në punë, fiton një komponent krijuese që shfaq lirinë e personalitetit, kështu që individit ndjen kënaqësi dhe dobi. Dhe atë në tri drejtime: për veten, për mjedisin përreth dhe për shoqërinë në përgjithësi. Kjo është pikëpamja filozofike e punës dhe punësimit, në të cilën asnjë individ nuk duhet të harrojë osjetë lë anash optimin se çdo individ e realizon potencialin e tërësishëm të tij nëpërmjet punës dhe punësimit. Nga ana tjetër, pikëpamja materiale përcakton se nëpërmjet punës dhe punësimit një person siguron mjete materiale për jetë, duke fituar kështu pavarësinë ekonomike, si dhe siguron kohën e nevojshme për sistemin social dhe shtetin. Kombinimi i të dyjave jep fotografinë e plotë: nëpërmjet punës, një person punësohet, bëhet i pavarur ekonomikisht, por njëkohësisht bëhet i pavarur shpirtërisht / pavarurën mënyrë filozofike..

Njerëzit që përjetojnë ndonjë formë të aftësisë së kufizuar janë pjesë e grupeve më të lëndueshëm në tregun e punës. Nuk ka të dhëna zyrtare as për numrin e përgjithshëm të personave me aftësi të kufizuara në vend, as të dhëna për gjendjen e tregut të punës, përveç disa të dhënave mbi numrin e personave të punësuar me aftësi të kufizuara në kompanitë e strehimit. Sipas një studimi hulumtues të kryer në vitin 2009⁸⁵, niveli i punësimit të personave të aftë për punë me aftësi të kufizuara fizike ishte 30.3%, 20.5% ishin në kërkim të punës në Agjencinë e Shërbimit të Punësimit dhe 49.2% ishin joaktivë. Në raport me strukturën gjinore, punësimi i femrave ishte pak më i ulët (29.2%) krahasuar me meshkujt (31.1%). Njerëzit me pengesa në të mësuarit ose aftësitë e kufizuara intelektuale kanë më pak gjasa të jenë në punë se sa ata me aftësi të kufizuara fizike. Sipas profesionistëve që punojnë në terren, numri është më i lartë, pasi shumë persona me aftësi të kufizuara nuk janë të regjistruar për shkak të "njollës" në shoqëri. Pengesat specifike me të cilat ballafaqohen personat me aftësi të kufizuara të papunë në kërkim të vendeve të punës janë: mungesa e arsimit dhe trajnimit adekuat, mungesa e motivimit, idetë e paracaktuara për personat me aftësi të kufizuara nga ana e punëdhënësve, problemet me komunikimin, mirëkuptimi, mungesa e qasjes fizik në vendin e punës dhe mungesën e transportit adekuat⁸⁶. Është mjaft interesante se janë pikërisht këto pengesa që janë dominuese edhe sot, dmth. nuk është arritur shumë që nga viti 2009, megjithëse shumë përpjekje dhe mjete u shpenzuan për avancimin e rrethanave që janë në lidhje me këto pengesa. Megjithatë, me mungesën e një qasjeje gjithëpërfshirëse dhe sistematike për trajtimin e çështjeve më të gjera të aftësisë së kufizuar, nuk mund të priten rezultate të rëndësishme në një sferë të vetme, siç është punësimi.

Lidhur me standardet ligjore ndërkombëtare, të gjitha marrëveshjet përkatëse janë pjesë e sistemit ligjor kombëtar. Ajo që mungon është zbatimi i tyre. Kjo është veçanërisht e vërtetë për Konventën e OKB-së për

⁸⁵ Jovanova V., Dimitrijoska S., Tomovski S., Ignjatovik M., Pozita e personave me aftësi të kufizuara fizike në tregun e punës, 2009 Studim hulumtues i financuar nga UNIFEM

⁸⁶ Efremov, Foteva-Manevska, Vähäkuopus, Jankoviç, Nevojat dhe kërkesa për rehabilitimin profesional dhe shërbimet e ndihmës personale, 2016, f. 11

të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, ku është bërë shumë pak për të zbatuar dispozitat relevante të punësimin në legjislacionin kombëtar. Përveç krijimit të Trupit Koordinues Kombëtar për Zbatimin e Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara të OKB-së dhe mbajtjes së vetëm një mbledhje nuk ka zbatim të vërtetë. Janë futur disa masa në sferën sociale, por siç është rasti edhe me masat e punësimin, ato kufizohen vetëm në mjete financiare.

Konteksti ligjor duhet të ndryshohet dukshëm, pas një procesi të gjerë konsultativ dhe transparent. Dispozitat dhe masat në Ligjin e punës dhe Ligjin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara janë kryesisht të bazuar në qasjen mjekësore ndaj aftësisë së kufizuar dhe ende mbeten për t'u harmonizuar me KDPAK-un e OKB-së. Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në veçanti duhet të ri dizajnohet, në mënyrë që të sigurojë një fushë të drejtë dhe të barabartë loje dhe mbështetje për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës. Kjo duhet të bëhet në një mënyrë që lejon zhvillimin e programeve dhe masave që janë të përshtatshme dhe e vënë personin para bizneseve. Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi është ligji që është më së shumti në përputhje me KDPAK-un e OKB-së, duke pranuar se ende ekzistojnë disa kufizime për gëzimin e plotë dhe të barabartë të të drejtave të njeriut nga personat me aftësi të kufizuara. Prandaj, projekt teksti ekzistues është një zgjidhje shumë e mirë në këtë drejtim, si dhe për zgjerimin e fushës së gjithanshme të ligjit në lidhje me baza të ndryshme të mbrojtura dhe specifika institucionale.

Arsimimi i fëmijëve me aftësi të kufizuara në shkollat fillore dhe të mesme ende nuk është përfunduar në mënyrë gjithëpërfshirëse, edhe pse është parakusht kryesor për punësimin dinjitoz bazuar në mundësi të barabarta. Mungesa e të dhënave në nivel qendror mbi numrin e fëmijëve me aftësi të kufizuara të përfshirë në shkollat fillore dhe të mesme të rregullta është shqetësuese dhe parandalon krijimin e politikave cilësore për proceset e mëtejshme përfshirëse. Ligjet për arsimin fillor dhe të mesëm lejojnë ekzistencën e shkollave speciale për fëmijët me aftësi të kufizuara, duke përjetuar stereotipa dhe duke krijuar profile që nuk kërkohen në tregun e hapur të punës. Përfshirja duhet të sigurohet nëpërmjet legjislacionit, politikave dhe masave si dhe shërbimeve të ndryshme mbështetëse në arsim. Megjithatë, një hulumtim serioz në këtë fushë është një domosdoshmëri për të dhënë udhëzime se si të përfshihen të gjithë fëmijët në arsimin e rregullt.

Në nivelin e strategjisë, hartimi i një strategjie të re mbi aftësinë e kufizuar do të fillojë së shpejti. Zbatimi i tetë masave të parashikuara në strategjinë ekzistuese nu mund të realizohen dhe nuk mund të finalizohen brenda periudhës së parashikuar të zbatimit. Strategjia e re do të duhet të përfshijë qëllimet e mëparshme, me shtimin e disa të tjerave. Sidoqoftë, angazhimi dhe vullneti i të gjitha palëve në zbatimin e saj do të jenë të rëndësishme për të mos qenë në të njëjtën situatë në disa vite. Kjo strategji, si dhe Strategjia kombëtare për punësim, nuk përfshin nevojat specifike, kufizimet dhe sfidat me të cilat përballen personat me aftësi të kufizuara dhe tregu i punës në raport me përfshirjen e plotë dhe efektive. Duhet t'i kushtohet vëmendje përfshirjes së tyre nëpërmjet krijimit të shërbimeve për mbështetje.

Programet dhe masat ekzistuese për mbështetjen e punësimin të personave me aftësi të kufizuara janë njëdimensionale dhe nuk kanë për qëllim arritjen e rezultateve të shpallura në legjislacion dhe politika. Më shumë se 99% e fondeve u dedikohen punëdhënësve, nga të cilët pjesa më e madhe shkon te kompanitë e strehimit, të cilat supozohet të jenë një zgjidhje kalimtare drejt punësimin në tregun e hapur të punës. Gjithashtu, përveç sigurimit të fondeve për akomodim/përshtatje të arsyeshëm, të gjitha masat e tjera janë transaksionet financiare ndërmjet shtetit dhe llogarive bankare të punëdhënësve. Duhet të bëhet zgjerim i masave për të mbështetur punësimin në tregun e hapur të punës. Zhvillimi i shërbimeve për mbështetje do të sigurojë një shtytje të konsiderueshme në lidhje me këtë qëllim.

Kapacitetet e institucioneve përkatëse (MPPS-ja, Agjencia e Punësimit, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Enti Shtetëror i Statistikave) duhet të forcohen. Këto kapacitete përfshijnë kapacitete njerëzore ashtu edhe organizative. Kjo është veçanërisht e vërtetë në lidhje me Fondin special për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Për më tepër, një fond i tillë duhet të jetë pjesë e tërë sistemit për punësim me një rol pro aktiv, e jo të jetë thjesht administrator fondesh.

Për më tepër, kapacitetet e mekanizmave të pavarur të të drejtave të njeriut duhet të forcohen gjithashtu. Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi dhe Avokati i Popullit, megjithëse nuk posedon kompetenca meritore, është mjet i rëndësishme për mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Kapacitetet e tyre njerëzore dhe organizative duhet të ndërtohen në mënyrë që të ofrojnë mbrojtje më të mirë të të drejtave të njeriut të personave me aftësi të kufizuara në përgjithësi.

Duke pasur parasysh se mekanizmat ndërqeveritare të koordinimit janë thelbësore për zbatimin e suksesshëm të të gjitha strategjive, si dhe se aftësia e kufizuar është një çështje ndër sektoriale në të gjitha fushat, shteti duhet të zgjidhë dualizmin ekzistues midis dy organeve kombëtare të koordinimit. Kompetencat e tyre në masë të madhe përputhen, gjë që krijon konfuzion dhe armiqësi. Një çështje tjetër është se kompetencat e njërit prej trupave skaduan me miratimin e KDPAK-ut të OKB-së, pasi ajo zëvendësoi plotësisht Rregullat standarde, nga të cilat ky organ nxjerr këtë mandat. Prandaj, zbatimi adekuat i nenit 33 duhet të bëhet në përputhje me rrethanat tona kombëtare, por duke mos e lënë sistemin e përshkruar në kuadër të këtij neni. Ky sistem duhet të zëvendësojë dy organet koordinuese ekzistuese, duke siguruar zbatimin e duhur dhe të strukturuar të Konventës dhe koordinimin e saj, si dhe duke siguruar një vendim institucional për organizatat e personave me aftësi të kufizuara dhe organet kombëtare të barazisë për të ushtruar rolin e tyre të monitorimit.

Hapa të mëtejshëm duhet të merren në lidhje me barazimin e roleve të tregut të punës midis kompanive të strehimit dhe të tjerat. Sistemi aktual për ofrimin e ndihmës krijon pabarazi të konsiderueshme midis këtyre dy llojeve të kompanive, veçanërisht kur përfaqësuesit e të dyjave janë aktivë në të njëjtin sektor / industri. Megjithatë, ky nuk është një hap i lehtë për t'u ndërmarrë. Nëse është kështu, futja e një sistemi kuotash për punësimin e personave me aftësi të kufizuar në të gjithë tregun e hapur të punës do të ishte një hap kompromisi në drejtimin e duhur.

Përkundër përmirësimit, ndërgjegjësimi i përgjithshëm lidhur me aftësinë e kufizuar është ende në nivel të ulët. Kjo gjithashtu vlen në lidhje me punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Disa fushata dhe aktivitete të tjera të ndërgjegjësimit janë zbatuar në të kaluarën kryesisht me origjinë nga organizatat e personave me aftësi të kufizuara dhe palët e interesuara ndërkombëtare. Edhe brenda këtyre fushatave, qasja bamirëse është e dukshme⁸⁷. Sidoqoftë, pas zbatimit të sondazheve dhe analizave, grupet e aktiviteteve të strukturuar dhe të mbështetura nga shteti duhet të zbatohen në partneritet me sektorët civilë dhe të biznesit, si dhe faktorët ndërkombëtarë.

Në fund, organizatat e personave me aftësi të kufizuar janë përfaqësues të popullatës së përgjithshme të personave me aftësi të kufizuara. Pavarësisht nga dualizmi dhe ndarjet midis tyre, ato duhet të mbeten një partner i vlefshëm për qeverinë në krijimin, zbatimin dhe monitorimin e legjislacionit dhe politikave të zbatuara. Njohuritë dhe përvoja e tyre janë të paçmueshme dhe nuk mund të anashkalohen. Qeveria duhet gjithmonë t'i ftojë për pjesëmarrje në aktivitete të dyja palët.

⁸⁷ Shembujt më të shquar përfshijnë: "Ji Njeri-Ndihmo" i zbatuar nga komuna e Aerodromit, 2009-2011; koncerte humanitare të organizuara nga Billagovestie, 1999-2002; „Lumturia është e drejta e tyre“ e zbatuar nga Shoqata e Personave me Aftësi të Kufizuara Fizike, 2001; „Le të gjejmë njeriun“, të zbatuar nga Agjencia Maqedonase e Informacionit, 2000. Megjithatë, janë hartuar fushata në lidhje me qasjen e të drejtave të njeriut, siç janë fushatat e zbatuara nga UNICEF-i 2016-2017; Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi, i mbështetur nga organizata të ndryshme të shoqërisë civile 2013-2016; Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar 2003-2015.

VI. Rekomandime

REKOMANDIME PËR MINISTRINË E PUNËS DHE POLITIKËS SOCIALE

Sa i përket kornizës ligjore për punësimin e personave me aftësi të kufizuara:

1. Ri-inicimi dhe zbatimi i një procesi transparent dhe gjithëpërfshirës për hartimin e Ligjit të ri për punësimin dhe rehabilitimin e personave me aftësi të kufizuara. Ky proces duhet të merr parasysh projekt-tekstin ekzistues të përgatitur në vitin 2013 dhe të bazohet në dispozitat e tij. Disa karakteristika kryesore duhet të jenë pjesë e ligjit të ri:
 - a. Krijimi i sistemit të kuotave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në të gjithë sektorët privatë dhe publikë, me qëllim të krijimit të një tregu të hapur pune që është plotësisht përfshirës për personat me aftësi të kufizuara.
 - b. Sistem i ri-dizajnuar për sigurimin e mbështetjes financiare shtetërore për avancimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Ky sistem i ri nuk duhet të bëjë diskriminim midis kompanive të strehimit dhe kompanive të tjera në asnjë mënyrë, duhet të fokusohet në mbështetjen dhe nxitjen e shërbimeve novatore dhe të përshtatura për rritjen e punësimit të individëve me aftësi të kufizuara, si dhe mbështetjen e ofrimit të orientimit profesional, rehabilitimit dhe edukimit nga një grup i gjerë i palëve të interesuar.
 - c. Forcimi i pavarësisë dhe kapaciteteve institucionale të Fondit special për vazhdimin e kushteve për punësim dhe punë të personave me aftësi të kufizuara. Kjo duhet të përfshijë krijimin e një organi ekzekutiv përgjegjës vetëm për shpërndarjen e fondeve, si dhe krijimin e një strukture zyrtare mbështetëse me staf për t'i shërbyer nevojave të Fondit, me synim drejt pavarësisë së saj të plotë dhe kapacitetit ligjor në të ardhmen.
 - d. Zhvillimi i një sistemi koherent dhe funksional për rehabilitimin profesional të personave me aftësi të kufizuara që kërkojnë punë në mënyrë aktive. Një gamë e gjerë palësh të interesuar, duke përfshirë organet shtetërore, organet arsimore, bizneset dhe kompanitë e strehimit, si dhe organizatat e shoqërisë civile, duhet të jenë në gjendje të sigurojnë në mënyrë të pavarur rehabilitimin profesional me mbështetjen e Fondit special.
 - e. Përparimi i mundësive të barabarta dhe forcimi i aspekteve jo diskriminuese të Ligjit ekzistues, me miratimin e një përkufizimi të aftësisë së kufizuar në përputhje me mos-përkufizimin në Konventën e Kombeve të Bashkuara, si dhe nëpërmjet braktisjes / ri dizajnit të rolit të Komisionit në Ministrinë e Punës dhe të Politikës Sociale që jep mendime mbi atë që personat me aftësi të kufizuara mund të bëjnë në punësim. Kjo e fundit duhet të bëhet në një mënyrë

që të sigurohet mbrojtje nga abuzimi i personave me aftësi të kufizuara intelektuale, por gjithashtu të lejojë që personat me aftësi të kufizuara fizike dhe shqisore të mos diskriminohen.

- f. Instituti i përfshirë i akomodimit/përshtatjes të arsyeshëm të vendit të punës në Ligjin e ri si parakusht i domosdoshëm për sigurimin e mundësive të barabarta në qasjen ndaj punësimit, vetëpunësimit dhe avancimit në karrierë.
2. Të harmonizohen dispozitat në Ligjin e punës sipas dispozitave të Ligjit të ri mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara.
3. Të fshihet kushti i përgjithshëm diskriminues për punësim: të posedojë "aftësi të përgjithshme shëndetësore" nga Ligji për gjykatat, Ligji për prokurorinë publike, Ligji i punës, Ligji për akademinë për gjyqtarë dhe prokurorë publik, Ligji për përmbarrim dhe Ligjin për shërbimin gjyqësor, si dhe të gjitha ligjet e tjera që e përmbajnë atë. Kjo kufizon qasjen e personave me aftësi të kufizuara në punësim në këto sektorë dhe të tjerë.

Rreth konteksteve strategjike dhe politike:

1. Inicimi dhe zbatimi i një procesi transparent dhe gjithëpërfshirës për vlerësimin e nivelit të zbatimit të Strategjisë kombëtare për të drejtat e barabarta të PAK-ut 2010-2018 (e rishikuar).
2. Fillimi dhe zbatimi i një procesi transparent dhe gjithëpërfshirës për hartimin e një strategjie kombëtare të aftësisë së kufizuar plotësisht në përputhje me standardet ndërkombëtare, duke mbajtur parasysh rezultatet e procesit të vlerësimit sipas Rekomandimit 2. Kjo strategji duhet të përmbajë programe dhe masa për zhvillimin e shërbimeve mbështetëse për punësim novator, të cilat duhet të përcaktohen me plane veprimi vjetore ose dyvjeçare.

Rreth barazisë dhe mos diskriminimit:

1. Të finalizohet procesi i hartimit të një Ligji të ri për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, i cili do të nxiste zbatimin e Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara në legjislacionin kombëtar.
2. Ligji i ri për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi duhet të përmbajë dispozita që sigurojnë profesionalizmin dhe pavarësinë e Komisionit për mbrojtjen nga diskriminimi, për të luftuar me sukses diskriminimin e aftësisë së kufizuar në punësim, ndër baza të tjera të mbrojtura.
3. Ligji i ri për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi duhet të përfshijë një përkufizim të udhëzimit për të diskriminuar si një lloj diskriminimi të veçantë

Rreth krijimit të një sistemi gjithëpërfshirës për zbatimin e Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara:

1. Fillimi dhe zbatimi i një procesi transparent dhe gjithëpërfshirës për krijimin e një mekanizmi kombëtar koordinues për zbatimin e Konventës së OKB-së; një pikë kontakti në qeveri për zbatimin e tij (në përputhje me nenin 33 paragrafi 1); si dhe një mekanizëm i pavarur monitorimi që përfshin organizatat e personave me aftësi të kufizuara dhe organet kombëtare të barazisë (në përputhje me nenin 33 paragrafët 2 dhe 3). Duhet t'i kushtohet vëmendje nivelit hierarkik të përfaqësuesve të shtetit në mekanizmin kombëtar të koordinimit, duke pasur parasysh nevojën për vendimmarrje të pa penguar brenda trupit.

REKOMANDIME PËR INSTITUCIONE TË TJERA DHE REKOMANDIME NDËR SEKTORIALE

1. Qeveria dhe Enti Shtetëror i Statistikave duhet të intensifikojnë përpjekjet për të kryer një regjistrim kombëtar, ku në fletën e regjistrimit janë parashtruar pyetje përkatëse për aftësinë e kufizuar. Fleta e regjistrimit duhet të hartohet pas një procesi konsultimi transparent dhe gjithëpërfshirës që do të përfshijë organizatat e personave me aftësi të kufizuara.
2. Formularët që i përdor Zyra Shtetërore e Statistikave për marrjen e informacionit nga bizneset duhet të ndryshohen për të përfshirë të dhëna më të hollësishme për aftësinë e kufizuar, në mënyrë që të ndihmojnë në grumbullimin e të dhënave relevante dhe të përditësuara mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Të dhënat që do të kërkohen me këto formular duhet të përcaktohen në një proces konsultimi transparent dhe përfshirës me ministrinë përkatëse dhe me organizatat e personave me aftësi të kufizuara.
3. Inspektorati Shtetëror i Punës duhet të forcojë burimet e veta njerëzore në mënyrë që në kohë dhe në mënyrë adekuate të përmbushë kompetencat e veta. Kjo është veçanërisht e vërtetë për zyrën e inspektoratit në Shkup në fushën e procedimit të ankesave.
4. Agjencia e Punësimin dhe Inspektorati Shtetëror i Punës, në koordinim me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale duhet të ndër marrin ndjekje të rregullta dhe të plota të kompanive që punësojnë personat me aftësi të kufizuara, pavarësisht nëse janë nga institucionet private, strehimore, qytetare dhe / ose sektorit publik. Të dhënat e strukturuar duhet të mblidhen sa më shpesh që të jetë e mundur për të identifikuar tendencat, për të parandaluar abuzimin e punonjësve me aftësi të kufizuara (duke përfshirë mungesën e qasjes dhe akomodimin e arsyeshëm të vendit të punës), si dhe parandalimin e keqpërdorimit të fondeve të siguruar nga shteti.
5. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale në bashkëpunim me ministrinë përkatëse, organet e tjera publike kombëtare dhe lokale dhe organizatat e personave me aftësi të kufizuara duhet të forcojnë menjëherë përpjekjet për sigurimin e mjedisit arkitektonik të qasshëm, në përputhje me rregullat e dizajnit universal.
6. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale në partneritet me biznesin dhe sektorin civil dhe palët e interesuara ndërkombëtare duhet të kryejë hulumtime bazë mbi perceptimin e përgjithshëm në lidhje me aftësinë e kufizuar në fushat kyçe si punësimi, arsimit dhe mbrojtja sociale. Kjo duhet të pasohet nga një proces transparent dhe gjithëpërfshirës për përcaktimin, miratimin dhe zbatimin e masave për ngritjen e vetëdijes.
7. Qeveria dhe Ministria e Punës dhe Politikës Sociale duhet të sigurojnë mbështetje të strukturuar financiare për zbatimin e aktiviteteve për ngritjen e vetëdijes nga organizatat e personave me aftësi të kufizuara.
8. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale dhe Ministria e Arsimit dhe Shkencës duhet të bëjnë një analizë mbi nivelin e përfshirjes në kopshte dhe shkolla të rregullta fillore dhe të mesme për fëmijët me aftësi të kufizuara, në mënyrë që të përcaktohen nevojat dhe kufizimet e sistemeve parashkollore dhe arsimore, të krijohet legjislacioni dhe politikat adekuate për përfshirjen e mëtejshme të fëmijëve me aftësi të kufizuara në procese të rregullta.

Aneksi 1

Përmbledhje e dokumenteve ndërkombëtare që njohin të drejtën për të punuar si e drejtë themelore njerëzore

Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut (neni 23)

Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (Neni 27)

Konventa e ILO-s në lidhje me Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin (Personat me Aftësi të Kufizuara)

Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (nenet 6, 7 dhe 8)

Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike Civile (neni 8)

Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor (Neni 5)

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (Neni 11)

Konventa për të Drejtat e Fëmijës (neni 23)

Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të të Gjithë Punëtorëve Emigrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të tyre (nenet 11, 25, 26, 40, 52 dhe 54)

Karta Sociale Evropiane e vitit 1961 dhe Karta Sociale Evropiane e Rishikuar e vitit 1996 (neni 15)

Karta Afrikane për të Drejtat e Njeriut dhe të Popujve (Neni 18)

Protokolli Shtesë i Konventës Amerikane për të Drejtat e Njeriut në fushën e të Drejtave Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (Neni 6)

Aneksi 2

Metodologjia dhe aktivitetet e kryera

METODOLOGJIA

Analiza me të cilën u bë vlerësimi i Programeve dhe Masave Kombëtare për punësimin e personave me aftësi të kufizuara ka për qëllim të vlerësojë nivelin dhe ndikimin e masave sistematike, infrastrukurore dhe të tjera për mbështetjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, të zbatuara si në tregun e strehimit ashtu edhe në atë të hapur të punës. Kjo bëhet duke kryer një analizë të kontekstit ligjor, institucional dhe strategjik; analizën e situatës në terren dhe efektet e masave ekzistuese të punësimit; prezantimin e disa studimeve të rasteve; si dhe dhënien e konkluzioneve dhe rekomandimeve.

Metodologjia përshkruan mjetet e përdorura në procesin e grumbullimit dhe përpunimit të të dhënave me qëllim të përgatitjes së analizës. Gjithashtu, ajo përshkruan qasjen në zhvillimin e tekstit të botimit, si dhe kufizimet e aplikueshme të tij.

Lidhur me analizën ligjore, institucionale dhe strategjike, ky studim përfshin marrëveshje relevante ndërkombëtare që mbulojnë drejtpërsëdrejti punësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe që janë të zbatueshme si pjesë e legjislacionit kombëtar, krahas legjislacionit dhe politikave kombëtare. Sa i përket analizës së efekteve të masave të punësimit, një fokus kritik por konstruktiv është vënë në efektet e tyre në jetën reale, me një pikëpamje se çfarë duhet bërë për avancimin e tyre. Natyrisht, konkluzionet e përshkruara mbi bazën e të dhënave çojnë drejt rekomandimeve se si të përmirësohet punësimi i përgjithshëm i personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës.

Përgatitja e tekstit të kësaj analize është i kufizuar në gjatësi, duke e bërë të vështirë të përfshihen të gjitha dokumentet dhe të dhënat relevante në një tekst konciz dhe të dobishëm. Sa i përket përmbajtjes së vetë tekstit, ai synon të shërbejë si një pasqyrë e sistemit kombëtar për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, si dhe të vlerësojë efektet e këtij sistemi në jetën reale, si dhe të propozojë rrugën (t) për zhvillimin e tij të ardhshëm.

Duke pasur parasysh atë që u tha më lart, u krye hulumtim për të mbledhur dhe analizuar të dhënat e nevojshme. Ky hulumtim nuk kishte për qëllim të provonte një hipotezë, por të ofronte një pasqyrë të detajuar të temës së hulumtimit. Gjithashtu, ky hulumtim ofron udhëzime se si të përmirësohet lënda e hulumtimit.

Për prodhimin e një analize cilësore, u përdor një metodologji që kombinon shqyrtimin e literaturës / legjislacionit / dokumenteve, intervistave gjysmë të strukturuar, fokus grupeve dhe analizën e përgjigjeve të pranuar për kërkesën për qasje të lirë në të dhënat publike. U ngrit Bordi Këshillimor i përbërë nga anëtarë të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale dhe Misionit të OSBE-së në Shkup për hartimin të kësaj analize. Roli i tij kryesor ishte monitorimi i zbatimit të aktiviteteve të përshkruara më poshtë.

AKTIVITETET E ZHVILLUARA

Shqyrtimi i literaturës / legjislacionit / dokumenteve

Faza e parë e hulumtimit ishte shqyrtimi i literaturës në dispozicion për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në vend. Ky hulumtim përfshinte hulumtime të mëparshme mbi këtë temë, si dhe bazat e të dhënave ekzistuese brenda institucioneve përkatëse (Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Agjencia e Punësimit, Avokati i Popullit, Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi etj.). Gjithashtu, janë marrë në konsideratë dokumentet ligjore dhe politike të vendit, si dhe marrëveshjet ndërkombëtare të zbatueshme, të lidhura drejtpërdrejt ose tërthorazi me aftësinë e kufizuar. Për më tepër, praktikat e gjykatave dhe organeve të ndryshme, siç janë gjykatat kombëtare dhe organet e të drejtave të njeriut / barazisë, dhe literatura akademike përfshihen në hulumtim. Organizatat e shoqërisë civile dhe përfaqësuesit përkatës janë gjithashtu pjesë e procesit të konsultimit.

Përveç kësaj, janë kryer rishikime krahasuese të legjislacionit dhe masave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara nga Austria.

Intervistat me palët e interesuara

Megjithëse ndërgjegjësimi i përgjithshëm për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara është në një nivel shumë të ulët, shumica e qytetarëve kanë pikëpamjet dhe mendimet e tyre. Duke filluar nga ekstreme të tilla siç janë pikëpamjet se personat me aftësi të kufizuara duhet të vendosen në institucione dhe për ta të kujdesen specialistët; ata duhet të jenë objekte të bamirësisë; si dhe se ata duhet të jenë të barabartë me të drejta si qytetarë pa aftësi të kufizuara; pikëpamja e përgjithshme mbizotëruese mbështetet shumë drejt qasjes mjekësore për të kuptuar aftësinë e kufizuar. Mjerisht, kjo është e vërtetë edhe për sektorin e punësimit të strehuar.

Intervistat u kryen me pushtetin përkatës, biznesin (të strehimit dhe të tregut të hapur të punës), dhe palët e shoqërisë civile dhe ekspertët për të marrë informacion të brendshëm rreth perceptimit dhe vlerësimit të kornizës ligjore, masave aktive, si dhe efektet e tyre në personat me aftësi të kufizuara (duke përfshirë edhe familjet e tyre). Këto intervista gjysmë të strukturuar u hartuan në mënyrë të tillë që të ofrojnë një pasqyrë të diskutimit dhe temat kryesore të përfshira, ndërsa në të njëjtën kohë duke u dhënë lirinë e mendimit për të intervistuarit dhe kontributin personal në ofrimin e përgjigjeve.

Grupet e fokusit

Duke pasur parasysh arsyetimin të dhënë më lart, u zbatuan grupet drejtpërdrejta të fokusit. Ata përfshin personat me aftësi të kufizuara, të punësuar dhe të papunë, përfaqësues të organizatave të personave me aftësi të kufizuar, si dhe punëdhënës të tregut të hapur dhe të strehimit. Komunikimi dhe ndërveprimi mes pjesëmarrësve që ishte karakteristike gjatë fokus grupeve na mundësoi të gjenerojmë të dhëna shitesë dhe informacione cilësore sa i përket lëndës së hulumtimit.

Të dhënat e mbledhura përmes rishikimit të literaturës / legjislacionit / dokumenteve, intervistave dhe fokus grupeve u përpunuan me një analizë cilësore e përmbajtjes. Kjo mundësoi një qasje që përshtatej në mbledhjen e të dhënave dhe informacionit, duke lënë hapësirë për një temë specifike të veçantë, e cila

është shumë e rëndësishme në analizat e efekteve dhe për ruajtjen e kontekstit.

Në të gjitha aktivitetet, u siguroa pjesëmarrja e barabartë gjinore. Gjuha e përdorur në aktivitete dhe në vetë botimin është neutrale ndaj gjinisë dhe merr në konsideratë nevojat / rrethanat / kufizimet e ndryshme të personave meshkuj dhe femra me aftësi të kufizuara.

Kërkesat për qasje të lirë në të dhënat publike

Një sasi e konsiderueshme e të dhënave që nuk janë paraqitur në raportet vjetore janë brenda ministrive dhe institucioneve relevante, agjencive dhe organeve të tjera. Shfrytëzimi i kornizës ligjore për qasje të lirë në të dhënat publike ka lejuar që të grumbullohen të dhënat shitesë për qëllimet e hulumtimit. Për më tepër, këto të dhëna ishin të rëndësishme në plotësimin e boshllëqeve të mbetura nga zbatimi i (pa) mjaftueshëm i legjislacionit dhe politikave dhe kontribuuan në cilësinë e përgjithshme të analizës.

Kërkesat për qasje të lirë në të dhënat publike u parashtruan në koordinim me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale. Kjo ndihmoi të shmangen pengesat eventuale në marrjen e të dhënave të kërkuara. Megjithatë, jo të gjitha kërkesat morën përgjigje pozitive nga autoritetet.

Analiza e të dhënave dhe përgatitja e botimit

Të gjitha të dhënat e marra janë përdorur, analizuar dhe përfshirë në projektin përfundimtar të analizës. Gjetjet fillestare, konkluzionet dhe rekomandimet u prezantuan dhe u shqyrtuan nga Bordi Këshillëdhënës.

Përmbledhja e publikimit synon të gjitha palët e interesuara, duke filluar nga hartuesit e legjislacionit / politikave e deri te publiku i gjerë. Këtu paraqiten gjetjet, të dhënat, pikat e forta dhe dobësitë e modelit ekzistues për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Për më tepër, konkluzionet dhe rekomandimet e përmendura këtu janë në mënyrë që të vendosin bazat për hapat e menjëhershëm dhe afatmesëm që duhen marrë për të avancuar situatën e përgjithshme

Mbledhjet e Bordit Këshillëdhënës

Gjatë zbatimit të aktiviteve, Bordi Këshillëdhënës mbajti takime në baza mujore. Së pari, Bordi vlerësoi metodologjinë dhe aktivitetet e planifikuara. Pas miratimit, Bordi ofroi udhëzime për zbatimin sa më të mire dhe sa më efikas të tyre.

Takimet vijuese u përqendruan në ecurinë e hulumtimit, identifikimin e pengesave eventuale, si dhe në miratimin e mënyrave për tejkalimin e tyre. Në këto takime u prezantuan, u diskutuan dhe u komentuan gjetjet dhe të dhënat. Ky përfundoi me formulimin e rekomandimeve. Me kërkesë të cilitdo anëtarë ose në rrethana ku kjo është e domosdoshme, mund të mbahen edhe takime të tjera të Bordit Këshillëdhënës.

Aneksi 3: Bibliografi

ANALIZA

Agjenda e punës dinjitoze, Organizata Ndërkombëtare e Punës

Agjencia e Punësimit, Raportet Vjetore 2012-2016

Programet aktive të tregut të punës për personat me aftësi të kufizuara - Fakte dhe shifra mbi përdorimin dhe ndikimin, Komisioni Evropian, 2002

Anne F. Bayefsky, Parimi i barazisë dhe mos diskriminimit në të drejtën ndërkombëtare, 11 H. R. L. J 2, nr. 1, 1990

Analiza e komisioneve të pavarura dhe organeve rregullatorë - Vendosija ligjore dhe funksionimi praktik, Instituti për të Drejtat e Njeriut, 2014

Goldstone Carol, Meager Nigel, Barrierat në punësimin e personave me aftësi të kufizuara, 2002

Le ta shqyrtojmë këtë së bashku, Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë së kufizuar, 2005

Direktiva e barazisë në punësim, vlerësimi i implementimit evropian, Jan Tymowski, 2016

Enns Henry, Roli i organizatave të personave me aftësi të kufizuara, dokumenti i diskutimit ndërkombëtar i personave me aftësi të kufizuar

Efremov, Foteva-Manevska, Vähäkuopus, Janković, Nevojat dhe kërkesa për rehabilitimin profesional dhe shërbimet e asistencës personale, 2016

Dr. Poposka, Zhaneta, Punësimi i personave me aftësi të kufizuar në vend - analiza ligjore, 2013

Dr. Poposka, Zhaneta, Dr. Jovevski, L Lazar Ph, Ligji kundër diskriminimit, 2017

Dr. Poposka Zaneta, Shavreski Zvonko, Kochoska Elena, "Ligjet dhe politikat në Republikën e Maqedonisë në fushën e aftësisë së kufizuar", 2015

Njohuritë, qëndrimet dhe praktikat ndaj fëmijëve me aftësi të kufizuara - Gjetjet kryesore të një studimi të amvisërisë, UNICEF, 2015

Raport i vënies në hartë të organizatave të personave me aftësi të kufizuar, UNICEF, 2014

Raport i hulumtimit: "Shkollat e mesme në Maqedoni dhe teknologjitë ndihmëse", Hapni dritaret, 2014

„Raporti fillestar i Republikës së Maqedonisë në bazë të nenit 35, paragrafi 1 i Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale“, 2015

Përfshirja e shoqërisë maqedonase, 2008

Informacion nga Avokati i Popullit pas vizitës në shkollat fillore speciale «Zlatan Sremac» dhe «Idnina» - Shkup, «Shën. Klimenti i Ohrit»- Novo Sellë dhe Shkolla e mesme shtetërore për arsim dhe rehabilitim» Shën. Naumi i Ohrit «- Shkup dhe» Iskra «- Shtip, Avokati i Popullit, 2010

Jovanova V., Dimitrijoska S., Tomovski S., Ignjatovik M., Pozita e personave me aftësi të kufizuar fizike në tregun e punës, 2009

Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi, Raporti vjetor 2012-2015

Drejt arsimit gjithëpërfshirës - Raport i hulumtimeve të kryera në lidhje me përfshirjen e fëmijëve me aftësi të kufizuara në arsimin fillor të rregullt, Avokati i Popullit, 2016

Plani global i veprimit i IPPG, 2009

Petrov Risto, Jacova Zora, Grut Lisbet, Eide Valso Cathrine, Tyrmi Geir, "Raportimi i vendeve të punës për të gjithë - Një studim pilot mbi punësimin dhe kushtet e punës për personat me aftësi të kufizuara në Maqedoni", 2006

Aftësia e kufizuar dhe punësimi - çfarë na tregon hulumtimi, Autoriteti kombëtar i aftësisë së kufizuar, 2005

Arritja e mundësive të barabarta të punësimit për personat me aftësi të kufizuara përmes legjislacionit - Udhëzimet, Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2007

Manual për zhvillimin e shërbimeve sociale për grupet e cenushme në komunitetet lokale, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, UNDP, 2013

Reithmayr, Karin, Rregulloret dhe masat e aftësisë së kufizuar dhe të punës - në Austri, BBRZ Austria, 2017

Rezoluta mbi punësimin e personave me aftësi të kufizuara, forumi evropian për aftësinë e kufizuar, 2017

Raporti botëror për aftësinë e kufizuar, Organizata Botërore e Shëndetësisë, Banka Botërore, 2011

Të ndarë dhe të shfrytëzuar - Dështimi i sistemit të shërbimit të aftësisë së kufizuar për të ofruar punë cilësore, Rrjeti kombëtar i të drejtave të personave me aftësi të kufizuara, 2011

Raporti posaçëm për hulumtimin e kryer për realizimin e të drejtës për punësim i personave me aftësi të kufizuara pas shpalljes nga "Pyjet e Maqedonisë" NP - Shkup, Avokati i Popullit i RM, 2016

Stojanovska-Dzingovska Daniela, Manevska Biljana, Ljuta Iffraim, "Monitorimi i përvojave personale të personave me aftësi të kufizuara në Republikën e Maqedonisë", 2015

Studimi tematik mbi punën dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, Këshilli i të drejtave të njeriut sesioni i 22-të, 17 Dhjetor 2012

Raporti përfundimtar për nevojat dhe kërkesën për rehabilitimin profesional dhe shërbimet e asistencës personale, WYG International Ltd, ESEP Ltd, WYG Savjetovanje DOO, 2016

Raport përfundimtar mbi vlerësimin e zbatimit të ligjit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2013

Aftësia e kufizuar – Pjesa që mungon, Polio Plus - Lëvizja kundër aftësisë të kufizuar, 2012

Xheladin Xhenifer, Draganov Miroslav, Amendamentet për sistemin ligjor pa diskriminim - Dokumenti i politikës publike, Fondacioni Westminster Democracy, 2016

Schulze Marianne, Kuptimi i Konventës e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, 2010

LEGJISLACIONI, STRATEGJITË DHE STANDARDET NDËRKOMBËTARE

Plani i veprimit për punësimin e të rinjve 2016-2020

Direktiva e Këshillit 2000/78 / EC për Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe në Profesion

Karta Sociale Evropiane (e rishikuar)

Ligji për Avokati

Ligji për nëpunësit administrativ

Ligji për akademinë e gjyqtarëve dhe prokurorëve publik

Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara

Ligji për tatimin në fitim

Ligji për përmbarim

Ligji për prokurorinë publike

Ligji për zbatimin e ligjit për të huaj

Ligji për Avokatin e Popullit

Ligji për arsimin fillor

Ligji për shërbimin e armatosur

Ligji i punës (teksti i rishikuar)

Ligji për Ratifikimin e Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara dhe Protokolli Fakultativ i Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen kundër diskriminimit

Ligji për arsimin e mesëm

Ligji për gjykatat

Ligji për shërbimin gjyqësor

Ligj për shoqëritë tregtare

Deklarata e Salamankës dhe kuadri për veprim në arsimin e nevojave të veçanta

Zbatimi i Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, 1999

Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore

Plani kombëtar i veprimit për zbatimin e Ligjit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi 2015-2020

Programi kombëtar për zhvillimin e mbrojtjes sociale 2011-2021

Strategjia kombëtare për punësim 2016-2020

Strategjia kombëtare për të drejtat e barabarta të personave me aftësi të kufizuara për periudhën 2010-2018 (e rishikuar)

Strategjia kombëtare për barazinë dhe mos diskriminimin 2016-2020

Strategjia kombëtare për zvogëlimin e varfërisë dhe përjashtimit social në Republikën e Maqedonisë për periudhën 2010-2020

Vendimi për themelimin e Trupit Kombëtar Koordinues për Zbatimin e Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Deklarata Universale mbi të Drejtat e Njeriut Konventa e OKB për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara dhe Protokolli Alternativ

Rregullat Standarde të OKB-së për Barazimin e Mundësive për Personat me Aftësi të Kufizuara, Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara, 1993

Plani operativ për programet aktive dhe Masat për punësimin dhe shërbimet në tregun e punës 2017

Rregullorja për kriteret për dhënie të mjeteve financiare nga fondi special për përmirësimin e kushteve të punës dhe punës së personave me aftësi të kufizuara


Rregullore për trajnimin profesional të personave me aftësi të kufizuara

Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut

Kushtetuta

Follow OSCE



 Мисија на ОБСЕ во Скопје
Булевар 8-ми Септември бр.16
1000 Скопје

Телефонски број: +389 2 323 4000
Факс: + 389 2 323 4234
info-MK@osce.org