



Implemented by



PLATFORMA LOKALE PËR ZHVILLIMIN EKONOMIK PËRFSHIRËS NË QARKUN E DURRËSIT

MUNDËSIMI I PUNËSIMIT TË TË RINJVE
ME AFTËSI TË KUFIZUAR
NJË FAKTOR I RËNDËSISHËM
PËR INTEGRIMIN E TYRE



GIZ nuk është përgjegjës për përmbajtjen e këtij publikimi.

Platforma Lokale për Zhvillimin Ekonomik Përfshirës në Qarkun Durrës, është mundësuar nga Organizata Coherent Development Albania, në kuadër të zbatimit të projektit me titull “Aftësia e Kufizuar nuk është Paaftësi. Zhvillim Ekonomik Përfshirës”, financuar nga GIZ, programi ProSEED.

Konsulente e Platformës Lokale:

Ilda Rusha

© Kopjet e platformës janë pa pagesë, Organizata Coherent Development Albania ka të drejtën e botimit, në çdo rast duhet të përmendet burimi i informacionit.

Për më tepër informacion, ju lutemi kontaktoni në:

Rr. Sami Frashëri, Nr. 3/13

1001, Tiranë, Shqipëri

Tel: +355 69 67 12 181

E-mail: info@codealbania.org

Website: www.codealbania.org

Facebook: Code Albania

**PLATFORMA LOKALE
PËR ZHVILLIMIN EKONOMIK PËRFSHIRËS
NË QARKUN E DURRËSIT**

**MUNDËSIMI I PUNËSIMIT TË TË RINJVE
ME AFTËSI TË KUFIZUAR
NJË FAKTOR I RËNDËSISHËM
PËR INTEGRIMIN E TYRE**

Tiranë, Korrik 2018



FALENDERIME

Organizata Coherent Development Albania, falenderon përfaqësuesit e institucioneve publike, DRSHSSH; DSHS, Bashkia Durrës; DSHS, Bashkia Krujë; ZRP, Durrës; DRFPP, Durrës; UAM, Durrës; DHTID; OPAK si dhe të rinjtë me aftësi të kufizuara për kontributin në procesin për zhvillimin e platformës lokale.

Bashkëpunimi dhe përfshirja në ekipin drejtues për hartimin e platformës, mundësoi artikullimin e udhëzimeve nga ofruesit dhe marrësit e shërbimeve, në funksion të fuqizimit social – ekonomik të të rinjve me aftësi të kufizuara në Qarkun Durrës.

Falenderojmë bizneset lokale, në procesin për mbledhjen e të dhënave për aksesueshmërinë dhe akomodimin e arsyeshëm si dhe reflektimin lidhur me formimin profesional dhe punësimin e të rinjve me aftësi të kufizuara.

Falenderojmë studentet e UAM, Durrës për angazhimin në anketimin e subjekteve private si dhe bashkëpunimin me të rinjtë me aftësi të kufizuara.

1. HYRJE

Platforma Lokale për Zhvillimin Ekonomik Përfshirës në Qarkun e Durrësit, hartohet me qëllim prezantimin e qasjes së një zhvillimi gjithëpërfshirës në nivel lokal, si dhe për të dhënë udhëzime konkrete se si ky proces mund të realizohet. Ajo mundëson raportimin mbi situatën aktuale të zbatimit të ligjit mbi përshtatshmërinë dhe akomodimin e arsyeshëm në vendin e punës për personat me aftësi të kufizuar, si edhe jep udhëzime të qarta mbi përfshirjen e të rinjve me aftësi të kufizuar në tregun e punës, sipas metodës të zhvillimit ekonomik përfshirës.

Aftësia e kufizuar dhe varfëria janë fenomene komplekse, dinamike dhe të lidhura ngushtë me një shkakësi të dyanshme: shfaqja e aftësisë së kufizuar mund të rrisë rrezikun e varfërisë dhe të përjashtimit social, ndërsa varfëria dhe përjashtimi social mund të rrisin rrezikun për aftësi të kufizuar. Për këtë arsye zhvillimi ekonomik lokal përfshirës është një nga objektivat kryesore të strategjisë “Europa 2020”. Duke qenë se Shqipëria është futur në rrugën e integritit të saj në familjen europiane, është e domosdoshme të ndërtojmë një ekonomi gjithëpërfshirëse që respekton njerëzit me aftësi të kufizuar dhe vlerëson kontributin e tyre.

Durrësi mund të evidentohet si një nga zonat më potenciale përsa i përket zhvillimit ekonomik dhe social në Shqipëri, për arsye të avantazheve krahasuese të qytetit dhe zonës së Bashkisë në tërësi. Shfrytëzimi i këtij potenciali ekonomik nga të gjitha institucionet shtetërore dhe ato private lokale, është i rëndësishëm edhe për zhvillimin social, për të mundësuar një zhvillim gjithëpërfshirës. Nga ana tjetër, duke patur parasysh që shpërndarja e zhvillimit ekonomik është po aq e rëndësishme sa vetë zhvillimi ekonomik, qasja e autoriteteve vendore duhet të jetë e tillë që të vlerësojë dhe monitorojë problemetikat e grupeve vulnerabël, me qëllim përfshirjen e tyre në zhvillimin ekonomik dhe social të Bashkisë. Zhvillimi i turizmit dhe i degëve të tjera të ekonomisë specifike, japin mundësi për përfshirjen në tregun e punës të të rinjve me AK.

2. BACKGROUND

Bazuar në statistikat e Shërbimit Social Shtetëror, në qarkun e Durrësit banojnë 13.279 PAK, nga të cilët 5802 PAK në shikim, paratetraplegjik dhe me AK mendore e fizike si dhe 7477 invalidë pune. Duke konsideruar edhe kujdestarët e tyre, fondi i buxhetit të shtetit mbulon në total 14,951 persona.

Në të gjitha vendet në zhvillim, statistikat nxjerrin në pah se individët me aftësi të kufizuara shpesh janë në disavantazh ekonomik për shkak të mungesës së punësimit dhe nivelit arsimor të arritur. Aftësia e kufizuar, ende sot konsiderohet si një çështje e veçuar nga zhvillimi i zakonshëm.

Fakti që aftësia e kufizuar ende mbetet e padukshme në shumicën e politikave dhe programeve lokale të zhvillimit, si dhe duke pasur parasysh avancimin e proceseve të decentralizimit dhe përmirësimin e qeverisjes lokale, ekziston nevoja urgjente për të siguruar informacion dhe udhëzime se si aftësia e kufizuar mundet të përfshihet në këto programe zhvillimi. Këto do të jenë të vlefshme për të gjithë aktorët që veprojnë në nivel lokal si institucionet shtetërore lokale, subjektet private, organizatat e shoqërisë civile dhe vetë PAK. Të gjithë këta aktorë duhet të kenë në mënyrë të natyrshme "refleksin e aftësisë së kufizuar" kur hartojnë politika lokale, transversale dhe multisektoriale. Këto politika duhet të synojnë drejt objektivit përfundimtar të integritit të aftësisë së kufizuar në planet zhvillimore lokale.

Sipas një studimi të bërë nga INSTAT, për profilin e përjashtimit të PAK rezultoi se:

- Në Shqipëri, personat me aftësi të kufizuara kanë më pak gjasa që të bëhen pjesë e tregut të punës se sa bashkëmoshatarët e tyre pa aftësi të kufizuar
- Personat me aftësi të kufizuar në moshë për punë kanë 2 herë më tepër gjasa të jenë jashtë forcës së punës sesa personat pa aftësi të kufizuar.
- 1 në 5 të rinj (15-24 vjeç) me kufizime në shikim janë në kërkim të punës, por nuk mund të gjejnë një të tillë.

- Individët që kanë kufizime fizike, kanë më shumë gjasa që të punojnë dhe gjithashtu kanë më shumë gjasa që të dëshirojnë të punojnë.
- Personat me dëmtim në shikim, dëgjim dhe lëvizje kanë 2 deri në 3 herë më shumë gjasa që të punësohen krahasuar me personat me vështirësi në përqendrim, kujdesin ndaj vetes dhe në komunikim. Përveç kësaj, për personat me kufizime në shikim, në veçanti të rinjtë, regjistrohet probabilitet shumë i lartë për të qenë të papunë: 1 nga 5 të rinj me probleme në shikim nuk punon, por kërkon për punë dhe është i gatshëm që ta pranojë një të tillë, gjë e cila sugjeron se ka barriera të forta për punësim për personat që preferojnë që të punojnë.

Sipas përkufizimit që bën Konventa e OKB-së, “Persona me aftësi të kufizuara janë individët që kanë dëmtime afatgjata fizike, mendore, intelektuale ose shqisore, të cilat në ndërveprim me pengesa të ndryshme, mund të pengojnë pjesëmarrjen e plotë dhe efikase të këtyre personave në shoqëri, në kushte të barabarta me të tjerët”.

Censusi 2011 në Shqipëri nxori në pah se 6,2% e popullsisë mbi moshën 15 vjeç, vuan nga një formë e aftësisë së kufizuar. Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSh) vlerëson se në nivel botëror, personat me aftësi të kufizuar përbëjnë 15% të popullsisë dhe na kujton se aftësia e kufizuar është pjesë e gjendjes njerëzore, dhe se pothuajse çdokush nga ne mund të vuajë përkohësisht apo përgjithmonë nga një e tillë në një pikë të caktuar të jetës.

Aksesueshmëria, e përkufizuar si mënjanimi i pengesave të të gjitha llojeve, është një nga kushtet e domosdoshme që ndikon në punësimin e PAK. Deri tani realizimi i saj nga ana e pushtetit lokal është mjaftuar thjeshtë me ndërtimin e disa rampave nëpër objektet e ndërtuara gjatë 10-vjecarit të fundit, duke lënë pas dore aksesueshmërinë e trotuareve dhe rrugëve, vendosjen e ashensorëve në godinat me shumë kate, vendosjen e elementëve të aksesueshmërisë për personat e verbër, si dhe aksesin në informacion përmes formateve të aksesueshme ose përmes ofrimit të shërbimeve online/në faqe interneti të aksesueshme. Edhe në sektorin privat standardet e aksesueshmërisë zbatohen shumë rrallë. Kështu për shembull, shumica e objekteve turistike private nuk janë të aksesueshme dhe ky aspekt nuk trajtohet

nga inspektimet për turizmin. Kjo nënkupton se personat me aftësi të kufizuara shpesh nuk mund të punësohen në industrinë e turizmit, e cila zë një përqindje të konsiderueshme të ekonomisë në qarkun e Durrësit.

Një element tjetër i rëndësishëm i aksesueshmërisë është transporti i aksesueshëm, i përballueshëm dhe efikas në mënyrë që të lehtësojë lirinë e lëvizjes dhe të nxisë pjesëmarrjen në punësim, arsimim dhe aktivitete të tjera. Legjislacioni ekzistues parashikon ofrimin e transportit me lehtësira për personat me aftësi të kufizuara në zonat urbane dhe rurale, me kosto më të ulëta për biletën, si dhe vende të posaçme për ta. Megjithatë, në praktikë, pothuajse asnjë mjet transporti publik nuk është i aksesueshëm për PAK. Respektimi nga shoqëritë e transportit i standardeve të aksesueshmërisë në shërbim është përgjegjësi e organeve të qeverisjes vendore, të cilat përzgjedhin edhe fituesit e kontratave të transportit. Deri tani monitorimi nuk ka qenë efikas dhe nuk është vendosur asnjë penalitet për moszbatimin e tyre.

LEGJISLACIONI PËR PUNËSIMIN E PAK.

Konventa Ndërkombëtare për mbrojtjen e të drejtave të PAK, e ratifikuar nga shteti shqiptar në Shkurt 2013, sipas Nenit 27 të saj “Puna dhe Punësimi”, njeh të drejtën e personave me aftësi të kufizuara për të punuar në baza të barabarta me të tjerët. Kjo përfshin të drejtën e mundësisë për të fituar një jetesë nga puna e zgjedhur ose e pranuar lirisht në një treg pune që është i hapur, përfshirës dhe i arritshëm për personat me aftësi të kufizuara. Në këtë kuadër, shtetet palë duhet të mbrojnë dhe të promovojnë realizimin e të drejtës për punë, duke përfshirë edhe ata që fitojnë aftësi të kufizuara gjatë rrjedhës së punësimit, nëpërmjet hapave të detajuara në këtë Konventë.

Ligji “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara”, garanton të drejtën për jetesë të pavarur, duke përfshirë edhe aksesin në punësim. Ky ligj parashikon realizimin nga të gjitha subjektet të akomodimit të arsyeshëm në vendin e punës, si një nga shërbimet kryesore për realizimin e të drejtës për jetesë të pavarur.

Kodi i Punës në përputhje edhe me Kushtetutën e Shqipërisë , ndalon çdo formë diskriminimi në fushën e punësimit dhe profesionit.

Ligji për nxitjen e punësimit, ka një kapitull të posaçëm për punësimin e PAK duke parashikuar kuota punësimi për personat me aftësi të kufizuar nga punëdhënësit e sektorit privat dhe publik. Çdo kompani private apo institucion publik me më shumë se 24 punonjës, duhet të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës. Megjithatë, penalitetet në fuqi për punëdhënësit që nuk përmbushin këto kuota nuk janë zbatuar deri tani.

Në nivelin e akteve nënligjore, në vitin 2014, Këshilli i Ministrave miratoi vendimin nr.248 “Për programet e nxitjes së punësimit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara”. I gjithë kuadri ligjor parandalon diskriminimin dhe ofron stimuj për punëdhënësit që punësojnë persona me aftësi të kufizuar.

Personat me aftësi të kufizuara përballen me pengesa për të hyrë në tregun e punës edhe për shkak të nivelit mesatar të ulët të arsimit dhe kualifikimit profesional, apo në shumë raste edhe diskriminimit nga punëdhënësit. Në Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014–2020 dhe Planin e saj të Veprimit, është modeluar një kuadër i ri për nxitjen e punësimit, i cili përqendrohet tek modernizimi i mënyrës së shërbimit nga punonjësit e zyrave të punësimit, si në nivel qarku ashtu edhe në nivel lokal. Duket se zbatimi i këtyre masave nga ana e Zyrave të Punësimit, do të jetë një sfidë.

Programet e Arsimit dhe Formimit Profesional përbëjnë një nga mënyrat për të përmirësuar kualifikimet dhe aftësitë e një personi. Aktualisht personat me aftësi të kufizuar përfitojnë falas kurset e formimit profesional, por pjesëmarrja e tyre në këto kurse është ende e ulët pasi ndërtesa e QFPP Durrës është e paaksesueshme si në aspektin fizik ndërtimor, ashtu edhe në ndërtimin e kurrikulave, apo mjeteve e aparaturave të përshtatshme. Në përgjithësi, qendrat nuk kanë udhëzime për t’i përshtatur kurrikulat sipas nevojave të pjesëmarrësve me aftësi të kufizuar.

3. ANALIZA E SITUATËS SIPAS STUDIMIT

Përcaktimi i udhëzimeve mbi përfshirjen e të rinjve me aftësi të kufizuar në tregun e punës, sipas metodës të zhvillimit ekonomik përfshirës, që janë pjesë e rëndësishme e kësaj platforme, kërkonte fillimisht kryerjen e një analize të statusit të punësimit të këtyre të rinjve në Qarkun Durrës.

3.1. METODOLOGJIA E KRYERJES SË ANALIZËS

Për të patur një analizë sa më të plotë të situatës, nevojitej zhvillimi i disa instrumentave si :

1. Identifikimi i aftësive për punë tek të rinjtë me AK që banojnë në Qarkun e Durrësit.
2. Intervistimi i 5 personave me AK të punësuar në Qarkun e Durrësit.
3. Mbledhja e të dhënave për aksesueshmërinë dhe akomodimin e arsyeshëm që mundësohet nga bizneset e ndryshme, për të rinjtë me AK.

Instrumenti i parë u arrit nëpërmjet hartimit të pyetësorëve për identifikimin e aftësive për punë dhe kryerjes së intervistave që u bënë me një grup prej 85 të rinjsh me AK. Pyetësorët e hartuar për këtë qëllim ishin të thjeshtë, të kuptueshëm dhe efikas. Në përzgjedhjen e grupit kontribuan: Drejtoria e Shërbimit Social në Bashkinë e Durrësit, nëpërmjet listave të pagesave të aftësisë së kufizuar, dhe Drejtoria Rajonale e Shërbimit Social Shtetëror në Durrës, Drejtoria e Shërbimit Social në Bashkinë e Krujës, Zyra e Punësimit Durrës nëpërmjet listave të punëkërkuesve të papunë me AK apo atyre që janë duke kryer apo që kanë përfunduar një kurs formimi profesional në QFPP Durrës si dhe Shoqatat përfaqësuese të grupeve të interesit, nëpërmjet anëtarëve të saj.

Instrumenti i dytë u arrit nëpërmjet hartimit të pyetësorëve për intervistimin e 5 personave me AK të punësuar në Qarkun e Durrësit, nëpërmjet të cilëve u mor informacion lidhur me eksperiencën e tyre në punë. Intervistat u zhvilluan me një grup prej 6 individësh me AK

të punësuar në subjekte të ndryshme në qytetin e Durrësit.

Instrumenti i tretë u arrit nëpërmjet hartimit të pyetësorëve për intervistimin e një grupi subjektësh dhe kryerjes së intervistave që u bënë në një kampion të zgjedhur me 100 subjekte që ushtrojnë aktivitete të ndryshme në Durrës. Në përzgjedhjen e kampionit kontribuan: Zyra e Punës, Durrës dhe Drejtoria Rajonale e Inspektoriatit Shtetëror të Punës, Durrës.

Për kryerjen e këtyre intervistave, u angazhua një grup prej 20 studentësh të Universitetit “Aleksandër Moisiu” në Durrës. Me qëllim që intervistat e kryera të ishin sa më efikase, studentët u trajnuan në 3 sesione informimi jo vetëm lidhur me mënyrën e kryerjes së intervistave, por edhe me njohuritë bazë mbi të drejtat e PAK. Të dhënat e mbledhura nga të dy llojet e pyetësorëve të hartuar, u përpunuan edhe rezultatet e nxjerra nga përpunimi i të dhënave paraqiten në analizën e mëposhtme.

3.2 ANALIZA E SITUATËS SË PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE TË TË RINJVE ME AK

Pyetsori i aftësive për punë për të rinjtë me AK është ndërtuar në 4 rubrika. Rubrika e parë përmban pyetje që lidhen me të dhëna të përgjithshme të personit apo familjes ku ai jeton. Rubrika e dytë përmban pyetje që lidhen me gjëndjen e aftësisë së kufizuar të personit që intervistohet apo dëmtimin që ka shkaktuar AK. Rubrika e tretë, që është edhe më e rëndësishmja, përmban pyetje që kanë për qëllim të identifikojnë aftësitë e individit që do të ndihmojnë në procesin e punësimit të tij dhe rubrika e fundit përmban pyetje që kanë për qëllim të kuptuarin mbi perceptimin që të rinjtë me AK kanë lidhur me aftësinë e tyre për punë, si edhe barrierat që ata mund të hasin në realizimin e procesit të integritit të tyre në tregun e punës.

Sipas të dhënave të përgjithëshme, të rinjtë me AK që morën pjesë në intervistat e kryera janë 66% të grupmoshës 18-30 vjeç dhe 34 % të grupmoshës mbi moshën 30 vjeç. Përsa i përket përkatësisë gjinore, 33% të të intervistuarve ishin femra dhe 62% meshkuj. Lidhur me situ-

atën e strehimit të dhënat tregojnë se 17 % e të intervistuarëve jetojnë në shtëpi me qera dhe 59% e tyre jetojnë në familje më të mëdha se mesatarja, me mbi 5 anëtarë. Për të analizuar situatën ekonomike të familjeve ku të rinjtë me AK jetojnë, rezulton se 50% e tyre nuk kanë asnjë anëtar të familjes të punësuar dhe vetëm 20 % marrin Ndihmë Ekonomike.



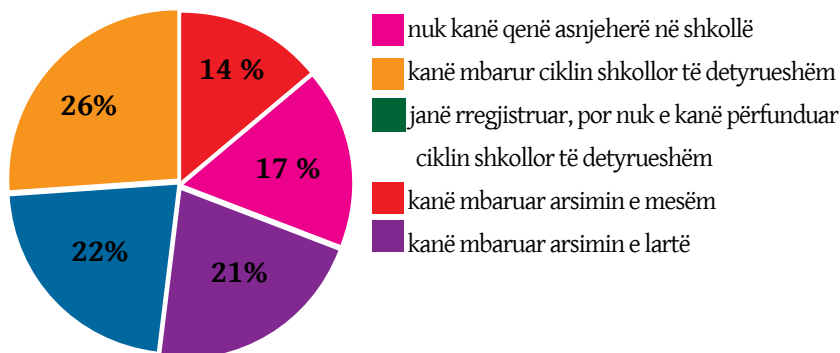
Një element i rëndësishëm që vjen nga të dhënat e përgjithshme, është se vetëm 22% e të intervistuarve janë të martuar, një e dhënë që sigurisht lidhet jo vetëm me statusin arsimor apo të punësimit të PAK, por edhe me kontekstin kulturor e mentalitetin tradicional të shoqërisë shqiptare, që shpeshherë shpreh edhe një lloj diskriminimi për këtë target-grup. Duke e parë fenomenin në këtë këndvështrim, është fare e qartë të kuptohet se përmirësimi i statusit arsimor dhe atij të punësimit, jo vetëm do të përmirëson-te situatën e tyre ekonomike, por do të ndikonte pozitivisht edhe në statusin e tyre shoqëror drejt një integrimi të plotë në shoqëri.



Të dhënat lidhur me gjendjen e aftësisë së kufizuar të personit që intervistohet apo dëmtimin që ka shkaktuar aftësia e kufizuar tregojnë se në grupin e të intervistuarve, 38% shfaqin AK në lëvizje, 35% shfaqin lloje të AK mendore, 31% AK në shikim, 0,8% AK në dëgjim, 25% AK të tjera si epilepsi, probleme kardiake, etj. Ndërkohë që, rezulton se 28% kanë më shumë se një aftësi të kufizuar. Përsa i përket trajtimit sipas skemës së pagesës dhe shërbimeve të tjera për AK, rezulton se 99% marrin pagesën për AK dhe 24% marrin shërbimin e kujdestarit.

Grupi i të dhënave që na japin informacion lidhur me aftësitë individuale të individit, që do të ndihmojnë në procesin e punësimit të tij, janë të ndara në (i) të dhëna për arsimimin apo kualifikimin që ata kanë dhe (ii) të dhëna për eksperiencat e punësimit apo procesit të kërkimit të ndonjë pune.

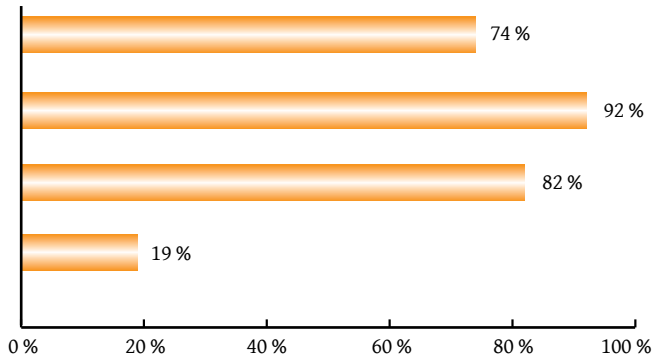
GRAFIKU 1: TË DHËNA PËR ARSIMIN



Të dhënat për arsimimin, na tregojnë se 17% e grupit të të rinjve nuk kanë qenë asnjëherë në shkollë, 26 % kanë mbaruar ciklin shkollor të detyrueshëm, 22% janë rregjistruar por nuk e kanë përfunduar ciklin shkollor të detyrueshëm, 14% kanë mbaruar arsimin e mesëm dhe 21% kanë mbaruar arsimin e lartë në degë të ndryshme por kryesisht në degët Ekonomi, Juridik, Gjuhë e Huaj. Pyetjes nëse gjatë frekuentimit të shkollës kanë ndjerë nevojën për një mësues ndihmës, i janë përgjigjur me PO 31 % e të intervistuarve.

Të dhënat që janë marrë lidhur me aftësitë dhe kapacitetet e të rinjve me AK, tregojnë se vetëm 13% kanë ndjekur kurse të formimit profesional ku mbizotërojnë kurset për kompjuter dhe gjuhë të huaj, por edhe kurse profesionale si Sekretari, Rrobaqepesi, Parukeri, Hidraulik apo Elektricitist, ndërsa 22% e të rinjve kanë mësuar së paku një zanat në mënyrë individuale nga prindërit apo të afërm. Në këtë kontekst, nga përgjigjet e dhëna rezulton se 36% zotërojnë së paku një gjuhë të huaj, 46% kanë njohuri në përdorimin e kompjuterit, ku mbizotëron përdorimi i internetit dhe rrjeteve sociale, si edhe 16% kanë aftësi në drejtimin e makinës.

GRAFIKU 2: EKSPERIENCAT DHE INFORMACIONI PËR PUNËSIMIN



74% dëshirojnë të bëhen pjesë e programit të punësimit për PAK

92% nuk kanë informacion për programin specifik të nxitjes së punësimit të PAK

82% nuk janë paraqitur asnjëherë në zyrën e punësimit për të kërkuar punë

19% kanë patur të paktën një eksperience pune

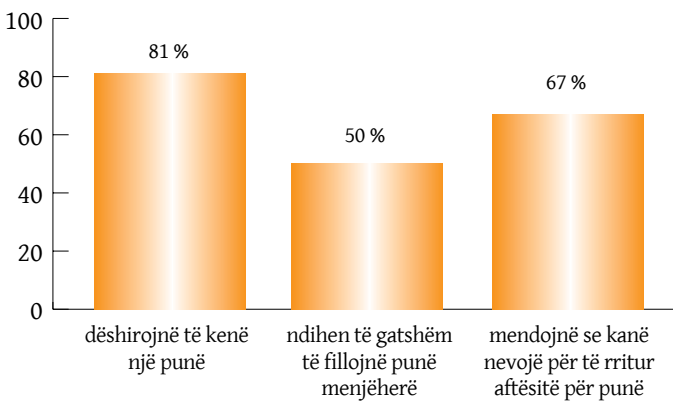
Lidhur me eksperiencat e punësimit, të dhënat tregojnë se vetëm 19% e të intervistuarve kanë patur eksperiencë pune dhe përgjigjes se si e kanë gjetur punën vetëm 1 rast pohon se e ka gjetur nëpërmjet Zyrës së Punësimit. Të gjitha rastet e tjera pohojnë se e kanë gjetur vetë, apo nëpërmjet miqve dhe/ose të afërmeve. Për të kuptuar qasjen që të rinjtë me AK kanë lidhur me procesin e kërkimit të një pune, pyetëtori përfshinte pyetjen nëse ata ishin drejtuar ose jo në Zyrën e Punësimit për të kërkuar punë. 82 % pohojnë se nuk janë paraqitur asnjëherë në Zyrën e Punësimit për të kërkuar punë, dhe vetëm 18% kanë pohuar se i janë drejtuar kësaj Zyre për të gjetur një punë. Në asnjë rast nuk ka patur përgjigje positive, e për pasojë ofrimi i ndonjë pune.

Nga përgjigjet që të intervistuarit ju kanë dhënë pyetjeve që kanë të bëjnë me punësimin, vihet re se pjesa më e madhe e tyre janë të dekurajuar dhe mendojnë se nuk do të jenë kurrë të aftë të bëhen pjesë e tregut të punës.

Siç është përmendur edhe më sipër, rubrika e fundit e pyetësorit përfshin pyetje që lidhen me perceptimin që të rinjtë me AK kanë

për aftësinë e tyre për punë dhe barrierat që ata mund të hasin për punësimin e tyre. Pyetjet e kësaj rubrike janë të drejtpërdrejta, me qëllim kryerjen e një analize konkrete të faktit nëse ata dëshirojnë të kenë një punë, pra të jenë pjesë e tregut të punës, nëse ata janë të gatshëm për të filluar një punë dhe nëse mendojnë se kanë aftësi të mjaftueshme për të punuar.

GRAFIKU 3: PERCEPTIMI DHE DËSHIRA PËR PUNËSIM

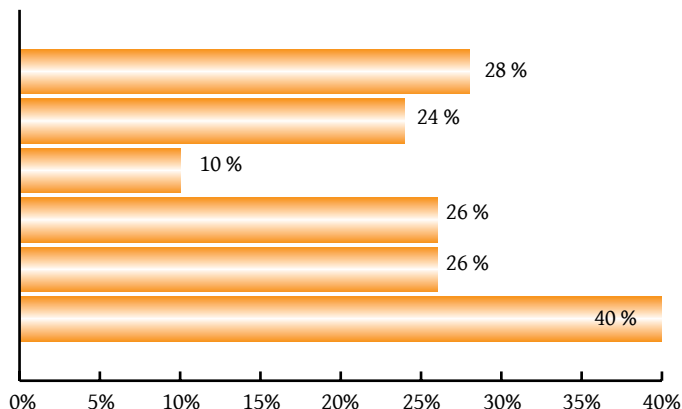


Nga të dhënat e mbledhura rezulton se 81% e të intervistuarve dëshirojnë të kenë një punë, por vetëm 50% ndihen të gatshëm për të filluar punë menjëherë. Ndërsa pjesa tjetër mendojnë se nuk ndihen të aftë për të punuar. Lidhur me këtë situatë por edhe me dëshirën që ata kanë për të rritur aftësitë e tyre, 67% mendojnë se kanë nevojë për të rritur aftësitë për punë nëpërmjet kualifikimit në kurse profesionale.

Duke ju referuar bazës ligjore në fuqi për nxitjen e punësimit të grupeve në nevojë që parashikon edhe modalitete të veçanta për punësimin e PAK nëpërmjet subvencioneve nga buxheti i shtetit, 92% e personave të intervistuar janë përgjigjur se nuk kanë informacion për Programin Specifik të Punësimit të PAK që zbatohet nga Zyra e Punësimit çdo vit. Ndërkohë që 74% e tyre pohojnë se dëshirojnë të bëhen pjesë e këtij programi në rastet e një punësimi të përshtatshëm dhe të aksesueshëm prej tyre. Lidhur me kohëzgjatjen e punës dhe me mundësinë për të patur orare fleksibël të përshtatura edhe me AK që ata kanë, 42% e të intervistuarve shprehen se mund të punojnë me një

kohëzgjatje prej 4 orësh, 31% me një kohëzgjatje prej 6 orësh, dhe 27% mund të punojnë me kohë të plotë, me një kohëzgjatje prej 8 orësh.

GRAFIKU 4: PERCEPTIMI PËR BARRIERAT E TË RINJVE ME AK



28% kanë frikë nga përballja me ndonjë rast diskriminimi

24% vështirësi në të kuptuarin e detyrave

10% kanë vështirësi për të punuar në grup

26% vështirësi në përballjen me situata të reja

26% mungesa e akomodimit në vendin e punës

40% barrierat fizike për të lëvizur lirisht nga shtëpia për në vendin e punës

Barrierat me të cilat të rinjtë me AK përballen çdo ditë në të gjitha aspektet e jetës së tyre, janë pengesat kryesore që i largojnë ata nga tregu i punës e për pasojë pengojnë edhe integrimin e përfshirjen e tyre të plotë në shoqëri. Lidhur me pyetjen se cilat janë ato barrierat që e bëjnë të vështirë kryerjen e punës që ata do të dëshironin, rezultoi se 40% mendojnë se do t'i pengonte mungesa e aksesueshmërisë dhe barrierat fizike për të lëvizur lirisht nga shtëpia për në vendin e punës, ku një rol të rëndësishëm luan edhe mungesa e transportit publik të aksesueshëm, 26% shprehen për vështirësinë e akomodimit në vendin e punës, 26% mendojnë se mund të kenë vështirësi në përballjen me situata të reja, 10% mendojnë se kanë vështirësi për të punuar në grup, 24% shprehen se kanë vështirësi në të kuptuarin e detyrave dhe 28% kanë frikë nga përballja me ndonjë rast diskriminimi.

3.3. ANALIZA E EKSPERIENCËS SË PUNËSIMIT PËR DISA TË RINJ ME AK

Pyetësoni i hartuar për të marrë informacion lidhur me eksperiencën e punësimit për disa të rinj me AK është ndërtuar në 3 rubrika. Rubrika e parë përmban pyetje që lidhen me të dhëna të përgjithshme të personit, përfshirë edhe informacionin për statusin arsimor apo kualifikime profesionale, si dhe për procesin e gjetjes së punës dhe përfshirjes në tregun e punës. Rubrika e dytë përmban pyetje që lidhen me mjedisin e vendit të punës dhe rubrika e tretë lidhet me vlerësimin që ata kanë për punën që bëjnë.

Ky pyetësor u aplikua duke intervistuar 6 të rinj me AK të punësuar, nga të cilët 4 meshkuj dhe 2 femra. Përsa i përket statusit arsimor, 1 prej tyre është pa arsim, 3 janë me nivelin arsimor të detyrueshëm dhe 2 të tjerë me arsim të mesëm të përgjithshëm. Duke iu referuar përgjigjeve që ata kanë dhënë, shkaqet për të cilat ata janë shtyrë të kërkojnë punë janë të ndryshme, si psh: shkaqet ekonomike, mërzitja, dëshira për t'u rritur profesionalisht etj, por të gjithë shprehen se duan ta ndjejnë veten të dobishëm në shoqëri. Nga 6 të intervistuarit, vetëm njëri nuk ka kryer trajnim përpara fillimit të punës.

Informacioni i marrë lidhur me mjedisin e punës ku ata punojnë, tregon se janë të kënaqur me punën, punojnë në mjedise të sigurta dhe të pastra, 30% e tyre nuk janë shumë të kënaqur me pagën, por të gjithë pohojnë se ndihen të mirëpritur në ambientin e punës, të vlerësuar nga eprorët e tyre dhe kanë marrëdhënie shumë të mira me kolegët. Edhe pse kanë mësuar gjëra të reja në punë, të gjithë mendojnë se kanë nevojë për kualifikim të mëtejshëm.

Lidhur me vetëvlerësimin e punës që bëjnë, ata pohojnë se arritjet e tyre janë të mira dhe vlerësojnë faktin që kanë mësuar të punojnë mirë në grup. Duke qenë se ata ndihen mirë në punë, rekomandojnë punësimin e të gjithë të rinjve me AK. Pyetja “Çfarë synojnë ata të arrijnë nëpërmjet punësimit?” ka marrë përgjigje interesante si: “Të bëhem i aftë ta përballoj vetë jetën”, “Të rris mirëqenien ekonomike dhe sociale”, “Të kem një jetë më të mirë dhe integrim në shoqëri”, etj.

3.4. ANALIZA E TË DHËNAVE PËR AKSESIN DHE AKOMODIMIN E ARSYESHËM QË MUNDËSOHET NGA BIZNESET E NDRYSHME DHE MUNDËSITË REALE QË ATA KANË PËR PUNËSIMIN E TË RINJVE ME AK

Pyetësi i hartuar dhe zbatuar nëpërmjet intervistave pranë bizneseve është ndërtuar në 4 rubrika. Rubrika e parë përmban pyetje që lidhen me të dhënat e përgjithshme të aktivitetit të biznesit. Rubrika e dytë përmban në total 19 pyetje që lidhen me situatën aktuale apo një eksperiencë të mëparshme të punësimit të PAK pranë biznesit ku po zhvillohet intervista. Rubrika e tretë është dhe më e rëndësishmja, pasi nëpërmjet 13 pyetjeve që janë zhvilluar arrihet të identifikohen mundësitë reale që kanë bizneset aktualisht për punësimin e PAK, sa janë ata të njohur me legjislacionin kombëtar për punësimin e PAK dhe cilat janë përfitimet që mund të kenë nga programet e nxitjes së punësimit që zbaton Zyra Rajonale e Punësimit. Rubrika e fundit synon të marrë informacion që ka të bëjë me kushtet konkrete të punës në tërësi për çdo subjekt të intervistuar, si edhe me kushtet e aksesueshmërisë për PAK.

Bizneset e përzgjedhura pranë të cilave u bë anketimi, ushtrojnë aktivitetin e tyre në sektorë të ndryshëm të ekonomisë si tregti, industri, arsim, artizanat, shërbime të ndryshme, call-center, hoteleri-turizëm, ndërtim, etj. Gjithsesi, në grupin e përzgjedhur pjesën më të madhe specifike e zënë bizneset që operojnë në tregti me 33%, në industri me 28%, në shërbime të ndryshme me 26% dhe hoteleri-turizëm me 17%. Theksojmë se një pjesë e tyre e kanë aktivitetin të përfshirë edhe në tregti, edhe në shërbime ose ndonjë kombinim tjetër. Numri total i të punësuarve në të gjitha bizneset e përfshira në anketim është 9073 punonjës nga të cilët 16% janë pjesë e administratës dhe 84% punojnë direkt në prodhim apo shërbim. Nga të gjitha subjektet e intervistuar, rezulton se 65% e tyre kanë mbi 25 punonjës (pragu ligjor i punësimit të një PAK), por gjithsesi, një terren ku përgjegjësia sociale e biznesit në gjithë botën po vjen duke u rritur dhe në kuadrin e tendencave bashkëkohore për të patur një zhvillim ekonomik dhe treg pune gjithëpërfshirës, promovimi i punësimit

të PAK do të duhet të jetë moto për çdo aktivitet, pavarësisht nga madhësia e tij.

Të dhënat e mbledhura nëpërmjet pyetësorëve për punësimin e PAK pranë subjekteve të intervistuar, tregojnë se vetëm 15% e tyre kanë të punësuar persona me aftësi të kufizuar, ku rastet më të shumta ose 73% rezultojnë të jenë meshkuj. Gjithashtu pjesa më e madhe e tyre, rreth 57%, janë me aftësi të kufizuara në lëvizje, dhe pjesa tjetër me AK në shikim, dëgjim, zhvillim mendor dhe/ose ndonjë AK tjetër.



Një fakt që të bën përshtypje është i lidhur me moshën e të punësuarve. Rezulton se 77% e të punësuarve të deklaruar nga bizneset i përkasin grupmoshës mbi 40 vjeç dhe vetëm 23% janë pjesë e grupmoshës së fokusuar në këtë studim e që konsiderohen edhe si pjesë e të rinjve me AK. Një gjetje tjetër e rëndësishme dhe interesante ka të bëjë me kohëzgjatjen e periudhës së punësimit të këtyre personave në subjektet e intervistuar. Në 80% të rasteve personat me AK punojnë në të njëjtin subjekt për periudha të gjata mbi 1-vjeçare dhe shpesh here edhe 5-vjeçare apo më shumë. Ky fakt tregon qartë se krijimi i një mjedisi miqësor për punësimin e PAK ndikon në shfaqjen e plotë të potencialit të tyre dhe zhduk çdo lloj diference me të punësuarit e tjerë.



Të dhënat e mbledhura lidhur me mënyrën e punësimit të PAK në këto subjekte tregojnë se pjesa më e madhe e të punësuarve rreth 81%, e kanë gjetur punën duke kontaktuar vetë dhe 17% nëpërmjet ndërmjetësimit të miqve ose të afërmve. Rezulton vetëm 1 rast punësimi me ndërmjetësimin e një organizate të shoqërisë civile dhe asnjë rast i punësuar nëpërmjet Zyrës së Punësimit në Durrës. Pyetjes se mbi çfarë baze është bërë punësimi, subjektet i janë përgjigjur në mënyrë të përafërt alternativave nëse punësimi është bërë mbi bazën e aftësive të individit, në respekt të zbatimit të ligjit dhe/ose si përgjegjësi sociale. Në 60% të rasteve individët e punësuar i janë nënshtruar edhe periudhës së provës. Në vazhdimësi, 53% e subjekteve deklarojnë se i kanë përfshirë të punësuarit me AK në trajnime të ndryshme.

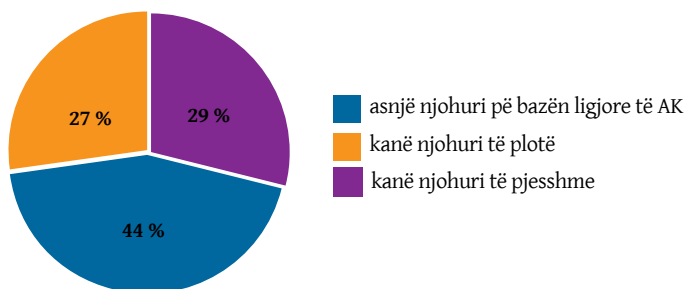
Lidhur me punësimin aktual të PAK të përmendur më sipër, rreth 80% e tyre bëjnë punë të pakualifikuar, ndërkohë që pagat rezultojnë të jenë të njëjta me të punësuarit e tjerë. Lidhur me vlerësimin që subjektet kanë bërë për punën e PAK, në pjesën më të madhe të rasteve vlerësimi është i mirë dhe po ashtu edhe marrëdhëniet që ata kanë me kolegët. Përsa i përket përshtatshmërisë së vendit dhe/apo mjeteve të punës pjesa më e madhe e subjekteve pohojnë se mund të kenë realizuar vetëm një element përshtatshmërie dhe shumë pak kanë realizuar 2, 3 dhe 4 elementë përshtatshmërie siç janë: transporti i përshtatur për të arritur vendin e punës, vendi i punës i përshtatur nga ana ndërtimore, materiale në shkrimin brail/program i përshtatur në kompjuter për të verbërit, përkthim i gjuhës së shenjave, asistencë për informacion të thjeshtuar për personat me aftësi të kufizuara intelektuale. Një e dhënë shumë e rëndësishme që vjen nga intervistat, është se 80% e subjekteve pohojnë se punësimi i PAK nuk iu ka krijuar ndonjë vështirësi në realizimin e proceseve të punës e për pasojë edhe në realizimin e objektivave të tyre.

Përveç sa më sipër, përmes intervistave janë identifikuar 14 subjekte të cilat kanë patur në të kaluarën të punësuar me AK dhe janë larguar për shkaqe të ndryshme, ku më së shumti rezulton të jenë largime për shkaqe shëndetsore.

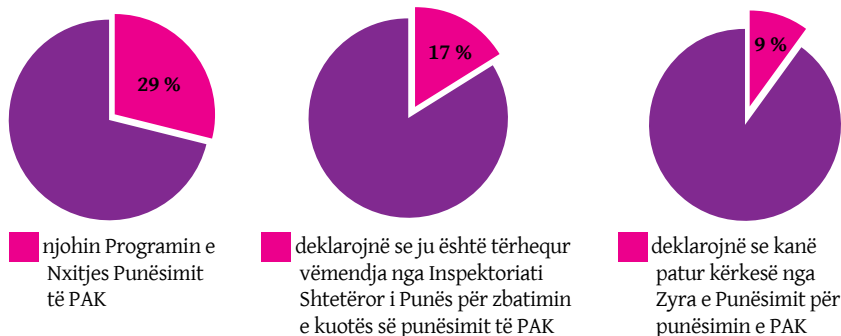
Të dhënat e mbledhura nga pyetjet e rubrikës së tretë të këtij pyetësori kanë një rëndësi të vecantë për analizën që po bëhet, pasi janë të lidhura me mundësimin dhe gatishmërinë që kanë treguar subjektet për punësimin e të rinjve me AK në qarkun e Durrësit.

Pyetjes që bëhet lidhur me arsyet që subjekti nuk ka patur asnjëherë të punësuar PAK, pjesa më e madhe rreth 72%, deklarojnë se nuk kanë patur asnjëherë kërkesa të tilla por në të njëjtën kohë edhe për shkak të mungesës së informacionit të duhur nga ana e tyre lidhur me legjislacionin përkatës.

GRAFIKU 5: NJOHURIA E BIZNESEVE PËR LEGJISLACIONIN



**GRAFIKU 6: NDËRVEPRIMI ME STRUKTURAT
LOKALE TË PUNËSIMIT**

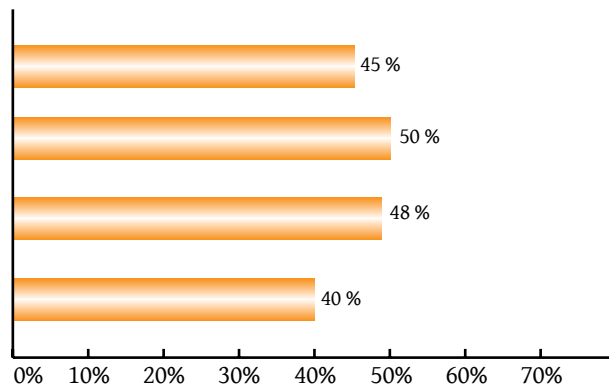


Lidhur me njohuritë mbi Konventën e OKBsë për mbrojtjen e të drejtave të PAK, rezulton se 44% nuk kanë asnjë njohuri për bazën ligjore për AK në Shqipëri, 27% kanë njohuri të plotë dhe 29% kanë njohuri të pjesshme, ndërkohë që Programi i Nxitjes së Punësimit të PAK njihet vetëm nga 29 % të subjekteve të intervistuar. Lidhur me funksionimin e mekanizmave institucionalë që kanë ndikimin e tyre në zbatimin e legjislacionit, vetëm 17% e subjekteve deklarojnë se iu është tërhequr të paktën një herë vëmendja nga Inspektoriati Shtetëror i Punës për zbatimin e nenit 15, të Ligjit 7995 “Për Nxitjen e Punësimit”. Gjithashtu, vetëm 9% e subjekteve deklarojnë se kanë patur kërkesë/orientim nga Zyra e Punësimit për punësimin e PAK. Pyetjes se cilat mund të jenë pengesat për punësimin e PAK, pjesa më e madhe e subjekteve rreth 52% konsiderojnë si pengesën kryesore vështirësinë për të përshtatur vendin/mjetet e punës, 20% e tyre konsiderojnë kualifikimin e ulët që paraqesin PAK dhe 25% mungesën e informacionit për nevojat specifike të PAK.

Grupi i pyetjeve që na sjellin informacion të rëndësishëm për këtë analizë e për pasojë edhe për elementët kryesorë të fokusit të udhëzimeve që do të përfshijë Platforma e Zhvillimit Ekonomik Përfshirës, janë ato që tregojnë gatishmërinë e subjekteve dhe mundësitë reale që ato kanë për punësimin e të rinjve me AK në Qarkun e Durrësit.

Nga të dhënat e mbledhura rezultojnë se 80% e subjekteve shprehen të gatshëm për të bashkëpunuar me qëllim promovimin e punësimit të PAK. Një vend shumë të rëndësishëm në këtë aspekt do të konsiderojmë bashkëpunimin ndërmjet bizneseve private dhe Zyrës së Punësimit, me qëllim që të shfrytëzohen efektivisht burimet që kjo zyrë ka për punësimin e PAK. Pyetjet e bëra për të analizuar si ka qenë deri tani ky bashkëpunim, na sjellin informacion se vetëm 5% e bizneseve kanë aplikuar për të marrë pjesë në programin specifik që zbaton ZP, ndërkohë që 45 % shprehen të gatshëm për të aplikuar në të ardhmen.

GRAFIKU 7: MUNDËSITË DHE GATISHMËRIA E SUBJEKTEVE PËR PUNËSIM



45% shprehen se do të planifikojnë përmirësimin e aksesueshmërisë dhe akomodimit të vendeve të punës

50% shprehen të gatshëm për të përfshirë në planifikimet e tyre punësimin e PAK

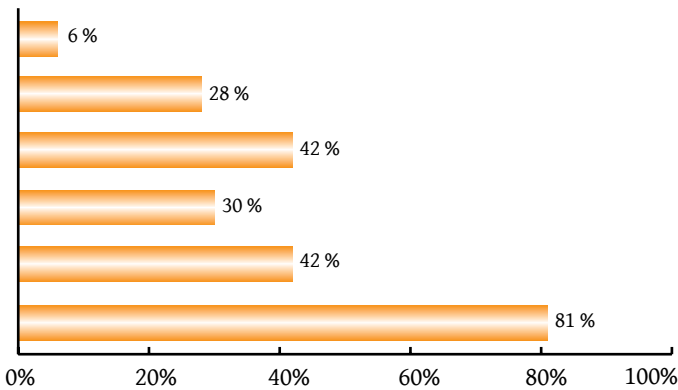
48% shprehen se mund të aplikojnë orare flexibël për të punësuarit me AK

40% deklarojnë se kanë mundësi reale për punësim

Ndërkohë që një informacion shumë i rëndësishëm që na vjen nga anketimi është se 40% e subjekteve të intervistuar deklarojnë se kanë mundësi reale, vende pune të përshtatshme dhe gatishmërinë e tyre për të bërë të mundur përmirësimin e aksesueshmërisë me qëllim lehtësimin

e përfshirjes së PAK në proceset e punës. Bazuar tek përgjigjet e dhëna nga subjektet, rezulton se në total mund të punësohen 50-60 të rinj me AK sigurisht duke patur parasysh nevojat për mbështetje por edhe në përputhje me nivelin e edukimit apo kualifikimit që të rinjtë duhet të kenë. Në këtë kontekst, 48% e subjekteve shprehen se mund të aplikojnë orare flexibël për të punësuarit me AK, 50% shprehen të gatshëm për të përfshirë në planifikimet e tyre punësimin e PAK dhe 45% shprehen se do të planifikojnë në të ardhmen kryerjen e investimeve me qëllim përmirësimin e aksesueshmërisë dhe akomodimit të vendeve të punës.

GRAFIKU 8: KUSHTET E AKSESUESHMËRISË PËR PAK



- 6% të pajisur me elementet orientues për të verbërit
- 28% subjekte që kanë tualete të përshtatur
- 42% subjekte të pajisur me rampa
- 30% subjekte të pajisur me ashensorë
- 42% kanë vendparkimi të posaçëm për PAK në territoret e tyre
- 81% subjekte që arrihen me transport publik

Në lidhje me kushtet e aksesueshmërisë që subjektet kanë aktualisht për PAK, nga të dhënat e mbledhura rezulton se: 81% e subjekteve arrihen me transport publik, 42% kanë vendparkimi të posaçëm për PAK në territoret e tyre, 30% e subjekteve janë të pajisur me ashensorë, 42% të pajisur me rampa, 28% kanë tualete të përshtatur dhe vetëm 6% janë të pajisur me elementet orientues për të verbërit. Ndërsa kushtet e përgjithëshme të punës siç janë: niveli i ndriçimit, lagështisë, temperaturat, ajrimi apo niveli i gazrave dhe tymrave, rezultojnë të jenë në parametra normale.

3.5. GJETJET KRYESORE

- 18% e grupit të të rinjve nuk kanë qenë asnjëherë në shkollë (më së shumti fenomen rural). Zhvillimi ekonomik përfshirës është i lidhur ngushtësisht edhe me nivelin e arsimit. Mungesa e plotë e arsimit, sjell izolim të plotë edhe nga punësimi.
- Raste shumë të pakta në frekuentimin e shkollave profesionale. Zhvillimi ekonomik i vendit gjithmonë e më tepër ka nevojë për zanatçinj. Ndjekja e një shkolle profesionale një alternativë shpresëdhënëse edhe për vetëpunësim nga PAK. Në shkollat profesionale ka investime shumë të pakta për aksesueshmëri.
- 19% e të intervistuarve kanë patur eksperiencë pune dhe përgjigjes se si e kanë gjetur punën vetëm 1 rast pohon se e ka gjetur nëpërmjet Zyrës së Punësimit.
- 82 % pohojnë se nuk kanë vajtur asnjëherë në Zyrën e Punësimit për të kërkuar punë.
- Vetëm 18% kanë pohuar se i janë drejtuar kësaj Zyre për të gjetur një punë por në asnjë rast nuk ka patur përgjigje pozitive e për pasojë nuk ka patur ofrim të ndonjë pune.
- 81% e të intervistuarve dëshirojnë të kenë një punë, por vetëm 50% ndihen të gatshëm për të filluar punë menjëherë.
- 67% mendojnë se kanë nevojë për të rritur aftësitë për punë nëpërmjet kualifikimit në kurse profesionale.
- Nga përgjigjet që të intervistuarit u kanë dhënë pyetjeve që kanë të bëjnë me punësimin, vihet re se një pjesë e tyre janë të dekurajuar dhe mendojnë se nuk do të jenë të aftë të bëhen pjesë e tregut të punës.
- 92% e personave të intervistuar janë përgjigjur se nuk kanë informacion për programin specifik të punësimit të PAK që zbatohet nga Zyra e Punësimit çdo vit.
- 74% e tyre pohojnë se dëshirojnë të bëhen pjesë e këtij programi në rastet e një punësimi të përshtatshëm dhe të aksesueshëm prej tyre.
- Të dhënat e mbledhura lidhur me mënyrën e punësimit të PAK në

- këto subjekte tregojnë se pjesa më e madhe e të punësuarve rreth 81%, e kanë gjetur punën duke kontaktuar vetë.
- Rezulton vetëm 1 rast punësimi me ndërmjetësimin e një organizate të shoqërisë civile dhe asnjë rast i punësuar nëpërmjet Zyrës së Punësimit në Durrës.
 - Një fakt që të bën përshtypje është i lidhur me moshën e të punësuarve. 77% e të punësuarve të deklaruar nga bizneset i përkasin grupmoshës mbi 40 vjeç dhe vetëm 23% janë pjesë e grupmoshës së fokusuar në këtë studim e që konsiderohen edhe si pjesë e të rinjve me AK.
 - Një gjetje tjetër e rëndësishme dhe interesante ka të bëjë me kohëzgjatjen e periudhës së punësimit të këtyre personave në subjektet e intervistuar. Në 80% të rasteve personat me AK punojnë në të njëjtin subjekt për periudha të gjata mbi 1-vjeçare dhe shpesh here edhe 5-vjeçare apo më shumë. Ky fakt tregon qartë se krijimi i një mjedisi miqësor për punësimin e PAK ndikon në shfaqjen e plotë të potencialit të tyre dhe zhduk çdo lloj diference me të punësuarit e tjerë.
 - Lidhur me punësimin aktual të PAK të përmendur më sipër, rreth 80% e tyre bëjnë punë të pakualifikuar.
 - Lidhur me vlerësimin që subjektet kanë bërë për punën e PAK, në pjesën më të madhe të rasteve vlerësimi është i mirë dhe po ashtu edhe marrëdhëniet që ata kanë me kolegët.
 - Një e dhënë shumë e rëndësishme që vjen nga intervistat është se 80% e subjekteve pohojnë se punësimi i PAK nuk ju ka krijuar ndonjë vështirësi në realizimin e proceseve të punës e për pasojë edhe në realizimin e objektivave të tyre.
 - Pyetjes që bëhet lidhur me arsyet që subjekti nuk ka patur asnjëherë të punësuar PAK, pjesa më e madhe rreth 72%, deklarojnë se nuk kanë patur asnjëherë kërkesa të tilla por në të njëjtën kohë edhe për shkak të mungesës së informacionit të duhur nga ana e tyre mbi legjislacionin përkatës.
 - Lidhur me njohuritë që subjektet kanë aktualisht për paketën ligjore të AK rezulton se 44% nuk kanë asnjë njohuri për bazën ligjore për AK në Shqipëri, 27% kanë njohuri të plotë dhe 29% kanë njohuri të

pjesshme ndërkohë që Programi i Nxitjes së Punësimit të PAK njihet vetëm nga 29 % të subjekteve të intervistuar.

- Lidhur me funksionimin e mekanizmave institucionalë që kanë ndikimin e tyre në zbatimin e legjislacionit, vetëm 17% e subjekteve deklarojnë se ju është tërhequr të paktën një herë vëmendja nga Inspektoriati Shtetëror i Punës për zbatimin e nenit 15, të Ligjit 7995 “ Për Nxitjen e Punësimit”.
- Nga të dhënat e mbledhura rezulton se 80% e subjekteve shprehen të gatshëm për të bashkëpunuar me qëllim promovimin e punësimit të PAK. Shumë të rëndësishëm në këtë aspekt duhet të konsiderojmë bashkëpunimin ndërmjet bizneseve private dhe Zyrës së Punësimit me qëllim që të shfrytëzohen efektivisht burimet që kjo zyrë ka për punësimin e PAK.
- Pyetjet e bëra për të analizuar si ka qenë deri tani ky bashkëpunim na sjellin informacion se vetëm 5% e bizneseve kanë aplikuar për të marrë pjesë në programin specifik që zbaton ZP ndërkohë që 45 % shprehen të gatshëm për të aplikuar në të ardhmen.
- Një informacion shumë i rëndësishëm që na vjen nga anketimi është se 40% e subjekteve të intervistuar deklarojnë se kanë mundësi reale, vende pune të përshtatshme dhe gatishmërinë e tyre për të bërë të mundur përmirësimin e aksesueshmërisë me qëllim lehtësimin e përfshirjes së PAK në proceset e punës.
- Bazuar tek përgjigjet e dhëna nga subjektet, rezulton se në total mund të punësohen 50-60 të rinj me AK sigurisht duke patur parasysh nevojat për mbështetje por edhe në përputhje me nivelin e edukimit apo kualifikimit që të rinjtë duhet të kenë.
- Në këtë kontekst 48% e subjekteve, shprehen se mund të aplikojnë orare flexibel për të punësuarit me AK.
- 50% shprehen të gatshëm për të përfshirë në planifikimet e tyre punësimin e PAK.
- 45% shprehen se do të planifikojnë në të ardhmen kryerjen e investimeve me qëllim përmirësimin e aksesueshmërisë dhe akomodimit të vendeve të punës.

4. REKOMANDIME DHE UDHËZIME PËR PUNËSIMIN E TË RINJVE ME AK BAZUAR NË ZHVILLIMIN EKONOMIK PËRFSHIRËS (ZHEP)

4.1. ÇFARË ËSHTË METODA E “ZHVILLIMIT EKONOMIK PËRFSHIRËS”?



Përkufizim: Zhvillimi Ekonomik Përfshirës bazohet tek qasja e të drejtave të njeriut, sipas të cilës çdo njeri gëzon të drejtën për të pasur një punë, dhe si i tillë krijon shanse të barabarta për punësimin e të gjitha kategorive të shoqërisë, e sidomos atyre më vulnerabël.



Rritja ekonomike dhe zhvillimi mund të maksimizohen kur shoqëria mobilizon të gjitha burimet e saj, si ato njerëzore ashtu edhe ato fizike, për t'u angazhuar në aktivitet prodhues. Ka fakte të mjaftueshme që tregojnë se ka një marrëdhënie të fortë negative midis pabarazisë në të ardhura dhe rritjes ekonomike – sa më e pabarabartë të jetë shpërndarja e të ardhurave të një vendi, aq më e ulët është shkalla e rritjes¹. Kjo mund të ndodhë për shkak të prirjes së shoqërive më të pabarabarta për të investuar më pak në kapitalin njerëzor, në zhvillimin e aftësive të fuqisë punëtore nëpërmjet arsimit dhe trajnimit profesional. Sa më i madh numri i njerëzve që u mohohet qasja në këto shërbime si rezultat i përjashtimit social, aq më pak e mundur është që vendi të ketë një popullatë produktive dhe sipërmarrëse, dhe aq më i ulët do të jetë ritmi i rritjes.

1. Ray, D. (1998) *Development Economics (Ekonomia e Zhvillimit)*, Princeton: Princeton University Press.

4.2. EFEKTI NEGATIV I PËRJASHTIMIT DHE FAKTORËT KRYESORË QË NDIKOJNË NË TË

Duke patur parasysh që numri i njerëzve të cilët janë duke punuar dhe produktiviteti i punës së tyre janë përcaktues kryesorë në fuqizimin e zhvillimit ekonomik lokal, është e kuptueshme që duke përjashtuar një pjesë të rëndësishme të popullsisë, zvogëlohet kontributi dhe efekti pozitiv në ekonomi. Për më tepër, fitimet e munguara të PAK dhe familjeve të tyre zvogëlojnë të ardhurat - do të thotë se ata do të kenë më pak për të shpenzuar dhe investuar në territorin dhe komunitetin ku ata jetojnë.

FAKTORËT E PËRJASHTIMIT

1. Mungesa e aksesueshmërisë dhe mjediset e papërshtatshme të punës

Mjediset e papërshtatshme të punës përjashtojnë shumë persona me aftësi të kufizuara nga puna. Barrierat e shumta fizike dhe komunikuese në shërbimet profesionale gjatë intervistave të punës, në vendin e punës, ose në ngjarjet shoqërore me kolegët, mund të pengojnë të rinjtë me aftësi të kufizuara që të gjejnë punë ose të arrijnë potencialin e tyre maksimal kur të punësohen. Këto sfida mund të kapërcehen me akomodime të arsyeshme nga ana e punëdhënësve, shumë prej të cilave mund të jenë me kosto modeste dhe të përballueshme nga biznesi.

2. Mungesa e arsimit dhe aftësive profesionale të PAK

Zhvillimi Ekonomik Përfshirës është i lidhur ngushtë edhe me nivelin e arsimit. Mungesa e plotë e arsimit sjell izolim të plotë edhe nga punësimi. Nga intervistimi i grupit të të rinjve me AK në Qarkun e Durrësit, të dhënat për arsimimin na tregojnë se 18% e grupit të të rinjve nuk kanë qënë asnjëherë në shkollë, 19% janë regjistruar por nuk e kanë përfunduar ciklin shkollor të detyrueshëm dhe 46 % kanë mbaruar ciklin shkollor të detyrueshëm.

Ka raste shumë të pakta në frekuentimin e shkollave profesionale

edhe për shkak të mungesës së plotë të aksesueshmërisë në këto shkolla. 67% mendojnë se kanë nevojë për të rritur aftësitë për punë nëpërmjet kualifikimit në kurse profesionale, ndërkohë që vetëm 13% kanë ndjekur kurse të formimit profesional.

3. Barrierat e krijuara nga qëndrimet diskriminuese

Keqkuptimet dhe qëndrimet diskriminuese ndaj PAK, shpesh kufizojnë mundësitë e tyre për punësim. Për shembull, shumë punëdhënës besojnë se një punonjës me aftësi të kufizuara do të ishte më pak produktiv dhe më pak i kualifikuar se një punonjës pa aftësi të kufizuara, edhe nëse të dy kanë aftësitë e nevojshme për këtë punë. Për më tepër, punëdhënësit shpesh shqetësohen se zbatimi i akomodimit të arsyeshëm do të jetë tepër i shtrenjtë ose ata nuk dinë se ku mund të gjejnë informacion se cilat masa janë të përshtatshme dhe si mund t'i realizojnë ato. Përveç kësaj, stigma ndaj personave me aftësi të kufizuara kufizon zhvillimin e rrjeteve, gjë që shpesh është e rëndësishme për të gjetur punë dhe për të avancuar në karrierë. Personat me aftësi të kufizuara vetë dhe familjet e tyre mund të kenë pritshmëri të ulët ndaj aftësive dhe punësimit të tyre, duke i dekurajuar lidhur me kërkimin e punës.

4.3 SI MUND TA BËJMË ZHVILLIMIN LOKAL PËRFSHIRËS PËR PAK

Zhvillimi Përfshirës është një proces që ka si qëllim final, përfshirjen e të gjithë individëve dhe sidomos të të rinjve, në aktivitetin ekonomik dhe social të një komuniteti, nëpërmjet barazimit të mundësive. Ai pranon se diversiteti është një fakt i jetës dhe se dallimet janë normale brenda shoqërisë, por që nuk duhet të ndikojnë negativisht në jetën e individëve me aftësi të kufizuara. Në këtë kontekst zhvillimi përfshirës siguron që personat me aftësi të kufizuara të njihen si mbajtës të të drejtave të njeriut njësoj si anëtarët e tjerë të shoqërisë dhe se ata mund të angazhohen dhe kontribuojnë në një proces zhvillimi për të gjithë.

Puna është e rëndësishme për njerëzit jo vetëm si burim të ardhurash, por edhe për të bërë të mundur një përfshirje më të gjerë të tyre në

shoqëri. Në këtë kontekst, Aksesi në punësim është qartësisht një parakusht thelbësor për përfshirje dhe integrim.

Për të përcaktuar udhëzimet, se si secili aktor lokal duhet të angazhohet për të siguruar një përfshirje më të madhe të të rinjve me AK, le të shohim paraprakisht cilat janë synimet kryesore të një procesi zhvillimi lokal përfshirës:

- Ngritja e kapaciteteve dhe kompetencave të personave me aftësi të kufizuara me qëllim rritjen e pjesëmarrjes së tyre në proceset e zhvillimit lokal kryesisht nëpërmjet punësimit.
- Lehtësimi i krijimit të një platforme të përhershme dialogu mes autoriteteve lokale dhe organizatave përfaqësuese të PAK.
- Promovimi i përfshirjes së aftësisë së kufizuar në planifikimin dhe projektet lokale, në mënyrë që rezultatet të ndikojnë tek personat me aftësi të kufizuara në mënyrë të barabartë me qytetarët e tjerë.
- Zhvillimi i disa shërbimeve dhe burimeve teknike të përshtatshme që plotësojnë nevojat respektive të kategorive të ndryshme të PAK.
- Të bërit e aktorëve lokalë të zhvillimit, të ndjeshëm, të vetëdijshëm dhe reflektivë për aftësinë e kufizuar, me qëllim që veprimet e tyre të sigurojnë të drejtën për punësim të PAK.

Për të bërë të mundur arritjen e këtyre synimeve dhe sidomos qëllimit final të përfshirjes në tregun e punës të sa më shumë të rinjve me AK, duhet të angazhohemi për krijimin e disa kushteve kryesore:

- Krijimi i mjedisit të përshtatshëm për punësimin e të rinjve me AK.
- Respektimi i të drejtës për punë si një e drejtë themelore për çdo njeri dhe promovimi i vlerave dhe aftësive që kanë të rinjtë me AK duke:
 - Njohur potencialin e tyre,
 - Duke vlerësuar dhe respektuar kontributet dhe perspektivat e tyre,
 - Duke respektuar dinjitetin e tyre dhe
 - Duke iu përgjigjur në mënyrë efektive nevojave të tyre.
- Zbatimi i legjislacionit që nxit punësimin e PAK, si nga ana e institucioneve ashtu edhe sektori privat.
- Bashkëpunimi dhe koordinimi i kontributeve midis të gjithë aktorëve lokalë.

4.4. MASAT DHE ANGAZHIMET PËR RRRITJEN E PUNËSIMIT TË TË RINJVE ME AK

Qasja në punë të denjë dhe punësim për personat me aftësi të kufizuara kërkon marrjen e masave për :

1. Pëmirësimin e aksesueshmërisë dhe akomodimit të arsyeshëm të vendeve të punës.
2. Krijimin e kushteve për një arsim gjithëpërfshirës.
3. Zhvillimin e aftësive profesionale të të rinjve me AK në përputhje me kërkesat e tregut të punës.
4. Zbatimi i politikave mbështetëse të punësimit dhe programeve efektive të financuara nga qeveria qendrore dhe lokale.
5. Rritjen e mundësive të përfshirjes në punë të përshtatshme në ekonominë rurale.

REKOMANDIME

AKSESUESHMËRIA DHE AKOMODIMI I ARSYESHËM

E drejta e personave me aftësi të kufizuara për të punuar përfshin mundësinë për të patur një mjedis pune që është i arritshëm për ta. Realizimi i aksesueshmërisë në vendin e punës përfshin evidentimin dhe heqjen e barrierave që pengojnë të rinjtë me AK të japin kontributin e tyre në ekonomi në baza të barabarta të tjerët. Aksesueshmëria, e përkufizuar si mënjanimi i pengesave të të gjitha llojeve, përfshin disa aspekte :

- Akses i fizik në objektet shtetërore, qendrat e shërbimit, hapësira të tjera publike (qendra tregtare, parkingje, plazhe publike dhe terrene sportive, qendra kulturore, etj.) në rrugë dhe trotuare. Ky akses realizohet nga qeverisja lokale për ambjentet publike dhe nga punëdhënësit për ambjentet private. Kjo do të kërkonte planifikimin e fondeve të duhura për realizimin e investimeve.
- Transport i aksesueshëm, i përballueshëm dhe efikas për të bërë të mundur përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në shoqëri, për të lehtësuar lirinë e lëvizjes dhe për të nxitur pjesëmarrjen në punësim, arsimim dhe aktivitete të tjera. Legjislacioni ekzistues parashikon ofrimin e transportit me lehtësira për personat me aftësi të kufizuara në zonat urbane dhe rurale, me kosto më të ulëta për biletën, si dhe vende të posaçme për ta. Megjithatë, në praktikë, pothuaj asnjë mjet transporti publik nuk është i aksesueshëm për personat me aftësi të kufizuara. Respektimi nga shoqëritë e transportit i standardeve të aksesueshmërisë në shërbim është përgjegjësi e organeve të qeverisjes vendore, të cilat bëjnë përzgjedhjen e fituesve të kontratave të transportit. Por monitorimi nuk është efikas dhe nuk ka asnjë rast të vendosjes së penaliteteve për moszbatimin e tyre.
- Akses i informacion, përmes formateve të aksesueshme ose përmes ofrimit të shërbimeve online/në faqe interneti të aksesueshme. Siç është përmendur më lart në Qendrën e Formimit Profesional, duhet

të bëhet e mundur krijimi i një kurrikule të vecantë për aplikimin e programit kompjuterik për të rinjtë me problemet e shikimit.

- Akomodimi i arsyeshëm me qëllim lehtësimin e aksesit në punësim në baza të barabarta me të tjerët, masat për realizimin e akomodimit të arsyeshëm në vendet e punës duhet të vlerësohen seriozisht nga institucionet shtetërore lokale dhe nga vetë bizneset, me qëllim rritjen e punësimit tek të rinjtë me AK. Neni 2 i KDPAK-së përkufizon akomodimin e arsyeshëm si "modifikim dhe përshtatje të nevojshme dhe të përshtatshme që nuk imponojnë një barrë joproportionale ose të panevojshme, aty ku është e nevojshme në një rast të veçantë, për të siguruar për personat me aftësi të kufizuara gëzimin ose ushtrimin në baza të barabarta me të tjerët të drejtat dhe liritë themelore".

Për qeverisjen dhe punëdhënësit kjo do të thotë:

Ata kanë një detyrim ligjor për të siguruar akomodim të arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuara.

Kjo kërkon që :

- Të zhvillojnë politika që nxisin dhe rregullojnë procese fleksibël dhe alternative të punës me qëllim që të përshtasin në mënyrë të arsyeshme nevojat individuale të punonjësve me aftësi të kufizuara.
- Masat e politikave mund të përfshijnë përshtatjen dhe modifikimin e makinerive dhe pajisjeve; modifikimin e përmbajtjes së procesit të punës, kohën dhe organizimin e punës si dhe përshtatjen fizike të mjedisit të punës për të siguruar aksesin e duhur.
- Për të realizuar përshtatjen e vendit të punës, bazuar në legjislacionin aktual, punëdhënësit duhet të drejtohen dhe aplikojnë pranë Zyrës së Punësimit, me qëllim përfitimin e mbulimit të financimit të kësaj përshtatjeje.

ARSIMI GJITHËPËRFSHIRËS

- Siç është përmendur edhe në rezultatet e dala nga anketimi, një masë e konsiderueshme e të rinjve me AK nuk kishin qënë asnjëherë në

shkollë ose kishin kryer shumë pak vite të arsimit të detyrueshëm. Mungesa e arsimit ka një efekt shumë negativ në procesin e punësimit të të rinjve me AK. Kjo kërkon domosdoshmërinë e marrjes së të gjitha masave për të realizuar një arsim të arritshëm për fëmijët dhe të rinjtë me AK.

Bazuar në kompetencat që ka, ***Bashkia e Durrësit duhet t'i kushtojë vemendjen e duhur:***

- Planifikimit të investimeve që duhet të bëhen në të gjitha shkollat e arsimit të detyrueshëm dhe të mesëm, në veçanti shkollat profesionale, me qëllim përfshirjen e të gjithë nxënësve me AK.
- Rritjes së bashkëpunimit ndërmjet strukturave të qeverisë vendore me Drejtorinë Arsimore, me qëllim mbështetjen e fëmijëve me AK me mësues ndihmës, siç është parashikuar edhe në Ligjin e Arsimit Parauniversitar.

ZHVILLIMI I AFTËSIVE PROFESIONALE TË TË RINJVE ME AK

Zhvillimi i aftësive profesionale të të rinjve me AK, në qarkun e Durrësit është një nga masat më imediate që duhet të ndërmerren. Duke iu referuar të dhënave të marra nga anketimi i të rinjve me AK të intervistuar rezulton se vetëm 13% kanë ndjekur kurse të formimit profesional dhe ndërkohë 67% mendojnë se kanë nevojë për të rritur aftësitë për punë nëpërmjet kualifikimit në kurse profesionale. Një e dhënë tjetër që mbështet masën e propozuar është fakti se nga anketimi i bërë pranë bizneseve, 80% e personave me AK të punësuar në disa nga bizneset, bëjnë punë të pakualifikuar.

Me qëllim që të bëhet i mundur realizimi i kësaj mase, rekomandohet që:

- Qendra e Formimit Profesional Durrës, duhet të angazhohet seriozisht në përmirësimin e aksesueshmërisë së ambienteve me qëllim që ajo të jetë e arritshme për të gjithë të rinjtë me AK.
- Duke qënë se kërkesat për kurse të FP nga të rinjtë me AK më së shumti janë për kurse të Gjuhëve të Huaja dhe Kompjuter, rekomandohet që këto kurse të përfitohen falas për këta të rinj.

- QFP Durrës duhet të angazhohet në krijimin e kurrikulave në formate të aksesueshme për të rinjtë me AK.

POLITIKAT DHE PROGRAMET E NXITJES SË PUNËSIMIT

Është e qartë që zbatimi i Ligjit për Nxitjen e Punësimit lidhur me punësimin e një personi me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës, është pothuajse i pakonsiderueshëm. Sipas të dhënave të anketimit, vetëm 17% e subjekteve deklarojnë se ju është tërhequr të paktën një herë vëmendja nga Inspektorati Shtetëror i Punës, institucioni kompetent që kontrollon zbatimin e legjislacionit të punësimit.

Zbatimi i programeve të nxitjes së punësimit është një nga mënyrat më efikase për të rritur pjesëmarrjen e të rinjve me AK në tregun e punës. Nga anketimi i bërë rezulton se 92% e personave të intervistuar janë përgjigjur se nuk kanë informacion për programin specifik të punësimit të PAK që zbatohet nga Zyra e Punësimit çdo vit. Ndërkohë që 74% e tyre pohojnë se dëshirojnë të bëhen pjesë e këtij programi në rastet e një punësimi të përshtatshëm dhe të aksesueshëm prej tyre. Nga anketimi i bërë pranë bizneseve rezulton që programi i nxitjes së punësimit të PAK njihet vetëm nga 29 % të subjekteve të intervistuar, ndërkohë që 80% e subjekteve shprehen të gatshëm për të bashkëpunuar me qëllim promovimin e punësimit të PAK dhe 45 % janë të gatshëm për të aplikuar në këto programe. Një vend shumë të rëndësishëm në këtë aspekt do të konsiderojmë bashkëpunimin ndërmjet bizneseve private dhe Zyrës së Punësimit me qëllim që të shfrytëzohen efektivisht burimet që kjo zyrë ka për punësimin e PAK.

Në këtë kontekst rekomandohet që:

- Zyra e Punësimit Durrës duhet të zhvillojë alternativa dhe të gjejë mënyra sa më efektive për të promovuar pjesëmarrjen në këto programe të të rinjve të PAK. Për këtë mund të përdoren shpërndarja e fletëpalosjeve informuese, bashkëpunimi i ngushtë me shoqatat lokale të PAK, përdorimi i medias vizive dhe të shkruar lokale, etj.
- Një rol të rëndësishëm në këtë proces mund të luajë edhe Bashkia

e Durrësit nëpërmjet zyrave të shërbimeve sociale, duke qenë se ato janë zyrat që frekuentohen më shpesh nga PAK për shkak të pagesave që ato ofrojnë. Përmirësimi i bashkëpunimit dhe koordinimit të këtyre strukturave, do të kishte efekt pozitiv.

- Zyra e Punësimit Durrës duhet të gjejë mënyra më efikase për të njohur bizneset me programet e nxitjes së punësimit dhe përfitimet që ata mund të kenë në rastet e punësimit të të rinjve me AK nëpërmjet këtyre programeve.

- Inspektorët e Punës duhet ta konsiderojnë çështjen e punësimit të PAK, njësoj të rëndësishme si të gjitha dispozitat e tjera ligjore të punësimit, gjatë inspektimeve që ata bëjnë pranë subjekteve. Për këtë arsye, është e nevojshme kryerja e trajnimeve të inspektorëve për çështjet e AK.

- Shoqatat lokale të PAK duhet të angazhohen seriozisht në punën ndërgjegjësuese që duhet të bëjnë me të rinjtë me AK, lidhur me qasjen e tyre ndaj procesit të punësimit apo/edhe të rritjes nga ana profesionale.

MUNDËSIA E PËRFSHIRJES NË EKONOMITË RURALE

Për të rinjtë me AK që banojnë në zonat rurale, një mundësi e mirë për punësim do të ishte përfshirja në aktivitetin e ekonomisë rurale. Gjatë 10-vjeçarit të fundit, zhvillimi i aktiviteteve private në zonat rurale ka patur një zhvillim të konsiderueshëm. Bizneset e krijuara për grumbullimin dhe përpunimin e produkteve bujqësore dhe blegtorale, mund të jenë një alternativë e mirë punësimi duke qenë se mund të ofrojnë vende të përshtatshme pune për të rinjtë me AK.



**Mundësimi i punësimit të të rinjve me aftësi të kufizuar
Një faktor i rëndësishëm për integrimin e tyre**





bashkëpunimi
gjerman

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



CoDe ALBANIA
Coherent Development

Rruga "Sami Frashëri", Nr. 3/13

Tel: +355 69 67 12 181

E-mail: info@codealbania.org

Facebook: Code Albania

www.codealbania.org