

NGA: Ramadan Salihu – Komiteti Konsultativ për Persona me Nevoja të Veçanta

R A P O R T I M

MBI PUNËSIMIN E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA NË KOMUNËN E PRISHTINËS

(Sfidë dhe obligim)

1. Situata alarmante

Referuar të dhënave të publikuara në opinion dhe të adresuara edhe në Komitet, të ojqu “handikos – prishtina” në bashkëpunim me “Klubi Dëshira”, më 05.09.2017, në lidhje me numrin e të punësuarve Persona me Aftësi të Kufizuara (më tej: PAK) në Komunën e Prishtinës, del se:

- Në Administratën e Komunës, prej 554 të punësuarve, 3 janë PAK, apo 0.54%;
- Në Shkollat Filllore, në Shkollat të Mesme dhe në Institucione Parashkollore, prej 3124 të punësuarve, 5 janë PAK, apo 0.15%;
- Në Qendrat e Mjekësisë Familjare, prej 570 të punësuarve, 4 janë PAK, apo 0.70%;
- Në NP “Trafiku Urban”, prej 150 të punësuarve, 3 janë PAK, apo 2%.

2. Analizë e rastit

Mbi bazën e të dhënave më sipër, në Komunën e Prishtinës, prej 4398 të punësuarve, 15 e të punësuarve janë PAK, apo, shprehur në përqindje, vetëm 0.36%.

Sipas parametrave ligjorë, në çdo pesëdhjetë të punësuar, një i punësuar PAK, APO SHPREHUR NË PËRQINDJE 2% e të gjithë të punësuarve, rezulton se është dashur të jenë:

- Në Administratën e Komunës më se 11 persona;
- Në institucione arsimore më se 62 persona;
- Në institucione shëndetësore më se 11 persona;
- Vetëm NP “Trafiku Urban”, e ka përmbushur obligimin ligjor.

Situata aktuale tregon se, Institucionet Komunale të Prishtinës ligjërisht janë të obliguara që, në proporcion me të punësuarit aktual, t’i punësojnë 87 PAK, ndërkohë që këto institucione i kanë të punësuar vetëm 15 sish, që do të thotë se duhet punësuar edhe më së 72 PAK.

3. Mundësitë dhe baza ligjore e punësimit të PAK

- E drejta e punës garantohet dhe secili person është i lirë të zgjedhë profesionin dhe vendin e punës (Neni 49 i Kushtetutës së RKS).
- Organet e administratës shtetërore, punëdhënësit e sektorit privat dhe publik, si dhe organizatat joqeveritare obligohen që, me kushtet e përshtatshme të punës, t’i punësojnë PAK & çdo punëdhënësi është i obliguar të punësojë një PAK në çdo 50 punëtorë (Nga Neni 12 i Ligjit për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e PAK). Tutje: Punëdhënësi i cili nuk i përmbush detyrimet nga paragrafi 1

dhe 2 i nenit 12 të ligjit bazik, obligohet që, për nxitjen e punësimit të PAK, të paguajë në një xhirollogari të veçantë në vijën buxhetore të Buxhetit të Kosovës, pagesat mujore në lartësi të shumës së pagës minimale të realizuar në Republikën e Kosovës, për çdo PAK që duhet të kishte punësuar.

- Punësimi në kushte të favorshme dhe me përparësi, sipas ligjeve në fuqi dhe kriterëve të veçanta të përcaktuara në ligje të posaçme & Personat juridikë dhe fizikë që punësojnë persona të verbër përfitojnë të gjitha benificionet të përcaktuara sipas ligjeve në fuqi (Neni 5 i Ligjit për Personat e Verbër).
- Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës, të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet tjera në fuqi & Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë i PAK, gjatë punësimit, avancimit në punë dhe avancimit profesional, nëse për atë vend pune është i aftë ta kryejë punën në mënyrë adekuate (Nga Neni 5 i Ligjit të Punës).

Të gjitha këto dispozita të së drejtës së punësimit të PAK janë të sanksionuara edhe në Nenin 27 të Konventës për të Drejtat e PAK të okb (New York, 2007).

Së fundi: MSA, përveç aspekteve tjera të trajtimit të barabartë të grupeve të marginalizuara të shoqërisë, në Nenin 106, inkurajon nxitjen e dialogut social, si dhe përafrimin gradual ligjor të legjisllacionit të Kosovës me acquis të BE për punën, shëndetin, sigurinë në punë dhe mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, për PAK dhe për personat që i përkasin grupeve minoritare dhe grupeve të tjera të cënueshme, duke ju referuar nivelit ekzistues të mbrojtjes në BE.

4. Pasojat

Përpos që, duke qenë i papunësuar, PAK mbetet i paintegruar në shoqëri, me pamundësi tjera për t'ia dalë me shpenzimet e veta, familja e tij mbetet më e varfëruar, për shkak të nevojave të veçanta të anëtarit të vet, si dhe institucionet mbesin pa i kryer obligimet ligjore ndaj këtyre personave, si konsekuencë mund të rrjedhin edhe pasoja tjera, si:

- Varfërohet arka e punëdhënësit, pasi obligohet që, për nxitjen e punësimit të PAK, të paguajë pagesat mujore në lartësi të shumës së pagës minimale, për çdo PAK që duhet të kishte punësuar.
- Sipas Nenit 92 të Ligjit të Punës, personi fizik ose personi juridik që nuk i përfill dispozitat e këtij ligji, në procedurë ligjore, do të dënohej me të holla prej 100 deri në 10000 € & cilido person që bën diskriminim, kundër personit i cili kërkon punë apo kundër të punësuarit, sipas nenit 5 të këtij ligji, do të gjobitet në lartësinë e trefshit të përcaktuar në paragrafin 1. të këtij neni.
- Poashtu, Ligji Kundër Diskriminimit i mbron PAK nga diskriminimi dhe në Nenin 2 thotë se nuk do të ketë kurrfarë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë ndaj personit, në bazë të gjinisë, moshës, gjendjes martesore, gjuhës, paaftësisë fizike apo mendore, orientimit seksual, kombit, mendimit apo bindjes politike, religjionit apo besimit, përkatësisë etnike apo sociale, racës, pronës, lindjes ose statuseve tjera & Në Nenin 3 sqaron se: Diskriminimi i drejtpërdrejtë nënkuptohet kur një person trajtohet, është trajtuar, ose do të trajtohet në mënyrë të pabarabartë në krahasim me tjetrin, duke u bazuar në një apo më shumë nga bazat e përshkruara në Nenin 2 & Diskriminimi i tërthortë nënkuptohet kur nga bazat e përshkruara në Nenin 2, një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në shikim të parë e ven personin në pozitë të pabarabartë krahasuar me të tjerët, duke u bazuar në një apo më shumë nga bazat që e ndalojnë diskriminimin, përveç në rastet kur dispozita e tillë, praktika apo kriteri mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim dhe me mjete legjitime, të domosdoshme për aritjen e qëllimit, për të sqaruar në Nenin 4 se ky ligj zbatohet ndaj të gjitha veprimeve dhe mosveprimeve të personave fizik dhe

juridik, të sektorit publik dhe privat, përfshirë këtu edhe organet publike, të cilat çënojnë të drejtat e personit/ve fizik dhe juridik, në fushat e kushteve për qasje në punësim, vetëpunësim dhe të punësimit në profesion, përfshirë këtu kushtet e punësimit dhe kriteriet e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale dhe avansimit. Tutje: Në Nenin 9 thuhet: Sanksionet e parapara me vendimin e organit kompetent ndaj personit fizik dhe juridik, të cilët çënojnë dispozitat e këtij ligji, përfshijnë kompensimin për dëmin material dhe moral të shkaktuar nga çënimet e dispozitave të këtij ligji, përfshirë kthimin e të drejtave dhe masat tjera të parapara me legjislacionin në fuqi e të cilat organi kompetent i vlerëson si të përshtatshme & Çdo personi fizik dhe juridik ose kombinim i tyre, i cili ka cënuar dispozitat e këtij ligji, i shqiptohet dënimi me gjobë në bazë të natyrës dhe shkallës së shkeljes, si në vijim: personi fizik, prej 500 deri 1000 €; personat juridik prej 1000 deri 10000 €; personi fizik brenda personit juridik, i cili është përgjegjës për shkelje, prej 500 deri 2000 €; personi, i cili ushtron funksion publik, i cili është përgjegjës për shkelje prej 500 deri 2000 €. etj.

5. Konkluzione dhe rekomandime

◆ Variabla 0.36% e të punësuarve PAK është më shumë se alarmante dhe thërret që të ndërmerren masa konkrete për zbatimin e legjislacionit në fuqi dhe përafrimit substancial të kësaj përqindje me kuotën e paraparë ligjore për punësimin e tyre.

◆ Legjislacioni që obligon punësimin e një PAK në çdo 50 punëtorë, në kushte të favorshme dhe me përparësi, përcaktohet sipas kriterëve të veçanta të përcaktuara në ligje të posaçme dhe nuk është në kolizion me ligjet tjera, si me Ligjin e Punës apo me Ligjin për Shërbyes Civilë, sepse kjo çështje mund të shkojë ndaraz rekrutimit të shërbyesve apo profesionistëve publik, sipas një strategjije institucionale, por edhe kandidati PAK, po që se dëshiron, mund t'i nënshtrohet drejtpërsëdrejti konkurrencës së hapur dhe të mos thirret në këto ligje të posaçme.

◆ Institucionet përkatëse obligohen nga legjislacioni ta përcjellin dhe mbikëqyrin procesin e rekrutimit të PAK, për të mos e lënë këtë çështje të ndijshme vetëm në diskrecionin e komisioneve përzgjedhëse, në mënyrë që të mos ketë hamendje rreth implementimit të dispozitave adekuate ligjore, pasi që komisionet përzgjedhëse ndodhë që i bishtnojnë ato dispozita dhe për ta përmbyllur me mbulesë procesin e mospranimit të PAK, e forcojnë aty për aty kriterin e pyetjeve intervistuese apo bien në konsensus të pashpallur që t'i anashkalojnë këta persona.

◆ Përndryshe, ky hendek i madh mes të një të drejte ligjore për punësim dhe një pamundësimi gati total, mund të interpretohet: si mosnjohje e domethënies së legjislacionit përkatës apo mosdashje e zbatimit të tij, si averzitet ndaj PAK, si paragjykim dhe stereotipizim i aftësive të tyre për punë, si diskriminim i këtyre personave për t'i plotësuar ndërkohë ato vende mbi bazën e fenomeneve negative në shoqëri (korrupsionit, nepotizmit, etj).

◆ Sa u cek më lartë, sanksionet ligjore, që ndërliken me punësimin e PAK, janë evidente, ndaj dhe vlen zbatuar parimi i ligjshmërisë, para se të shtrëngohen PAK, që, përmes kontesteve gjyqësore apo formave tjera, t'i kërkojnë të drejtat e kësaj natyre, sepse kostoja për punëdhënësin dhe personin kompetent është më e madhe se vetë pranimi i PAK në punë.