

Ianuarie 2023

Analiza serviciilor ANOFM privind angajarea persoanelor cu dizabilități

**AO Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități**

**Autor: Ion Cibotărică**

**Chișinău, Ianuarie 2023**

Această publicație a fost realizată de către Asociația Obștească Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități în cadrul proiectului ”Împreună dezvoltăm servicii de angajare incluzivă a persoanelor cu dizabilități în mun. Chișinău și r. Criuleni”, finanțat de către Uniunea Europeană (contract #2020/422-271) și cofinanțat de Suedia prin intermediul Fundației Est-Europene. Opiniile exprimate aparțin autorului și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

Sursă imagine: pch.vector on Freepik

CUPRINS

[INTRODUCERE 4](#_Toc127222186)

[I. BARIERE ÎN ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI 6](#_Toc127222187)

[II. SERVICIILE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL CREȘTERII OPORTUNITĂȚILOR DE ANGAJARE PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI 15](#_Toc127222188)

[III. ANALIZA ACCESIBILITĂȚII SITE-ULUI ANOFM ”ANOFM.MD” ȘI A PORTALULUI ”ANGAJAT.MD” 26](#_Toc127222189)

[CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI 31](#_Toc127222190)

# Introducere

* Rolul central al ANOFM în implementarea politicilor de ocuparea

Conform datelor Anchetei Forței de Muncă, rata de participare la forța de muncă a persoanelor cu dizabilități, în anul 2021, a constituit 13.5% în comparație cu rata de ocupare de 39.8% la populația generală.

Persoanele cu dizabilități reprezintă un grup vulnerabil ce necesită suport adițional în valorificarea potențialului uman, în integrarea în educație, formare profesională sau servicii de suport în angajare.

În societatea în care toți participă, angajarea este considerată o formă fundamentală de socializare participare. Aceasta deoarece societatea poate fi considerată ca a entitate colectivă sau o comunitate formată din interacționarea și interconectarea oamenilor și în ordine pentru a face societatea să funcționeze bine și a menține societatea ca ea înseamnă că fiecare membru al societății își câștigă propriile sale trai (cu alte cuvinte, fiecare membru angajat) este privit ca un element de bază. 4 Într-o astfel de societate, tuturor trebuie să fie dispus să muncească, mai mult loc de muncă trebuie oferite oportunități din ambele aspecte cantitative și calitative și manopera lină cererea și oferta trebuie ajustate. O condiție prealabilă pentru încurajarea participării sociale prin locuri de muncă este condiţii de muncă adecvate care permite oamenilor să dobândească abilitățile profesionale necesare şi să lucreze în conformitate cu voinţa lor şi aptitudini. În consecință, principiul pentru încurajarea socială participarea prin angajare ar trebui să se bazeze asupra condiţiilor de muncă asigurate cu care se află oamenii încurajaţi să-şi sporească dorinţa de a munci şi pentru a-și dezvolta abilitățile profesionale, îmbunătățirea infrastructură care este deschisă tuturor pentru dezvoltarea abilităților sale profesionale

**Scopul prezentei cercetări este evaluarea accesibilității serviciilor oferite ANOFM (în baza STOFM Chișinău și Criuleni) și formularea recomandărilor pentru ajustarea cadrului normativ și a procedurilor interne de lucru cu persoanele cu dizabilități.**

Metodologia de realizare a studiului a constat în:

1. realizarea vizitelor în teren și a două focus grupuri cu angajații din oficiile teritoriale ANOFM din Chișinău (15 septembrie 2022 ) și Criuleni (4 noiembrie 2022)
2. interviuri cu persoanele cu dizabilități, ONG-uri și angajatori (15 persoane)
3. realizare a două focus grupuri cu persoane cu dizabilități de auz (), angajați și beneficiari FCPS Criuleni (), și SunShine Chișinău ().
4. studii de caz în au fost implicați beneficiarii din organizațiile partenere
5. evaluarea cadrului normativ și documentelor/cercetărilor disponibile în mediul on-line.
6. evaluarea accesibilității website ANOFM: cât de ușor persoanele pot găsi o informație utilă pentru ei

Cercetarea a fost realizată în perioada septembrie-noiembrie 2022, urmărind evaluarea necesităților persoanelor cu dizabilități și angajaților STOFM, precum și formularea unor propuneri pentru a implementa cu succes serviciile și măsurile de ocupare ce se referă la persoanele cu dizabilități.

În urma constatărilor studiului va fi prezentat un rezumat de propuneri pentru ANOFM, precum și STOFM mun. Chișinău și unul pentru STOFM Criuleni. De asemenea în rezultatul activității vor fi formulate propuneri de politică publică pentru modificarea Legiii 105/2018, Legii 60/2012, Codul Muncii etc.

Una din prioritățile Strategiei naționale de dezvoltare „MOLDOVA EUROPEANĂ 2030” [[1]](#footnote-1)este ”Ameliorarea condițiilor de muncă și reducerea ocupării neoficiale prin stimularea companiilor pentru **a asigura acces non- discriminatoriu pentru toți cetățenii, inclusiv pentru grupurile vulnerabile: persoane cu dizabilități**, femei, tineri, populația de etnie romă, populația din mediul rural și oamenii în etate.

În Planul de acțiuni pentru aderarea la UE, aprobat de Comisia Națională pentru Integrare Europeană pe data de 4 august 2022 a fost inclusă o acțiune:

”Adoptarea unui nou Program național de ocupare a forței de muncă, care va consolida măsurile active de ocupare a forței de muncă pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor care au nevoie de sprijin suplimentar în ocuparea forței de muncă.”

**Drept rezultat p**rin Hotărârea Guvernului nr. 785 din 16.11.2022 a fost aprobat Programul național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026 și a Planul de acțiuni privind implementarea acestuia [[2]](#footnote-2)

Prevederile de bază incluse în program:

* Au fost inclus un obiective specific ”Obiectiv specific 3: Creșterea cu 4% a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități către anul 2026 ”.Cu următorii indicatori
  + Creșterea ratei de angajare a persoanelor cu dizabilități cu 4 puncte procentuale, până la 17,5 %, către anul 2026.
  + numărul persoanelor cu dizabilități angajate prin intermediul măsurilor active de ocupare crește cu 20%;
* Programul prevede următoarele acțiuni majore:
  + Realizarea unei campanii de informare pentru angajatori cu privire la practicile de recrutare incluzive, măsurile de adaptare rezonabilă a locului de muncă și avantajele angajării persoanelor cu dizabilități
  + Implementarea unui program de stagii și locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități în instituțiile de stat și sectorul privat
  + Revizuirea eficacității și eficienței serviciilor ANOFM, din perspectiva corespunderii necesităților persoanelor cu dizabilități, va fi o sarcină care revine în responsabilitatea Centrului pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Ministerului Muncii și Protecției Sociale și a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.
  + Facilitarea implementării măsurii de angajare asistată în rândul persoanelor cu dizabilități
  + implementarea metodei de angajare asistată a persoanelor cu necesități speciale,
  + Îmbunătățirea procedurilor de subvenționare a creării și adaptării locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv examinarea oportunităților subvenționării și adaptării locurilor de muncă la distanță
  + Modernizarea subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, inclusiv cu asigurarea accesului pentru persoanele cu dizabilități
  + Îmbunătățirea statisticii naționale cu privire la ocuparea forței de muncă

# I. Bariere în angajarea persoanelor cu dizabilități

Principalele bariere cu care se confruntă persoanele cu dizabilități sunt următoarele. (FIGURA 1)

**Figura 1. Barierele majore în angajarea persoanelor cu dizabilități**

**1. Atitudini și prejudecăți**

Orice persoane cu dizabilități se confruntă cu bariere de atitudine. Acestea sunt mai pronunțate pentru persoanele cu dizabilități psihosociale și intelectuale, dar sunt specifice în diverse forme și pentru persoanele cu dizabilități de mobilitate, de vedere și de auz.

Angajatorii joacă un rol crucial în angajarea, managementul și menținerea angajaților cu dizabilități. Atitudinile lor și deschiderea către diversitate și flexibilitate formează premisa pentru includerea cu succes a persoane cu dizabilități în piața liberă a muncii.

**Necunoașterea**

Mai mulți angajatori se tem să angajeze persoane cu dizabilități pentru că nu au avut niciodată de a face anterior cu astfel de persoane. Sunt mai deschiși angajatorii care lucrează într-un domeniu conex (precum, ONG-uri, instituții sociale sau medicale), precum și angajatori care au membri ai familiei, cunoscuți persoane cu dizabilități. Nu cunosc necesitățile unei persoane cu dizabilități ”O să se îmbolnăvească peste două săptămâni și eu cu cine o s-o înlocuiesc”. Nu pot aprecia abilitățile reale persoanei ”Nu va face față la sarcinile de lucru”. Nu cunosc cum să facă unele adaptări ale spațiului de muncă. ”Ceia ce nu cunoști este normal să respingi”.

*Angajatorii se tem că persoanele cu sindromul Down pot face ceva: să dea foc, fura, provoca accidente de muncă. De exemplu, o rețea de magazine ne-a spus că ei nu o semnează fișa securității, nu își asumă responsabilitatea. Oamenii, deseori, se tem pentru că nu cunosc… (părinte persoană cu dizabilități)*

**Productivitatea**

Angajatorii sunt de părerea că persoanele cu dizabilități în general au o productivitate mai mică din cauza dizabilității, dar și a timpului lucru redus și a concediului extins, prevăzut de lege.

*”… angajatul nu reușește să-și îndeplinească atribuțiile, astfel angajatorul este nevoit să mai angajeze pe cineva suplimentar, dublându-și cheltuielile” (angajator Chișinău)*

Pe de altă parte, unele persoane cu dizabilități ar accepta să lucreze chiar și cu un salariu mai mic, pentru că este mai importantă intergrarea, socializarea. Pot face munci care alții nu vor. Într-un exemplu, oferit de participanții la focus grup, persoană cu dizabilități intelectuale a fost angajat la Primăria unei localități rurale, datorită subvenției oferite cu suportul ANOFM, în prezent face lucrări prin comunitate, pentru care anterior era dificil să găsești un agajat responsabil.

**Unii angajatorii sunt reticenți să angajeze persoanele cu dizabilități pentru că lucrează pe program de muncă redus. ”Nu sunt interesați să angajeze o persoană care să lucreze doar 30 de ore, cine o să lucreze restul în locul lor.”** [[3]](#footnote-3) **Acesta este în special problematic pentru funcțiile unde este necesar prezența persoanei 8 ore, în conformitate cu programul instituției (spre exemplu, șef-depozit, farmacist etc.)**[[4]](#footnote-4)

**Angajatorii se tem că din cauza dizabilității pot crea probleme la muncă, ”Ex. Astăzi nu mai am poftă de muncă” ”Poate încălca niște reguli., angajatorul va primit amenzi ”** [[5]](#footnote-5)

STOFM au avut cazuri pozitive, au angajat persoane cu dizabilități la instituțiile bugetare, sunt mai deschise. La angajatorii privați este mai greu. Angajatorul ia mai degrabă pe cineva fără probleme de sănătate. Vor persoane mai tinere, sunt rezervati si fata de persoane pre-pensionare ”NU am când sa o învăț”[[6]](#footnote-6)

**Imaginea instituției**

Angajatorii sunt preocupați cum o să arate față de clienți, dacă o să lucreze la ei o persoană cu dizabilități. Aceasta este în deosebi valabil în sectorul privat și în posturi care prevăd interacțiunea directă cu clienții, cum ar în calitate de profesor, lucrător bancar, vânzător etc.

**Frica de eventuale probleme viitoare**

Angajatorii au frica de a avea posibile probleme cu legea (nu știu ce exact prevede legislația privind angajarea persoanelor cu dizabilități), cu protecția muncii (să nu fie accidente din cauza dizabilității), sau sănătate (”Cine știe ce boală are? pot fi diferite probleme de sănătate, să ceară apoi liber pentru probleme medicale”).

Unii angajatori sunt reticenți pentru că au avut anterior anumite cazuri negative, conflicte cu anumite persoane, sau nu au fost angajați responsabili și și-au format niște stereotipuri, că toate persoanele cu dizabilități sunt la fel.

Angajatorii au teamă privind anumite costuri suplementare care pot apărea în legătură cu adaptarea locului de muncă, timpul de muncă redus (uneori vrea să cheme angajatul sâmbătă sau de urgență), necesitatea de a redistribui sarcinile către alți angajați, etc.

*”Pe de o parte angajatorul nu știe care sunt capacitățile persoanei și are frică să-l angajeze, pentru trebuie să se conformeze la multe cerințe: sa adapteze locul, să ofere concediu suplimentar, mai puține ore de muncă. Pe da altă parte el este obligat să angajeze ca să asigure 5 %. Prevalează prima. (reprezentant ONG, Chișinău)*

**Recomandări:**

* Organizarea unor evenimente de promovare a abilităților, bunelor practici. Cum ar fi ”ziua/luna angajării persoanelor cu dizaiblități”, stagieri scurte astfel ca angajatorii să se convingă și să vadă capacitățile lor.
* Companiile să vadă experiența altor state europene (Germania, Austria, Romania), organizarea de vizite de schimb experiență l a care să participe persoane cu dizabilități, părinți, organizații din domeniu, angajatori, reprezentanți ai instituțiilor de stat.
* Instituțiile statului primele ar trebui să angajeze, ca să arate exemplu.

*” În depozit trebuie să fii foarte atent pe unde calci, să auzi când trece colegul cu stivuitorul. Este destul de riscant pentru persoanele cu dizabilități… În astfel de condiții este necesar de creat zone speciale, pe care nu orice angajator poate să și le permită și poate chiar nu își dorește să-și asume nici-un risc” (angajator Chișinău)*

**2. Probleme de accesibilitate**

Cu dificultăți legate de lipsa accesibilității la infrastructură se confruntă persoanele cu dizabilități de mobilitate și de vedere. Persoanele cu dizabilități de vedere și de cele cu dizabilități de auz au dificultăți în accesul la informație, în cadrul procedurii de aplicare pentru locul de muncă și în în timpul exercitării atribuțiilor de muncă.

Accesibilitatea fizică se referă la:

1. **Accesibilitatea clădirii unde este locul de muncă**

Pentru persoanele cu dizabilități locomotorii accesibilitatea clădirii unde este locul de muncă este un factor decisiv dacă va putea sau nu să lucreze. Dacă clădirea are multe trepte, nu are rampă, ascensor, dacă grupul sanitar nu este accesibil, o persoană în scaun rulant sau care folosește echipamente ajutătoare de mobilitate nu va putea să activeze. O clădire în care este dificil să se orienteze va fi o provocare și pentru o persoană cu dizabilități de vedere.

1. **Transport și infrastructura rutieră**

Din cauza lipsei mobilității persoanele, inaccesibilitatea locului de muncă, transportului la serviciu persoanele cu dizabilități sunt lipsite de posibilitatea de a se angaja.[[7]](#footnote-7) Pentru persoanele cu dizabilități de vedere și cu dizabilități de mobilitate este important să nu fie dificil să ajungă la locul de muncă. Persoana trebuie să parcurgă traseul de acasă până la locul de muncă. Transportul public, stațiile de transport public, intersecțiile, trotuarele nu trebuie să prezinte bariere pe care persoana să nu le poate depăși.

Majoritatea locurilor de muncă sunt concentrate în orașe, în zone rurale greu cu locuri de muncă, sunt în principal munci sezoniere, agricole. Pentru a ajunge din sat în oraș la muncă e nevoie de folosit transportul public, care în mare parte este inaccesibil. La STOFM Criuleni, anterior făceau angajarea la Chișinău. Plăteau indemnizația de mobilitate. Anul acesta s-a scumpit costul biletului de trasnport, costă cam 100 lei pe zi și nu mai este convenabil pentru angajați. [[8]](#footnote-8)

**Recomandări:**

* Măsurile de subvenționare pentru adaptarea locului de muncă (art.38 Legea 105/2018 privind ocuparea forței de muncă) ar fi bine să fie mai cunoscute și mai ușor accesate de angajatori, spre exemplu prin posibilitatea de aplicare on-line.
* Subvențiile pentru transportul la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități ( art. 41 alineatul (21) din Legea nr. 105/2018) ar fi bine să poată fi accesate și de mai multe persoane cu dizabilități cu grad sever, indiferent dacă au statut de șomer. Ar fi bine de aplicat bunele practici ale altor state europene pentru a înlătura barierele de transport la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

1. **Lipsa măsurilor de adaptare rezonabilă**

Noțiunea de ”adaptare rezonabilă” presupune modificările şi ajustările necesare şi adecvate, care nu impun un efort disproporționat sau nejustificat atunci când este necesar, pentru a permite persoanelor cu dizabilităţi să se bucure sau să-şi exercite, în condiţii de egalitate cu ceilalți, toate drepturile şi libertățile fundamentale ale omului. [[9]](#footnote-9)

*Angajatorii vor ca același angajat să facă diverse sarcini: să organizeze activitatea, să facă și poze și să scrie informația etc.: Ar fi necesar ca angajatorul să delege anumite sarcini altor angajați sau să adapteze locul de muncă. (persoana cu dizabilități de vedere)*

Este importantă adaptarea rezonabilă încă de la etapa de aplicație pentru postul vacant. Pentru persoanele cu dizabilități intelectuale este foarte greu să se încadreze în cerințele de la interviuri/concursuri de angajare. În cadrul interviurilor s-a propus că ar fi necesar ca condițiile testelor să fie simplitate și adaptate, asemenea testelor de la examenele școlare.

Pentru persoanele cu dizabilități de vedere locul de muncă este accesibil în măsura în care poate fi realizată acomodarea rezonabilă a acestuia. Deseori pentru a asigura adaptare rezonabilă este nevoie de a revizui fișa de post. Multe programe de calculator de care se folosesc în diverse companii, nu sunt accesibile. Chiar la aplicarea pentru un post la unele companii este nevoie de completat formulare on-line care sunt foarte complicate, multe de bifat. De asemenea este necesar de asigurat accesibilitatea actelor interne pentru persoane cu dizabilități de vedere. Toate documentele necesare pentru lucru să fie în formate accesibile.

Angajatorul de cele mai mult ori nu știe cum să facă adaptarea rezonabilă a locului de muncă. Lipsa accesibilității este privită, cu regret, ca o problemă a persoanei cu dizabilități și nu a angajatorului pe care acesta ar trebui să o înlăture.

*M-am prezentat la interviu și la intrare erau multe scări, a trebuit să telefonez angajatorul și mi-a spus că este intrare de rezervă.*

*(persoana cu dizabilități de mobilitate)*

Mai multe persoane cu dizabilități au recunoscut că la locul actual unde lucrează a fost posibil doar pentru că angajatorul acceptat să facă unele măsuri de adaptare rezonabilă.

* A permis să lucreze de acasă, la distanță.
* A fost posibil ca anumite sarcini să fie ajutat să le îndeplinească de alte persoane.
* A fost revizuit programul de muncă.
* Sarcinile au fost distribuite între colegi. Persoana cu dizabilități să îndeplinească acea parte din procesul de lucru care îl poate face.

*Colegul încarcă foile în printer. Eu lucrez mai mult de la calculator. (persoana cu dizabilități de mobilitate, lucrător la tipografie)*

**Angajații STOFM sunt de părerea că un impediment major este că** nu există locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități. E nevoie de creat mai multe întreprinderi sociale unde persoanele cu dizabilități ar putea mai ușor să se angajeze. [[10]](#footnote-10)

**Conform ghidului Comisiei Europene pentru agențiile de ocupare, locurile de muncă protejate pot fi asigurate de companii publice, private sau non-profit și vizează în principal persoanele cu dizabilități severe. Acestea se caracterizează prin plasarea într-un atelier protejat, însoțită de subvenție către angajator și/sau angajat. De obicei, se oferă o parte de formare și asistență la locul de muncă. Aceasta poate reprezenta o oportunitate de tranziție către piața deschisă muncii, oferind în același timp locuri de muncă stabile, chiar dacă există riscul segregării. Cu toate acestea, schemele în diverse state, diferă în ceea ce privește condițiile de muncă, drepturile muncii, dezvoltarea carierei și facilitarea tranziției către piața deschisă a muncii. Atelierele protejate pot face parte din ”economia socială”. Obiectivele lor sociale oferă un cadru bun pentru a face piețele muncii mai deschise pentru persoanele cu dizabilități.**[[11]](#footnote-11)

**Recomandări:**

* Informația despre măsurile de adaptare rezonabilă este necesar să fie activ promovată, astfel ca angajatorii să cunoască despre ele și să poată găsi informații detaliate oricând au nevoie, de ex. pe site-ul anofm.md
* ANOFM sau altă organizației sub-contractată ar trebui să ofere un hub informațional, consultanță în acest domeniu.

1. **Atitudinea persoanei cu dizabilități față de angajare**

Multe dintre persoanele cu dizabilități nu sunt pregătite pentru ofertele de pe piața liberă a muncii. Vor să muncească intelectual – nu au studii, vor fizic – nu au dezvoltat abilități. Multe persoane cu dizabilități stau acasă si nu sunt pregătiți pentru realitățile activității de muncă.[[12]](#footnote-12).

E foarte important pentru angajator să găsească o persoană calificată și motivată. Sunt cazuri când persoana are cunoștințe, dar nu are capacitatea să fie consecventă. Din cauza unor condiții în care au crescut unele persoane cu dizabilității nu sunt pregătiți psihologic, sub aspect de voință. ”Persoana nu știe că are drepturi dar are și responsabilități - chiar dacă ai dizabilitatea trebuie să-ți faci sarcina de muncă.” Are o imagine de sine înaltă sau foarte joasă. Să aștepte ca din cauza dizabilității viața să-l recupereze să-i facă niște facilități. Nu avut condiții unde să-și dezvolte aceste abilități. Familia mediul în care a fost nu au știut cum să-l trateze, pentru o familie în Moldova e o mare problemă copil cu dizabilitate. Așteaptă ca alții să facă în locul lui, are motivație scăzută. Familia nu a știut că nu trebuie sa-l dădăcești el singur se afirmă. Oamenii cu dizabilitatea dobândită își revin mai ușor, mai în forță.[[13]](#footnote-13)

Unele persoane cu dizabilități mai ales cei în vârstă, sunt deprinși să primească pensii , ajutoare și vin la STOFM doar pentru certificat.[[14]](#footnote-14)

Problema este că în aceste cazuri așteptările persoanei nu sunt la nivel cu abilitățile ei pentru piața forței de muncă. Persoana poate să vrea salarii mari, posturi bune, pentru că consideră că merită. Este o nepotrivire dintre autoevaluarea personală și cerințele cerute postul concret de muncă.

În acest scop ar fi sunt necesare servicii de reabilitare profesională. Persoana cu dizabilități nu-și cunoaște posibilitățile, nu este reabilitată în muncă, mai ales persoanele de la sate. Într-un exemplu descris, o doamnă cu dizabilități de vedere de 37 ani, 8 ani a stat acasă, apoi a lucrat puțin la o întreprindere specializată pentru persoane cu dizabilități și a apărut dorința de a lucra. [[15]](#footnote-15)

Concluziile Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (CNDDCM) nu sunt de ajutor. Deseori se bifează doar punctele dar aceasta nu se materializează în careva acțiuni concrete, de exemplu, curs de reabilitare la CREPOR sau la Centrul de informare și reabilitare al ANM etc. [[16]](#footnote-16)

**Recomandări:**

* Organizare programe de reabilitare pentru persoane cu dizabilități care să includă suport psihologic.
* Campaniile de informare ale ANOFM să includă exemple de succes și elemente motivaționale pentru a spori încrederea persoanelor cu dizabilități și membrilor de familie.

1. **Educație și formare profesională**

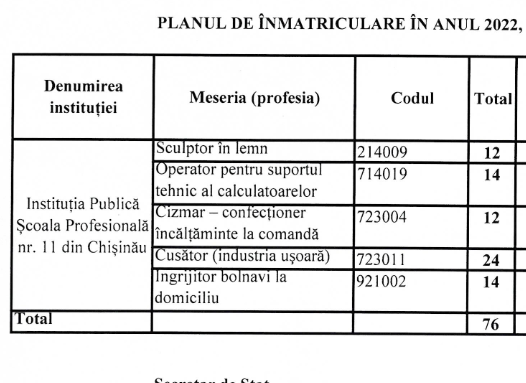
Pregătirea profesională este o problemă pentru mai multe persoane cu dizabilități. Din cauza diverselor impedimente de a acces la educație generală și terțiară. Probleme principale sunt inaccesibilitate fizică a instituțiilor și inaccesibilitatea programelor de studii.

În opinia angajatorilor una din provocările principale este accesul limitat al persoanelor cu dizabilități la studii de calitate, respectiv angajarea lor în poziții care solicită competențe și cunoștințe specifice este mai dificilă.[[17]](#footnote-17)

Din cauza crizei economice a crescut puțin numărul persoanelor cu dizabilități care sunt în căutare unui loc de muncă. Se adresează persoane adulte 30-40 ani, sau chiar peste 65+, cu care ANOFM nu se ocupă. Unii din ei nu au lucrat nicio zi. Ce ți place? Ce poți face? Nimic. Nu are studii, nu are experiență, nu are competențe. Este nevoie de educație pentru persoane adulte. Instruire la locul de muncă. Ei au nevoie de instruire, nu mai pot merge la colegii etc. Este vine ca să aibă acces la învățământ dual, instruire la locul de muncă etc. Persoanelor adulte le este mai greu să meargă la cursuri de instruire, se complexează. [[18]](#footnote-18)

În contextul unei infrastructuri inaccesibile o problemă este necesitate de prezență fizică la cursuri, este binevenită flexibilitate și adaptare de programe, spre exemplu, posibilitatea de organizare on-line (în perioada pandemiei COVID a funcționat).

Persoanele cu dizabilități de vedere și persoanele cu dizabilități de auz nu primesc pregătire profesională adecvată. Profesia nu corespunde situației pe piața muncii, învață profesii pe care nu pot lucra**.** (FIGURA 2)



**Figura 2. Lista profesiilor la ȘP nr.11 și numărul de locuri pentru anul de studii 2022/23**

**sursa:sp11.educ.md**

Instituțiile nu sunt pregătite pentru a lucra cu persoanele cu dizabilități, în special de vedere, de auz sau intelectuale. Ar fi binevenit de preluat bunele practici a unor instituții de peste hotare, mai ales unde sunt centre specializate de reabilitare pentru persoanele cu dizabilități. Școala profesională nr. 11, CREPOR, CNIR ANM ar putea deveni instituții focal-point, care să transmită experiența și altor.[[19]](#footnote-19)

La CREPOR se fac cursuri de reabilitarea profesională. Acestea constau în reabilitare medicală: masaj, tratament curativ. De asemenea, sunt discuții cu psihologul (teste de evaluare) și cu asistentul social (anchete). Dar este nevoie de mai mult suport, informație, învățare de abilități.[[20]](#footnote-20)

Persoanele cu dizabilități se confruntă cu lipsa accesului încă de la școala generală, în special în localitățile rurale. Apoi o provocare este absolvirea școlilor profesionale, colegiilor, universităților. Spre exemplu Școala profesională din Criuleni nu este accesibilă pentru persoanele în scaun rulant.[[21]](#footnote-21)

*A terminat persoana cu dizabilitate de vedere cursul de IT la Școala profesională nr. 11. Și ce să facă mai departe?”*

# II. Serviciile de ocupare a forței de muncă în contextul creșterii oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități

**Rolul ANOFM în îmbunătățirea ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități**

Conform art. 27 din **Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități**, statul este obligat să asigure dreptul persoanei cu dizabilităţi la muncă, atât prin recunoașterea acestui drept, dar și prin crearea condițiilor de accesibilitate și adaptare rezonabilă a spațiului, promovarea angajării persoanelor cu dizabilităţi în sectorul public şi privat.

Conform art. 33 din **Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012,** dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilități este garantat. Se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă. Persoanele cu dizabilități au acces liber la informațiile privind ofertele de pe piața muncii și au șanse egale în ocuparea locurilor de muncă”

**Legea privind promovarea ocupării forței de muncă nr. 105 din 14.06.2018 articolul 6 prevede**  scopul politicii de promovare a ocupării forței de muncă este creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și reducerea excluziunii sociale pe piața muncii. Totodată conform articolului 10 al legii, ANOFM este autoritate administrativă…responsabilă de implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă și al migrației în scop de muncă.

În vederea implementării **Strategiei Uniunii Europene pentru persoanele cu dizabilități 2021-2030,** careprevede obligația statelor membre de ”a consolida capacitatea serviciilor de ocupare pentru persoanele cu dizabilități”, Comisia europeană a aprobat ghidul *EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES) Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities.[[22]](#footnote-22)* Ghidul este destinat agențiilor publice de ocupare din țările UE, cu scopul de ale acorda asistență pentru îmbunătățirea politicilor de ocupare și serviciilor, ca să împlinească mai bine necesitățile persoanelor cu dizabilități. ”Agențiile publice de ocupare sunt în prima linie în piața forței de muncă și această poziție le face cele mai bine poziționate pentru a ghida spre o piața a muncii mai accesibilă pentru persoanele cu dizabilități.”[[23]](#footnote-23)

Serviciile și măsurile PES sunt, în principiu, disponibile tuturor clienților, inclusiv persoanelor cu dizabilități. Cu toate acestea, unele PES dezvoltă, de asemenea, servicii specifice, pentru a face față barierelor cu care se confruntă persoanele cu dizabilități. Pe de o parte, PES asigură accesul la informații și la locația fizică pentru toți solicitanții de locuri de muncă și își informează consilierii cu privire la obligația de a garanta accesul egal. Serviciile PES pentru persoanele cu dizabilități constau în principal din lucrători de caz specializați care referă cazul la furnizori externi, deși în unele state membre PES oferă servicii interne printr-o unitate dedicată.

Pe de altă parte, implementează măsuri de politici active pentru a răspunde nevoilor solicitanților de locuri de muncă cu dizabilități, printre care sunt: locurile de muncă protejate, subvențiile salariale și angajarea asistată.

Domenii de intervenție a ANOFM

Conform Ghidului Comisiei Europene, agențiile naționale de ocupare ar trebui să aprobe o strategie de incluziune, care să includă șase domenii de intervenție. (FIGURA 3)

**1.** Politici interne, pentru angajații ANOFM

Strategie de incluziune

1. Acomodare rezonabilă

**5.**Informare

**6.** Parteneriate

**3.** Măsuri active de ocupare a forței de muncă

1. Servicii

**Politici externe, pentru persoane cu dizabilități și angajatori**

**Figura 3. Șase domenii de intervenție, care pot ajuta la susținerea ocupării persoanelor cu dizabilități**

1. Politicile interne ale ANOFM

Politicile interne acoperă acțiunile pe ANOFM le poate întreprinde pentru a îmbunătăți participarea persoanelor cu dizabilități în propria organizație. Acest lucru poate fi în ceea ce privește recrutarea la toate nivelurile, participarea egală la structurile și activitățile organizației și asigurarea faptului că birourile sunt pe deplin accesibile pentru personal și clienți.[[24]](#footnote-24)

**Training pentru specialiști**

Ca parte a unui program de formare continuă a personalului, ANOFM poate include sesiuni de instruire despre persoanele cu dizabilități. Instruirea poate prevedea integrarea în organizației a personalului cu dizabilități. De asemenea, angajații ANOFM pot primi instruire pentru a reflecta asupra abordării serviciilor lor pentru solicitanții de locuri de muncă cu dizabilități, și barierelor cu care acestea se confruntă. Organizarea trainingului după tipul ”formare de formatori” (train-a-trainer) este o soluție eficientă pentru a permite un impact maxim cu resurse minime.

***EXEMPLU DE BUNE PRACTICI***

În Germania, toți angajații Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă au posibilitatea de a participa la ateliere de formare a formatorilor pe tema incluziunii, cu accent pe dizabilitate. Este organizat după modelul ”train-a-trainer”, instruirea personalului care poate apoi antrenează în instruire întreaga echipă locală. Pentru a se adapta la COVID-19, instruirea este oferită virtual. Sondajele de evaluarea a personalului sunt colectate înainte și după formare, pentru a vedea dinamica în cunoștințele participanților.

Instruirea implică un plan de lecții, un manual al formatorului și un manual de transfer pentru participanți. Trainingul durează 8 ore pe o zi întreagă sau două jumătăți de zile.

Participanții și-au crescut înțelegerea lor asupra dizabilității și identificarea prejudecăților și comportamentelor negative lor inconștiente. Echipele discută despre incluziune, reflectă asupra modului de lucru de zi cu zi față de colegi și clienți și identifică domenii în care se pot îmbunătăți și învăța.

Factori de succes:

• Sprijin din partea consiliului de administrație și a conducerii superioare.

• Participanți motivați care pot antrena mai multe echipe ulterior (ToT).

• Documente și materiale sunt bine pregătite pentru participanți.

• Implicarea regulată a participanților (600 de persoane în 2021).

• Sprijin și coordonare la nivel regional.

• Software care permite comunicarea și interacțiunea activă în timpul sesiunii.

**Conform Raportului de activitate pe anul 2021, anual se aprobă un Plan de instruire internă și externă a angajaților care este destul de consistent. Pe parcursul anului 2021 au fost desfășurate 84 activități de instruire, dintre care 30 activități de instruire externă și 54 activități de instruire internă. Numărul total de ore de instruire constituie 7106 ore, 67 persoane beneficiind de cel puțin 40 ore de instruire.**[[25]](#footnote-25)

**Cu toate acestea angajații STOFM au nevoie de mai multă instruire în modul de interacțiune cu persoanele cu dizabilități (în special dizabilități intelectuale sau psiho-sociale)**[[26]](#footnote-26)**. O angajată cu stagiul de un an, a confirmat că a participat anul trecut la instruire despre lucrul cu persoanele cu dizabilități. Nu își amintea cine a fost trainerul și care a fost exact subiectul. Posibil Motivație.**

**Politicile de angajare a personalului**

**ANOFM ar trebui să ofere un exemplu de bune practici pentru alți angajatori, în ce privește integrarea în organizației a persoanelor cu dizabilități. În această privință este necesar de atras atenția anunțurile de angajare care trebuie să fie incluzive, să ofere în mod activ măsuri de adaptare rezonabilă, să încurajeze participare garantată la interviuri pentru aplicanții cu dizabilități.**[[27]](#footnote-27)

**Atractivitatea posturilor de muncă**

O problemă majoră este fluctuația mare a cadrelor. Mai multe ori a fost menționat că salariile mici sunt un element descurajare și o cauză a fluctuație mare de cadre în ANOFM. Cu puțin timp în urmă a fost majorat salariul acum este în jurul la 5000-6000 mii lei. ”După ce primesc salariul a doua zi nici nu mai vreau să vin la lucru.”

2. Serviciile ANOFM

Furnizarea de informații, îndrumare și servicii de plasare a unui loc de muncă sunt servicii de bază pentru o agenție publică de ocupare. Prin urmare, acestea sunt deosebit de relevante pentru orice încercare de a îmbunătăți decalajul de angajare pentru persoanele cu dizabilități.[[28]](#footnote-28)

**Informarea despre serviciile ANOFM**

Campaniile de informare pot aborda percepțiile negative și stereotipurile despre persoanele cu dizabilități. Percepțiile negative deținute de angajatori și de publicul mai larg reprezintă o barieră de atitudine în calea accesului și continuării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Practicile care încearcă să abordeze percepțiile negative mută accentul pe competențele persoanelor cu dizabilități de la bariere. Acestea pot include încercări de a schimba percepția asupra dizabilității prin evenimente de informare, campanii, instrumente de angajare și responsabilitate socială corporativă. Campaniile folosesc adesea o abordare multimedia pentru un impact maxim. Din ce în ce mai mult, rețelele sociale sunt folosite pentru a ajunge la un public țintă și larg.[[29]](#footnote-29)

ANOFM are pagina web <https://www.anofm.md/> și este activă pe Facebook <https://www.facebook.com/anofm.md> . De asemenea, STOFM Chișinău și Criuleni au pagini pe Facebook unde publică periodic informații despre activitățile lor.

<https://www.facebook.com/DgofmChisinau>

<https://www.facebook.com/OcupareCriuleni>

Printre alte metode de informare sunt elaborare și publicarea de materiale informative de către ANOFM care sunt ulterior distribuite în teritoriu. De asemenea, direcțiile/secțiile teritoriale de ocupare a forței de muncă organizează periodic întâlniri cu angajatorii și vizite la primăriile din regiune, cu distribuirea de materiale informative.



Multe persoane cu dizabilități nu sunt la curent cu ce servicii oferă ANOFM. Atunci când caută de lucru, nu se gândesc să se adreseze la ANOFM, dar caută pe internet (job.md. civic.md, Facebook) Ofertele lor nu sunt interesante, sunt mai mult sunt pentru cei cu meserii, unde sunt necesare abilități fizice. Locurile de muncă propuse de ANOFM nu sunt prea potrivite pentru persoanele cu dizabilități. [[30]](#footnote-30)

Consideră că structurile de ocupare a forței de muncă ajută puțin în angajarea persoanelor, nu doar a persoanelor cu dizabilități. Serviciile ANOFM constau în principal din informarea despre locurile vacante existente și nu se oferă suport în angajare care să ia calcul abilitățile, calificările, interesele. Ar putea face puțin mai mult asistență, consiliere, suport. [[31]](#footnote-31)

De asemenea, circulă zvonuri că dacă se adresează la STOFM, vor pierde pensia. Persoanele cu dizabilități se tem inclusiv că vor fi trimiși să facă reexpertizare la gradul de dizabilitate.[[32]](#footnote-32)

Organizațiile persoanelor cu dizabilități care au beneficiat de subvențiile pe art. 36 și 38, sunt bine informate despre activitate ANOFM și mulțumite de asistența acordată.[[33]](#footnote-33)

**Oferirea serviciilor la structurile teritoriale de ocupare a forței de muncă**

Consilierii de specialitate pot sprijini persoanele cu dizabilități să găsească și să mențină un loc de muncă. Acești consilieri pot ajuta în mai multe moduri, inclusiv oferte de profilare profesională pentru a permite unei persoane cu dizabilități să identifice obiectivele de carieră și să dezvolte un Plan de învățare individualizat. Rolul consilierilor de specialitate ar trebui să includă realizarea de profiluri și evaluări ale dizabilităților și angajării. Pe lângă profilurile obișnuite, acestea ar trebui, de asemenea, să stabilească natura barierelor unei persoane în calea participării și să-l ajute în identificarea tipului de angajare cel mai potrivit pentru abilitățile și aspirațiile sale.[[34]](#footnote-34)

În cadrul STOFM nu există o funcția dedicată pentru persoane cu dizabilități, dar există un specialist principal, la care este inclus în fișa postului că lucrează cu persoana cu dizabilități, migrați.[[35]](#footnote-35) De fapt servicii pentru persoane cu dizabilități oferă orice specialist.

O provocare este comunicarea cu persoanele cu dizabilități de auz. Aceasta se face prin intermediul rudelor sau însoțitoriul persoanei care s-a adresat. Nu există practică de cooperare cu interpreții autorizați de la Asociația Surzilor din Republica Moldova. [[36]](#footnote-36)Interpret limbajul semnelor nu este în Criuleni.[[37]](#footnote-37)

***EXEMPLU DE BUNE PRACTICI***

MALTA (2018) Angajații și angajatorii primesc coaching sau servicii de mentorat când sunt ocupate posturile vacante cu persoane cu dizabilități sau persoane din alte grupuri vulnerabile pentru a păstra acești lucrători la locurile lor de muncă

Persoanele cu dizabilități consideră că STOFM au angajați responsabili, care-și fac meseria bine. Dar locurile de muncă pe care le propune nu sunt motivante ”trimit la locuri de muncă unde nimeni nu vrea”.

*Sunt la evidență la ANOFM din 2021. Inițial mi-au propus postul de asistent social la Primărie, dar nu am fost acceptat de către comisie. Apoi mi-au propus postul la o întreprindere la 28 km de localitatea mea. Salariul 3700 lei responsabil de 4 raioane. Nu este transport direct. Pentru a ajunge acolo, trebuie să schimb 4 mijloace de transport. Mă costă circa 50 lei într-o direcție, deci 100 lei pe zi. Trebuia să urc 12 scări la intrarea în oficiu. Am lucrat 4 zile și am renunțat. STOFM a propus să achite indemnizația de mobilitate 9000 lei. Dar mie îmi ajunge doar pentru 4 luni să achit transportul din acești bani. Vreau de lucru în localitatea mea.*

*R. persoană cu dizabilitate de mobilitate*

**Persoanele cu dizabilități au nevoie de suport în identificare unui loc de muncă care ar fi potrivit cu abilitățile angajatului. Pentru moment, serviciile STOFM se concentrează în special la informarea despre locurile de muncă vacante. Persoanele cu dizabilități au nevoie de suport pentru a** face ”potrivirea” dintre post și calificările persoanei, contactarea angajatorului, realizarea vizitelor de documentare, testarea sarcinilor de muncă.[[38]](#footnote-38)

**STOFM oferă lista de posturi vacante, dar persoanele cu dizabilități vor să meargă unde angajatorul este pregătit, să nu îi alunge. Ar fi bine ca angajații STOFM să se implice suplementar, să intermedieze discuția cu angajatorul. În unele cazuri posturile oferite nu sunt potrivite pentru persoanele cu dizabilități.** [[39]](#footnote-39)

**Agenții economici declară locuri rezervate, ”ne potrivite” de fapt, pentru persoane cu dizabilități. De exemplu,. a fost declarate locuri pentru PD la secție de pește înghețat, unde sunt condiții de muncă foarte grele.** [[40]](#footnote-40)

**Accesarea serviciilor de ocupare, în format on-line**

**Pe perioada pandemiei COVID a fost testată posibilitate depunerea cererilor de înregistrare la ANOFM, în format on-line. Din practica STOFM Chișinău acest mecanism necesită a fi îmbunătățit.** Pentru depunerea cererii era necesar semnătură cu cheiță. Doar 1 cerere a fost considerată valabilă, alte 2 cereri au fost anulate.Conform mecanismului existent, persoana timp de 14 zile trebuie oricum să vină la ANOFM pentru a aduce alte acte necesare. Pe perioada pandemiei de asemenea au fost organizate seminare de informare în format on-line fără a fi necesară prezența fizică a persoanei.

Disponibilitatea unei opțiuni online accesibile este de mare beneficiu pentru persoanele cu dizabilități care se pot confrunta cu bariere substanțiale de călătorie. Acest lucru a devenit și mai relevant din cauza recentei pandemii de COVID-19, în care multe persoane cu dizabilități au fost forțate să se „protejeze” acasă. Oferirea de servicii online, cum ar fi întâlnirile, poate fi realizată la un cost redus, folosind software-ul disponibil pe scară largă.[[41]](#footnote-41)

Persoanele cu dizabilități, înregistrate în calitate de șomeri, au menționat că faptul că anumite seminare de instruire au avut loc on-line, în perioada pandemiei, este o măsură de suport pentru persoanele cu dizabilități care ar trebui încurajată. [[42]](#footnote-42)

**Certificatul de încadrarea în grad de dizabilitate**

**Sunt probleme în legătură cu certificatul de determinarea dizabilități. Trebuie să meargă la ANOFM cu acte în regulă. ”E scris, nu se recomandă muncă. Ce mai vreți?” În unele cazuri nu este necesar să parcurgă procedura reexpertizare. O soluție este forma 086E (forma pentru studenți) să treacă doar examinarea pentru schimbare condiții de muncă, nu e nevoie de reexaminare integrală**[[43]](#footnote-43)

**3. Măsuri active de ocupare a forței de muncă**

Măsurile privind piața muncii acoperă o serie de intervenții menite să-i ajute pe solicitanții de locuri de muncă să se pregătească pentru muncă, să-și găsească un loc de muncă și să-și mențină locul de muncă. Măsurile cele mai comune sunt adaptările și asistența la locul de muncă, cuprinzând sprijin individual și pachete de măsuri; stimulente pentru angajatori, servicii de potrivire și plasamente și cote.

Angajarea asistată are ca scop sprijinirea persoanelor cu dizabilități în obținerea și menținerea unui loc de muncă plătit pe piața deschisă a muncii. Măsurile de sprijin includ asistență pentru angajat și angajator înainte, în timpul și după obținerea locului de muncă. Măsura include în mod obișnuit un singur punct de contact STOFM pentru angajator și angajat, îndrumare, îndrumări pentru adaptarea locurilor de muncă, sarcinilor de muncă și subvenții. În statele UE angajarea asistată este oferită de agenția de ocupare sau de o companie/ ONG specializat, precum este Samhall (Suedia). [[44]](#footnote-44)

Angajarea asistată este foarte necesară pentru persoanele cu dizabilități intelectuale. Angajatorul are nevoie de suportul unui specialist pentru a face adaptarea rezonabilă la locul de muncă: fișa de post trebuie adaptată, unumite sarcini de modificat, suport la interviul de angajare. Persoanele cu sindromul Down pot face munci care le învață, nvață prin imitare, imită ce văd. Pot lucra la orice instituție grădiniță, școală ajutor de bucătar, dădacă, educator pot spăla vesela, aranja patul. Fac foarte bine operațiuni standard. Serviciu de suport pentru pers dizabilități ar fi binevenit.[[45]](#footnote-45)

Aplicarea măsurilor de subvenționare prevăzute de Legea 105/2018 înregistrează un progres lent. Nu-s toți antreprenorii interesați de subvenții. Procedura este foarte anevoioasă și angajatori nu doresc să se implice. Procedura este anevoioasă și pentru angajații STOFM, care au mult de lucru pentru pregătirea pachetului de documente necesar.[[46]](#footnote-46)

**4. Adaptarea rezonabilă și accesibilitate**

Adaptarea rezonabilă se referă la orice modificare și ajustări necesare și adecvate care nu impun o povară disproporționată sau nejustificată, pentru a asigura participarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii (UN CRPD, art.2). Acestea pot include condiții de muncă flexibile, coaching/mentorat la locul de muncă, platforme digitale cu informații sau linii telefonice directe pentru angajatori. Adaptarea rezonabilă este o obligație conform Directivei UE 2000/78 privind egalitatea în muncă.

ANOFM poate fi o organizație resursă care să consulte angajatorii cu privire la mai multe măsuri de adaptare rezonabilă, pentru a sprijini candidații la locuri de muncă și precum și angajații existenți. Adaptările care pot spori perspectivele de angajare, sau de promovare în muncă, ale persoanelor cu dizabilități includ:[[47]](#footnote-47)

* Introducerea unui program de lucru flexibil
* Furnizarea de programe de instruire și mentorat personalizate
* Modificarea locurilor de muncă astfel încât acestea să fie prietenoase cu persoanele cu dizabilități
* Asigurarea că toate materialele la locul de muncă sunt disponibile în formate accesibile
* Ajustarea sau obținerea de echipamente care să permită lucrătorilor cu dizabilități să îndeplinească sarcini

Birourile STOFM ar trebui să ofere un mediu primitor atât pentru angajații ANODM, cât și pentru clienții cu dizabilități, acest lucru va necesita ca birourile să fie accesibile. Accesibilitatea se referă la prevenirea, identificarea și înlăturarea celor mai frecvente bariere cu care se confruntă persoanele cu dizabilități. Când accesibilitatea este inclusă devreme în proiectarea produselor, serviciilor și infrastructurilor, acestea sunt ușor de realizat și reprezintă costuri foarte mici. Este vorba despre pregătirea pentru a primi persoane cu dizabilități. Accesibilitatea este o condiție prealabilă pentru participare. Furnizarea comună a accesibilității împreună cu acomodarea rezonabilă are ca rezultat accesul persoanelor cu dizabilități în condiții de egalitate cu ceilalți.

O barieră importantă este accesibilitatea redusă a clădirilor ocupate de STOFM. STOFM din regiuni, au la intrarea scări, rampe inaccesibile.[[48]](#footnote-48) STOFM Chișinău aflat într-un spațiu recent dat în exploatare este în mare parte accesibil. STOFM Criuleni, nu este accesibil, persoana poate ajunge doar până în holul clădirii, iar până la oficiul STOFM mai sunt 2 trepte peste care nu este amenajată o rampă. În cazul când se adresează persoane cu dizabilități în scaunul rulant angajații STOFM ieșeau afară să primească actele persoanei. ”Din cauza comportamentului angajaților ANOFM la un moment am odată depus personal cererea să fiu scoasă de la evidență ” [[49]](#footnote-49)

În STOFM Chișinău, angajații consideră că spațiul este mult mai accesibil, comparativ cu spațiul anterior, dar ar avea nevoie de îmbunătățiri. O necesitate este izolare fonică proastă, se aude totul, când vorbesc cu clientul. Materialele probabil reflectă sunetul, e gălăgie mare. Nu se poate de păstrat confidențialitatea. [[50]](#footnote-50)

**5. Informare și promovare**

Programele de promovare permit agențiilor de ocupare să identifice și să contacteze persoanele cu dizabilități și angajatorilor pentru a oferi informații despre cum să acceseze locuri de muncă și oportunități de formare. Acestea pot consta în următoarele.

1. Târguri de locuri de muncă. Agențiile de ocupare poat lansa târguri de locuri de muncă specializate care vizează angajatorii care caută în mod activ să angajeze mai multe persoane cu dizabilități. Acest lucru poate fi realizat prin dezvoltarea de parteneriate cu companii cheie care sunt motivate să se angajeze în această agendă. Aceste târguri de locuri de muncă ar trebui să fie cât mai accesibile posibil, aceasta poate implica participarea online, pe lângă furnizarea de locuri accesibile fizic.
2. Zilele ”Insight”, sunt un alt mijloc eficient de a deschide locurile de muncă pentru persoanele cu dizabilități, astfel încât acestea să poată explora potențiale oportunități. De asemenea, ei încurajează angajatorii să gândească diferit la locul de muncă și la procesele lor de muncă și să ia în considerare modul în care barierele pot fi îndepărtate pentru a include persoanele cu dizabilități. STOFM poate colabora cu angajatorii pentru a oferi participanți care corespund criteriilor de recrutare.
3. Echipe de experți în consiliere privind angajarea persoanelor cu dizabilități. ANOFM își poate crea propriile echipe de specialiști în accesul egal la angajare, în special în domeniul dizabilităților. Poate ajuta direct organizațiile să contribuie la exercitarea drepturilor persoanelor cu dizabilități la participarea deplină pe piața muncii.

**6. Parteneriate**

Parteneriatele implică dezvoltarea și furnizarea de servicii prin colaborări între agențiile de ocupare și organizații din sectorul public și privat, precum și organizații care reprezintă persoanele cu dizabilități. În statele UE, relația tradițională „de sus în jos” dintre agenția de ocupare, clienții lor și alte părți interesate, este din ce în ce mai mult înlocuită de un sistem de angajare în care Agenția lucrează cu parteneri pentru a oferi servicii de sprijin complementar, oferind persoanelor cu dizabilități posibilitatea de a alege din mai multe opțiuni. Agențiile de ocupare, prin parteneriat cu organizații , pot iniția proiecte-pilot la scară mică care încurajează inovarea socială și experimentarea în domeniul sprijinirii ocupării persoanelor cu dizabilități.[[51]](#footnote-51)

# ****III. Analiza accesibilității site-ului ANOFM ”anofm.md” și a portalului ”angajat.md”****

Analiza accesibilității a fost realizată în raport cu ultimele standarde în accesibilitate web WCAG 2.1. (2018) dezvoltate de W3C. WCAG2.1 conține 17 noi criterii de succes, în principal în legătură cu: interfețe mobile, sprijinirea deficiențelor cognitive, proiectarea receptivă, sprijinirea utilizatorilor cu vedere slabă.

Scanarea site-urilor a fost realizată la 18 noiembrie 2020. A fost scanat site-urile cu instrumente de verificare ARC Portal (Jaws) . Aplicația a scanat câteva pagini de pe fiecare site și a identificat următoarele erori principale.

* Un număr mare de likuri nu conțin un text text care ajuta utilizatorii să navigheze, să găsească conținut și să determine unde se află.
* Imaginile de pe site nu sunt însoțite de o alternativă de text, care pot comunica utilizatorului informația în limbaj simplu, Braille sau cititoare de ecran.
* Conținut site-urilor analizate este nevoie să fie prezentat în moduri mai simple, fără a pierde informații sau structură.

În continuare prezentăm informația detaliată referitor la site-urile analizate

**Site-ul anofm.md**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Liniile directoare WCAG 2.1.** | **Frecvența erorii pe site** | **Detalii despre eroare** |
| 2.4.4 | **Linia directoare 2.4 - Navigabil: Oferiți modalități de a ajuta utilizatorii să navigheze, să găsească conținut și să determine unde se află.**  2.4.4 Scopul legăturii (în context) (Nivelul A): Scopul fiecărei legături poate fi determinat doar din textul linkului sau din textul linkului împreună cu contextul linkului determinat programatic, cu excepția cazului în care scopul linkului ar fi ambiguu utilizatorilor în general. | 76% | Linkul nu are text  Imaginii din link îi lipsește un atribut alt="..." corespunzător. |
| 4.1.1 | **Linia directoare 4.1 - Compatibil: Maximizați compatibilitatea cu agenții utilizatori actuali și viitori, inclusiv tehnologiile de asistență.**  4.1.1 Parsing (Nivel A): În conținutul implementat folosind limbaje de marcare, elementele au etichete complete de început și de sfârșit, elementele sunt imbricate conform specificațiilor lor, elementele nu conțin atribute duplicate și orice ID-uri sunt unice, cu excepția cazului în care specificațiile permit aceste caracteristici. | 18.9% | Lista include o listă imbricata incorect. |
|  | **4.1.2 Nume, Rol, Valoare (Nivel A):** Pentru toate componentele interfeței cu utilizatorul (inclusiv, dar fără a se limita la: elemente de formular, legături și componente generate de scripturi), numele și rolul pot fi determinate programatic; stările, proprietățile și valorile care pot fi setate de utilizator pot fi setate programatic; iar notificarea modificărilor aduse acestor articole este disponibilă agenților utilizatori, inclusiv tehnologiilor de asistență. | 3% | Elementul folosește aria-describedby="...", dar atributul face referire la un id inexistent.  aria-hidden="true" este folosit pe un element care conține unul sau mai multe elemente copil focalizabile. |

Graphical user interface

Description automatically generated

**Site-ul Angajat.md**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Liniile directoare WCAG 2.1. | Frecvența erorii pe site | Detalii |
| 2.4.4 | **Linia directoare 2.4 - Navigabil: Oferiți modalități de a ajuta utilizatorii să navigheze, să găsească conținut și să determine unde se află.**  2.4.4 Scopul legăturii (în context) (Nivelul A): Scopul fiecărei legături poate fi determinat doar din textul linkului sau din textul linkului împreună cu contextul linkului determinat programatic, cu excepția cazului în care scopul linkului ar fi ambiguu utilizatorilor în general. | 48,6% | Linkul nu are text  Imaginii din link îi lipsește un atribut alt="..." corespunzător. |
| 1.3.1 | **Linia directoare 1.3 - Adaptabil: Creați conținut care poate fi prezentat în moduri diferite (de exemplu, folosind un aspect mai simplu) fără a pierde informații sau structură.**  1.3.1 Informații și relații (Nivelul A): informațiile, structura și relațiile transmise prin prezentare pot fi determinate programatic sau sunt disponibile în text. | 27,8% | <label> asociat cu controlul formularului este gol |
| 1.1.1 | **Linia directoare 1.1 - Variante de text: Furnizați alternative de text pentru orice conținut care nu este text, astfel încât acesta să poată fi transformat în alte forme de care oamenii au nevoie, cum ar fi litere mari de tipar, Braille, vorbire, simboluri sau un limbaj mai simplu.**  1.1.1 - Conținut fără text (Nivelul A): Tot conținutul non-text care este prezentat utilizatorului are o alternativă de text care servește unui scop echivalent, cu unele excepții. | 13,9% | Elementului <img> îi lipsește o alternativă de text. |

Graphical user interface

Description automatically generated

# CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

* **Angajații ANOFM au nevoie de mai multe instruiri în ce privește dizabilitate, spre exemplu în comunicarea cu PD. În cadrul acestor instruiri STOFM pot primi suport ca să depășească problemele curente, identifica bune practici și soluții unice pentru toate subdiviziunile.**
* Persoanele cu dizabilități, prin organizațiile care îi reprezintă, să aibă oportunități de a planifica, conduce și participa la măsurile realizate de ANOFM, inclusiv campaniile de informare.
* A consolida capacitate ANOFM/STOFM prin lucrători specializați cu persoanele cu dizabilități, puncte focale. Care pot referi cazul la furnizori externi furnizori externi, de exemplu organizații contractate pentru oferirirea angajării asistate. **Este binevenit desemnarea unor angajați din cadrul fiecărei STOFM în calitatea de ”f**ocal point” pe domeniul persoanelor cu dizabilități.
* A consolida strctura la nivel central ANOFM cu minim 3 unități de personal: o persoană responsabilă de capacitarea angajaților STOFM, o unitate - de măsuri active și angajarea asistată, alta - de campanii de sensibilizare și informare angajatori.
* Salariile mici și fluctuați mare de cadre sunt o problemă frecvent menționată în activitatea STOFM. Realizarea acțiunilor din Programul național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026, pentru consolidarea capacității și modernizarea serviciilor ANOFM urmează să abordeze aceste probleme.
* Subvențiile oferite angajatorilor sunt apreciate ca o măsură pozitivă, un stimulent, de toți cei intervievați. Ar fi necesar de continuat reformele de îmbunătățire a mecanismului de subvenționare astfel ca acestea să fie mai atractive pentru angajatori. Bugetul ANOFM pentru 2021 a fost realizat doar în proporție de 69,4%, în ce privește cheltuielile pentru măsurile active de ocupare a forței de muncă. Din 33 mil. lei planificați au fos cheltuiți 23 mil. lei. [[52]](#footnote-52) O recomandare ar fi simplificarea procedurii de subvenționare și posibilitatea de a aplica on-line.
* Sunt necesare campanii de informare pentru angajatori, pentru întreaga societate despre incluziunea persoanelor cu dizabilități. Acțiunile de informarea ar trebui realizate nu ca și activități separate ci organizate în campanii de sensibilizare, cu obiectiv, public țintă, mesaj, canale de comunicare, buget etc.. Campaniile să vizeze persoane cu diferite tipuri de dizabilitate. Imagini ale persoanelor cu dizabilități să fie incluse în materialele destinate informării generale a comunității și să arate implicare activă în activități și nu doar recipienți pasivi ai asistenței, pentru a accentua recunoaștere dizabilității ca parte a diversității umane.
* De a aplicat și măsuri de constrângere față de angajatori pentru ai determina să angajeze persoane cu dizabilități. ”Când organizează Serviciul Fiscal, sunt toți la seminare. Se tem că o să primească amendă. Când organizează STOFM despre persoane cu dizabilități, nu vin”: Nici o instituție nu impune condiții angajatorului pentru asigurare spațiul accesibil, nu organizează activități de monitorizare.

•

1. <https://gov.md/ro/moldova2030> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134612&lang=ro> [↑](#footnote-ref-2)
3. Focus grup angajați STOFM Chișinău [↑](#footnote-ref-3)
4. Interviu G., reprezentant ONG a persoanelor cu dizabilități [↑](#footnote-ref-4)
5. Focus grup STOFM Chișinău [↑](#footnote-ref-5)
6. Interviu angajați STOFM Criuleni [↑](#footnote-ref-6)
7. Focus grup angajați STOFM Chișinău [↑](#footnote-ref-7)
8. Focus grup angajați STOFM Criuleni [↑](#footnote-ref-8)
9. Art. 3 Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități [↑](#footnote-ref-9)
10. Focus grup angajați STOFM Chișinău [↑](#footnote-ref-10)
11. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag. 8 [↑](#footnote-ref-11)
12. Interviu S., reprezentat ONG din domeniul persoanelor cu dizabilități [↑](#footnote-ref-12)
13. Interviu O., persoană cu dizabilități [↑](#footnote-ref-13)
14. Focus grup angajați STOFM Chișinău [↑](#footnote-ref-14)
15. Interviu cu A., reprezentant ONG persoane cu dizabilități [↑](#footnote-ref-15)
16. Interviu cu G., reprezentant ONG persoane cu dizabilități [↑](#footnote-ref-16)
17. Interviu cu M., reprezentat angajator din domeniul comunicații [↑](#footnote-ref-17)
18. Interviu cu A, reprezentant ONG persoane cu dizabilități [↑](#footnote-ref-18)
19. Interviu cu A., reprezentant ONG persoane cu dizabilități [↑](#footnote-ref-19)
20. Interviu E., persoană cu dizabilități de mobilitate [↑](#footnote-ref-20)
21. Focus grup APSCF, Criuleni [↑](#footnote-ref-21)
22. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26069&langId=en> [↑](#footnote-ref-22)
23. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022 [↑](#footnote-ref-23)
24. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag.10 [↑](#footnote-ref-24)
25. Raport de activitate ANOFM pentru anul 2021 <https://www.anofm.md/view_document?nid=19943> [↑](#footnote-ref-25)
26. Focus grup angajați STOFM Chișinău și STOFM Criuleni [↑](#footnote-ref-26)
27. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag.12 [↑](#footnote-ref-27)
28. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag.13 [↑](#footnote-ref-28)
29. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag.13 [↑](#footnote-ref-29)
30. Interviu I., persoană cu dizabilități de vedere [↑](#footnote-ref-30)
31. Interviu O., persoană cu dizabilități de mobilitate [↑](#footnote-ref-31)
32. Interviu R., persoană cu dizabilitate de mobilitate [↑](#footnote-ref-32)
33. Interviu G., reprezentat organizație persoane cu dizabilități [↑](#footnote-ref-33)
34. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag.14 [↑](#footnote-ref-34)
35. Focus grup angajați STOFM Criuleni [↑](#footnote-ref-35)
36. Focus grup angajați STOFM Chișinău [↑](#footnote-ref-36)
37. Focus grup angajați STOFM Criuleni [↑](#footnote-ref-37)
38. Interviu A., reprezentant organizație a persoanelor cu dizabilități [↑](#footnote-ref-38)
39. Focus grup, ONG persoane cu dizabilități intelectuale [↑](#footnote-ref-39)
40. Interviu angajat A., STOFM Chișinău [↑](#footnote-ref-40)
41. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag.14 [↑](#footnote-ref-41)
42. Interviu R. persoană cu dizabilitate de mobilitate [↑](#footnote-ref-42)
43. Focus grup FPCS Criuleni [↑](#footnote-ref-43)
44. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag.17 [↑](#footnote-ref-44)
45. Focul grup, ONG persoane cu dizabilități intelectuale [↑](#footnote-ref-45)
46. Focus grup STOFM Chișinău [↑](#footnote-ref-46)
47. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag.20 [↑](#footnote-ref-47)
48. Interviu R. persoană cu dizabilitate de mobilitate [↑](#footnote-ref-48)
49. Focus grup FCPS, Criuleni [↑](#footnote-ref-49)
50. Focus grup angajați STOFM Chișinău [↑](#footnote-ref-50)
51. EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (PES). Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities. European Commission 2022, pag.23 [↑](#footnote-ref-51)
52. Raport de activitate ANOFM 2021 pag. 19 [↑](#footnote-ref-52)