

RAPORT DE EVALUARE FINALĂ A PROIECTULUI

“ABILITAREA SOCIAL-ECONOMICĂ ȘI INCLUZIUNEA TINERILOR CU DIZABILITĂȚI ÎN CÂMPUL MUNCII”

Elaborat de AXA Management Consulting

Februarie 2018

CUPRINS

Sumar executiv	p.3
Introducere	p.4
Metodologia de evaluare	p.4
Constatări	p.7
o Eficiența și eficacitatea proiectului	p.7
o Analiza cost-eficiență a programului „Angajare asistată”	p.17
o Necesitățile existente printre tinerii cu dizabilități	p.19
o Barierele pe care întâmpină tinerii cu dizabilități în procesul de integrare socio-profesională	p.21
o Rolul autorităților	p.23
o Impactul proiectului asupra beneficiarilor	p.24
o Aspectele forte și aspectele slabe ale proiectului	p.25
o Impact și durabilitate	p.26
Concluzii	p.28
Recomandări pentru programul „Angajare asistată”	p.29
Recomandări pentru proiectele viitoare	p.31
Anexa 1 Lista interviurilor și a discuțiilor focus grup	p.33

ABREVIERI UTILIZATE

AMM	Asociația MOTIVAȚIE din Moldova
ANOFM	Agencia Națională de Ocupare a Forței de Muncă
ATOFM	Agenciile Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă
MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
MECC	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
ONG	Organizații Neguvernamentale

SUMAR EXECUTIV

Datele colectate prin realizarea activităților de evaluare ne permit să constatăm că, în mare parte, activitățile au fost realizate conform planului de proiect. Totodată, modificările realizate în structura instituțiilor guvernamentale, au influențat obținerea rezultatelor planificate.

Pe parcursul implementării proiectului, de servicii de asistență asistența pentru încadrarea în câmpul muncii au beneficiat 262 de persoane cu dizabilități, astfel încât sub-obiectivul 1.1. a fost realizat în proporție de 131%. Acest rezultat poate fi considerat a fi excelent mai ales dacă ținem cont de relevanța sporită în raport cu necesitățile grupului țintă.

La fel, prin intermediul serviciului Suport în Angajare au fost angajate 61 de persoane unice, dintre care 39 sunt bărbați și 22 femei. Astfel, atestăm că acest sub-obiectiv este supraîndeplinit, în proporție de peste 130%.

Aceleași rezultate sunt atestate și în cazul sub-obiectivului 1.3. unde constatăm o depășire a numărului de persoane ce au beneficiat de asistența oferită. Astfel, conform datelor raportate, pe parcursul implementării proiectului 23 de persoane cu dizabilități au fost asistate și susținute în procesul de înrolare la studii profesionale, supra-îndeplinirea acestui sub-obiectiv până la nivelul de 154%.

Chiar dacă inițial, se presupunea ca 84 de tineri cu dizabilități vor fi informați și capabili să întreprindă măsuri de combatere a discriminării și promovarea egalității de drepturi, acest sub-obiectiv a fost reformulat după primul an de implementare a proiectului. Astfel, în cele din urmă, 29 de beneficiari au participat la un training pe parcursul căruia au însușit procedeele respective.

Proiectul și-a propus, de asemenea, să contribuie la consolidarea capacităților reprezentanților ANOFM și ATOFM. astfel, putem constata nu doar o sporire a competențelor profesionale a reprezentanților Agențiilor de Ocupare a Forței de Muncă în ceea ce privește încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, dar și o creștere a numărului de angajări a beneficiarilor în câteva raioane.

La fel de pozitiv poate fi apreciată și colaborarea cu agenții economici, fiind stabilite relații de colaborare cu 31 de angajatori, ceea ce constituie 250% din obiectivul inițial.

Introducerea noțiunii de angajare asistată în legislația națională constituie un rezultat excelent al proiectului care a fost atins în pofida multiplelor dificultăți întâmpinate.

Activitățile de evaluare au permis, la fel, identificarea unui șir de necesități ale persoanelor cu dezabilități, cele mai importante fiind: informarea despre oportunități, abordarea individualizată în acordarea serviciilor de asistență, dezvoltarea în continuare a serviciilor de orientare profesională și ghidare în carieră.

Rezultatele proiectului și gradul de realizare a obiectivelor ne permite să menționăm durabilitatea avansată a proiectului și efectul pe termen lung pe care activitățile proiectului îl vor avea asupra principalelor categorii de beneficiari, mai ales dacă ținem cont de aprofundarea colaborării cu structurile guvernamentale.

La finalul raportului sunt prezentate și câteva recomandări atât pentru programul "Angajare asistată", cât și pentru proiectele viitoare.

INTRODUCERE

Prezentul raport a fost elaborat în urma realizării activităților de evaluare a proiectului "Abilitarea social-economică și incluziunea tinerilor cu dizabilități în câmpul muncii", desfășurate în perioada noiembrie 2017 – ianuarie 2018. Raportul prezintă principalele constatări formulate în baza evaluării, concluziile principale, precum și o listă de recomandări atât pentru programul „Angajare asistată”, implementat de AMM, cât și pentru posibile proiecte viitoare.

Scopul programului "Angajare asistată", implementat de AMM, a constat în angajarea persoanelor cu dizabilități. În cadrul AMM, angajații se focusează, în special, pe angajarea persoanelor cu dizabilități fizice, dar sunt și alte categorii de persoane cu nevoi speciale ce doresc și ar putea fi angajate. De la lansarea proiectului se estima că, în cazul în care programul respectiv ar fi aprobat la nivelul politicii de stat, ar fi create premise pentru ca să fie alocate resurse suficiente pentru a implica cât mai mulți specialiști în angajare asistată. La moment numărul lor este limitat în comparație cu numărul beneficiarilor în căutarea unui loc de muncă.

Angajarea asistată reprezintă un program răspândit în statele Occidentale, unde sunt acreditate ONG-urile care oferă acest serviciu. Este necesar ca programul să fie aprobat la nivel național, după care statul contractează ONG-uri sau diverse companii, ca să presteze serviciile date contra cost.

METODOLOGIA DE EVALUARE

Procesul de evaluare a proiectului s-a desfășurat prin aplicarea următoarei metodologii:

SCOPUL EVALUĂRII

De a realiza evaluarea externă a proiectului "Abilitarea social-economică și incluziunea tinerilor cu dizabilități în câmpul muncii".

OBIECTIVELE EVALUĂRII

Prin evaluarea proiectului s-a urmărit realizarea următoarelor obiective:

- Să determine rezultatele obținute în cadrul proiectului;
- Să evalueze eficiența și eficacitatea proiectului;
- Să determine măsura în care proiectul și-a atins obiectivele prestabilite;
- Să determine impactul proiectului asupra beneficiarilor și grupului țintă;
- Să determine durabilitatea intervenției proiectului;
- Să evalueze în ce măsură intervențiile de consolidare a capacităților incluse în proiect au contribuit la creșterea capacității organizației
- Să identifice punctele forte și punctele slabe ale proiectului;
- Să ofere recomandări pentru programul „Angajare Asistată” și proiectele viitoare centrate pe angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități;

- Va sublinia constatările / lecțiile învățate și va prezenta recomandări pentru proiectele viitoare centrate pe angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

PROCES

Pentru realizarea cu succes a obiectivelor evaluării, a fost utilizată următoarea abordare pentru realizarea întregului proces:

1. ELABORAREA INDICATORILOR DE EVALUARE, A PLANULUI DE EVALUARE ȘI A INSTRUMENTELOR DE COLECTARE A DATELOR. În această etapă au fost elaborate următoarele:
 - Indicatori de evaluare
 - Planul de lucru detaliat pentru realizarea procesului de evaluare,
 - Instrumente de evaluare: ghiduri pentru discuțiile focus grup și pentru interviurile ce au fost efectuate.
2. COLECTAREA DATELOR. Pe baza metodologiei de evaluare și a activităților de evaluare, elaborate în etapa anterioară, au fost desfășurate următoarele activități de colectare a datelor:
 - REVIZUIREA DOCUMENTELOR RELEVANTE. Au fost examinate și analizate următoarele documente:
 - Descrierea proiectului, inclusiv cadrul logic și planul operațional;
 - Rapoartele elaborate de echipa proiectului în timpul implementării proiectului;
 - Bugetul de implementare a proiectului;
 - Alte documente relevante produse pe parcursul implementării proiectului (registre de evidență a beneficiarilor, proiecte de legi și legi aprobate, etc.).
 - APLICAREA UNUI CHESTIONAR. Grup țintă: 200 de tineri asistați. Deși a vizat un grup mai mare de beneficiari ai proiectului, chestionarul, aplicat on-line, a fost completat de un număr de 26 de tineri cu dizabilități din variate localități.
 - INTERVIURI ÎN PROFUNZIME cu stakeholderi relevanți:
 - tineri participanți la cursurile de formare
 - reprezentanți ai AOFM teritoriale
 - reprezentanți ai agenților economici
 - reprezentant al Ministerului Educației, Culturii și Cercetării
 - reprezentant al Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
 - reprezentanți ai ONG-urilor active în domeniu
 - reprezentant al donatorului.
 Un număr total de 12 interviuri au fost realizate.
 - DISCUȚII FOCUS GRUP cu reprezentanții principalelor grupuri de stakeholderi:
 - Tineri beneficiari ai proiectului – 2 discuții focus-grup.

Lista interviurilor și a discuțiilor focus grup realizate se contine în Anexa 1 la prezentul raport.

3. ANALIZA DATELOR ȘI ELABORAREA RAPORTULUI DRAFT. Toate datele colectate au fost analizate, iar proiectul de raport a fost elaborat și prezentat reprezentanților AMM și ai donatorului pentru feedback.
4. ELABORAREA VERSIUNII FINALE A RAPORTULUI. Acesta a fost elaborat pe baza feedback-ului primit de la reprezentanții donatorului și ai AMM.

CONSTATĂRI

În baza activităților de evaluare realizate, au fost colectate suficiente date pentru a formula un șir de constatări relevante. Acestea se conțin în continuare, fiind grupate în următoarele categorii:

- a. Eficiența și eficacitatea proiectului
- b. Analiza cost – eficiență a Programului „Angajare Asistată”
- c. Impactul proiectului asupra beneficiarilor
- d. Durabilitatea intervenției proiectului
- e. Aspectele forte și aspectele slabe ale proiectului

EFICIENȚA ȘI EFICACITATEA PROIECTULUI

Datele colectate prin realizarea activităților de evaluare ne permit să constatăm că, în mare parte, activitățile au fost realizate conform planului de proiect. Totodată, o deviere importantă de la rezultatele planificate a fost înregistrată pe partea de încorporare a abordării „Angajare Asistată” la nivelul instituțiilor de stat, dificultate cu care, pe parcursul realizării activităților proiectului, s-a confruntat echipa responsabilă de implementare. Această dificultate a fost determinată de reorganizarea ministerelor, efectuată în anul 2017 (adică în ultimul an al proiectului) și care a fost însoțită de lipsa unei transparențe necesare pentru realizarea acestui proces. Deoarece rolul AOFM în promovarea respectivei metodologii este extrem de important, echipa de proiect din cadrul AMM a fost în situația de a aștepta rezultatul restructurării Agențiilor care oferă suport în angajarea persoanelor cu dizabilități pentru a continua comunicarea și lucrul cu ei în procesul reglementării metodologiei „Angajare Asistată”.

În cele ce urmează vom veni cu constatări privind eficiența și eficacitatea proiectului prin identificarea gradului de realizare a obiectivelor planificate. Astfel, proiectul și-a propus realizarea a trei obiective, fiecare fiind divizat în câteva sub-obiective. Constatările noastre privind gradul de realizare a obiectivelor proiectului sunt prezentate pentru fiecare obiectiv și sub-obiective în parte, după cum urmează:

CU REFERIE LA SUB-OBIECTIVUL 1.1.

Primul obiectiv al proiectului a fost:

OBIECTIV 1

Până la sfârșitul anului 2017, peste 200 de persoane cu dizabilități sunt asistate și susținute în procesul de orientare profesională și încadrare în câmpul muncii prin intermediul serviciului suport în angajare

Acest obiectiv este divizat pe patru sub-obiective, formularea primului fiind următoarea:

SUB-OBIECTIV 1.1

Până la sfârșitul anului 2017 cel puțin 200 de persoane cu dizabilități vor beneficia de informare, consiliere și asistență în procesul de angajare în câmpul muncii prin intermediul serviciului suport în angajare.

Analiza rapoartelor elaborate și prezentate pe parcursul implementării proiectului indică asupra faptului că în perioada 2015 – 2017 un număr total de 277 de persoane cu dizabilități au beneficiat de informare, consiliere și asistență în procesul de angajare în câmpul muncii prin intermediul serviciului suport în angajare. Din acest număr total, repartizarea pentru fiecare tip de servicii arată în modul următor:

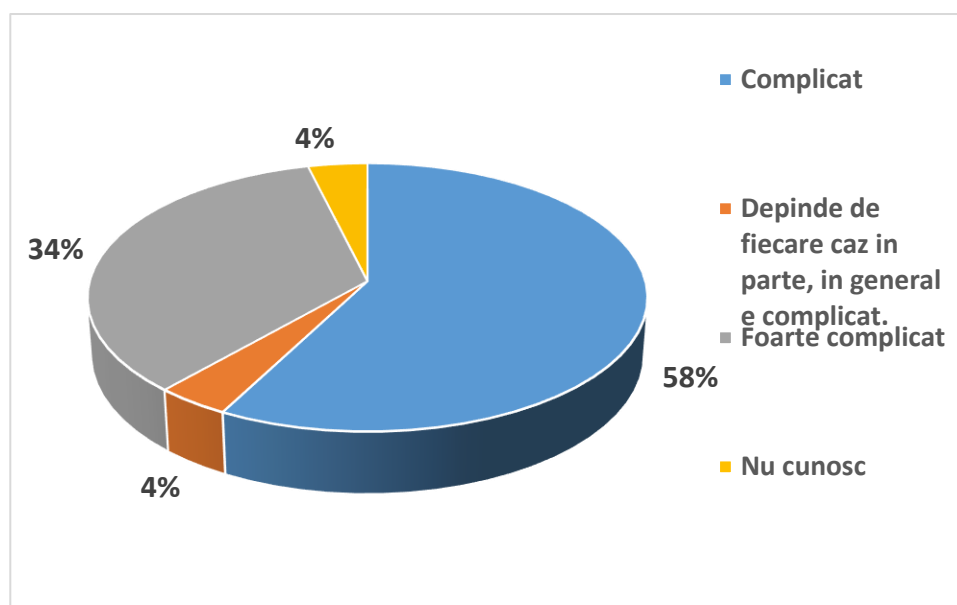
- Consultanță informațională – 99 de persoane din mun. Chișinău și variate localități la nivel național;
- Angajare asistată – 134 de persoane unice.

De asemenea, în anul 2015, 29 de beneficiari – tineri cu dizabilități (unii dintre ei cu însoțitori) – au participat la training-ul „Combaterea discriminării prin împuternicirea persoanelor cu dizabilități”, organizat de AMM ca parte a proiectului.

Aceste cifre ne determină să constatăm că 262 de persoane cu dizabilități au beneficiat de asistență informațională, instruire și angajare asistată, astfel încât subiectivul 1.1. a fost realizat în proporție de 131%, ceea ce constituie un rezultat excelent.

De asemenea, necesită a fi menționată relevanța sporită a acestui obiectiv pentru îmbunătățirea situației persoanelor cu dizabilități. Astfel, opiniile exprimate de către beneficiari chestionați ca parte a activităților de evaluare, indică preponderența covârșitoare a dificultăților cu care se confruntă tinerii cu dizabilități în procesul de angajare: 58% dintre respondenți au menționat că este „complicat” pentru o persoană cu dizabilități să se angajeze în câmpul muncii, iar 34% - că este „foarte complicat”.

Diagrama 1: În opinia Dvs., cât de complicat este pentru o persoană cu dizabilități să se angajeze în câmpul muncii?



Drept confirmare adițională, aducem un citat din relatarea unui beneficiar al proiectului:

„[Prin asistența primită din partea AMM] m-am dezvoltat, am avut și creștere profesională. Îmi place mult să lucrez, când vin acasă mă plictisesc.”

CU REFERIRE LA SUB-OBIECTIVUL 1.2.

Cel de-al doilea sub-obiectiv are următoarea formulare:

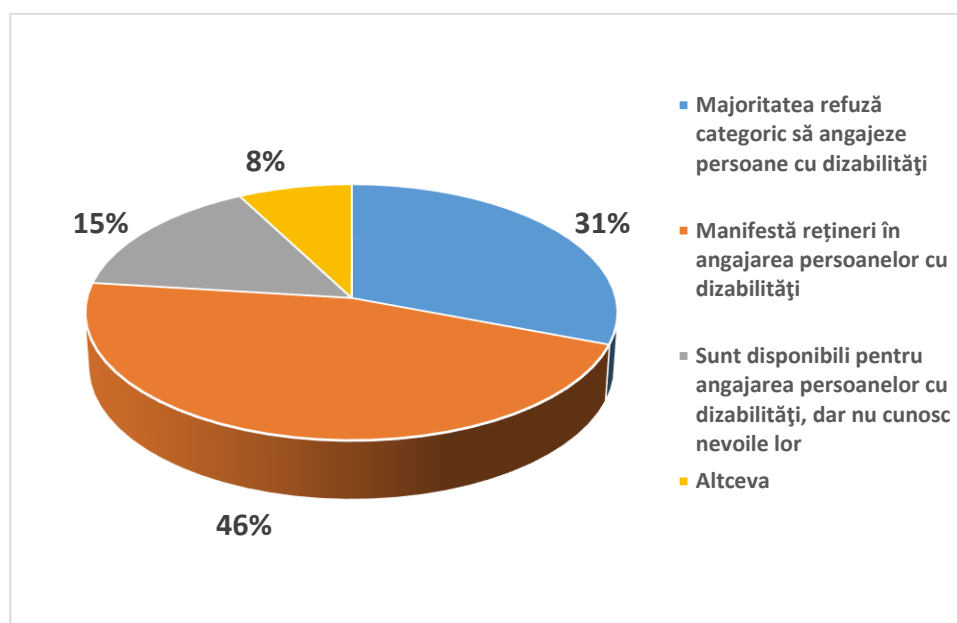
SUB-OBIECTIV 1.2

Până la sfârșitul anului 2017 cel puțin 45 persoane cu dizabilități vor fi plasați în câmpul muncii prin intermediul serviciului suport în angajare.

Pe parcursul perioadei de implementare a proiectului (2015 - 2017), prin intermediul serviciului Suport în Angajare au fost angajate 61 de persoane unice, dintre care 39 sunt bărbați și 22 femei. Din aceste 61 de persoane, 7 au 2 locuri de muncă, astfel încât beneficiarii proiectului acoperă 68 de posturi de muncă. Astfel, atestăm că acest sub-obiectiv este supraîndeplinit, în proporție de peste 130%.

Acest rezultat este amplificat mai ales dacă ținem cont de faptul că în conformitate cu rezultatele aceluiași chestionar, cea mai mare parte a beneficiarilor apreciază că fiind redusă disponibilitatea agenților economici de a angaja persoane cu dizabilități. Astfel, 31% din respondenți consideră că majoritatea angajatorilor „refuză categoric” să angajeze beneficiari, iar alții 46% consideră că angajatorii „manifestă rețineri” în acest sens. Precum este arătat în diagrama de mai jos, doar 15% dintre beneficiarii chestionați consideră că printre angajatori există acest tip de disponibilitate.

Diagrama 2: Cum apreciați disponibilitatea angajatorilor din Republica Moldova de a angaja persoane cu dizabilități?



CU REFERIRE LA SUB-OBIECTIVUL 1.3.

Acest sub-obiectiv a fost formulat în felul următor:

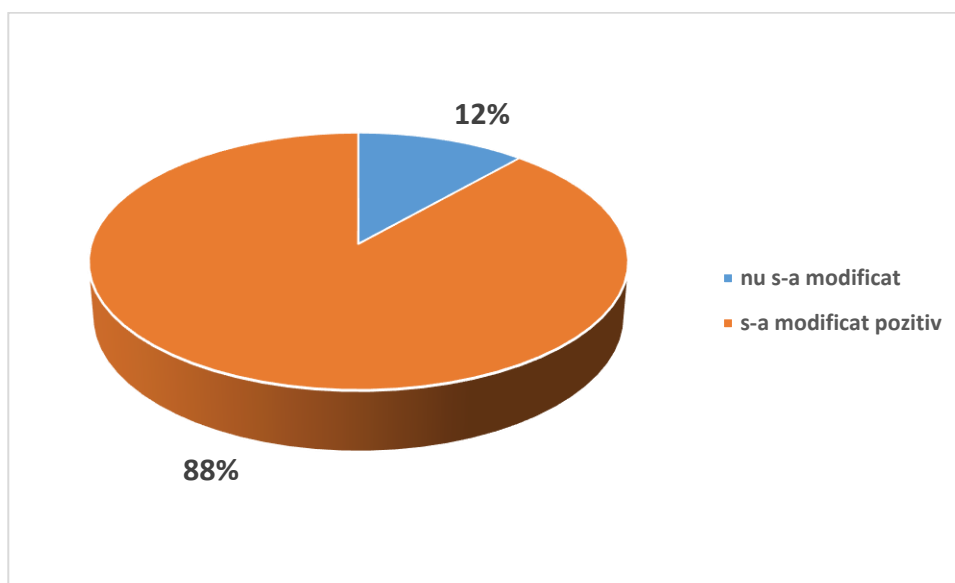
SUB-OBIECTIV 1.3

Până la sfârșitul anului 2017, cel puțin 15 persoane cu dizabilități sunt asistate și susținute în procesul de înscriere la studii profesionale.

Și în cazul acestui sub-obiectiv atestăm o depășire a numărului de persoane ce au beneficiat de asistența oferită. Astfel, conform datelor raportate, pe parcursul implementării proiectului 23 de persoane cu dizabilități au fost asistate și susținute în procesul de înrolare la studii profesionale. Acest fapt ne permite să atestăm o supra-îndeplinire a acestui sub-obiectiv până la nivelul de 154%. Din aceste 23 de persoane asistate pentru înrolare, 13 sunt bărbați și 10 sunt femei.

Drept argument în favoarea rezultatelor pozitive ale proiectului asupra beneficiarilor poate fi prezentată opinia celor care au completat chestionarul administrat ca parte a activităților de evaluare. Astfel, 88% dintre respondenți au menționat o modificare pozitivă în viața lor, schimbare datorată asistenței oferite de AMM.

Diagrama 3: S-a modificat viața Dvs după beneficierea de serviciile AMM?



Aceste rezultate sunt confirmate și de către relatările beneficiarilor comunicate pe parcursul interviurilor și discuțiilor focus grup:

- „Colaborarea cu AMM m-a ajutat foarte mult, pentru că am căpătat dizabilitatea pe parcurs. Eram cu moralul la pământ. Motivație m-a trezit la viață, mi-au arătat că totul e posibil. Am căpătat încredere și speranță.”
- „De obicei nu prea cer ajutor, pentru că mă simt incomod. Dar mi-e foarte plăcut să știu că cineva are grijă de mine; mă sună, mă întreabă ce mai fac; mă informează. Simt că cineva este în spatele meu și care nu mă blamează.”
- „M-am adresat cu scopul de a primi un sfat. Și am descoperit că sunt oameni care pot să îți ofere un suport, să-ți ofere spațiu de socializare.”
- „A fost foarte greu. Înainte am încercat singură să caut un loc de muncă. Am venit la dna Ecaterina, am făcut CV. Și am trimis de vreo 5-4 ori CV-ul la oficiul poștal, am fost la interviu, însă ei doar promiteau că o să contacteze, pe când ei asta nu făceau. Și apoi am apelat la Motivație. Dna Ecaterina m-a îndrumat, m-a ajutat la interviu, m-a ajutat să mă integrez. Și astfel m-am angajat (prin intermediul serviciului de angajare asistată).”

- „Cu ajutorul personalului de aici, am căpătat încredere și am reușit să obțin un loc de muncă.”

CU REFERIRE LA SUB-OBIECTIVUL 1.4.

SUB-OBIECTIV 1.4

Până la sfârșitul anului 2015 cel puțin 28 (în formularea inițială - 84) de tineri cu dizabilități vor fi informați și capabili să întreprindă măsuri de combatere a discriminării și promovarea egalității de drepturi.

Precum a fost menționat mai sus, în anul 2015, 29 de beneficiari – tineri cu dizabilități – au participat la training-ul „Combaterea discriminării prin împuternicirea persoanelor cu dizabilități”, organizat de AMM ca parte a proiectului. Numărul inițial de 84 de tineri a fost modificat prin acordul cu finanțatorul. Motivul acestei modificări îl constituie faptul că, în primul an al proiectului, în urma unei ședințe comune cu participarea reprezentanților finanțatorului, a fost evaluată necesitatea instruirii în domeniul discriminării în urma căreia s-a constatat că această activitate este mai puțin eficientă (ca continuitate și investiție). Astfel, a fost luată decizia să fie modificat planul pentru următorul an cu axarea directă pe lucrul cu beneficiarii în angajare și capacitatea specialiștilor. Drept consecință, pentru 2016, suportul financiar planificat a fost realocat în sensul realizării unui program de instruire „Specialist Angajare Asistată”. Acest program a fost realizat în Târgul Mureș, România și a implicat 12 specialiști din rețeaua IM, dintre care 3 – din cadrul AMM, care au fost certificați în acest domeniu de specializare.

CU REFERIRE LA SUB-OBIECTIVUL 2.1.

Cel de-al doilea obiectiv al proiectului este formulat în modul următor:

OBIECTIV 2

Până la sfârșitul anului 2017 AMM va consolida capacitățile instituțiilor guvernamentale abilitate, a factorilor de decizie și a angajatorilor cu referire la promovarea și acordarea suportului pentru angajarea în câmpul muncii a tinerilor cu dizabilități.

Respectivul obiectiv este divizat în două subobiective și sub-obiectivul 2.1. are următoarea formulare:

SUB-OBIECTIV 2.1

Până la sfârșitul anului 2017, cel puțin 50 de reprezentanți ai agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, APL, CNDDCM și agenți economici vor fi capacitați și consultați cu referire la promovarea și acordarea suportului pentru angajarea în câmpul muncii a tinerilor cu dizabilități.

Pentru realizarea acestui sub-obiectiv au fost realizate următoarele activități:

- 2 instruirii pentru specialiștii din Agențiile Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, unde au participat peste 57 de specialiști (aprilie – mai 2015).
- Ședința de evaluare "incluziunea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități", organizată în incinta ANOFM la 03 decembrie 2015 cu participarea a 42 de reprezentanți ai ATOFM.

Ca rezultat a acestor activități, putem constata nu doar o sporire a competențelor profesionale a reprezentanților Agențiilor de Ocupare a Forței de Muncă în ceea ce privește încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, dar și o creștere a numărului de angajări a beneficiarilor în câteva raioane: Călărași, Peresecina, Sîngerei, Ialoveni, Ștefan Vodă. În mare parte, acest lucru s-a datorat și implicării reprezentanților AMM în rezolvarea cazurilor individuale, însăși conlucrarea dintre ATOFM și AMM fiind un rezultat pozitiv.

Merită a fi remarcat faptul că reprezentanții ANOFM și ATOFM intervievați apreciază înalt colaborarea cu reprezentanții AMM și activitățile realizate în cadrul proiectului. Suportul acordat prin intermediul acestora a contribuit la sporirea capacităților acestei categorii de beneficiari și parteneri și acest fapt va asigura și o durabilitate a rezultatelor proiectului.

Cu toate aceste aspecte pozitive înregistrate, nu putem afirma că reprezentanții Agențiilor de Ocupare a Forței de Muncă au preluat în totalitate modelul „Angajare asistată”, acest rezultat fiind unul ce va fi dezvoltat în viitorul apropiat. Precum remarcă responsabilii AMM, *„S-a constatat faptul că, specialiștii lucrează după același sistem - axarea se face mai mult pe persoane cu dizabilități cu gr. II și III, persoanele cu dizabilitate de gr. I (sever) au puține șanse de incluziune pe piața liberă a muncii, factorul este situația economică din țară. Specialiștii nu vor aborda persoana individual, pentru că statul nu oferă condiții de lucru, motivare salarială și creștere profesională pentru aceștea”*. Deși această constatare a fost formulată în raportul anual din 2015, se pare că și până la finalul proiectului situația nu s-a modificat simțitor, din perspectiva abordării practice puse în aplicare de către reprezentanții ATOFM.

Raportul anual din 2016 prezintă faptul că reglementarea abordării *Angajare asistată* a întâmpinat o împotrivire din partea autorităților, care, aparent, nu doresc o *„schimbare în beneficiul incluziunii pe piața liberă a muncii a persoanelor cu dizabilități”*. În asemenea condiții este dificil de realizat schimbarea dorită. Putem identifica două cauze majore a acestei situații: pe de o parte, este vorba de reforma structurii și a componenței Ministerelor și a Agențiilor guvernamentale, realizată în 2017, precum și starea de incertitudine creată de anticiparea acestei reforme începând cu mijlocul anului 2016, dar și, pe de altă parte, inerția în abordările utilizate și lipsa unor stimulente de ordin legislativ ce ar duce la modificarea practicilor puse în aplicare.

Totodată, pe parcursul implementării proiectului, reprezentanții AMM au elaborat propunerea pentru Metodologia „Angajare Asistată”, sub formă de regulament, pentru ca acesta să fie aprobat prin Hotărâre de Guvern și integrată în activitatea ATOFM. Până la finalizarea proiectului, acest rezultat nu a fost obținut, deși a fost realizat un alt progres semnificativ la nivel legislativ. În termeni specifici, este vorba de faptul că la finalul proiectului, a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr. 1473 din 30 decembrie 2017, prin care a fost aprobată *Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă pentru anii 2017–2021*. În matricea de acțiuni a respectivei Strategii, în cadrul *Direcției de acțiune 3.2.2. - Diversificarea serviciilor și extinderea pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile*, este planificată *Instituirea serviciului de angajare asistată a persoanelor cu dizabilități în cadrul agențiilor teritoriale de ocupare a forței de muncă*. Acest rezultat este planificat pentru anul 2018 și presupune, ca indicator, că *„regulamentul privind angajarea asistată elaborat și pus în aplicare”*. Astfel, din perspectiva asigurării durabilității, a fost obținut un

rezultat critic important, care, într-o perspectivă viitoare va condiționa și modificarea abordărilor practice puse în aplicare de reprezentanții ATOFM.

În concluzie, design-ul inițial al proiectului presupunea *elaborarea unui regulament intern al serviciului de suport în angajare* (activitatea nr. 8), al cărui scop este de a „facilita procesul de angajare în câmpul muncii a tinerilor cu dizabilități” și care, conform intenției inițiale, urma „a fi consultat, aprobat și propus spre aplicare specialiștilor pentru ocuparea forței de muncă”. Astfel, putem constata că acest rezultat a fost realizat, în pofida multiplelor dificultăți cu care s-a confruntat echipa de implementare.

Revenind la instruirea reprezentanților ANOFM și ATOFM, este necesar să menționăm că acest tip de activități a fost inițial planificat să se realizeze pe parcursul celor trei ani de implementarea a proiectului. Însă, în anul doi, s-a renunțat la acest obiectiv din cauză fluctuației personalului din cadrul AOFM, aspectul de continuitate fiind compromis într-o oarecare măsură. Astfel, fondurile adresate acestui obiectiv au fost redirecționate pentru instruirea a 12 specialiști din rețeaua IM, dintre care 3 reprezentanți AMM și certificarea acestora pe programul de „Angajare Asistată” în România.

Putem considera această modificare ca fiind una forțată, determinată de factori externi ce sunt în afara controlului echipei de proiect. Chiar dacă durabilitatea proiectului este afectată, perspectiva pentru care s-a optat este totuși mai eficace decât dacă s-ar fi urmat planul inițial.

CU REFERIRE LA SUB-OBIECTIVUL 2.2.

Sub-obiectivul 2.2. vizează o colaborare mai intensă cu agenții economici și anume:

SUB-OBIECTIV 2.2

Până la sfârșitul anului 2017 cel puțin 12 agenți economici vor fi antrenați în acțiuni de suport în angajare pentru persoane cu dizabilități.

Cu referire la acest sub-obiectiv, putem constata o creștere constantă a numărului de agenți economici implicați. Dacă în primul an al proiectului (2015) s-a înregistrat o colaborare cu un număr de 10 companii mari și mici, printre care și câteva companii foarte cunoscute (Moldcell, Orange, Gas Natural Fenosa, Mobiasbancă), în anul 2016 numărul companiilor cu care s-a colaborat a crescut la 11, iar pe parcursul anului 2017 – 10 companii. Astfel numărul total de companii unice cu care s-a colaborat pe parcursul implementării proiectului a fost de 31, iar formele de colaborare cu angajatorii s-a aprofundat și s-au diversificat.

Astfel, cu referire la acest sub-obiectiv, putem constata o realizare în proporție de peste 250%, fapt care poate fi tratat ca fiind extrem de pozitiv. Această experiență necesită a fi folosită în continuare pentru a amplifica colaborarea cu agenții economici pe parcursul implementării inițiativelor / proiectelor viitoare.

În acest sens, merită a fi menționat și faptul că, în cazul unor agenți economici (Metro Cash & Carry, Linella, etc.) au fost semnate acorduri de colaborare în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități. Aceasta vorbește nu doar despre eficacitatea înaltă cu referire la această componentă a proiectului, dar și despre crearea unor premise pentru asigurarea durabilității proiectului. La fel, este evident faptul că, în

virtutea eforturilor echipei de proiect, atitudinea și abordarea aplicată de către angajatori, în special din sectorul privat, se modifică, devenind mai favorabilă angajării beneficiarilor în câmpul muncii.

Un aspect important al acestei colaborări îl constituie faptul că nu doar reprezentanții AMM abordează angajatorii atunci când există necesitatea de a angaja un beneficiar, dar și reprezentanții agenților economici comunică responsabililor AMM despre posturile vacante pe care le au, fapt care vorbește despre o responsabilitate în creștere a partenerilor din sectorul privat.

Totodată, merită de atras atenția asupra faptului că, conform relatărilor reprezentanților agenților economici, beneficiarii încadrați în câmpul muncii, întâmpină dificultăți de relaționare cu colegii de muncă, acest fapt datorându-se, în mare parte, despre lipsa de pregătire a angajaților companiilor de a interacționa cu persoane cu dizabilități, atât la nivel de atitudine, cât și la nivel de comportamente. Aici, cel mai probabil, există o oportunitate de a diversifica instrumentele de conlucrare cu angajatorii și de a aprofunda implicarea reprezentanților acestora în integrarea beneficiarilor la locurile de muncă. Astfel, pentru inițiativele de viitor, merită a fi luată în considerare următoarele posibilități:

- Desfășurarea de activități de formare de scurtă durată pentru reprezentanții angajatorilor cu scopul de a-i echipa cu competențele necesare pentru o interacțiune și relaționare eficientă cu persoanele cu dizabilități;
- Elaborarea și implementarea în companiile partenere a unei componente de instruire inițială (inducție) ce ar presupune familiarizarea noilor angajați cu politica generală a companiei privind persoanele cu dizabilități;
- Încurajarea responsabililor din companiile partenere de a face declarații publice privind politica pe care o pun aplicare privind angajarea noilor colaboratori, cu accent pe lipsa de discriminare și pe crearea unui mediu de lucru ce facilitează integrarea persoanelor cu dizabilități.

Aceste măsuri, alături de altele ce pot fi concepute adițional, vor ajuta nu doar la sporirea gradului de angajare a persoanelor cu dizabilități, dar vor aduce beneficii suplimentare agenților economici pe partea de responsabilitate socială corporativă (RSC), care, cu o promovare bine gândită și aplicată, ar face ca angajarea beneficiarilor să devină un trend căutat de cei mai buni angajatori și care va fi preluată și de alții.

CU REFERIRE LA SUB-OBIECTIVUL 3.1.

Cel de-al treilea obiectiv al proiectului este formulat în modul următor:

OBIECTIV 3

În perioada 2015-2017 societatea civilă va fi sensibilizată prin acțiuni mediatice de promovare și advocacy cu referire drepturile și oportunitățile de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

Acest obiectiv, la fel ca și cel precedent, este divizat în două sub-obiective și sub-obiectivul 3.1. are următoarea formulare:

SUB-OBIECTIV 3.1

În perioada 2015-2017 anual vor fi organizate campanii de informare și sensibilizare a opiniei publice cu referire la drepturile și oportunitățile de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

CU REFERIRE LA SUB-OBIECTIVUL 3.1.

Pentru realizarea acestui sub-obiectiv, AMM a realizat, pe parcursul implementării proiectului, mai multe activități variate, chiar mai multe decât au fost planificate. Astfel, tabelul de mai jos prezintă activitățile planificate pentru realizarea acestui sub-obiectiv, indicatorii de evaluare și gradul de realizare:

ACTIVITĂȚI	INDICATORI	REALIZAT
15.1 Elaborarea spoturilor video de promovare a istoriilor de succes privind angajarea/ înscriere la studii a persoanelor cu dizabilități (cu titlu indicativ de către Centrul Media sau ArtiStudio).	<ul style="list-style-type: none">pagina web a AMM www.motivatie.md/ro.html dezvoltată și actualizată continuuRubrica „Angajare” a paginii web www.motivatie.md/ro.html promovată pe diverse platforme și canale de comunicare	2015 o acțiune de sensibilizare la Institutul Național de Justiție (INJ) 131 acțiuni de evaluare a accesibilității, inclusiv în cadrul maratonului “Chișinău accesibil pentru toți” Realizarea conferinței de presă
15.2 Participarea la emisiuni radio și TV. Plasarea reportajelor, comunicatelor de presă și articolelor pe platforme virtuale sau/și publicarea în presa scrisă.	<ul style="list-style-type: none">6 materiale video / filmulețe pentru promovarea istoriilor de succes în cadrul proiectului	89 de apariții media
15.3 Colaborare Asociației MOTIVAȚIE cu Centrul de Investigații Jurnalistice în vederea mediatizării adecvate, din perspectiva determinării corecte a dizabilității și respectiv a limitelor, problemelor, oportunităților de acces la studii și angajare în câmpul muncii a tinerilor cu dizabilități.	<ul style="list-style-type: none">1 concurs pentru selectarea și premierea celor mai bune filme/spoturi video la tematica proiectului1 ceremonie de premiere a celor mai bune filme/spoturi video la tematica proiectuluiPeste 200 apariții media cu privire la promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, angajarea în câmpul muncii și tematica accesibilității la infrastructură a persoanelor cu dizabilități	2016 un filmuleț care arată practic pozitive în angajarea tinerilor cu dizabilități a fost organizat evenimentul „Gala RemarcAbilitatea”, prin intermediul cărora au fost premiați trei companii / angajatori
15.4 Multiplicarea și distribuirea materiale promoționale deja elaborate de către AMM.	<ul style="list-style-type: none">1 acord de colaborare a AMM cu Centrul de Investigații Jurnalistice semnat	organizarea acțiunilor de protest pentru sensibilizarea reprezentanților Primăriei și, în special, a celor de la Pretura Centru pentru accesibilizarea acesteia, acțiune care a implicat cel puțin 9 reprezentanți media
15.5 Organizarea unui Concurs de Filme/spoturi video care să reflecte aspectele de angajare în câmpul muncii și integrare socio-economică, participare la viața comunității a persoanelor cu dizabilități. Cele mai bune filme for fi premiate în cadrul unei gale speciale.	<ul style="list-style-type: none">Nr. articolelor, comunicatelor de presă publicateSursele de informare în care au fost publicate știrilor, articolele, comunicatele de presă	cel puțin 87 de apariții media

15.6 Menținerea, dezvoltarea și actualizarea paginii web www.motivatie.md	<ul style="list-style-type: none"> • Nr. materialelor promoționale multiplicat și distribuite grupului țintă a proiectului • Nr. vizualizărilor și accesărilor informațiilor electronice publicate în diverse surse • Acțiuni de îmbunătățire a situației, suport, complementare a eforturilor AMM și partenerilor săi ca urmare a desfășurării campaniilor de informare și promovare 	2017 AMM a apărut în cel puțin 181 apariții media reprezentanții AMM au participat în 4 reportaje TV
15.7 Organizarea conferințelor de presă ca urmare a evenimentelor de amploare organizate în cadrul proiectului, cu scop de totalizare, raportare a rezultatelor proiectului și ca instrument de advocacy și lobby pentru atingerea obiectivelor proiectului.		

CU REFERIRE LA SUB-OBIECTIVUL 3.2.

Cel de-al doilea sub-obiectiv ce definește obiectivul 3 sună în felul următor:

SUB-OBIECTIV 3.2

Până la finele anului 2017, cel puțin 9 tineri își vor forma și consolida abilitățile de liderism și participare în procese decizionale la nivel de comunitate care privesc calitatea vieții și drepturile persoanelor cu dizabilități.

Având co-finanțare dintrun alt proiect, AMM a implementat o serie de activități orientate spre realizarea acestui obiectiv. Astfel, a fost realizat un atelier de informare a tinerilor lideri cu dizabilități, la care au participat 12 persoane în total. Reprezentanții instruiți au desfășurat șapte mese rotunde cu APL în orașe: Cahul, Hâncești, Căușeni, Edineț, Șoldănești și sate: Copaceni, Congaz.

În iulie 2017, AMM a organizat o Școală de Vară pentru a finaliza Planurile de Advocacy, lansând punerea în aplicare în septembrie 2017. Ca urmare a acestor planuri, 7 localități au beneficiat de condiții îmbunătățite de accesibilitate. Datorită sprijinului oferit de AMM, grupurile de inițiativă au adresat 54 de solicitări APL și au contribuit direct la construirea a 20 de rampe de acces la instituțiile publice (2 în Edineț, 2 în Cîrnățeni, 1 în Speia, 2 în Copaceni, 8 în Cahul, 3 în Căușeni, 2 în Hâncești). În plus, AMM oferă asistența reprezentanților acestui grup de beneficiari pentru a-i implica în viața comunității prin monitorizarea diferitelor activități, cum ar fi alegerile (alegerile locale din 2015, alegerile prezidențiale din 2016).

În martie 2017, a fost lansată construirea a 3 rampe ca urmare a 10 cereri depuse la APL în 2016. Începând cu luna mai 2017, AMM, în parteneriat cu CAJPD, a susținut grupul de inițiativă din Căușeni pentru a monitoriza activitatea spitalului raional în ceea ce privește condițiile de accesibilitate. La fel, patru grupuri de inițiativă au organizat șapte acțiuni de advocacy în cadrul Planurilor Locale (acțiunile Hîncești 2, Căușeni 2, Cupcini 1 și Chișinău 2). Ca rezultat al acestor eforturi de advocacy, peste 500 de persoane cu dizabilități vor beneficia anual de accesibilitatea clădirilor publice.

Astfel, putem constata progresul evident în realizarea sub-obiectiv, manifestat prin activitățile în care sunt implicați beneficiarii instruiți prin intermediul proiectului

ANALIZA COST-EFICIENȚĂ A PROGRAMULUI „ANGAJARE ASISTATĂ”

Pentru realizarea analizei cost-eficiență a Programului "ANGAJARE ASISTATĂ" au fost luate în considerare cheltuielile efective efectuate pentru realizarea acestui program ca parte a proiectului "ABILITAREA SOCIAL-ECONOMICĂ ȘI INCLUZIUNEA TINERILOR CU DIZABILITĂȚI ÎN CÂMPUL MUNCII". Astfel, în bugetele efectiv efectuate, au fost identificate acele cheltuieli care se referă la realizarea respectivului program.

În termeni specifici, pentru realizarea acestei analize s-a ținut cont de cheltuielile care se referă la următoarele componente ale proiectului:

ANUL 2015

Pentru Obiectivul 1:

- Activitatea 1: Asistarea și susținerea a 15 tineri cu dizabilități în procesul de angajare în câmpul muncii
- Activitatea 3: Masa rotunda cu deținătorii de drepturi / beneficiarii proiectului / stakeholders

Pentru Obiectivul 2:

- Activitatea 5: Seminar informativ cu directorii și specialiștii Agențiilor Teritoriale pentru Ocuparea Forței de muncă
- Activitatea 6: Acordarea de asistență și consultanță specialiștilor AOFM în angajarea persoanelor cu dizabilități
- Activitatea 7: Ședință de evaluare și totalizare a rezultatelor acțiunilor de suport în angajarea persoanelor cu dizabilități
- Activitatea 8: Stabilirea și consolidarea parteneriatelor cu agenți economici predispuși să ofere stagii de practică și oportunități de angajare pentru persoane cu dizabilități

Pentru Obiectivul 3:

- Activitatea 10: Filmulețe video cu istorii de succes a persoanelor cu dizabilități în angajare
- Activitatea 11: Materiale promoționale
- Activitatea 12: Participări: mese rotunde, conferințe, emisiuni televizate / reportaje

TOTAL CHELTUIELI PLANIFICATE 2015 – 279 345.00 MDL

TOTAL CHELTUIELI EFECTUATE 2015 – 298 033.57 MDL

DEVIEREA – apr. 6,7%

Analiza cheltuielilor realizate în 2015 pentru implementarea programului „Angajare asistată” ne permite să constatăm că aceste cheltuieli sunt în totalitate justificate de planul de implementare. Depășirea de 6,7% a bugetului planificat care se atestă în urma comparării cheltuielilor planificate și a celor efectiv efectuate se datorează fluctuației prețurilor la produsele și serviciile de care s-a beneficiat pentru realizarea acestei activități. Astfel, nu există motive de a constata caracterul ineficient al costurilor pentru realizarea acestei activități.

ANUL 2016

Pentru Obiectivul 1:

- Activitatea 1: Asistarea și susținerea a 15 tineri cu dizabilități în procesul de angajare în câmpul muncii
- Activitatea 3: Masa rotunda cu deținătorii de drepturi / beneficiarii proiectului / stakeholders

Pentru Obiectivul 2:

- Activitatea 5: Stabilirea și consolidarea parteneriatelor cu agenți economici predispuși să ofere stagii de practică și oportunități de angajare pentru persoane cu dizabilități

Pentru Obiectivul 3:

- Activitatea 6: Filmulețe video cu istorii de succes a persoanelor cu dizabilități în angajare
- Activitatea 7: Materiale promoționale
- Activitatea 8: Participări: mese rotunde, emisiuni televizate / reportaje

TOTAL CHELTUIELI EFECTUATE 2016 – 634 803.00 MDL

Cheltuielile realizate pentru implementarea programului „Angajare asistată” în 2016 sunt mai consistente în comparație cu cele din 2015. Acest fapt se datorează realizării unor activități adiționale, cum ar fi:

- a. Realizarea cursului de instruire Specialist Angajare Asistată
- b. Consultanță în elaborarea Regulamentului și Standardelor de calitate pentru serviciul „Angajare Asistată”
- c. Servicii de traducere pentru manualul „Instrumente în Angajare Asistată”

Analiza cheltuielilor realizate în 2016 pentru implementarea programului „Angajare asistată” ne permite să constatăm că aceste cheltuieli sunt în totalitate justificate de planul de implementare. Nu există motive de a constata caracterul ineficient al costurilor pentru realizarea acestei activități.

ANUL 2017**Pentru Obiectivul 1:**

- Activitatea 1: Asistarea și susținerea a 15 tineri cu dizabilități în procesul de angajare în câmpul muncii
- Activitatea 3: Masa rotunda cu deținătorii de drepturi / beneficiarii proiectului / stakeholders

Pentru Obiectivul 2:

- Activitatea 4: Reglementarea procesului de Angajare Asistată la nivel legislativ și acordarea de asistență specialiștilor din cadrul Agențiilor de Ocupare a Forței de Muncă în angajarea persoanelor cu dizabilități
- Activitatea 5: Stabilirea și consolidarea parteneriatelor cu agenți economici predispuși să ofere stagii de practică și oportunități de angajare pentru persoane cu dizabilități

Pentru Obiectivul 3:

- Activitatea 7: Filmulețe video cu istorii de succes a persoanelor cu dizabilități în angajare
- Activitatea 8: Materiale promoționale

- Activitatea 9: Participări: mese rotunde, emisiuni televizate / reportaje

TOTAL CHELTUIELI EFECTUATE 2017 – 626 777.50 MDL

La fel ca și în cazul anilor precedenți, analiza cheltuielilor realizate în 2017 pentru implementarea programului „Angajare asistată” ne permite să constatăm că aceste cheltuieli sunt în totalitate justificate de planul de implementare. Nu există motive de a constata caracterul ineficient al costurilor pentru realizarea acestei activități.

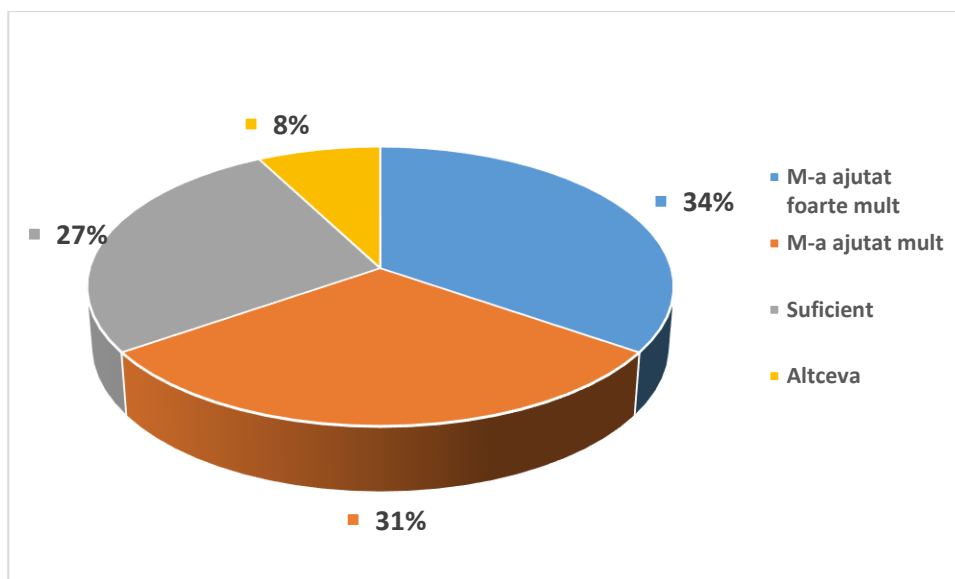
NECESITĂȚI EXISTENTE PRINTRE TINERII CU DIZABILITĂȚI

Realizarea activităților de evaluare a proiectului a indicat asupra existenței unui șir de necesități, prezente printre tinerii cu dizabilități, în domeniul angajării în câmpul mincii. Acestea sunt prezentate în continuare:

- În primul rând, tinerii cu dizabilități au nevoie de **informare privind oportunitățile** ce există în acest domeniu. Mulți nu cunosc informația cu privire la unde pot ar putea să se adreseze, precum și cu privire la de la cine să preia sau să solicite informația necesară în acest sens. De cele mai dese ori, informația despre asemenea oportunități ajunge la beneficiari în cazul în care ei sunt informați activ de către reprezentanții unor inițiative similare cu proiectul ce este evaluat, surse de informare pe care ar putea să le găsească de sine stătător ne fiind cunoscute.
- Tinerii implicați în procesul de evaluare au indicat asupra faptului că fiecare caz este foarte individual. Din acest motiv, este important ca, în procesul de acordare serviciilor pentru persoane cu dizabilități, asistența acordată să pornească de la identificarea nevoilor și să fie aplicată o **abordare individuală** față fiecare din beneficiari.

Ca argument adițional în favoarea acestei necesități percepute de către beneficiari, poate fi adusă și opinia exprimată de către tinerii chestionați ca parte a activităților de evaluare (a se vedea digrama de mai jos). Astfel, chiar dacă 34% din respondenți au răspuns că AMM i-a ajutat „foarte mult” și alții 31% - că i-a „ajutat mult”, pentru 27% asistența oferită este considerată ca fiind „suficientă”, iar 8% au oferit alte răspunsuri. Aceste rezultate servesc drept argument pentru necesitatea de a lucra la individualizarea asistenței oferite, chiar dacă un asemenea efort este dificil de realizat.

Diagrama 4: Cum apreciați suportul pe care Asociația MOTIVAȚIE vi l-a oferit pentru a vă găsi un loc de muncă?



- Printre necesitățile exprimate de către beneficiari, una frecvent întâlnită se referă la **servicii de orientare profesională și de ghidare în carieră**. Ținând cont de caracterul mai curând limitat al oportunităților ce li se oferă de piața forței de muncă, tinerii cu dizabilități – beneficiari ai proiectului – simt nevoia de a beneficia de un asemenea suport. Aceasta ar permite să se realizeze nu doar o informare / clarificare privind posibilitățile existente, dar și va permite îmbinarea mai reușită a acestor posibilități cu preferințele și aspirațiile individuale.
- O altă necesitate exprimată frecvent de către tinerii implicați în proiect se referă la **nevoia de beneficia de suport psihologic** pentru a face față, într-un mod mai reușit, provocărilor cu care se confruntă. O asemenea asistență psihologică ar consolida încrederea în propriile forțe ale beneficiarilor și ar necesita, de asemenea, implicarea familiilor beneficiarilor pentru a fi mai durabilă.
- Beneficiarii proiectului, dar și reprezentanții angajatorilor intervievați, au menționat despre faptul că, la nivel de **cadru regulator**, numărul de facilități oferite angajatorilor este foarte modest. Acest fapt nu stimulează, într-o măsură suficientă, dorința organizațiilor de a angaja tineri cu dizabilități. Existența unor stimulente mai evidente (scutiri parțiale de impozite, alte beneficii) ar determina mulți angajatori să acorde o atenție sporită posibilităților de a implica în câmpul muncii beneficiari ai proiectului, inclusiv și prin crearea de condiții optime pentru activitatea profesională.
- Tot la relația beneficiarilor cu angajatorii se încadrează și necesitatea de a beneficia de un **program mai flexibil de lucru**. Desigur, aici este necesar de abordat fiecare caz în parte, căci, precum am văzut mai înainte, situația fiecărui (potențial) beneficiar este foarte individuală, iar o flexibilitate sporită din partea angajatorilor ar facilita realizarea unui nivel mai avansat de integrare profesională, dar și o performanță mai sporită. Aceste beneficii sunt în interesul tinerilor, dar și al angajatorilor.

- În cele din urmă, beneficiarii simt o necesitate pronunțată privind **informarea și educarea societății** cu referire la situația tinerilor cu dizabilități, inclusiv în domeniul angajării în câmpul muncii. O opinie exprimată frecvent se referă la faptul că dacă ar exista inițiative prin care reprezentanții societății ar cunoaște despre necesitățile beneficiarilor, acest fapt ar contribui simțitor la modificarea atitudinilor și a practicilor existente, fapt care va facilita intergrarea, inclusiv profesională, a tinerilor cu dizabilități în viața socială.

BARIERELE PE CARE LE ÎNTÂMPINĂ TINERII CU DIZABILITĂȚI ÎN PROCESUL DE INTEGRARE SOCIO-PROFESIONALĂ

La baza multor necesități ale tinerilor cu dizabilități, prezentate mai sus, sunt dificultăți și provocări cu care se confruntă beneficiarii. În continuare sunt prezentate aceste bariere, așa cum sunt ele percepute de către principalele categorii de stakeholderi:

- În opiniile exprimate de către beneficiarii intervievați, dificultățile privind angajarea în câmpul muncii au o bază mai extinsă. Este vorba, în special de **accesibilitatea redusă**, specifică multor instituții, în special, atât la instituțiile de învățământ, cât și la locul de muncă, transport, etc. Limitările în posibilitățile de deplasare descurajează intențiile de angajare, căci crează dificultăți suplimentare ce necesită a fi depășite zi de zi. Precum a relatat un beneficiar: *„Începând cu 2015 angajatorii au devenit mult mai deschiși. Vroiau să mă angajeze însă ei nu aveau accesibilitate și ei își cereau scuze pentru asta”*. La fel, accesibilitatea redusă este menționată și de către reprezentanții angajatorilor ca fiind o barieră majoră în angajarea tinerilor cu dizabilități: *„Dificultăți cu accesibilitatea e o problemă majoră a angajatorilor, chiar dacă sunt de acord să te angajeze”*. Această situație este condiționată, de cele mai dese ori, de următoarele:

„Deseori, în clădirile care au fost construite acum zeci de ani, este imposibil de schimbat proiectul. Noi încercăm să adaptăm. De exemplu, am reutilizat băile pentru persoanele cu dizabilități. Noile clădiri le-am utiliat cu ascensor care permit accesul persoanelor cu dizabilități în clădirea de oficii. Avem rampă, ușile s-au făcut glisante, precum și este asigurat loc de parcare.”

„... e complicat în cazul în care agenții economici închirază spațiile, atunci proprietarii ar trebui obligați să construiască rampe și să ofere acces persoanelor cu dizabilități.”

Continuând ideea de mai sus privind accesibilitatea, pentru beneficiarii proiectului – tinerii cu dizabilități - posibilitățile de angajare sunt foarte mult dependente de posibilitatea obținerii unor studii. De cele mai dese ori, instituțiile de învățământ sunt foarte puțin accesibile, fapt care limitează posibilitățile obținerii unor studii avansate și / sau în conformitate cu preferințele și interesele individuale. Tot la acest capitol necesită a fi menționat caracterul limitat al accesibilității altor instituții de care au nevoie beneficiarii pentru a-și perfectă variate acte (permisul de conducere, spre exemplu).

- **Puțini din numărul de tineri cu dizabilități au o pregătire profesională.** Pentru a obține un job, este necesar ca beneficiarii să dispună de o anumită calificare sau de un set de competențe profesionale necesare, fapt care nu întotdeauna este realizat. Există mai multe cauze ale acestei situații, printre care accesibilitatea instituțiilor educaționale, programe adaptate, etc. Este evident că în cazul în care beneficiarii ar avea posibilitatea de a fi implicați în oportunități sporite de a-și dezvolta competențele profesionale, șansele lor de a deține competențe solicitate și, respectiv, de a fi angajați, ar fi mult mai mari.
- **Oportunități foarte limitate de angajare în mediul rural.** Dacă în mun. Chișinău situația, deși lent, dar totuși se îmbunătățește, în mediul rural sunt foarte puține oferte de locuri de muncă, mai ales pentru persoane cu dizabilități. Fiind mai anevoios să se deplaseze la distanțe mai mari și în lipsa condițiilor ce ar asigura accesibilitatea suficientă, posibilitățile de angajare pentru tinerii cu dizabilități din mediul rural sunt extrem de limitate.
- Una din cele mai mari bariere se referă la **relația cu ceilalți colegi de muncă** care, adesea, îi tratează diferit. Nivelul modest de dezvoltare a unei culturi de relaționare și a abilităților subdezvoltate de interacțiune cu persoanele cu dizabilități constituie un impediment important pentru beneficiarii de a dori să se angajeze în câmpul muncii. Precum s-a exprimat unul din beneficiarii intervievați: „*societatea încă nu este obișnuită*” și acest fapt necesită a fi modificat.
- La fel, unele **practici și cerințe ale angajatorilor** pot crea dificultăți aditionale. Astfel, unele din persoane cu dizabilități pot și au dreptul să lucreze doar 6 ore pe zi, dar, la angajatori, programul de muncă presupune fie 8, fie 12 ore de lucru pe zi. Nepotrivirea dintre posibilitățile beneficiarilor și cerințele angajatorilor constituie o barieră semnificativă care reduce simțitor atât dorința reprezentanților angajatorilor de a implica persoane cu dizabilități, cât și ale celor din urmă de a se angaja.
- Merită, de asemenea, menționate și **cerințele legale** față de angajarea persoanelor cu dizabilități. Astfel, chiar dacă legislația Republicii Moldova susține angajarea persoanelor cu dizabilități, doar că ea nu conține mecanisme efective de implementare ale acesteia. De exemplu, nu există un mecanism de raportare a numărului de persoanele cu dizabilități angajate. În afară de Inspekția Muncii nu sunt alte organe competente care să verifice dacă sunt angajate persoanele cu nevoi speciale.

Tot aici poate fi menționat și faptul că legislația actuală discriminează pozitiv persoanele cu dizabilități prin concediul de odihnă plătit (de 40 de zile pentru gradul de dizabilitate I și 32 de zile pentru gradul II, spre deosebire de concediul de 28 de zile ce se oferă persoanei cu abilități depline), fapt care din start îi demotivează pe angajatori să angajeze o persoană cu necesități speciale. O altă discriminare pozitivă constă în faptul că Codul Muncii interzice perioada de probă pentru persoanele cu dizabilități. În cazul în care se dorește angajarea calitativă a persoanelor cu abilități speciale, ar fi oportun să existe o perioada de probă, timp în care atât persoana cât și angajatorul pot să decidă dacă vor conlucra. Aceste prevederi au fost elaborate pentru a proteja persoanele cu dizabilități, însă din altă perspectivă ele demotivează angajatorii.

- **Insuficiența de stimulente pentru angajatori** constituie o altă barieră ce necesită a fi luată în considerare. Astfel, spre exemplu, conform noilor prevederi din 16 martie 2017 ale Codului Contravențional, articolul 56¹, angajatorii pot fi amendați pentru refuzul de a angaja persoane cu dizabilități sau pentru ne rezervarea locurilor de muncă pentru aceste persoane. Amenzile respective se bazează pe prevederile Legii 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, art. 34, angajatorii care au mai mult de 20 de angajați, ar trebui să rezerveze și să acorde 5% din numărul locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități. Aspectul de sancționare și nu de stimulare este evident.

Un alt exemplu, angajatorul care a creat un loc de muncă pentru una sau mai multe persoane cu dizabilități locomotorii, are nevoie de resurse financiare pentru acomodarea rezonabilă a spațiului de muncă și a procura echipamentele necesare pentru persoane cu dizabilități. În cazul dat, rolul statului este să intervină pentru a oferi aceste resurse financiare, fapt care ar stimula dorința angajatorului de a implica persoane cu dizabilități.

În cele din urmă, o altă posibilă susținere din partea statului ar trebui să fie compensarea orelor de muncă pe care persoanele cu dizabilități efectiv nu le lucrează. Conform prevederilor Codului Muncii, persoana cu un grad de dizabilitate sever lucrează maxim 6 ore pe zi în loc de 8 ore. Dar, angajatorul este obligat să-i ofere salariu pentru 8 ore integral, deși a lucrat doar 6. În acest caz, asistența din partea statului ar consta în achitarea celor două ore nelucrate pe zi de persoanele cu dizabilități.

- Mai toate barierele prezentate mai sus se referă la factori externi. Ar trebui, însă, să menționăm și un important factor ce pornește de la beneficiari și care merită a fi luat în considerare. Este vorba de **încrederea modestă în propriile forțe și capacități** ce este specifică, din păcate, multor tineri cu dizabilități. Aceasta adesea cauzează lipsa de inițiativă și o atitudine mai pasivă, de așteptare că îmbunătățirea situației personale ar trebui să fie grija și preocuparea altcuiva. Într-o astfel de situație, chiar și implicarea, în calitate de beneficiar, în inițiative similare cu acest proiect, nu asigură rezultatele așteptate dacă nu există suficientă ambiție și efort orientat spre realizarea schimbării dorite.

Evident, depășirea acestor bariere complexe poate fi realizată prin eforturi consistente pe mai multe planuri, fapt care ar urma să se realizeze prin variate inițiative similare cu proiectul evaluat. O parte din posibilele soluții sunt prezentate la capitolul recomandări.

ROLUL AUTORITĂȚILOR

Deși, în ultimii ani, autoritățile centrale au lansat inițiative de susținere a persoanelor cu dizabilități, inclusiv pe partea de angajare, totuși, în general, beneficiarii consideră că implicarea autorităților este încă modestă. Următoarele constatări pot fi formulate în baza activităților de evaluare desfășurate:

- La nivel de minister există susținere și deschidere (în prezent Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, deși cea mai mare parte a proiectului

a fost implementată până la reorganizarea Guvernului, când ministerul responsabil era Ministerul Muncii, Protecției Sociale și a Familiei). Cu toate acestea, dificultățile, resimțite de către organizația implementatoare și, în ultima instanță, de către beneficiarii finali, apar la nivelele mai inferioare ale ierarhiei instituțiilor de stat responsabile de acest domeniu. Astfel, în mare parte, beneficiarii nu resimt o îmbunătățire semnificativă a situației lor, fapt care îi determină pe mulți să afirme că „*autoritățile nu ne ajută deloc*”.

- Există și percepții mai radicale conform cărora „*statul pune bariere, nu facilitează inițiativa*”. Astfel, spre exemplu, reprezentanții „*ANOFM nici nu caută de lucru, sau oferă locuri de muncă care nu sunt potrivite profilului*”. În plus, există exemple de situații când, dorind să se angajeze în câmpul muncii, beneficiarul este descurajat, spre exemplu, prin faptul că reprezentanții ANOFM fac referință la faptul că „*oamenii cu acest grad de invaliditate nu au voie să lucreze*”. În baza acestor constatări, valoarea și importanța inițiativelor implementate de AMM capătă o nouă dimensiune.
- O consecință oarecum pozitivă a acestui fapt duce la modificări, deocamdată individuale, a percepției relației dintre beneficiari și instituțiile de stat. În unele cazuri, aceasta duce la diminuarea așteptărilor de la reprezentanții instituțiilor publice: „*Eu nu am așteptări de la stat. Unele persoane cu dizabilități stau acasă și așteaptă ca statul să le ofere ceva. E important atitudinea proprie pe care noi o avem*”. Desigur, aceste opinii exprimate de o parte din beneficiarii intervievați, nu ar trebui să servească drept justificare pentru calitatea serviciilor oferite de către instituțiile de stat, dar efectul oarecum pozitiv ce constă în asumarea unei responsabilități sporite pentru propriul destin este evident.

Este necesar de menționat că percepția conform căreia instituțiile de stat sunt puțin implicate în îmbunătățirea situației persoanelor cu dizabilități, inclusiv în domeniul angajării, este răspândită aproape general și este specifică nu doar beneficiarilor proiectului, dar și angajatorilor. Chiar dacă nu ține de aria de responsabilitate a proiectului evaluat, îndrăznim să lansăm opinia conform căreia ar fi benefic, pe viitor, de lucrat la crearea / restabilirea încrederii beneficiarilor direcți, dar și a altor stakeholderi, în instituțiile de stat și a acțiunilor reprezentanților acestora.

IMPACTUL ASUPRA BANEFCIARILOR

Dincolo de provocările și dificultățile cu care se confruntă beneficiarii – tinerii cu dizabilități – în ceea ce privește angajarea în câmpul muncii, în ultimii ani au fost înregistrate și îmbunătățiri reale, datorate mai multor factori, inclusiv și proiectului a cărui evaluare este prezentată în acest raport. În continuare sunt prezentate cele mai mari schimbări pozitive înregistrate, care ne determină să atestăm un trend pozitiv în domeniul de intervenție al proiectului:

- Probabil, cea mai mare realizare o constituie faptul că au apărut și au fost dezvoltate servicii de orientare și instruire profesională a tinerilor cu dizabilități. Relativ recent acest lucru era greu de imaginat și o asemenea schimbare denotă o tendință ce necesită a fi amplificată în viitorul apropiat. Acest fapt a condiționat modificări de percepție și de comportament, atât printre beneficiari,

cât și printre reprezentanții autorităților publice locale și centrale. Cei din urmă sunt implicați într-un mod mai activ în angajarea tinerilor cu dizabilități, inclusiv prin pilotarea serviciului de angajare asistată, chiar dacă, precum a fost menționat mai sus, beneficiarul final încă nu resimte schimbări majore.

- O realizare majoră se referă la introducerea oficială a termenului de "angajare asistată". Acest fapt este vizibil în *Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021*, adoptată în decembrie 2017 și care prevede implementarea unui regulament privind angajarea asistată, în proiectul Legea cu privire la stimularea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj (ce încă nu a fost aprobată, dar care se află în consultare cu reprezentanții societății civile), dar și în prestarea serviciilor pentru persoane cu dizabilități pe tot parcursul etapelor de integrare profesională: informare, consiliere, orientare, încadrare, monitorizare profesională.
- Se atestă o modificare semnificativă la nivelul percepției și disponibilității agenților economici de a angaja tineri cu dizabilități. Astfel, reprezentanții companiilor cu care au fost realizate interviuri, au menționat că „*depinde de competențele pe care le posedă și de ambiția acestora*". Desigur, angajatorii ce manifestă o asemenea deschidere, investesc și în crearea condițiilor adecvate pentru ca beneficiarii să beneficieze de acces la toate compartimentele și spațiile din sediul companiei angajatoare. („*De obicei, angajăm persoanele cu dizabilități în serviciile de arhivare, completare. Am avut și la call centru.*") Totodată, merită a fi menționat și faptul că această abordare nu presupune și înlesniri acordate prin diminuarea cerințelor. Precum a fost menționat de un reprezentant intervievat al unui agent economic „*Noi oferim șanse egale pentru toți. Însă oricine care este angajat în compania noastră trece procesul standard de selecție*". Este evident faptul că, deocamdată, acest fenomen nu este general răspândit, dar trendul pozitiv constituie aspectul ce merită a fi remarcat.
- O altă schimbare majoră ce poate fi atestată în relația dintre angajatori și tinerii cu dizabilități angajați se referă la faptul că, în unele companii, sunt create condiții pentru dezvoltarea beneficiarilor. Astfel, în cadrul unei companii cu care s-a colaborat pe parcursul implementării proiectului, responsabilul intervievat a menționat că „*dacă [beneficiarul] are potential și dorință, noi oferim un mentor pentru a-l instrui și pentru a-i asigura obținerea de abilități de care va avea nevoie pentru poziția pentru care a fost angajat*". Desigur, la fel ca și în cazul schimbării menționate mai sus, nu este vorba de un fenomen răspândit, ci, mai degrabă, de cazuri izolate, dar care pot servi drept exemple și pentru alte companii.

ASPECTE FORTE ȘI ASPECTE SLABE ALE PROIECTULUI

Prin realizarea activităților de evaluare a proiectului, au fost identificate atât aspectele forte ale acestuia, cât și cele slabe. În continuare acestea sunt prezentate fiind însoțite de detalii explicative:

ASPECTE FORTE	ASPECTE SLABE

<ul style="list-style-type: none"> • Pe parcursul implementării proiectului au fost create parteneriate cu mai mulți angajatori din sectorul privat. • S-au creat relații de colaborare și s-a intensificat conlucrarea cu instituțiile de stat responsabile de dezvoltarea domeniului: ANOFM și MSMPS. • Lansarea în circuit oficial a termenului “angajare asistată”, precum și promovarea și includerea acestuia în propuneri de lege conceptului. • Reprezentanții echipei de implementare a proiectului au utilizat un gard sporit de flexibilitate, practicând o abordare individuală a beneficiarilor. • Această flexibilitate sporită din partea echipei proiectului se manifestă și în cazul potrivirii profilului beneficiarului cu cerințele postului de muncă înaintat de către angajator. • Sporirea gradului de conștientizare a dificultăților cu care se confruntă beneficiarii proiectului, realizat prin implementarea activităților de mediatizare și promovare a drepturilor persoanelor cu dizabilități. • Specialiști formați și certificați pentru oferirea serviciului de angajare asistată. • Implicarea tuturor stakeholderilor întrun efort consolidat de depășire a dificultăților de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilități. • Acoperirea lacunelor la nivel de continuitate a integrării socio-profesionale a tinerilor cu dizabilități prin oferirea serviciilor de angajare asistată. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nu a fost deocamdată elaborată o abordare strategică, există mai mult planuri pe termen scurt și mediu. • Ținând cont de natura proiectului, o estimare detaliată a riscurilor ar fi fost necesară, mai ales când este vorba de decizii ce sunt la discreția structurilor publice. • Implicarea, în calitate de beneficiari, în mare parte a persoanelor cu dizabilități din mun. Chișinău și suburbiile acestuia și mai puțin a celor din regiunile țării. Chiar dacă acest lucru nu a fost planificat în cadrul proiectului, nevoia acută de a extinde activitățile proiectului și în regiuni este acută.
--	---

IMPACT ȘI DURABILITATE

Deși imediat după finalizarea proiectului este deocamdată dificil de adus argumente și probe în favoarea impactului și durabilității proiectului, căci e nevoie de mai mult timp pentru a urmări schimbările produse, totuși putem întrezări anumite premise ale acestora care, cu o anumită doză de probabilitate, se vor adevăra în viitor.

- **Dezvoltarea unui serviciu profesionist** („Angajare asistată”) și crearea premiselor pentru integrarea acestuia în abordările practice de reprezentanții ATOFM. Chiar dacă preluarea formală a acestui serviciu în baza unui regulament / ghid încă se lase așteptată, există motive de a considera că aceasta se va întâmpla întrun viitor apropiat. Desigur, aceasta va constitui elementul cel mai important al durabilității ce va asigurată.
- Pe parcursul implementării activităților proiectului au fost **consolidate capacitățile reprezentanților AOFM** prin activități de instruire și oferire de suport metodologic. Chiar dacă, în cadrul AOFM se înregistrează o fluctuație

semnificativă a personalului, suportul de curs care a fost elaborat și oferit este de o calitate înaltă și poate fi utilizat și de alți specialiști.

- **Colaborarea cu angajatorii**, ce înregistrează o dinamică în creștere, constituie un alt aspect al durabilității proiectului evaluat. Se pare că asistăm la crearea unor noi (necunoscute în mediul socio-economic de la noi) abordări ale relației dintre angajatori și persoanele cu dizabilități. Desigur, nu este un proces răspândit, dar schimbările ce se atestă la o scală tot mai largă sunt încurajătoare și servesc drept model și pentru alți agenți economici.
- **Grad sporit de conștientizare și tendința pozitivă de modificare a comportamentelor** în cazul beneficiarilor – tinerii cu dizabilități. Exemple pozitive de depășire a pasivității și sporirea încrederii în propriile forțe constituie aspecte ale impactului ce se vor manifesta pe termen lung și, de asemenea, vor avea un efect multiplicator considerabil.

Aceste aspecte, fiind cultivate și dezvoltate pe parcursul implementării proiectului, vor avea o influență pozitivă ce nu va putea fi neglijată și, în mod cert, vor contribui la implementarea unor inițiative viitoare în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități.

CONCLUZII

În baza activităților de evaluare realizate, precum și a constatărilor formulate și prezentate mai sus, putem elabora următoarele concluzii privind realizarea proiectului „Abilitarea social-economică și incluziunea tinerilor cu dizabilități în câmpul muncii”, acestea fiind prezentate în continuare:

- Proiectul se caracterizează printr-un grad înalt de realizare a obiectivelor și rezultatelor planificate. Echipa responsabilă de implementarea proiectului s-a menținut de abordarea generală și logica planificată a proiectului, precum și de planul operațional. Modificările care au fost operate au fost agreeate cu reprezentanții donatorilor și denotă flexibilitatea abordării în dependență de evoluția factorilor de ordin extern.
- Există date ce ne determină să menționăm durabilitatea avansată a proiectului și efectul pe termen lung pe care activitățile proiectului îl vor avea asupra principalelor categorii de beneficiari. Desigur, impactul ar fi fost și mai mare în cazul în care, la nivelul structurilor teritoriale de ocupare a forței de muncă ar fi fost implementată abordarea „Angajarea Asistată”.
- Un element crucial al proiectului îl constituie faptul că tineri cu dizabilități au devenit mai motivați de a se integra în câmpul muncii. Astfel, în baza experienței proiectului au fost documentate studii de caz ce vor servi în continuare drept exemple și surse de inspirație pentru beneficiarii ce au o atitudine mai sceptică / pasivă. Prin desfășurarea diferitor activități ale proiectului - expoziții, traininguri, participarea la forum-uri, etc. - tinerii au căpătat o mai mare încredere în forțele proprii, achiziție valoroasă pe termen lung.
- Dezvoltarea parteneriatelor cu variați agenți economici crează premise pentru extinderea acestui tip de colaborare asupra altor angajatori, interesul acestora pentru implicarea beneficiarilor fiind în creștere.
- Prin activitățile realizate și prin rezultatele obținute s-au consolidat continuu și capacitățile AMM și a reprezentanților organizației. Acest fapt va genera efecte pozitive pe termen lung, atât principalele categorii de beneficiari, cât și pentru implementator. În aceeași ordine de idei poate fi menționată și întărirea și aprofundarea colaborării cu structurile guvernamentale (ANOFM, MSMPS, MECC), fapt care crează un important potențial ce poate fi valorificat și în viitor, la implementarea următoarelor inițiative / proiecte.
- Profesori ai instituțiilor de învățământ interesate și motivate să promoveze și să integreze în procesul de studii tineri cu dizabilități
- În 2017, în urma mai multor acțiuni de advocacy, AMM în parteneriat cu reprezentanții MSMPS, ANOFM, alte organizații a societății civile, cu susținerea nemijlocită a IM Swedish Development Partner, conceptul de Angajare Asistată a fost inclus pentru prima dată în Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă și în proiectul de Lege cu privire la Stimularea ocupării forței de muncă și a asigurarea de șomaj, precum și prevăzute facilități de stimulare a angajatorilor – rezultat care va facilita incluziunea socială și angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

RECOMANDĂRI PENTRU PROGRAMUL „ANGAJARE ASISTATĂ”

Dincolo de faptul, constatat prin activitățile de evaluare, că mai toți stakeholderii intervievați au demonstrat un grad înalt de satisfacție în urma colaborării cu AMM, pot fi identificate un șir de recomandări de care să se țină cont în continuare. Acestea sunt prezentate în continuare:

- Este critic important ca inițiative bine structurate în domeniul angajării tinerilor / persoanelor cu dizabilități să continue. Acest fapt a fost exprimat de toți stakeholderii, utilitatea și necesitatea proiectelor în acest domeniu fiind un fapt evident. Este evidentă creșterea responsabilității, dar și a interesului, agenților economici a implica persoane cu dizabilități în activitatea economică și acest fapt necesită a fi exploatat în continuare.
- În acest context, o importanță deosebită urmează a fi acordată **activităților de socializare**. Este important ca beneficiarii să se simtă integrați în viața socială și organizarea, la o scară mai extinsă, a activităților de socializare, ar contribui simțitor la realizarea acestui deziderat. Astfel, viitoarele inițiative urmează să se focalizeze, într-o măsură mai mare, asupra dezvoltării competențelor sociale ale beneficiarilor și asupra sporirii posibilităților de integrare a acestora, indiferent de obstacolele interne și externe.
- Un alt aspect care necesită a fi păstrat și amplificat se referă **la instruirea persoanelor cu dizabilități**. Precum am văzut mai sus, unul dintre obstacolele majore în asigurarea angajării tinerilor cu dizabilități îl constituie pregătirea profesională insuficientă. Totodată, a fost remarcat faptul că variatele tipuri de activități de dezvoltare un impact pozitiv nu doar asupra beneficiarilor direcți, dar și asupra altor categorii de stakeholderi (angajatori, reprezentanți ai autorităților, etc.) și acesta este un argument important pentru continuarea acestor activități. Asemenea activități de instruire urmează a fi realizate pentru dezvoltarea următoarelor aspecte:
 - Dezvoltarea competențelor sociale (relaționare, comunicare, etc.);
 - Consolidarea încrederii în propriile capacități, depășirea sindromului de „victimizare” și a tendinței „de a aștepta” eforturi din partea altora;
 - Dezvoltarea competențelor de ordin profesional, necesare pentru obținerea unor calificări ce urmează a fi recunoscute de către angajatori.

Desigur, aici este necesară o conlucrare mai profundă cu variate instituții educaționale, profesionale și superioare, dar și cu cele private.

- **Orientarea profesională a beneficiarilor** constituie un element cheie ce necesită a fi abordat. Deși este prezent în cadrul programului, este necesar de extins activitățile de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități. Desigur, ideal ar fi ca acest tip de activități să fie realizate în instituții educaționale inclusive,

unde nu există diferențe între beneficiari și non-beneficiari. Din această cauză, o conlucrare mai intensă cu instituțiile educaționale ar fi extrem de benefic.

Este posibil ca asemenea servicii de orientare profesională și ghidare în carieră să fie realizate prin aceleași inițiative prin care se organizează și **traininguri**, pentru tinerii cu dizabilități, **pentru schimbarea atitudinii** și, respectiv, a comportamentului. Este vorba, în special, de depășirea tendinței de a se autovictimiza și de a practica o abordare pasivă a oportunităților existente, chiar dacă numărul acestora este foarte modest.

- Pornind de la ideea menționată mai sus și plasând-o într-un cadru mai larg, este necesar **de dezvoltat mai multe tipuri de activități ce ar presupune participarea tinerilor cu dizabilități**. Deoarece implicarea mai intensă în variate activități contribuie semnificativ la depășirea unei abordări pasive a propriei vieți și servește drept surse de inspirație și pentru alții, este necesar ca spectrul de activități realizate cu participarea nemijlocită a beneficiarilor să fie lărgit în continuare. Aceasta ar presupune, spre exemplu, înregistrarea și distribuirea, la o scară mai largă, a istoriilor de succes și a exemplelor pozitive care ar servi drept surse de inspirație pentru cei ce simt o asemenea nevoie.
- Pentru ca abordarea „Angajare Asistată” să fie aprobată și implementată la nivel de instituții de stat (ATOFM), este necesar, precum a fost menționat anterior, ca **să fie implementate regulamente oficiale și mecanisme de monitorizare**. Acest fapt indică asupra necesității de a lucra mai mult pe dimensiunea lobby și advocacy, astfel încât să se asigure o integrare a noilor abordări în practicile structurilor de stat și, respectiv, o durabilitate a schimbărilor implementate prin intermediul programului.
- Un aspect ce necesită a fi dezvoltat în continuare se referă la nevoia de a oferi, la o scară mai extinsă, **suport metodologic celor ce interacționează, conlucrează și relaționează cu persoane cu dizabilități**. Activitățile de evaluare a proiectului au relevat faptul că o parte a rezistenței de a implica mai activ beneficiarii proiectului reiese și din lipsa unor instrumente de relaționare și / sau necunoșterea unor procedee de interacțiune cu persoanele cu dizabilități. Această incompetență necesită a fi depășită și rolul primar în aceste le revine unor organizații precum AMM. Lansarea, publicarea și distribuirea unor ghiduri, video-uri, etc. din categoria „cum să ...” ar ajuta variate categorii de stakeholderi (angajatori, colegi de serviciu, etc) să cunoască și să aplice procedee de interacțiune eficiente, fapt care ar fi și spre beneficiul persoanelor cu dizabilități, inclusiv.
- Realizarea de mijloace informaționale orientate spre **promovarea experiențelor de succes** necesită a fi amplificată ca parte a eforturilor de educare a societății. În acest sens este necesar de abordat pro-activ colaborarea cu variate surse mass media, astfel încât, precum s-a exprimat o persoană intervievată, „la TV să fie oferite emisiuni de sensibilizare, de promovare a comportamentului cu aceste persoane. Să fie prezentate problemele sociale, printre care și incluziunea persoanelor cu dizabilități.”.

RECOMANDĂRI PENTRU PROIECTELE VIITOARE

Pe lângă recomandările formulate mai sus și care se referă la programul „Angajare Asistată”, realizat de AMM, prezentăm mai jos un șir de recomandări ce se referă la alte proiecte / inițiative ce vor fi (posibil) implementate de organizații active în acest domeniu. Aceste recomandări au un caracter mai larg și se referă, cu precădere, la crearea unor condiții mai favorabile în mediul extern, atât de necesare pentru asigurarea respectării drepturilor persoanelor cu dizabilități.

- Deși, în ultimii ani, cadrul normativ a fost îmbunătățit prin Legea nr. 60-XIX din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, **promovarea în continuare a reglementărilor legislative** rămâne a fi o prioritate pentru inițiativele în domeniu. A fost prezentat mai sus traseul dificil și nefinalizat încă al introducerii regulamentului privind „Angajarea Asistată” de care ar trebui să se conducă reprezentanții ATOFM, efort ce necesită a fi continuat și aplicat. Orice schimbare dorită necesită a fi clădită pe o bază legislativă solidă pentru asigurarea durabilității, iar modificările atitudinale și comportamentate vor urma, chiar dacă mai lent decât se dorește.
- Cele expuse mai sus ne determină să recomandăm **implicarea mai activă în activități de lobby și advocacy**, realizate pe multiple dimensiuni, inclusiv prin inițiative comune realizate de platforme formate din organizații active în domeniu. Este necesar de creat condiții prin care reprezentanții autorităților sunt „constrânși” nu doar de prioritățile politicilor sociale (realizate în contextul apropierei de normele UE), dar și eforturile conjugate ale ONG-urilor, care armează să-și asume într-un mod mai pronunțat rolul de „watchdog” și de promotor al schimbărilor legislative.
- În pofida faptului că tot mai multe companii sunt dispuse să angajeze persoane cu dizabilități și să le creeze condiții propice de muncă, totuși, numărul acestora este destul de modest și vizează doar companiile lider în domeniul lor de activitate. Per general, situația încă nu este suficient de favorabilă și din acest motiv este necesar de contribuit la **crearea unor facilități adiționale pentru angajatori**, astfel încât să le stimuleze dorința de a angaja beneficiari la o scală mai largă. O așteptare a angajatorilor explicit formulată se referă la faptul că ar fi benefic dacă politicile de stat ar veni și cu facilități și stimulente, dar nu doar cu înaintarea de obligații către angajatori.

Printre asemenea stimulente ar putea fi următoarele:

- *Facilități fiscale* în cazul angajării unui anumit număr sau procent de persoane cu dizabilități. De acest tip de facilități ar trebui să beneficieze atât angajatorii, pe de o parte, cât și persoanele cu dizabilități (pe partea impozitului pe venit personal);
- *Subsidarea cheltuielilor de procurare a echipamentelor și de renovare / adaptare a facilităților fizice* în sensul accesibilizării birourilor și a spațiilor de lucru;
- *Subsidarea cheltuielilor pentru instruirea / (re)calificarea beneficiarilor*, dar și a celorlalți angajați pentru dezvoltarea competențelor de interacțiune și relaționare.

De asemenea, din datele colectate prin activitățile de evaluare realizate, pot fi deduse câteva posibile stimulente adiționale pentru angajatori, aplicarea cărora ar contribui semnificativ la o rată mai mare a angajării beneficiari:

- *Susținerea metodologică.* Desigur, pentru ca angajatorii mai ușor să accepte angajarea persoanelor cu dizabilități, este necesar ca reprezentanții acestora să beneficieze de asistență de ordin metodologic pentru a promova o cultură de acceptare și încurajare în cadrul organizațiilor pe care le reprezintă.
- *Promovarea practicilor pozitive.* Pentru ca angajarea persoanelor cu dizabilități să devină un fenomen mai răspândit, este important ca să fie cunoscute practicile pozitive deja existente. Aceasta va duce la realizarea dorită a percepțiilor predominante și la dezvoltarea unei culturi mai mult orientate spre integrarea persoanelor cu dizabilități în viața socială.

În acest context să nu uităm că și instituțiile publice sunt angajatori și ar necesar de solicitat ca aceste instituții să servească drept exemplu pentru angajatorii privați.

- ***Intentificarea activităților de sensibilizare și informare a societății*** constituie o altă prioritate ce necesită a fi luată în considerare. Chiar dacă în ultimii ani s-a înregistrat o creștere a gradului de percepere a dificultăților cu care se confruntă persoanele cu dizabilități, iar receptivitatea din partea angajatorilor, precum am văzut anterior, a crescut considerabil, este necesar de amplificat activitățile ce sunt orientate spre crearea unei percepții adecvate a implicării beneficiarilor proiectului în viața societății.

Necătând la multiplele inițiative în acest domeniu ce sunt implementate de variate organizații (preponderent neguvernamentale), este necesar de intensificat acțiunile de informare și sensibilizare, inclusiv prin implicarea altor stakeholderi, cum ar fi angajatori, autorități publice, influenceri, etc.

- În continuarea unei idei exprimate mai înainte, este necesar de asigurat condiții prin care ***procesul de incluziune socială să fie promovat în continuare începând cu școala.*** Precum a fost penționat de un reprezentant al unui stakeholder al proiectului „*Mai întâi de toate e nevoie ca atunci când se promovează educația incluzivă, să se lucreze cu profesorii, care să fie pregătiți în acest sens, cu părinții (societatea)*”. O parte a dificultăților de angajare și integrare cu care se confruntă tinerii cu dizabilități se datorează atitudinilor, valorilor și comportamentelor deja formate ale celor cu care interacționează beneficiarii. Acesta este un argument în plus pentru ca mai multe inițiative în acest domeniu să se desfășoare în cadrul instituțiilor educaționale.

Lista acestor recomandări nu pretinde a fi exhaustivă. Totodată, suntem convingși că a le lua în considerare pentru conceperea, planificarea și implementarea unor proiecte viitoare, atât de către AMM, sau și de către alte organizații active în domeniu, ar crea condiții favorabile pentru o abilitare mai accentuată a tinerilor cu dizabilități și pentru o integrare sporită a beneficiarilor în viața socială.

LISTA INTERVIURILOR

NUME/PRENUME	INSTITUȚIA	FUNCTIA
1. Maricica Răilean	ANOFM	Specialist principal, responsabil persoane vulnerabile
2. Ion Stîngaci	ANOFM	Șef adjunct
3. Vasile Cușcă	Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	Șef departament politici pentru persoane cu dizabilități -
4. Maia Antoniu	Școala profesională Nr. 11	Director
5. Alexandra Safronova	Centru Internațional de Training și Dezvoltare Profesională	
6. Galina Climov	AOPD	Director
7. Vitalie Meșter	Centrul de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dizabilități,	Director executiv
8. Veaceslav Luca	IM Swedish Development Partner	Ofițer de program
9. Diana Borodin	LINELLA S.R.L.	Manager recrutare
10. Svetlana Bodaci	ÎM „MOLDCELL”	Manager resurse umane
11. Diana Bragarenco		Beneficiar al proiectului
12. Oleg Șevcenco		Beneficiar al proiectului

LISTA DISCUȚIILOR FOCUS-GRUP

Data	Grup țintă	Număr persoane participante
02.12.2017	Tineri cu dizabilități - beneficiari ai proiectului	9 persoane
14.12.2017	Tineri cu dizabilități - beneficiari ai proiectului	10 persoane