



# Monitor social

NR.16 DECEMBRIE 2012

**Incluziunea persoanelor  
cu dizabilități  
în câmpul muncii –  
realități și perspective**



**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

*Lucia Gavriliță  
Tatiana Cernomorîț  
Aliona Chisari*





[www.viitorul.org](http://www.viitorul.org)



Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul”

# MONITOR SOCIAL

**INCLUZIUNEA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI  
ÎN CÂMPUL MUNCII – REALITĂȚI ȘI PERSPECTIVE**

Nr. 16

*Lucia Gavriliță  
Tatiana Cernomorîț  
Aliona Chisari*

Chișinău 2012



[www.viitorul.org](http://www.viitorul.org)

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiative publice, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

str. Iacob Hâncu 10/1, Chișinău  
MD-2005 Republica Moldova  
373 / 22 221844 tel  
373 / 22 245714 fax  
[office@viitorul.org](mailto:office@viitorul.org)  
[www.viitorul.org](http://www.viitorul.org)



Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) este o fundație politică, social-democrată germană scopurile căreia sunt promovarea principiilor și fundamentelor democrației, a păcii, înțelegerii și cooperării internaționale. FES își îndeplinește mandatul în spiritul democrației sociale, dedicându-se dezbaterii publice și găsirii, într-un mod transparent, de soluții social-democrate la problemele actuale și viitoare ale societății.

Cu Republica Moldova, Friedrich-Ebert-Stiftung și-a început colaborarea în anul 1994 prin intermediul Biroului Regional de la Kiev, iar din octombrie 2002, la Chișinău activează un birou permanent al Fundației.  
Tel.: (373 22) 855830  
E-mail: [fes@fes-moldova.org](mailto:fes@fes-moldova.org)  
web: [www.fes-moldova.org](http://www.fes-moldova.org)

**Monitorul Social apare în parteneriat cu Friedrich-Ebert-Stiftung.**

**Coordonator Ediție: Ghenadie Mocanu**

**Asistent cercetare: Tatiana Solonari**

Opiniile exprimate aparțin autorilor. Nici Administrația IDIS „Viitorul”, nici Consiliul Administrativ al Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul” și nici Friedrich-Ebert-Stiftung nu poartă răspundere pentru estimările și opiniile prezentate în cadrul acestei publicații.

Pentru mai multe informații asupra acestei publicații ori asupra abonamentului de recepționare a publicațiilor editate de către IDIS, vă rugăm să contactați direct Serviciul de Presă și Comunicare Publică al IDIS „Viitorul”. Persoana de contact: Diana Lungu - [diana.lungu@viitorul.org](mailto:diana.lungu@viitorul.org)

Adresa de contact:  
Chișinău, Iacob Hâncu 10/1, 2004, Republica Moldova  
Telefon: (373-22) 21 09 32  
Fax: (373-22) 24 57 14  
[www.viitorul.org](http://www.viitorul.org)

Orice utilizare a unor extrase ori opinii ale autorului acestui Studiu trebuie să conțină referință la IDIS „Viitorul”.

**ISBN**

# CUPRINS

SUMAR EXECUTIV .....	7
INTRODUCERE .....	8
1. CADRUL GENERAL PRIVIND INCLUZIUNEA ÎN CÂMPUL MUNCII A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI.....	9
1.1. Practici de angajare a persoanelor cu dizabilități. Experiență internațională .....	9
1.2. Reglementări juridice naționale în domeniul incluziunii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități .....	19
1.3. Cadrul instituțional în domeniul incluziunii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități .....	24
2. ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN CÂMPUL MUNCII ÎN REPUBLICA MOLDOVA: ATITUDINI ȘI PERSPECTIVE .....	27
2.1. Situația privind angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii în Republica Moldova .....	27
2.2. Factorii ce condiționează angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități .....	31
2.3. Atitudinea angajatorilor din Chișinău cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități .....	34
PLATFORMA DE DISCUȚII .....	38
Vasile Cușca, șef direcția politici de protecție socială a persoanelor cu dizabilități, Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei .....	38
Ludmila Sochircă, Președinte al Consiliului Republican de Expertiză Medicală a Vitalității ....	40
Raisa Dogaru, director adjunct, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă .....	41
Igor Mereacre, Director Executiv Asociația “MOTIVAȚIE” .....	45
Vitalie Meșter, director executiv, Centrul de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități .....	46
Stanislav Poroșencă, persoană cu dizabilități .....	47
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI .....	48
SURSE BIBLIOGRAFICE .....	52

## LISTA ABREVIERILOR

**ANOFM** – Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă

**AGFIPPD** – Asociația de gestionare a fondurilor pentru integrare profesională a persoanelor cu dizabilități

**CAM** – Centrul de Asistență prin Muncă

**CDAPD** – Comisia de Drepturi și Autonomie a Persoanelor cu Dizabilități

**CDES** – Comisiile Departamentale de Educație Specială pentru copii și adolescenți

**CDMD** – Centrul de Distribuire a Muncii la Domiciliu

**CDPD** – Casa Departamentală a Persoanelor cu Dizabilități

**CTORP** – Comisiile de Orientare și Reclasificare profesională

**PDIPD** – Programele departamentale de incluziune a persoanelor cu dizabilități

## SUMAR EXECUTIV

În Republica Moldova, ocuparea persoanelor cu dizabilități este menționată ca prioritate în toate documentele strategice publice privind ocuparea în general, precum și în ce privește integrarea persoanelor cu dizabilități. Care este însă realitatea ocupării persoanelor cu dizabilități în țara noastră? Care este atitudinea angajatorilor cu privire la incluziunea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități? Care sunt piedicile ce minimalizează șansele persoanelor cu dizabilități de a fi angajate? Prin prezenta publicație am încercat să răspundem la câteva

din întrebările cu care se confruntă persoanele cu dizabilități, companiile și întregul sistem de ocupare pentru a asigura accesul acestora la un mediu profesional incluziv, în care persoana poate să se manifeste în dependență de potențialul și abilitățile sale.

De asemenea, prin prezentul studiu ne-am propus să identificăm atitudinea angajatorilor cu privire la posibilitatea de a avea drept angajat o persoană cu dizabilități? Care sunt factorii ce i-ar împiedica sau i-ar încuraja să angajeze o persoană cu dizabilități?

# INTRODUCERE

## Scopul și obiectivele studiului

Prin prezenta publicație ne propunem să facem o analiză a practicilor pozitive de ocupare a persoanelor cu dizabilități, existente la nivel internațional, să identificăm practicile naționale existente și, nu în ultimul rând, să identificăm care este viziunea angajatorilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități.

## Metodologia cercetării

Metodele de cercetare aplicate în cadrul acestui studiu sunt:

- *Analiza documentelor* - documente oficiale de politici în domeniul angajării și incluziunii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități; studii, rapoarte analitice realizate de experți naționali și internaționali în domeniu; baze de date naționale;
- *Interviuri structurate* – în vederea identificării viziunii instituțiilor publice, private, din diverse domenii de activitate cu privire la angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Interviurile au fost realizate cu reprezentanți ai grupului de cercetare, pentru a putea identifica atitudinea, potențialele practici de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, eventuale piedici și probleme întâlnite, precum și recomandări pentru facilitarea procesului de incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.
- *Studiu de caz instituțional* – prezentarea practicilor pozitive în domeniu ce pot fi promovate și preluate de organizații din domeniu. Sunt prezentate 2 studii de caz ale organizațiilor societății civile cu pri-

vire la incluziunea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

Studiul este organizat în două capitole, după cum urmează:

**Capitolul 1: Cadrul general privind incluziunea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.** În cadrul acestui capitol venim cu o prezentare a practicilor internaționale cu privire la incluziunea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. În același timp, este realizată o prezentare a cadrului legislativ și instituțional național cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități.

**Capitolul 2: Angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii în R.M. - atitudini și perspective.** În cadrul acestui capitol prezentăm situația privind angajarea în câmpul muncii în Republica Moldova, factorii ce condiționează și împiedică angajarea persoanelor cu dizabilități. De asemenea, un aspect foarte important prezentat reprezintă rezultatele analizei atitudinii angajatorilor din Chișinău cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități.

Studiul se încheie cu prezentarea **concluziilor**, cu evidențierea principalelor dificultăți cu care se confruntă persoanele cu dizabilități și angajatorii pentru asigurarea incluziunii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități; precum și a **recomandărilor** de politici guvernamentale, practici și programe ce ar facilita procesul de incluziune a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii, astfel încât să maximizeze șansele de asigurare a incluziunii sociale.



# 1. CADRUL GENERAL PRIVIND INCLUZIUNEA ÎN CÂMPUL MUNCII A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

## 1.1. Practici de angajare a persoanelor cu dizabilități. Experiență internațională

*“Statul este obligat să asigure dreptul persoanei cu dizabilități la muncă, nu doar prin recunoașterea dreptului fundamental la muncă, ci și prin crearea condițiilor de accesibilitate și adaptare rezonabilă a spațiului, prin asigurarea capacității de exercitare deplină a acestora și promovarea angajării persoanelor cu dizabilități în sectorul public și privat”. (Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, art. 27)*

În lume, persoanele cu dizabilități sunt antreprenori, fermieri, angajați la uzine, medici, profesori, vânzatori, șoferi, artiști și tehnicieni. Majoritatea specialităților și activităților profesionale pot fi realizate de către persoanele cu dizabilități, iar atunci când persoanelor cu dizabilități le este asigurat un mediu accesibil, marea majoritate a acestora pot fi productivi.

Multe țări au stabilit măsuri specifice pentru facilitarea incluziunii persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii, de exemplu cota de angajare, care are drept scop creșterea șanselor de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Reabilitarea vocațională și serviciile de angajare – pregătire vocațională, consiliere,

asistență în căutarea unui loc de muncă și angajarea – pot dezvolta ori restabili capacitățile persoanelor cu dizabilități pentru a fi competitive pe piața muncii și a facilita procesul de incluziune în muncă.<sup>1</sup>

La nivel internațional, rata de angajare a persoanelor cu dizabilități variază. În același timp, una din dificultăți la nivel internațional este lipsa datelor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii. Astfel, rezultatele obținute de Organizația Internațională a Muncii în cadrul unei cercetări efectuate în 2003, demonstrează faptul că 16 din 111 țări participante la studiu nu posedă date cu privire la rata angajării persoanelor cu dizabilități<sup>2</sup>. Rata de angajare a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii este mai joasă în comparație cu cea a persoanelor fără dizabilități. Astfel, analiza rezultatelor Cercetării Mondiale a Sănătății pentru 51 de țări evidențiază o rată de angajare a bărbaților cu dizabilități de 52.8% și 19.6% femei cu dizabilități, comparativ cu 64.9 % bărbați fără dizabilități și 29.9 % femei fără dizabilități. De asemenea, rata angajării variază și în dependență de tipul dizabilității. Persoanele cu dizabilități intelectuale experimentează cea mai joasă rată de angajare.<sup>3</sup>

Incluziunea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități reprezintă una din provocă-

1 World report on disability

2 The employment situation of people with disabilities: towards improved statistical information. Geneva, International Labour Organization, 2007.

3 Thornicroft G. Shunned: discrimination against people with mental illness. London, Oxford University Press, 2006.

rile majore ale politicilor de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități promovate la nivel internațional. Pentru a răspunde acestor provocări, statele lumii au dezvoltat pe parcurs practici de incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. În cele ce urmează prezentăm practica Spaniei; Italiei, Austriei, Franței, care au dezvoltat diverse forme de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, de la centrele ocupaționale, specializate în terapia ocupațională a persoanelor cu dizabilități, pînă la angajarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

## SPANIA

**Situația generală.** În Spania promovarea incluziunii pe piața liberă a muncii este puternic susținută de către serviciile de stat care activează în parteneriat cu companiile private.

**Legislație și politici.** Legea cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (13/1982, din 7 Aprilie), Titlul VII Incluziunea în câmpul muncii, stabilește și crează forme speciale pentru a asigura dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilități, precum angajare asistată, centre ocupaționale, ateliere protejate<sup>4</sup>. Legea, de asemenea stabilește, ca și prioritate, accesul persoanelor cu dizabilități la formare profesională și la incluziune pe piața competitivă a muncii, cu respectarea principiului egalității de șanse.

**Forme de angajare în câmpul muncii.** La nivel național, sistemul de angajare a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii este realizat prin:

*Centre Ocupaționale* – specializate în terapia ocupațională a persoanelor cu dizabilități, astfel încît persoana cu dizabilități să poată fi inclusă în societate;

*Centre Ocupaționale specializate* – oferă loc de muncă protejat în cadrul unui mediu protejat. În cadrul centrelor, cel puțin 70% din angajați sunt persoane cu dizabilități. Persoanele cu dizabilități prestează o muncă plătită. Scopul centrelor este de a pregăti persoana cu dizabilități pentru a fi angajată în câmpul muncii;

*Angajare asistată* – set de acțiuni și servicii prestate persoanei cu dizabilități pentru ca aceasta să poată fi angajată în câmpul muncii, fiindu-i asigurat suport profesional pentru a-și dezvolta abilitățile necesare prestării unui serviciu calitativ precum și relaționarea/interacțiunea cu persoanele fără dizabilități<sup>5</sup>.

*Unitățile protejate* - Spania manifestă o politică pro-activă față de dezvoltarea unităților protejate, în care sunt incluși 17800 angajați cu dizabilități. Persoanele cu dizabilități sunt admise în cadrul unităților protejate la recomandarea autorităților din cadrul Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale sau a comunităților autonome. Centrele specializate activează în parteneriat cu serviciile publice sau private și furnizează forță de muncă productivă. La fel, acestea mai desfășoară activități de reabilitare, terapie ocupațională, culturale și sportive - care contribuie la dezvoltarea personală a muncitorilor. Pentru a fi antrenați în munca protejată, angajații semnează un contract de muncă ordinar pentru o perioadă de, minimum, șase luni, similar unui ordinar. În caz de grad sever de dizabilitate, situații, mai degrabă, rar întâlnite, persoana vizată poate semna un contract special - de productivitate redusă, ceea ce presupune o remunerație cu 25 la sută mai mică.

*Unitățile semi-protejate* – o variantă intermediară a unităților protejate și a companiilor ordinare. Aceasta prezintă avantajul de a sensibiliza angajatorii acestor companii în legătură cu

<sup>4</sup> *The employment situation of people with disabilities: towards improved statistical information.* Geneva, International Labour Organization, 2007.

<sup>5</sup> Thornicroft G. *Shunned: discrimination against people with mental illness.* London, Oxford University Press, 2006.

potențialul lucrativ al angajaților cu dizabilități, selectați pentru a accede la această etapă intermediară și, prin urmare, contribuie la o inserție progresivă în mediul ordinar de muncă.<sup>6</sup>

**Facilități pentru angajatori.** Catalonia are dezvoltată una dintre cele mai performante experiențe în domeniul incluziunii pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. Se evidențiază o serie de factori care facilitează procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități, printre care:

- *sistemul de cotă și penalități.* Cota de angajare a persoanelor cu deficiențe constituie 4 la sută pentru companiile cu un efectiv de, minimum, 50 salariați, iar sistemul de penalități este aplicat companiilor care nu respectă legislația privind angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități; drept urmare, acesta acordă subvenții și credite companiilor care angajează muncitori cu dizabilități.
- *suportul financiar sub diverse forme* pe care îl pot accesa companiile care angajează persoane cu dizabilități. Pentru fiecare contract de muncă în favoarea unei persoane cu dizabilități, compania primește un suport financiar și poate beneficia de reduceri la contribuțiile sociale. Acestea pot varia de la 70 la 90 la sută, pe parcursul a 3 - 8 ani, în cazul, în care persoana cu dizabilități angajată are o vîrstă de peste 50 de ani, compania poate obține facilități fiscale. De asemenea, este asigurată *finanțarea ajustării condițiilor de muncă*, un alt beneficiu pentru angajator.

**Suportul pentru persoanele cu dizabilități.** Pentru a beneficia de suport și servicii de plasare, persoanele cu dizabilități trebuie să fie înregistrate la Institutul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca și solicitant al unui

loc de muncă, dovedind un nivel de incapacitate de muncă de minimum 33 la sută. Angajații cu dizabilități nu beneficiază de vreun suport financiar, cu excepția funcționarilor, care pot primi asistență financiară rambursabilă pentru mijloace de deplasare.

De asemenea, un aspect foarte important ce favorizează incluziunea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, constituie legislația ce vine în suportul persoanelor ce sunt discriminate în exersarea dreptului la muncă, astfel încît faptul discriminării unei persoane cu dizabilități pe temeiul dizabilității se consideră drept infracțiune gravă.

## ITALIA

**Legislație și politici.** Constituția italiană din 1947 afirmă dreptul la muncă pentru toți cetățenii, indiferent de situația personală; aceasta oferă guvernului puterea și obligația de a îndepărta obstacolele sociale, economice etc., care pot îngreuna libertatea și egalitatea de șanse. Printre acestea se regăsește și dreptul la muncă pentru persoanele cu dizabilități. Legislația italiană prevede o cotă de 7 la sută a angajaților cu dizabilități, fiind prevăzute sancțiuni pentru angajatorii care nu o respectă.

**Forme de angajare în câmpul muncii.** În Italia, sunt dezvoltate următoarele forme de angajare în câmpul muncii:

*Munca protejată* - există două tipuri de cooperative sociale, instituții independente care funcționează conform principiului de solidaritate și interes mutual:

- **cooperativele de integrare în muncă** care desfășoară activități de producere și servicii, în cadrul cărora persoanele își pot ameliora calificarea profesională;

<sup>6</sup> [http://www.tavanakotne.eu/userfiles/file/Microsoft\\_Word\\_090420\\_Disabilities\\_report\\_final.pdf](http://www.tavanakotne.eu/userfiles/file/Microsoft_Word_090420_Disabilities_report_final.pdf), p.13

- **cooperativele integrate de producere** care furnizează locuri de muncă persoanelor în dificultate: cu dizabilități, din cauza unei maladii sau a unui accident, dependente de alcool, toxicomani sau ex-deținuți.

De asemenea, sunt dezvoltate **atelierle de readaptare** care au un caracter ocupațional, dar nu oferă contract de muncă și nici remunerare.

*Serviciul de asistență în ocupare.* Serviciile de angajare în câmpul muncii țin de responsabilitatea oficiilor locale de ocupare care sunt obligate să ia în calcul solicitările de plasare ale persoanelor cu dizabilități și ale altor cetățeni. Responsabilitatea acestor servicii ține de înregistrarea persoanelor cu dizabilități aflate în situație de șomaj.

*Munca în mediul ordinar.* Legislația obligă companiile cu un efectiv mai mare de 14 salariați să angajeze persoane cu dizabilități. Aceasta aplică un sistem variabil de cotă, în funcție de importanța companiei publice sau private și de categoria dizabilității persoanei angajate. Este aplicat sistemul de cotă de 7 la sută persoane cu dizabilități pentru un efectiv mai mare de 50 angajați. Această cotă se raportează cu două persoane cu dizabilități angajate pentru o companie care numără 36 salariați și una pentru cea cu 15-35 salariați.

**Facilități pentru angajatori.** Serviciile regionale au misiunea de a prelucra și a reglementa cererile de compensare economică, solicitate de către companiile care angajează muncitori cu dizabilități. Facilitățile prevăzute pentru companiile ce angajează persoane cu dizabilități pot fi organizate sub diverse forme, printre care:

- subvenții acordate pentru angajatori ce pot acoperi pînă la 70 la sută din salariul oferit persoanelor cu dizabilități;
- poate fi solicitat suport financiar pentru

ajustarea locului de muncă, sau

- pentru finanțarea transportului<sup>7</sup>;
- unele autorități provinciale oferă și orientare profesională, asistenți și instructori de muncă în cadrul direcției de plasare în favoarea persoanelor cu dizabilități;
- reduceri ale contribuțiilor sociale sunt prevăzute pentru angajatorii care integrează mai multe persoane cu dizabilități severe decît solicită legea.

**Suportul pentru persoanele cu dizabilități** este asigurat de oficiile locale de ocupare, care sunt responsabile de plasare, monitorizare post-angajare și dezvoltare profesională a persoanelor cu dizabilități. Pentru a beneficia de aceste avantaje, persoana cu dizabilități trebuie să se înscrie la oficiile locale de ocupare și să justifice gradul de dizabilitate.

## FRANȚA

**Situația generală.** La 1 ianuarie 2006 a fost creată Casa Departamentală a Persoanelor cu Dizabilități (CDPD) care regroupează toate organizațiile publice pentru persoane cu dizabilități. Ele servesc drept ghișeu unic pentru acestea și familiile lor. În cadrul CDPD intervine Comisia de Drepturi și Autonomie a Persoanelor cu Dizabilități (CDAPD) și înlocuiește în fiecare departament Comisiile de Orientare și Reclasificare Profesională (CTORP) și Comisiile Departamentale de Educație Specială pentru copii și adolescenți (CDES). Aptitudinea fizică a candidaților este evaluată riguros de către medici generaliști acreditați.

<sup>7</sup> [http://www.tavanakotne.eu/userfiles/file/Microsoft\\_Word\\_090420\\_Disabilities\\_report\\_final.pdf](http://www.tavanakotne.eu/userfiles/file/Microsoft_Word_090420_Disabilities_report_final.pdf)

## Legislație și politici

Legea pentru „egalitatea șanselor și drepturilor, cetățenie și participare a persoanelor cu dizabilități”, din 11 februarie 2005, definește măsuri destinate facilitării accesului la viața profesională. În cadrul legii este stipulat principiul de angajare obligatorie a persoanelor cu dizabilități și a cotei de 6 la sută pentru companiile cu un efectiv de minimum 20 salariați sau în caz de nerespectare, achitarea unei contribuții financiare către Asociația de gestionare a fondurilor pentru integrare profesională a persoanelor cu dizabilități (AGFIPPD), din partea companiilor private și către Fondul de incluziune a persoanelor cu dizabilități, din partea companiilor publice. Această obligativitate a fost reformată în măsură să încurajeze angajările directe ale persoanelor cu dizabilități, cu o creștere a plafonului contribuțiilor către AGFIPPD. Pe de altă parte, angajatorii din mediul de muncă ordinar au posibilitatea să fie parțial achitați de obligativitatea de angajare a persoanelor cu dizabilități, încheind contracte de muncă protejată, de furnizare, sub-contractare sau prestare de servicii.

În Franța, două categorii de persoane cu dizabilități sunt beneficiari ai sistemului de cotă obligatorie de angajare: titularii certificatului de dizabilitate și titularii adulți de alocație de dizabilitate. Legea afirmă principiul de non-discriminare în muncă, ajustare rezonabilă a locului de muncă care ar permite accesarea la un post de muncă și la menținerea acestuia.

### Forme de angajare în câmpul muncii.

- **Munca în mediul protejat.** Întreprinderile adaptate, care înlocuiesc atelierile protejate, sunt unități de producere care plasează, minimum 80 la sută muncitori cu dizabilități, a căror capacitate de

muncă e de cel puțin o treime din cea a unei persoane valide care realizează aceleași atribuții de serviciu. Acestea au misiunea de a favoriza, pe cât e posibil, tranziția în mediul de muncă obișnuit. Unitățile adaptate pot fi create de către colectivități, organizații publice și private și, în special, de către întreprinderi. În Franța, un angajat cu dizabilități dintr-o unitate adaptată prezintă un statut de salariat, precum un angajat în mediul obișnuit. Acesta dispune de un contract de muncă, de obicei, pe o durată nedeterminată, timp deplin (full-time) sau parțial (part-time), de prestații privind securitatea socială și asigurare de șomaj. Pentru organizarea eficientă a muncii în mediul protejat, în Franța sunt organizate diverse întreprinderi adaptate, printre care:

- **Centrul de Distribuire a Muncii la Domiciliu (CDMD)** – responsabil de organizarea muncii la domiciliu. CDMD primește solicitările din partea întreprinderilor și le distribuie persoanelor care sunt angajate în cadrul acestora.
- **Centrul de Asistență prin Muncă (CAM)** este o organizație medico-socială care are misiunea de a angaja, de a presta asistență medicală și socială persoanelor cu dizabilități care sunt incapabile să muncească într-un mediu ordinar de muncă. Obiectivul acestei structuri este de a favoriza dezvoltarea personală și socială a angajaților cu dizabilități. Se adresează persoanelor cu dizabilități ale căror capacitate de muncă nu le permite să presteze vreo muncă.
- **Centrele de reorientare profesională** sunt instituții medico-sociale de formare

profesională a muncitorilor cu dizabilități, finanțate de Casa de sănătate. Acestea au drept obiectiv oferirea calificării într-un mediu adaptat (de la 10 la 30 de luni) persoanelor cu dizabilități în scopul inserției sau reinserției profesionale, fie în mediul de muncă ordinar, fie în cel adaptat.

**Serviciul de asistență în ocupare.** Responsabilă de atribuirea statutului de muncitor cu dizabilități îl are Asociația de gestionare a fondurilor pentru integrare profesională a persoanelor cu dizabilități (AGFIPPD). Aceasta oferă acces la măsuri de asistență în ocupare, rezervate persoanelor cu dizabilități și este atribuit conform celor trei categorii de dizabilitate, definite prin legislația muncii:

- Dizabilitate categoria A, pentru grad lejer și/ sau temporar;
- Dizabilitate categoria B, pentru grad moderat și /sau durabil;
- Dizabilitate categoria C, pentru grad grav și /sau definitiv, care necesită o ajustare importantă a locului de muncă.

Dacă persoana are statut de persoana cu dizabilități și e în căutarea unui loc de muncă, comisia îi oferă recomandări de muncă și, în parteneriat cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, îi propune mai multe oferte, fie în mediul ordinar (angajatul va beneficia, în acest sens, de tot sprijinul care decurge din legislație), fie în cel protejat. Alte organizații la care pot apela persoanele cu dizabilități pentru a putea fi angajate în câmpul muncii sunt: rețeaua Cap Emploi care constituie o structură privată care colaborează cu companiile care au drept misiune inserția profesională a muncitorilor cu dizabilități; asociații ale persoanelor cu dizabilități sau

centre specializate care au constituit servicii de asistență în angajare. Acestea oferă servicii de informare, consiliere, monitorizare post-angajare. Persoanele cu dizabilități se bucură de prioritate, în contextul accesului la muncă, având acces privilegiat la contracte de asistență.

**Munca în mediul ordinar și formarea profesională.** CDAPD evaluează capacitatea de muncă a persoanei cu dizabilități și o orientează într-un mediu adaptat capacităților ei. Comisia trebuie să ia o decizie justificată asupra orientării pe piața muncii, fie în mediul adaptat sau obișnuit, fie în mediul protejat, în centrele de asistență prin muncă. Performanța muncitorilor cu dizabilități permite beneficierea de măsuri legale specifice, capabile să favorizeze inserția profesională sau menținerea în muncă în mediul obișnuit.

Angajatorii din mediul obișnuit au posibilitatea de a achita o parte din obligațiunile lor de angajare a muncitorilor cu dizabilități, realizând contracte cu centrele de muncă protejată, contracte de furnizare, sub-contractare sau prestare servicii, aplicând acorduri negociate cu sindicatele de ramură, de realizare în cadrul întreprinderii a unui plan de integrare în muncă, onorându-și astfel totalmente sau parțial obligația de a angaja persoane cu dizabilități și transferând o contribuție anuală pe contul AGFIPD pentru angajatorii privați și pe contul FIPPD pentru angajatorii publici care nu respectă cota de 6 la sută. Aceste contribuții sunt redistribuite de către AGFIPD și FIPPD în favoarea angajării persoanelor cu dizabilități: prime achitate angajatorului și muncitorului, finanțarea ajustării locului de muncă și a echipamentului. Companiile care nu-și onorează obligațiunea de angajare a persoanelor cu dizabilități trebuie să plătească trezoreriei (bugetului) statului cantitatea care ar fi trebuit achitată, majorată cu 25 la sută.

**Facilități pentru angajatori.** Angajatorul persoanei cu dizabilități poate percepe asistență din partea statului și a AGFIPD. Ultima propune companiilor un set de servicii și asistență financiară. La fel, este achitată o primă de 1600 euro pentru angajarea unei persoane cu dizabilități, cu un contract de muncă pe o perioadă nedeterminată sau pentru minimum 12 luni. Există o altă paletă de asistență financiară care se adresează, mai ales, companiilor pentru încurajarea angajării acestor persoane, precum, scutirea plăților de asigurare socială, subvenții lunare de compensare, achitarea prin intermediul AGFIPD a primelor directe către companii, la fel și angajaților, ajustarea locului de muncă, instalarea echipamentului etc. Pentru un angajat cu dizabilități, salariul minim este garantat de stat și e destinat compensării pierderii productivității. În funcție de diminuarea acesteia, compania poate solicita o compensare (diminuarea salariului) care îi este rambursată de către stat (conform Ministerului Sănătății și Solidarității, desemnat pentru Securitatea Socială a persoanelor în etate, persoane cu dizabilități și Familie).<sup>8</sup>

**Sprijinul pentru persoanele cu dizabilități.** Muncitorul cu dizabilități poate urma toate tipurile de formare, compatibile cu starea sa de sănătate:

- cursuri de formare organizate în cadrul contractelor de profesionalizare și de stagiere (ucenicie), a căror condiții pot fi adaptate (limită de vârstă etc.).
- cursuri de readaptare și reeducare în cadrul companiei angajatoare sau în cadrul unității specializate (centru de pre-orientare și de reabilitare profesională).

## AUSTRIA

**Situația generală.** Austria are un sistem de cotă obligatorie de angajare, bazat pe modelul de cotă și contribuție financiară. Munca protejată este reglementată la nivel federal. Competențele în materie de incluziune sunt partajate între financiare, care revine domeniului muncii protejate și a celei subvenționate.

**Legislație și politici.** În Austria nu există cadru legislativ general cu privire la dizabilitate. Legea cu privire la angajarea persoanelor cu deficiențe din 11 decembrie 1969, modificată în 1973, apoi în 1975, relevă practica de angajare obligatorie cu posibilitatea de achitare a unei taxe de contribuție într-un Fond de compensare care redistribuie sumele percepute în scopul finanțării măsurilor de angajare în favoarea persoanelor cu dizabilități. Din 1990, Consiliul Federal al persoanelor cu dizabilități este responsabil de consultarea Ministerului Federal al Muncii în implementarea politicilor de incluziune a persoanelor cu dizabilități.

### Forme de angajare în câmpul muncii.

În Austria persoanele cu dizabilități sunt înscrise într-un program general de asistență în angajare. Formarea profesională a persoanelor cu dizabilități este realizată de către instituțiile specializate, publice sau private, care dezvoltă programe de formare diversificate pentru practica de angajare în munca protejată.

**Munca protejată.** Legea cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități stipulează reguli de recrutare în ateliere protejate. Există o comisie constituită dintr-un medic, psiholog, reprezentant al autorității publice și un responsabil de atelierele protejate - care decid asupra admiterii și asistenței financiare pentru candidatul cu dizabilități, solicitant a unui loc de muncă.

Aceste ateliere, care produc și formează muncitori cu dizabilități, au drept obiectiv major asistarea lor pînă la etapa de inserție în mediul obișnuit. Acestea trebuie să furnizeze servicii particulare care nu pot fi regăsite în mediul obișnuit: servicii medicale și sociale, concedii și repausuri plătite, mese și excursii sociale subvenționate. *Atelierele de muncă protejată* pot fi create de către organizații private, Camera de comerț și Industrie și cea a Muncii. Acestea funcționează asemenea societăților cu răspundere limitată, a căror cotă de 30 la sută provine din subvenții publice, iar restul - din produsele activității lor. Subvențiile provin din diferite fonduri: guvern, provincii, servicii de ocupare a forței de muncă și, mai ales, din fonduri de contribuție economică compensatorie, prin intermediul penalităților. Muncitorii cu dizabilități, angajați în ateliere de muncă protejată, percep salarii în corespundere cu sectorul de activitate și cu salariul minim garantat. Pe de altă parte, aceștia sunt tratați precum alți muncitori, pasibili de securitatea socială.

Regiunile gestionează *atelierele ocupaționale* care plasează persoane inapte de muncă din cauza dizabilității și, din acest motiv, ei nu pot accede la atelierele de readaptare. Aceste persoane beneficiază de o alocație care corespunde nivelului de producere, minim garantat.

**Munca în mediul ordinar.** Legea federală care impune și reglementează sistemul de cotă obligă companiile, cu un efectiv mai mare de 25 de angajați, să rezerveze 4 la sută din locurile vacante persoanelor cu dizabilități, ale căror capacitate de muncă este redusă cu, minimum, 50 la sută, indiferent de tipul dizabilității. Oficiile federale monitorizează sistemul de cotă legală și penalizează întreprinderile care nu respectă legea; în 1996 contribuția penală alcătuită 1400 euro pentru un muncitor cu dizabilități neangajat. După încasarea penalităților de către fondurile de contribuții financiare compensatorii, aceste

versamente sunt redistribuite sub formă de subvenții pentru atelierele de readaptare, subvenții salariale, asistență în adaptarea locului de muncă, prime achitate întreprinderilor care colaborează cu ateliere protejate sau cele, a căror cotă de angajare a persoanelor cu dizabilități este superioară celei legale. Cu referire la condițiile de muncă, actul federal cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități conține prevederi stricte de protecție contra disponibilizării. Toate solicitările de disponibilizare trebuie să fie motivate și autorizate de către un comitet regional pentru persoane cu dizabilități.

**Facilități pentru angajatori.** Subvențiile pot fi acordate întreprinderilor în scopul formării muncitorilor-stagiari, compensării salariilor (50 la sută din costul brut al salariului), temperării sau scutirii de contribuții sociale sau asistență financiară pentru adaptarea birourilor, echipamentului, materialului tehnic etc. La fel, din aceste fonduri se achită asistența financiară pentru achiziționarea mijloacelor de asistență pentru persoanele nevăzătoare, cu deficiențe ortopedice, sau auditive, asistența în scopul formării profesionale sau achiziționarea unui vehicul pentru a se deplasa la serviciu.

**Suportul pentru persoanele cu dizabilități.** Persoanele cu dizabilități care doresc să-și lanseze o afacere pot beneficia de diverse tipuri de asistență.<sup>9</sup>

Astfel, analizînd experiența internațională privind angajarea în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, putem evidenția următoarele forme de angajare:

**I. Angajarea asistată** – un serviciu social de sprijin, furnizat de specialiști pentru o perioadă de timp determinată pentru a sprijini și menține o persoană cu dizabilități într-un loc de muncă, pentru care angajarea liberă pe piața muncii fără

<sup>9</sup> Politici europene de ocupare, p. 24 - 26



sprijinul specialistului în angajare asistată nu este posibilă și are drept scop de a facilita identificarea și menținerea unui loc de muncă.

Specialistul în angajare asistată este profesionistul care furnizează persoanelor cu dizabilități asistență individualizată “unul la unul” în procesul de căutare a unui loc de muncă, în procesul de formare, în formarea la locul de muncă și suportul pe termen lung, pentru menținerea locului de muncă. Specialistul în angajare asistată reduce timpul de muncă petrecut cu beneficiarul la locul de muncă în etapa de suport continuu pe măsura ce acesta devine independent și se adaptează la situația locului de muncă.<sup>10</sup>

Serviciul de angajare asistată se desfășoară, de obicei, în 5 etape:

1. Implicare – la această etapă persoanei îi sunt furnizate informații accesibile și este sprijinită în utilizarea informațiilor. La finalul etapei, beneficiarul este ajutat să ia o decizie informată cu privire la decizia de a primi ajutor specializat în identificarea unui loc de muncă și se semnează un contract de furnizare a serviciului de angajare asistată.
2. Întocmirea profilului profesional – sunt identificate aptitudinile, abilitățile, punctele tari și nevoile fiecărui beneficiar, astfel încât, locul de muncă selectat să fie compatibil cu interesele, aspirațiile și nevoile lui.
3. Găsirea unui loc de muncă;
4. Implicarea angajatorului – specialistul în angajare asistată și beneficiarul în căutarea unui loc de muncă participă la o întâlnire cu angajatorul. În cadrul acestei etape se obține informație în plus despre posibila ofertă de muncă din partea angajatorului.

Drept teme de discuții în cadrul ședinței ar putea fi: abilități/experiență solicitată de angajator; numărul orelor de muncă; termenele și condițiile de muncă; sprijinul necesar din partea specialistului în angajare asistată; sprijinul disponibil din partea angajatorului/colegilor de muncă, etc.

5. Măsuri de sprijin la locul de muncă – nivelul, forma și volumul măsurilor de sprijin ce urmează să fie acordate vor depinde de abilitățile beneficiarului și de experiența de muncă a acestuia. Sprijinul din partea specialistului în angajare asistată este retras și înlocuit cu sprijinul din partea colegilor de muncă.

Obiectivele cheie ale serviciului de angajare asistată este acela de a asigura încadrarea în muncă, în acord cu nevoile persoanei, cu aptitudinile și abilitățile sale, în condiții de muncă sigure și egale. Cu alte cuvinte: persoana obține un loc de muncă; este asigurată concordanța personală – loc de muncă; iar persoana este privită ca un membru de valoare al echipei<sup>11</sup>.

Sima P. prezintă câteva modele de angajare asistată:

- Modelul individual – presupune o persoană, un loc de muncă și un “specialist în angajări” (integrator). Programul de muncă este variabil, de la 40 ore pe săptămână la 1 oră, în funcție de persoana angajată.
- Modelul divizării locului de muncă – presupune două persoane în angajare asistată, având în comun un specialist în angajări/mentor și un loc de muncă.

10 Wechman & Melia, What is employment specialist of job coach?, 1986

11 <http://smalba.ro/wp-content/uploads/2012/02/Manualul-serviciilor-de-reabilitare-vocationala-Proiect-Sanse-egale-pe-piata-muncii.pdf>

- Modelul enclavei – are în vedere 8 sau mai puțini angajați, situați împreună, la o distanță mică, într-un loc de muncă integrat în comunitate<sup>12</sup>.

**I. Serviciul de angajare protejată** – este un serviciu social asigurat de furnizori de servicii sociale, cu scopul de a dezvolta condițiile necesare înființării de entități care să ofere locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități. În aceste entități pot funcționa unul sau mai multe servicii de angajare protejată. Serviciul de angajare protejată oferă posibilități de angajare în facilități separate, în unități protejate sau fiind o parte segregată a unei întreprinderi<sup>13</sup>, fiind destinat pentru persoanele care nu sunt competitive pe piața muncii. De exemplu, în Elveția, țara cu cea mai înaltă rată de angajare a persoanelor cu dizabilități, o mare parte din sistemul de angajare este în unități protejate<sup>14</sup>. În Franța, angajarea protejată oferă persoanei plată regulată și pachetul deplin de securitate socială pentru persoanele cu 1/3 sau mai puțină capacitate de muncă păstrată și o remunerare simbolică pentru cei cu mai mult de 2/3 din capacitatea de muncă pierdută<sup>15</sup>. În același timp, se poate afirma că atelierele protejate sunt controversate, deoarece ele segreghează persoanele cu dizabilități

și sunt asociate cu organizații de caritate. O tendință europeană recentă este trecerea de la atelierele protejate la firmele sociale.

**II. Firmele sociale** și alte întreprinderi sociale sunt implicate pe piața deschisă a forței de muncă, dar au obiectivul de a angaja persoane cu dizabilități care experimentează dezavantaje pe piața forței de muncă. Este o formă de angajare ce oferă posibilitatea persoanei cu dizabilități de a munci împreună cu persoanele fără dizabilități<sup>16</sup>. Conform estimărilor recente la nivel european există 3800 firme sociale, ce angajează 43000 persoane cu dizabilități<sup>17</sup>.

**III. Agențiile de ocupare.** Agențiile generale de ocupare au fost încurajate și în unele cazuri obligate prin lege să servească drept suport în căutarea unui loc de muncă pentru persoana cu dizabilități. În ultima perioadă este dezvoltată tendința de trecere de la potrivirea persoanei cu dizabilități pentru ofertele de muncă valabile spre un model „centrat pe persoană”, fiind organizat în dependență de abilitățile și interesele persoanei. Scopul este de a face o potrivire angajat – post de muncă pentru a fi valabil pe termen lung<sup>18</sup>.

De asemenea, este tendința de a trece de la angajarea protejată la angajarea asistată – de la “pregătire și plasare” la “plasare și pregătire”. Ideea constă în plasarea persoanei înainte de a fi

12 Sima, P., *Integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități*, în *Rolul asistentului social în sistemul de protecție a persoanelor cu handicap*, ANPH și INPCESPH, 2003

13 Mont D. Disability employment policy [SP Discussion Paper 0413]. Washington, World Bank, 2004.

14 *Transforming disability into ability: policies to promote work and income security for disabled people*. Paris, Organisation for Economic Co-Operation and Development, 2003.

15 *Transforming disability into ability: policies to promote work and income security for disabled people*. Paris, Organisation for Economic Co-Operation and Development, 2003.

16 Warner R, Mandiberg J. An update on affirmative businesses or social firms for people with mental illness. *Psychiatric Services (Washington, D.C.)*, 2006,57:1488-1492. PMID:17035570

17 Social Firms Europe CEFEC [web site]. (<http://www.socialfirmseurope.org/>, accessed 18 March 2011).

18 O'Brien C, O'Brien J. *A little book about person-centered planning*. Toronto, Canada, Inclusion Press, 1998.

pregătită, prin aceasta fiind eliminate stereotipurile conform cărora persoanele cu dizabilități nu pot realiza o anumită sarcină. Unele modele de succes ale agențiilor de ocupare pentru persoanele cu dizabilități au fost lansate în ultimii ani: în Rio de Janeiro, Centrul pentru Viața Independentă servește drept broker de angajare și agenție de suport permanent pentru persoanele cu dizabilități<sup>19</sup>. În India, Centrul Național de Promovare a Angajării Persoanelor cu Dizabilități sensibilizează lumea corporativă, face acțiuni pentru asigurarea accesului, promovează educația și sensibilizează societatea<sup>20</sup>.

Astfel, aceste programe sugerează ideea că organizațiile persoanelor cu dizabilități sau prestatoare de servicii pentru persoanele cu dizabilități ar putea să-și extindă activitatea pentru a susține procesul de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități – cum ar fi căutarea unui loc de muncă și potrivirea, formarea unor abilități sau pregătirea persoanelor cu dizabilități pentru interviu.

## ***1.2. Reglementări juridice naționale în domeniul incluziunii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități***

Conform prevederilor articolului 43 al Constituției Republicii Moldova fiecărei persoane îi este garantat dreptul la muncă, la libera alegere a muncii precum și la condiții echitabile

și satisfăcătoare de muncă<sup>21</sup>. Garantată prin intermediul prevederilor constituționale, libertatea muncii cuprinde două elemente fundamentale: libertatea de a munci și libertatea de a nu munci. Libertatea de a munci presupune dreptul fiecărei persoane de a-și alege profesia și locul de muncă în mod liber, iar dreptul de a nu munci – dreptul de a refuza munca și dreptul de a înceta munca.

În același context, articolul 8 al Codului Muncii al Republicii Moldova prevede că în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă a salariatului, pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă<sup>22</sup>.

Cu referire la persoanele cu dizabilități, evidențiem că odată cu ratificarea Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități și intrarea în vigoare a noii Legi a Republicii Moldova privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, Republica Moldova își reafirmă aspirațiile de garantare a dreptului la muncă acestor categorii de persoane. Conform prevederilor art. 33 al legii respective, persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile stabilite în Codul Muncii Republicii Moldova și în celelalte acte normative din domeniu. Nimeni nu poate limita dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități decât în baza prevederilor legislației în vigoare. Se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă.

19 Bieler RB. Independent living in Latin America: progress in adapting a "First World" philosophy to the realities of the "Third World". *Disability World*, 2003, 21 ([http://www.disabilityworld.org/11-12\\_03/il/latinamerica.shtml](http://www.disabilityworld.org/11-12_03/il/latinamerica.shtml), accessed 8 June 2009).

20 National Centre for Promotion of Employment of Disabled People [web site]. (<http://www.ncpedp.org/>, accessed 18 March 2011).

21 Constituția Republicii Moldova, art. 43

22 Codul muncii al Republicii Moldova, art. 8

Discriminarea reprezintă tratamentul diferentiat aplicat unei persoane în virtutea apartenenței, reale sau presupuse, a acesteia la un anumit grup social. În științele sociale, termenul face trimitere, în general, la un tratament cu efecte negative asupra celui vizat.

Conform studiului „Percepțiile populației din Republica Moldova privind fenomenul discriminării”, lansat de Fundația Soros în februarie 2011, la nivel de percepție persoanele cu dizabilități sînt cel mai frecvent discriminate, iar situațiile în care acestea sînt supuse prejudecăților presupun angajarea în cîmpul muncii sau momentul aflării la locul de muncă. Fenomenul poate fi explicat prin prisma modelului medical de abordare a dizabilității, angajarea în cîmpul muncii a persoanei cu dizabilități fiind percepută ca o problemă individuală, datorată problemelor de sănătate pe care acestea le au, și nu din perspectiva accesibilității locului de muncă și adaptării programului de muncă conform necesităților persoanelor cu dizabilități, conform modelului social.<sup>23</sup>

Totodată, alin. 2 al art. 8 din CM al RM stabilește că nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

În acest context, legislația în vigoare conține un șir de prevederi specifice. Conform art. 76 din CM al RM, stabilirea pe termen determinat a gradului de invaliditate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale constituie temei de suspendare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind

de voința părților. În caz de necesitate de îngrijire a copilului cu dizabilități, suspendarea se va realiza doar prin acordul comun al părților (art. 77 CM al RM). În acest caz angajatorul poate refuza suspendarea, părinții “fiind nevoiți să accepte” demisia. Considerăm oportună modificarea acestei prevederi legale în favoarea persoanelor care îngrijesc copii cu dizabilități. Dacă, conform regulii generale, salariatul are dreptul la demisie (desfacerea contractului individual de muncă din proprie inițiativă), anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte, atunci în caz de demisie a salariatului în legătură cu stabilirea gradului de invaliditate sau îngrijire a copilului cu dizabilități, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept (art. 85 CM al RM).

Conform art. 38 din Legea RM privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate, în cazul în care ele nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, de 30 de ore pe săptămîină, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durata normală a timpului de muncă. Munca suplimentară, munca în zilele de odihnă și munca pe timp de noapte prestate de către persoanele cu dizabilități severe și accentuate se permit doar cu consimțămîntul persoanelor în cauză, dacă nu există contraindicații din partea medicilor. Angajatorii, de comun acord cu comitetele sindicale, au dreptul de a reduce normele de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Specifice sunt și reglementările privind concediile persoanelor cu dizabilități. Pentru persoanele cu dizabilități severe, angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar

23 Studiu sociologic „Percepțiile populației din Republica Moldova privind fenomenul discriminării” Fundația Soros-Moldova, Chișinău 2012

pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice. De asemenea, la solicitarea persoanei cu dizabilități, angajatorul îi poate acorda un concediu suplimentar fără plată cu o durată de până la 60 de zile calendaristice (art. 39 din Legea RM privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități).

Totodată, CM al RM stabilește și alte garanții pentru persoanele care îngrijesc copii cu dizabilități sau întrețin o persoană cu dizabilități:

- Concediul anual va fi acordat în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise a persoanei, în orice altă perioadă a anului (art. 116 CM al RM).
- În cazul reducerii numărului sau a personalului, salariații care întrețin o persoană cu dizabilități se numără printre cei care au dreptul preferențial de a rămâne angajat. (art. 183 CM al RM).
- Unuia dintre părinții care îngrijește un copil cu dizabilități i se va acorda un concediu anual suplimentar plătit de 4 zile calendaristice (art. 121 CM al RM).
- Unuia dintre părinți (tutorelui, curatorului) care educă un copil cu dizabilități i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului (art. 108 CM al RM).

Pentru realizarea dreptului la muncă persoana cu dizabilități se poate angaja în câmpul muncii atât la *întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite*, cât și la *întreprinderi specializate* sau la *domiciliu*.

Este binevenit faptul că noua Lege a Republicii Moldova privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități reglementează detaliat obligațiile angajatorului în vederea angajării

persoanelor cu dizabilități. Astfel, angajatorii, cu mai mult de 20 de subalterni, trebuie să ofere locuri de muncă pentru persoane cu dizabilități în mărime de cel puțin 5% din numărul total de salariați. De asemenea, legea obligă angajatorii să asigure evidența cererilor și a documentelor anexate la acestea, depuse de către persoanele cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate, într-un registru separat care va conține informații privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile. Despre crearea sau rezervarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, angajatorul este obligat să anunțe agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă în termen de 5 zile de la data la care au fost create/rezervate, iar despre angajarea unei persoane cu dizabilități, în termen de 3 zile. Tot în această lege este prevăzut că în caz de nerespectare a acestor obligațiuni, angajatorul va fi tras la răspundere conform prevederilor Codului Contravențional al Republicii Moldova<sup>24</sup>. Dacă analizăm însă, prevederile acestui act nu găsim un articol care ar prevedea sancționarea angajatorilor în acest caz, fapt care condiționează necesitatea modificării lui.

Pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii sînt obligați să realizeze adaptarea rezonabilă a locului de muncă, proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încît acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități, furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă, furnizarea de instruire și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane.

În conformitate cu prevederile articolului 3 al Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabi-

24 Codul Contravențional al Republicii Moldova

lități, adaptare rezonabilă înseamnă modificările și ajustările necesare și adecvate, care nu impun un efort disproportionat sau nejustificat atunci când este necesar într-un caz particular, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să își exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți, toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului. Totodată, Convenția stipulează că refuzul de a asigura o adaptare rezonabilă, constituie o formă a discriminării.

În scopul identificării barierelor de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități, Centrul de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități a realizat în anul 2011 studiul sociologic „Bariere de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova”. Cu referire la adaptarea rezonabilă a locului de muncă, 38,4% dintre respondenți consideră că acest lucru se întâmplă în mică măsură, iar 27% consideră că angajarea se face fără a presupune vreo măsură de adaptare a spațiului fizic și lucrativ, nefiind luată în calcul dificultatea sau nevoia specială a persoanei cu dizabilități. Doar 17,8% consideră că adaptarea locului de muncă în momentul angajării unei persoane cu dizabilități este luată în calcul de către angajator în egală măsură și alte 11, 9% dintre respondenți – în mare măsură. 4,8% dintre respondenți au preferat să nu răspundă sau nu au știut răspunsul. Astfel, deși populația apreciază angajarea în câmpul muncii ca și un drept fundamental al omului, cei mai mulți conștientizează și recunosc practicile discriminatorii sau condițiile deficitare cărora se supun persoanele cu nevoi speciale. Adaptarea locului de muncă nu presupune neapărat și exclusiv efectuarea schimbărilor fizice în structura spațiului. Aceasta presupune la fel adaptarea programului de muncă, a sarcinilor și organizării muncii. Una dintre dificultățile majore de integrare în câmpul muncii, în special a persoanelor cu dizabilități intelectuale o constituie incapaci-

tatea de adaptare rapidă la schimbările care apar în mediul fizic, rigiditate în construirea relațiilor interpersonale, în special cu conducerea, precum și instabilitatea motivațională a acestora. Dotarea spațiului cu pictograme, comunicarea însoțită vizual și necesitatea instruirii unui supraveghetor constituie unele dintre condițiile de bază care țin de adaptarea locului de muncă pentru o persoană cu dizabilități. Adaptarea presupune și distribuția sarcinilor în mod valorizant și stimulativ-compensator, pentru a stimula o dinamică motivațională pozitivă la locul de muncă.

După cum am menționat mai sus, o altă formă de realizare a dreptului la muncă pentru persoanele cu dizabilități o constituie întreprinderile specializate. Conform prevederilor articolului 36 al Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități creează întreprinderi specializate care angajează persoane cu dizabilități. Statul subvenționează parțial procurarea utilajului și a materiei prime, crearea locurilor de muncă, de asemenea compensează parțial contribuțiile de asigurări sociale de stat achitate de către întreprinderile specializate ale Societății Invalizilor din Republica Moldova, Societății Orbilor din Republica Moldova și Asociației Surzilor din Republica Moldova. Mijloacele financiare respective sînt aprobate anual prin legea bugetului de stat. Întreprinderile specializate se scutesc de impozite și taxe conform legislației în vigoare.

La 17 februarie 2012, Instituția Avocaților Parlamentari - Centrul pentru Drepturile Omului din Moldova în colaborare cu Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova au organizat *Masa Rotundă „Realizarea dreptului la muncă pentru persoanele cu dizabilități în Republica Moldova”*. **Criteriile stabilite pentru organizațiile și întreprinderile societăților orbilor, societăților surzilor și societăților invalizilor pentru a beneficia de scutirea de TVA la im-**

**portul materiei prime, materialelor, articolelor de completare și accesoriilor necesare procesului propriu de producție au fost criticate dur de liderii organizațiilor neguvernamentale preocupate de protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități.**

În discursurile lor, liderii organizațiilor participante au atenționat că modificările operate prin Hotărârea Guvernului nr.28 din 13.01.2012 la Regulamentul cu privire la modul de acordare a scutirii de TVA la importul materiei prime, materialelor, articolelor de completare și accesoriilor necesare procesului propriu de producție de către organizațiile și întreprinderile societăților orbilor, societăților surzilor și societăților invalizilor, deși au la bază o intenție bună, vor contribui și mai mult la înrăutățirea situației persoanelor cu dizabilități. Astfel, înăsprirea cerințelor față de aceste întreprinderi pentru beneficiere de scutiri de TVA va conduce treptat la falimentarea acestora.

În special, s-a accentuat asupra următoarelor criterii, care nu vor putea fi îndeplinite de organizațiile și întreprinderile specializate, precum:

- **„Salariul mediu lunar achitat salariaților cu dizabilități constituie cel puțin 2/3 din salariul mediu pe economie”.**

Pentru anul 2012 salariul mediu pe economie este 3550 lei, deci trebuie de achitat persoanelor cu dizabilități de vedere de gr.I și II - 2366 lei. Această prevedere contravine prevederilor Codului Muncii privind neadmiterea discriminării la stabilirea și achitarea salariului (art.129), ”retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, de rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității” (art.130).

Mai mult, Regulamentul stabilește aceleași criterii pentru organizațiile și întreprinderile societăților orbilor și a surzilor, precum și societățile invalizilor și întreprinderile penitenciarelor. Salariații cu dizabilități de vedere au fost egalați cu salariații cu alte tipuri de dizabilități și cu condamnații antrenați în câmpul muncii, care în marea majoritate sînt persoane sănătoase, pe deplin apte de muncă.

Participanții s-au arătat nemulțumiți de faptul că la elaborarea criteriilor nu s-a ținut cont de următoarele momente extrem de importante:

- că dizabilitatea de vedere este apreciată de către Organizația Internațională a Sănătății de pe lângă ONU ca cea mai gravă formă de dizabilitate;
- că prin încadrarea persoanelor cu dizabilități severe de gradul I statul nu urmărește scopul exploatării muncii și căpătarea cu orice preț a profitului ci, incluziunea socială a acestor persoane;
- că productivitatea persoanelor cu dizabilități severe cum sînt persoanele nevăzătoare de gradul I și II nu poate fi comparată cu productivitatea persoanelor fără dizabilități.

Persoanele cu dizabilități de vedere, angajate la întreprinderile Societății Orbilor din Republica Moldova, nu au și nu pot avea o calificare înaltă și nici medie, acestea pot îndeplini numai operațiuni tehnologice simple și în marea majoritate nu au categorii sau au categorii de nivelul I, și nu categorii V-VI cu salarii tarifare înalte. Produsele, tradițional fabricate la întreprinderile Societății Orbilor din Moldova și serviciile acordate, permit antrenarea persoanelor cu dizabilități de vedere în procesul de fabricare a lor și acordare a serviciilor, dar nu presupun

o prelucrare complexă a materiei prime, materialelor, articolelor de completare și accesoriilor.

În concluzie, aprobarea Regulamentului cu privire la modul de acordare a unor categorii de facilități fiscale la capitolul TVA pentru întreprinderile penitenciarelor, organizațiile și întreprinderile societății orbilor, societății surzilor și societăților invalizilor în această redacție, va face imposibilă încadrarea organizațiilor și întreprinderilor Societății Orbilor din Moldova în cerințele pentru beneficierea de scutire de TVA, va duce la stoparea activității lor și în cele din urmă la distrugerea întregului potențial, acumulat pe parcursul a 65 de ani.

O altă formă de realizare a dreptului la muncă pentru persoanele cu dizabilități o constituie munca la domiciliu. Reglementări în acest sens se conțin în articolele 290-292 din Codul Muncii al Republicii Moldova. Salariații cu muncă la domiciliu pot utiliza în procesul prestării muncii materiale, instrumente și mecanisme puse la dispoziție de către angajator sau procurate din mijloace proprii. În cazul folosirii de către salariatul cu munca la domiciliu a instrumentelor și mecanismelor proprii, acestuia i se plătește o compensație pentru uzura lor. Plata acestei compensații, precum și compensarea altor cheltuieli legate de prestarea muncii la domiciliu, se efectuează de angajator în modul stabilit de contractul individual de muncă.

Persoanele cu dizabilități, angajate la domiciliu, beneficiază din partea angajatorului de transportul la/și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate și a produselor finite, precum și de adaptare rezonabilă, după caz. Lucrările puse în sarcina salariaților cu munca la domiciliu trebuie să se execute în condiții de respectare a normelor de securitate și sănătate în muncă. Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu salariații la domiciliu

are loc în temeiurile generale prevăzute de prezentul cod.

### ***1.3. Cadrul instituțional în domeniul incluziunii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități***

Cadrul instituțional național în domeniul ocupării forței de muncă este unul general, competențe în acest domeniu avînd Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova (MMPSF al RM) și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Conform Hotărîrii Guvernului Republicii Moldova, **Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei**, elaborează și promovează proiecte de acte normative în domeniul ocupării forței de muncă; analizează și prognozează evoluția pieței forței de muncă, elaborează strategii și programe naționale de ocupare a forței de muncă; prezintă Guvernului propuneri argumentate privind îmbunătățirea structurii ocupării forței de muncă pe ramurile economiei naționale și reducerea șomajului; coordonează activitățile de orientare și formare profesională, plasare în câmpul muncii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și protecție socială a șomerilor, gestionează locurile de muncă devenite vacante; asigură promovarea măsurilor active pe piața forței de muncă și sporirea gradului de ocupare și diminuare a șomajului în rîndul populației; coordonează activitățile ce țin de informarea în masă a populației despre cererea și oferta forței de muncă, promovînd metode avansate de informare; elaborează și aplică măsuri speciale de integrare pe piața muncii a persoanelor cu risc sporit de a fi traficate, în special, a femeilor și a perso-



nelor marginalizate social; elaborează mecanisme de stimulare a agenților economici pentru crearea locurilor noi de muncă în scopul angajării șomerilor; fundamentează proiectul bugetului fondului de șomaj.

Astfel, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei este organul central de specialitate al administrației publice centrale, abilitat să elaboreze, promoveze și realizeze politica statului în domeniul protecției sociale și incluziunii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, precum și să asigure coordonarea și evaluarea funcționării sistemului de incluziune socială a acestora.

În calitate de instituție subordonată MMPSF al RM, cu competențe nemijlocite în domeniul ocupării forței de muncă este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Această structură a fost creată în anul 2003 prin reorganizarea Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă. La nivel teritorial activează agenții pentru ocuparea forței de muncă raionale, municipale și ale U.T.A. Găgăuzia, create în baza oficiilor forței de muncă teritoriale.

Pentru realizarea măsurilor menționate mai sus, în Legea bugetului de stat pe anul 2012 au fost aprobate mijloace financiare pentru anga-

jarea suplimentară a 43 persoane, a câte o persoană în fiecare Agenție teritorială pentru ocuparea forței de muncă, precum și ANOFM, responsabili de prestarea serviciilor de ocupare și protecție în caz de șomaj a persoanelor cu dizabilități. Pe parcursul anului 2012 aceste persoane au fost angajate și activează în câmpul muncii.

Totodată, începînd cu 1 ianuarie 2013, urmează a fi reorganizată structura și modul de funcționare a Consiliului Republican de Expertiză Medicală a Vitalității (CREMV) și a subdiviziunilor teritoriale. În cadrul structurii reorganizate vor fi angajați suplimentar specialiști din domeniul asistenței sociale.

În același timp, la nivel național, un rol important pentru promovarea practicilor de orientare vocațională și incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități îl au și organizațiile ne-guvernamentale.

La nivel național sunt prezente o serie de organizații neguvernamentale ce promovează dreptul persoanelor cu dizabilități la muncă, printre care Asociația „Motivație”<sup>25</sup>, Centrul de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități<sup>26</sup>, Centru de Susținere a Bussinesului pentru Nevăzători<sup>27</sup>, etc.

25 [www.motivatie.org](http://www.motivatie.org)

26 [www.advocacy.md](http://www.advocacy.md)

27 [www.csbn.md](http://www.csbn.md)

## BOXA 1 CENTRUL PENTRU ORIENTARE VOCAȚIONALĂ

*Centrul pentru Orientare Vocațională* a fost deschis oficial la 11 iunie 2010. Este un proiect nou atît pentru Asociația „MOTIVAȚIE”, cât și pentru Republica Moldova în general, deoarece nu există nici un centru de instruire pentru persoanele cu dizabilități locomotorii. Ideea creării unui Centru pentru Orientare Vocațională a venit din partea beneficiarilor, care la rîndul lor sunt tineri cu dizabilități locomotorii, utilizatori de scaun rulant sau un alt echipament ajutător.

**Scop:** dezvoltarea abilităților și capacităților persoanelor cu dizabilități locomotorii (în special utilizatorii scaunului rulant sau un alt echipament ajutător - cîrje, cadre de mers etc.) prin organizarea activităților de orientare vocațională conform necesităților specifice ale acestora.

Acest centru oferă posibilitate tinerilor cu dizabilități locomotorii de a se realiza pe plan profesional, de a-și dezvolta abilități și aptitudini pentru însușirea unei profesii ca mai apoi să se poată angaja în cîmpul muncii și chiar să încerce să-și deschidă propria afacere care i-ar asigura un venit garantat pe viitor.

**Beneficiarii** acestui centru sunt în primul rînd tinerii cu dizabilități locomotorii (utilizatori de scaun rulant sau un alt echipament ajutător - bastoane, cîrje etc.) care au absolvit cel puțin 9 clase.

În cadrul Centrului pentru Orientare Vocațională sunt organizate stagii de orientare vocațională (perioadă în care beneficiarul este implicat în programele Asociației). Durata stagiilor de orientare vocațională este de 26 zile. De asemenea, în cadrul acestui program sunt organizate și vizite la diferite instituții de învățămînt, centru de apel care oferă informații referitor la posibilitățile de angajare a persoanelor cu dizabilități.

### Obiectivele stagiului:

1. Dezvoltarea abilităților ce presupune o implicare activă a persoanelor cu dizabilități, pe de o parte, și determinarea familiilor și a comunității în general pentru susținerea persoanelor cu dizabilități în procesul de integrare în cîmpul muncii, pe de altă parte;
2. Creșterea gradului de pregătire vocațională a persoanelor cu dizabilități locomotorii care doresc să își continue studiile și să se angajeze în cîmpul muncii;
3. Consultanță și suport informațional în vederea obținerii studiilor profesionale și angajării în cîmpul muncii.

### Programul este elaborat pentru fiecare beneficiar în parte în dependență de interesele și necesitățile fiecăruia. Programul stagiilor implică diverse discuții tematice și activități practice cum ar fi:

- Înțelegerea dizabilității și acceptarea problemei;
- Kinetoterapie (igiena personală, prevenirea și profilaxia escarelor, gimnastica curativă)
- Tehnici de utilizare a scaunului rulant, poziționarea corectă
- Legislația națională în domeniul ocupării forței de muncă;
- Sursele de căutare a unui loc de muncă și posibilitățile de angajare la nivel de comunitate;
- Munca persoanelor cu dizabilități locomotorii la birou sau la domiciliu;
- Însușirea tehnicilor și instrumentelor de căutare a unui loc de muncă: întocmirea unui CV, a scrisorii de intenție, de mulțumire etc.
- Portretul personalității - tehnică de cunoaștere a intereselor grupului;
- Testarea personalității - aplicarea a 3 teste importante pentru activitatea profesională de mai departe;
- Testarea profesională - aplicarea a 3 teste atît individuale cît și în grup;
- Determinarea posibilităților de realizare a sarcinilor concrete ;
- Pregătirea pentru interviul de angajare;
- Lucrul pe ateliere: confecționarea bijuteriilor, cusătorie, manichiură, desenul pe sticlă, pregătirea bucatelor, lucrul cu lemnul, inițiere PC
- Socializări

Sursa: <http://www.motivation-md.org/ro/centrul-pentru-orientare-vocationala.html>

## 2. ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN CÂMPUL MUNCII ÎN REPUBLICA MOLDOVA: ATITUDINI ȘI PERSPECTIVE

### ***2.1. Situația privind angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii în Republica Moldova***

Dreptul la muncă se consideră unul din drepturile fundamentale ale omului ce nu poate fi înstrăinat, deoarece pentru majoritatea persoanelor munca este unica sau principala sursă de venit și existență, inclusiv și asigurarea cu pensii la bătrânețe, care cel mai des are o legătură nemijlocită cu munca: de regulă, pensiile se stabilesc și sunt calculate în dependență de activitatea de muncă.

Asigurarea dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități este una dintre provocările majore prevăzute de politicile de incluziune socială, promovate la nivel internațional și național prin Convenția ONU cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități. Actele legislative naționale prevăd dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci și de a fi instruiți vocațional.

Deși, din punct de vedere legislativ, persoanele cu dizabilități își realizează drepturile economice, sociale, culturale, civile, fără discriminare, la nivel aplicativ prevederile legale nu sunt respectate, deoarece lipsesc mecanismele de sancționare și de stimulare/ promovare a angajării persoanelor cu dizabilități. Astfel, persoanele

cu dizabilități continuă să fie angajate preponderent la întreprinderi specializate, care nu sunt în măsură să acopere cererea de locuri de muncă parvenite din partea persoanelor cu dizabilități și, nu în ultimul rând, care comportă un caracter de izolare.

O analiză comparativă a nivelului de ocupare a persoanelor cu dizabilități din 7 țări – Suedia, Luxemburg, Norvegia, Olanda, Polonia, România și Moldova, demonstrează că Republica Moldova se plasează pe ultimul loc, înregistrând doar 10 % de persoane cu dizabilități angajate, cel mai înalt nivel de ocupare înregistrează Suedia, cu 50% din numărul persoanelor cu dizabilități angajate<sup>28</sup>.

Datele statistice prezentate de ANOFM demonstrează că pe parcursul anului 2011 au beneficiat de serviciile Agenției 650 persoane cu dizabilități, iar în prima jumătate a anului 2012 - 335 persoane cu dizabilități.

În prezent, în R. Moldova incluziunea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii se realizează prin intermediul:

- serviciilor de orientare și formare profesională;
- organizarea târgurilor locurilor de muncă;
- informarea persoanelor cu dizabilități despre piața muncii;
- servicii de mediere electronică, inclusiv prin accesarea portalului [www.angajat.md](http://www.angajat.md);

<sup>28</sup> <http://www.csbn.md/uploads/files/legislatie/handbook%20-%20Employment%20and%20self%20employment%20for%20VI.pdf>

- suport din partea statului acordat întreprinderilor specializate ale organizațiilor obștești în cadrul cărora activează 50% și mai multe persoane cu dizabilități.

În prezent, în subordinea asociațiilor obștești care militează pentru drepturile persoanelor cu dizabilități activează 15 întreprinderi specializate în cadrul cărora figurează 519 angajați dintre care 315 persoane cu dizabilități, inclusiv:

- Asociația surzilor din RM este fondatoare a 7 întreprinderi specializate în cadrul cărora activează 158 angajați dintre care 94 sunt persoane cu dizabilități.
- Societatea invalizilor din RM este fondatoare a 3 întreprinderi specializate în cadrul cărora activează 191 angajați dintre care 112 sunt persoane cu dizabilități.
- Societatea orbilor din RM este fondatoare a 5 întreprinderi specializate în cadrul cărora activează 170 angajați dintre care 109 sunt persoane cu dizabilități.

Anual, în bugetul de stat sunt aprobate mijloace financiare pentru compensarea parțială a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii care se plătesc de către organizațiile și întreprinderile menționate și mijloace financiare pentru procurarea de utilaj și materie primă.<sup>29</sup>

În anul 2004, ANOFM a realizat studiul „Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în Republica Moldova”, rezultatele căruia demonstrează că la momentul angajării persoanelor cu dizabilități, majoritatea întreprinderilor nu au întreprins măsuri suplimentare pentru crearea condițiilor de muncă. În același timp, rezultatele studiului arată că în 7,89% din cazuri agenții economici sunt foarte mulțumiți de activitatea persoanelor cu dizabilități, în 78,95% din cazuri agenții economici sunt mulțumiți, în 13,16% respondenți - nici mulțumiți, nici nemulțumiți.

29 Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Implementarea Convenției ONU pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. Raportul inițial de stat al Republicii Moldova, valabil [http://www.particip.gov.md/public/documente/139/ro\\_539\\_Raport-initial-privind-implementarea-Conventiei-ONU-privind-drepturile-persoanelor-cu-dizabilitati.pdf](http://www.particip.gov.md/public/documente/139/ro_539_Raport-initial-privind-implementarea-Conventiei-ONU-privind-drepturile-persoanelor-cu-dizabilitati.pdf), Chișinău 2012, accesat 18.11.2012

miți și în 0,0% cazuri - nemulțumiți sau foarte nemulțumiți!<sup>30</sup>

Conform studiului sociologic „Bariere de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova”, realizat de către Centrul de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități în 2011, privind modul în care un angajator *adaptează locul de muncă* în momentul în care angajează o persoană cu dizabilități, cei mai mulți dintre respondenți (38,4 %) au considerat că acest lucru se întâmplă în mică măsură, în timp ce 27% consideră că angajarea se face fără a presupune vreo măsură de adaptare a spațiului fizic și lucrativ, nefiind deloc luată în calcul dificultățile persoanei cu dizabilități. Doar 17,8 % consideră că adaptarea locului de muncă în momentul angajării unei persoane cu dizabilități este luată în calcul de către angajator și alte 11,9% dintre respondenți - în mare măsură. 4,8% dintre respondenți au preferat să nu răspundă sau nu au știut răspunsul. Astfel, deși populația apreciază angajarea în câmpul muncii ca un drept fundamental al omului, cei mai mulți conștientizează și recunosc practicile discriminatorii sau condițiile deficitare în care activează persoanele cu nevoi speciale.<sup>31</sup>

Persoanele cu dizabilități sunt dezavantajate la angajare din diferite motive. De exemplu, lipsa accesului la educație și formare profesională ori la resurse financiare ar putea fi una din cauzele de excluziune de pe piața muncii. Un alt aspect ar fi și natura locului de muncă, percepția angajatorilor față de persoanele cu dizabilități<sup>32</sup>. Sunt necesare cercetări cu privire la productivitatea muncii persoanelor cu dizabilități și avantajele incluziunii acestora pe piața muncii.

În prezent, mai persistă tendința societății

30 ANOFM „Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în Republica Moldova”, 2004

31 Bariere de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova: Studiu sociologic/Centrul de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități, Chișinău 2011

32 *Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries.* Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2010.

de a trata persoanele cu dizabilități prin prisma unor idei preconcepute și prejudecăți conform cărora persoanele cu dizabilități nu sunt suficient de calificate sau nu pot îndeplini munci calificate. Alte  *motive* ce împiedică angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii în Republica Moldova pot fi prezentate din diverse perspective:

## I. **Perspectivă legislativă:**

- lipsa facilităților pentru angajatori. Astfel, nu este stimulată angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii;
- lipsa mecanismelor de implementare a politicilor în domeniul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități;
- lipsa mecanismelor de sancționare a angajatorilor ce nu respectă legislația cu privire la angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități;
- prezența unui sistem slab dezvoltat de monitorizare și prognozare a dezvoltării pieței muncii, astfel încât să se asigure accesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

## II. **Perspectiva pieței muncii:**

- cererea înaltă, salariile mici, numărul limitat de locuri de muncă ce pot fi ocupate de persoanele cu dizabilități;
- capacitate insuficientă a oficiilor ANO-FM de a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități, în special în zonele rurale;
- lipsa condițiilor de muncă adaptate pentru persoanele cu dizabilități;
- concentrarea locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități în întreprinderi specializate, departe de locul de trai al persoanelor;
- lipsa serviciilor de orientare vocațională a persoanelor cu dizabilități și a serviciilor

„îmi pare rău să spun, dar pentru o persoană cu dizabilități este mult mai greu să obțină o muncă calificată sau o poziție înaltă într-o instituție; deși are aceleași capacități... Acest lucru este evident în special în procesul de selecție a personalului. De multe ori când suntem invitați la interviuri de angajare și văd că suntem cu dizabilități, suntem întrebați de ce nu am indicat în CV că avem grad de dizabilitate. E clar că dacă ar fi știut nici nu ne invitau la interviu”.

*Studiu „Bariere de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități”,  
Centrul de Asistență Juridică pentru  
Persoanele cu Dizabilități*

de asistență de angajare în câmpul muncii a acestora.

## III. **Perspectiva angajatorului:**

- nepregătirea/nedorința angajatorului de a-și asuma anumite responsabilități;
- stigmatizarea persoanelor cu dizabilități ca „invalidi” și inapți de muncă de către angajatori;
- stereotipurile angajatorilor privind incapacitatea persoanelor cu dizabilități de a presta munci calitative. Acestea sunt prezente nu doar în rândurile angajatorilor, dar și printre persoanele cu dizabilități și membrii familiilor acestora<sup>33</sup>.
- randamentul, mai scăzut, în unele cazuri, a muncii persoanelor cu dizabilități comparativ cu cele fără dizabilități și cheltuielile în plus care le presupune angajarea

<sup>33</sup> *People with disabilities in India: from commitments to outcomes.* Washington, World Bank, 2009. ([http://imagebank.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/IW3P/IB/2009/09/02/000334955\\_20090902041543/Rendered/PDF/502090WP0Peopl1Box0342042B01PUBLIC1.pdf](http://imagebank.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/IW3P/IB/2009/09/02/000334955_20090902041543/Rendered/PDF/502090WP0Peopl1Box0342042B01PUBLIC1.pdf), accessed 2 February 2011).

acestor persoane, legate de adaptarea locului de muncă și alte facilități necesare, de ex. timp de muncă mai mic, 30 h comparativ cu 40 h de muncă pentru persoanele fără dizabilități<sup>34</sup>;

- rata joasă de aderare a angajatorilor la principiile responsabilității social corporative.

#### IV. Perspectiva persoanei cu dizabilitate

- lipsa de informare a persoanelor cu dizabilități cu privire la drepturile pe care le au, inclusiv cu privire la dreptul la muncă;
- educația și formarea profesională a persoanelor sunt aspecte pentru o muncă productivă și eficientă și, de asemenea, pentru un venit rezonabil<sup>35</sup>. Persoanele cu dizabilități din Republica Moldova, de cele mai multe ori nu au acces la educația formală ori la oportunități de a-și dezvolta abilitățile personale. Diferența dintre pregătirea educațională și profesională a persoanelor cu dizabilități, comparative cu cea a persoanelor fără dizabilități este unul din obstacolele majore în procesul de incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități<sup>36</sup>.
- lipsa studiilor și, respectiv, lipsa pregătirii profesionale a persoanelor cu dizabilități;
- lipsa competitivității persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, legată de lipsa de pregătire vocațională și, nu în ultimul timp, lipsa de capacitate a persoanelor cu dizabilități de a se auto-reprezenta.

- gradul înalt de dizabilitate și lipsa capacității de muncă;
- lipsa încrederii în forțele proprii ale persoanelor cu dizabilități. Izolarea socială a persoanelor cu dizabilități restricționează accesul lor la rețele sociale, în special cu prietenii, familia, ce ar putea fi un suport în identificarea oportunităților de angajare<sup>37</sup>.
- gradul scăzut de autonomie al persoanelor cu dizabilități, în special al persoanelor educate în instituții rezidențiale;
- incapacitatea persoanelor cu dizabilități de a-și crea propria afacere datorită lipsei de capital primar necesar pentru inițierea ei corelată cu imposibilitatea de creditare bancară cauzată de lipsa/instabilitatea venitului familiei persoanelor cu dizabilități;
- lipsa unei infrastructuri adaptate a clădirilor, dar și a transportului public (rampe speciale pentru persoanele cu dizabilități, semafoare pentru nevăzători, etc.), de asemenea, îngreunează procesul de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități<sup>38</sup>. Cea mai mare problemă este legată de lipsa accesibilității transportului public<sup>39</sup>. Totodată, lipsa accesului la informație ar putea fi una din bariere pentru persoanele cu deficiențe de văz<sup>40</sup>.

#### Astfel, în concluzie, putem menționa faptul că, în Republica Moldova, persoanele

34 Legea nr. 60 privind incluziunea social a persoanelor cu dizabilități, din 30.03.2012, cap. V

35 *Skills development through community-based rehabilitation*. Geneva, International Labour Organization, 2008.

36 *People with disabilities in India: from commitments to outcomes*. Washington, World Bank, 2009. ([http://imagebank.worldbank.org/servlet/WDSContentServer?IW3P/IB/2009/09/02/000334955\\_20090902041543/Rendered/PDF/502090WP0Peop11Box0342042B01PUBLIC1.pdf](http://imagebank.worldbank.org/servlet/WDSContentServer?IW3P/IB/2009/09/02/000334955_20090902041543/Rendered/PDF/502090WP0Peop11Box0342042B01PUBLIC1.pdf), accessed 2 February 2011).

37 *Strategies for skills acquisition and work for people with disabilities: a report submitted to the International Labour Organization*. Geneva, International Labour Organization, 2006 ([http://www.hsrc.ac.za/research/output/outputDocuments/4388\\_Schneider\\_Strategiesforskills.pdf](http://www.hsrc.ac.za/research/output/outputDocuments/4388_Schneider_Strategiesforskills.pdf), accessed 23 June 2009).

38 *Strategies for skills acquisition and work for people with disabilities: a report submitted to the International Labour Organization*. Geneva, International Labour Organization, 2006 ([http://www.hsrc.ac.za/research/output/outputDocuments/4388\\_Schneider\\_Strategiesforskills.pdf](http://www.hsrc.ac.za/research/output/outputDocuments/4388_Schneider_Strategiesforskills.pdf), accessed 23 June 2009).

39 Roberts P, Babinard J. *Transport strategy to improve accessibility in developing countries*. Washington, World Bank, 2004 (<http://siteresources.worldbank.org/INTTSR/Resources/accessibility-strategy.pdf>, accessed 17 January 2011)

40 Butler SE et al. Employment barriers: access to assistive technology and research needs. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 2002,96:664-667.

**cu dizabilități întâmpină dificultăți la angajarea în câmpul muncii, ori, nu pot accesa deloc piața muncii.** La prima vedere, legislația Republicii Moldova<sup>41</sup> asigură toate condițiile pentru incluziunea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. În realitate, în țara noastră nu există un mecanism clar cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități și nu există un sistem de monitorizare a legislației existente. Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă nu a dezvoltat un mecanism de evaluare, orientare vocațională și incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Lipsa locurilor de muncă este, de asemenea, o barieră în angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Pe de o parte, locurile de muncă nu sunt specializate, lipsesc programe de asistență în angajare sau facilități pentru angajatori de a angaja persoane cu dizabilități. Acest lucru creează dificultăți cu privire la identificarea resurselor necesare pentru necesitățile zilnice, reabilitare, asistență medicală pentru persoanele cu dizabilități. Ceea ce, implicit duce la limitarea exersării dreptului de cetățeni activi ai societății.

## ***2.2. Factorii ce condiționează angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități***

Incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este unul din factorii ce pot contribui la depășirea excluziunii sociale<sup>42</sup>. Cei mai mulți dintre angajatori au frica și/sau stere-

otipurile că persoanele cu dizabilități nu au pregătirea/specializarea necesară și nu sunt apti de muncă<sup>43</sup>. Totuși, persoanele cu dizabilități deseori au abilitățile necesare, loialitate puternică și rată scăzută a absenteismului și, astfel, numărul companiilor ce consideră angajarea persoanelor cu dizabilități drept eficientă și profitabilă este în creștere<sup>44</sup>.

*Factorii psihologici și stereotipurile care îi împiedică pe angajatori să angajeze persoane cu dizabilități*<sup>45</sup>:

1. Persoanele cu dizabilități își realizează sarcinile la un nivel mai scăzut decât alți angajați;
2. Nu avem un post potrivit pentru o persoană cu dizabilități;
3. Ne este frică să angajăm persoane cu dizabilități din motive de siguranță;
4. Frica de a nu putea demite o persoană cu dizabilități în cazul în care angajatorii nu sunt mulțumiți, din cauza cadrului legislativ;
5. Situația legală nu este transparentă;
6. Angajații cu dizabilități vor avea probleme/ divergențe cu colegii sau cu șefii lor direcți;
7. Persoanele cu dizabilități nu sunt suficient de calificate.

*Participarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii este importantă din diferite motive:*

- **Maximizarea resurelor umane.** Angajarea și implicarea productivă a persoanelor cu dizabilități crește bunăstarea individuală și contribuie la majorarea producției naționale<sup>46</sup>.

41 Legislația Moldovei cu privire la incluziunea în câmpul muncii: 1. Legea nr. 60 privind incluziunea social a persoanelor cu dizabilități, din 30.03.2012, cap. V; Decizia Guvernului nr. 862 cu privire la aprobarea măsurilor de angajare; Legea nr. 102-XV din 13.03.2003 cu privire la incluziunea în câmpul muncii și protecția socială a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

42 Hoogeveen JG. Measuring welfare for small but vulnerable groups: poverty and disability in Uganda. *Journal of African Economies*, 2005,14:603-631. doi:10.1093/jae/eji020

43 Roberts S et al. *Disability in the workplace: employers' and service providers' responses to the Disability Discrimination Act in 2003 and preparation for 2004 changes*. London, Department of Work and Pensions Research Summary, 2004.

44 Unger D. Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 2002,17:2-10. doi:10.1177/108835760201700101

45 Ocuparea persoanelor cu dizabilități. Psihologia angajatorilor cu privire la angajarea acestora.

46 Backup S. *The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. Geneva, International Labour Organization, 2009.

- **Promovarea demnității umane și coeziunii sociale.** În afară de venit, angajarea persoanelor cu dizabilități aduce beneficii sociale și personale, suplinind sentimentul de demnitate umană și coeziune socială<sup>47</sup>. Tuturor ființelor umane ar trebui să li se ofere șansa de a alege în mod liber direcția vieții lor personale, să-și dezvolte la maxim talentele și capacitățile<sup>48</sup>.
- **Adaptarea la numărul în creștere a persoanelor cu dizabilități cu vârsta de muncă.** Prevalența dizabilității este în continuă creștere datorată și îmbunătățirii serviciilor de sănătate și reabilitare medicală care contribuie la prelungirea vieții. Îmbătrânirea populației ar putea contribui la majorarea ratei dizabilității<sup>49</sup>.
- O companie modernă se evidențiază prin: deschidere, gândire socială, sensibilitate și toleranță culturală. Oferirea locurilor de muncă persoanelor cu dizabilități îmbunătățește imaginea companiei.
- Reintegrarea pe piața muncii a unui fost angajat care are în prezent o dizabilitate arată întregului colectiv că respectiva companie are grijă de angajații săi.
- Datele arată că persoanele cu dizabilități nu au o performanță mai scăzută decât a persoanelor fără dizabilități.
- Persoanele cu dizabilități sunt motivate să lucreze și dispun de abilități foarte bune.
- Munca alături de o persoană cu dizabilități este o metodă de dezvoltare personală pentru toți angajații, dar și pentru angajatori, dobândind calități precum răbdarea și respectul. De asemenea, persoanele cu dizabilități au o influență pozitivă asupra atmosferei interne.

În vederea depășirii barierelor de accesare a câmpului muncii și a posibilităților de angajare, considerăm că ar fi importante:

- Legi, regulamente și mecanisme de implementare;
- Intervenții adaptate;
- Reabilitarea și pregătirea vocațională;
- Auto-angajarea și microfinanțele;
- Protecția socială;
- Munca în vederea schimbului de atitudini.

Drept factori psihologici ce ar putea schimba viziunea angajatorilor cu privire la procesul de incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, sunt evidențiate:

47 Becker D et al. Long-term employment trajectories among participants with severe mental illness in supported employment. *Psychiatric Services (Washington, D.C.)*, 2007,58:922-928. PMID:17602007

48 Convenția ONU cu privire la Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, 2006, art. 27

49 *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. New York. Washington, World Bank and Oxford University Press, 1994 ([http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1994/09/01/000009265\\_3970311123336/Rendered/PDF/multi\\_page.pdf](http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1994/09/01/000009265_3970311123336/Rendered/PDF/multi_page.pdf), accessed 2 February 2011).

De asemenea, un lucru important în sporirea șanselor de angajare a persoanelor cu dizabilități reprezintă modele pozitive, ce pot fi promovate și ar putea astfel contribui la schimbarea atitudinilor și stereotipurilor societății cu privire la angajarea în câmpul muncii a persoanelor dizabilități. Astfel, în cele ce urmează prezentăm experiența Centrului de Susținere a Bussines-ului pentru Nevăzători<sup>51</sup> în crearea unui model de antreprenoriat social în rîndul persoanelor cu deficiență de vîz.

50 Ocuparea persoanelor cu dizabilități. Psihologia angajatorilor cu privire la angajarea acestora.

51 [www.csbm.md](http://www.csbm.md)



## BOXA 2: MAGAZINUL SOCIAL „NOU DIN NOU”

Magazinul „**Nou din Nou**” este o afacere socială, lansat în iunie 2012, de către organizația nonguvernamentală „Centrul de Susținere în Business pentru Nevăzători” [www.csbn.md](http://www.csbn.md)

Magazinul oferă clienților săi produse pentru uz casnic „secondhand” de calitate europeană, la prețuri accesibile, fiind o alternativă pentru produsele noi foarte scumpe dar de calitate îndoielnică. Mobila de anticariat, din lemn masiv, pentru oficiu și casă, corpuri de iluminat, electrocasnice, veselă, suvenire și alte accesorii originale de mână a doua sunt vândute la un preț foarte avantajos. Aici se regăsește o combinație perfectă între calitatea europeană și stilul retro, care poate transforma orice casă într-un colțișor deosebit.

„**Nou din Nou**” are misiunea de a contribui la sporirea nivelului de incluziune economică a persoanelor cu dizabilități vizuale prin crearea diferitor oportunități de angajare și auto-angajare.

Obiective:

- Asigurarea durabilității financiare a Centrului de Susținere în Business pentru Nevăzători ([www.csbn.md](http://www.csbn.md)), care oferă asistență în afaceri și angajare pe piața liberă a muncii pentru persoanele cu dizabilități vizuale.
- Dezvoltarea activității de comercializare a bunurilor „second hand” prin îmbunătățirea continuă a gamei de produse.
- Atragerea și colaborarea cu cât mai multe organizații de profil economic, cât și social în vederea îmbunătățirii situației economice a persoanelor cu dizabilități vizuale și nu doar, din R. Moldova.

Pe parcursul ultimilor ani au fost implementate și inițiate diferite măsuri ce vizează incluziunea socio-economică, dar care, din păcate, au avut impact nesemnificativ în ceea ce privește îmbunătățirea bunăstării persoanelor cu dizabilități. Situația dată este cauzată în special de lipsa unificării eforturilor statului, ale agenților economici și ale societății civile. De aceea, „**Nou din Nou**” vine ca un prim exemplu de parteneriat dintre aceste forțe, oferind o nouă abordare în soluționarea problemelor de incluziune - pe cea de **antreprenoriat social**.

„Magazinul va contribui la facilitarea procesului de incluziune economică a persoanelor cu deficiențe vizuale în Republica Moldova. Consider această afacere socială drept o alternativă viabilă pentru a dezvolta și a extinde serviciile de asistență în afaceri și angajare în câmpul muncii după octombrie 2012, când finanțarea proiectului se va termina”, a declarat Directorul executiv al CSBN, Ion Șova.

Magazinul social **Nou din Nou** ([www.noudinnou.md](http://www.noudinnou.md)) a fost lansat în cadrul Centrului de Susținere în Business pentru Nevăzători ([www.csbn.md](http://www.csbn.md)), un proiect pilot, fondat în 2010 și finanțat de către Programul MATRA în cadrul Ministerului Afacerilor Externe din Olanda. Până la momentul actual peste 20 de persoane cu dizabilități și-au lansat, sau sunt la etapa de lansare a afacerilor proprii și circa 80 de persoane au beneficiat de asistență în angajare.

Conexiunea dintre organizația non-guvernamentală și business-ul social a fost puțin practică în Republica Moldova, deși este o alternativă viabilă pentru asigurarea continuității activităților sociale ale ONG-ului.

Magazinul social „**Nou din Nou**” se află pe Bulevardul Moscova 11/8 și este deschis de la 10.00 până la 19.00 zilnic, cu excepția zilei de duminică.

Sursa: Centrul de Susținere a Bussinesului pentru Nevăzători [www.csbn.m](http://www.csbn.m) și Magazinul social „Nou din nou” [www.noudinnou.md](http://www.noudinnou.md)

### ***2.3. Atitudinea angajatorilor din Chișinău cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități***

Barierile majore în realizarea și împlinirea pe plan profesional a persoanelor cu dizabilități în societatea în care trăim sunt cele legate de atitudine și stereotipuri despre aptitudinile acestora. Persoanele cu dizabilități au necesitatea de a se simți eficiente și competente, lucru posibil doar dacă comunitatea în care trăiesc le permite să evolueze și să ia propriile decizii.

Mai multe cercetări au scos în evidență faptul că atitudinea angajatorului legată de persoanele cu dizabilități reprezintă un factor important în rata mărită a lipsei locurilor de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități<sup>52</sup>. Literatura de specialitate arată că angajarea în sine reprezintă o activitate benefică pentru persoanele cu dizabilități. Angajarea reprezintă piatra de temelie a unei vieți independente.<sup>53</sup>

În vederea identificării atitudinii angajatorilor din Republica Moldova cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități, a fost aplicat un ghid de interviu. Pentru chestionare au fost identificate 40 instituții din domeniile pre-stabilite: economic, social, cultural, educațional. În rezultat am primit răspuns de la 15 instituții. Rata scăzută a răspunsurilor prezentate de către grupul țintă ar putea fi un indicator al gradului de deschidere și pregătire a angajatorilor din Republica Moldova cu privire la posibilitatea de a colabora cu o persoană cu dizabilități.

Menționăm că în percepția respondenților, persoanele cu dizabilități sunt asociate cu „milă și compasiune” (7 răspunsuri), probleme, limitări (2 răspunsuri), susținere și consiliere (2 răspunsuri), respect (1), diferit (1). Unul din respondenți asociază persoana cu dizabilități cu persoane cu cerințe educaționale speciale. Astfel, analizând prevalența răspunsurilor, putem evidenția faptul că în rândul angajatorilor predomină mila și compasiunea față de persoanele cu dizabilități, care împiedică manifestarea unei atitudini de egalitate și cooperare.

Fiind rugați să evidențieze care sunt **domeniile în care persoanele cu dizabilități sunt cel mai des discriminate**, participanții au evidențiat faptul că la angajarea în câmpul muncii, persoanele cu dizabilități sunt foarte frecvent discriminate și, de asemenea, în dezvoltarea propriei afaceri.

În viziunea respondenților, pentru ca o persoană cu dizabilități să poată fi angajată în câmpul muncii, trebuie să întrunească **următoarele condiții**: consideră că pentru a fi angajată, o persoană cu dizabilități trebuie să posede cunoștințe, experiențe, capacități de relaționare, studii, motivație și perseverență (66%); refuză angajarea persoanelor cu dizabilități, „dacă are dizabilitate, este refuzat” (13%); important ca persoana să fie aptă de muncă, pentru funcția respectivă (7 %); este important ca persoana să treacă comisia medicală (7 %); 7 % din respondenți au evidențiat faptul că persoana cu dizabilitate ar trebui să aibă capacitatea de a lucra 8 ore de lucru complete, conform Codului Muncii sau în dependență de orarul funcției. Acest lucru evidențiază faptul că angajatorii nu sunt informați despre legislația muncii cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități.

6% din 33 % respondenți care au avut printre angajați persoane cu dizabilități, afirmă că au întâlnit anumite dificultăți în colabora-

52 Blanck, P. D., (1998). The Americans with Disabilities Act and the emerging workforce: Employment of people with mental retardation. Washington, D.C.: American Association of Mental Retardation.

53 Mcloughlin, Caven, S., 2002. Barriers to Hiring Students with Disabilities in the Workforce. International Education Journal, vol 3, no1.

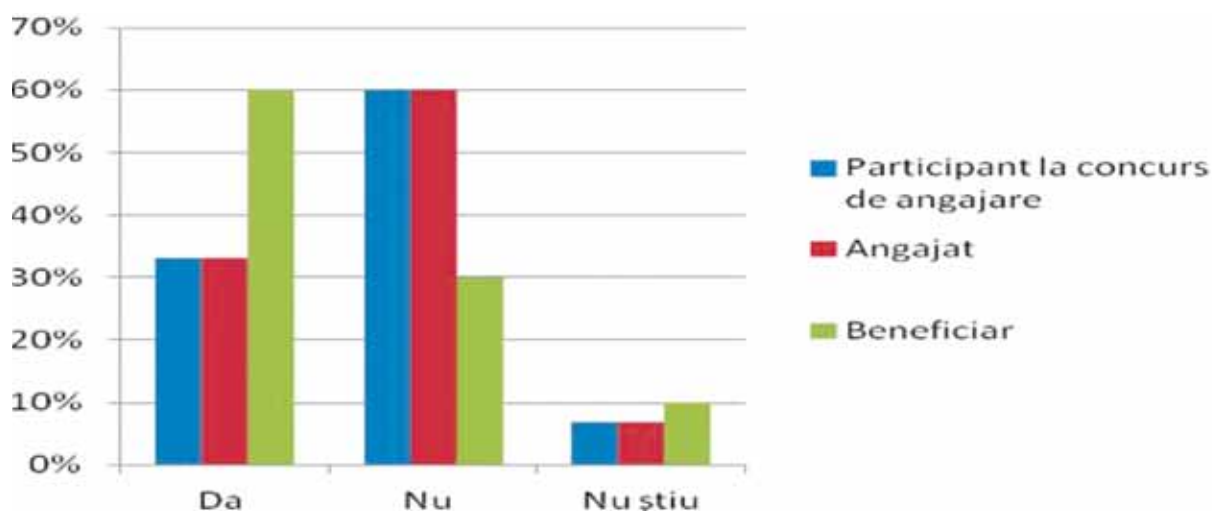


Figura 1 Experiența de interacționare a angajatorului cu o persoană cu dizabilități

rea cu aceasta. Astfel, principalele dificultăți menționate de angajatori se referă la: lipsa încrederii în sine și în capacitățile proprii, iar pentru aceasta, angajații i-au acordat tot suportul necesar pentru a se adapta la noul mediu; altă dificultate menționată de respondenți a fost „nevoia persoanei de a-și lua concediu de boală și cineva trebuie să-i realizeze sarcinile”.

În opinia respondenților, fiecare angajator trebuie să posede următoarele cunoștințe pentru a fi pregătit de a angaja o persoană cu dizabilități:

- Cunoștințe din punct de vedere legislativ: drepturile angajatului, obligațiile angajatorului;
- Cunoștințe cu privire la dizabilitatea pe care o are angajatul, pentru a cunoaște care sunt dificultățile cu care acesta se confruntă, care sunt nevoile speciale ale acesteia, etc;
- Să posede abilități de comunicare și capacitatea de a facilita procesul de incluziune a persoanei în grupul de angajați.

La întrebarea „Dacă ați angaja o persoană cu dizabilități, atunci aceasta ar fi...”, pe primul loc, persoanele ar alege o persoană cu dizabilități fizice, locul doi persoană cu deficiență de auz și

locul trei 20%, ar alege o persoană cu deficiență de limbaj.

În viziunea respondenților, cea mai potrivită formă de angajare pentru persoanele cu dizabilități este „munca în întreprinderi specializate”, urmată de munca în ateliere protejate, dezvoltarea propriei afaceri și munca la domiciliu, care se află pe același loc după prioritate; urmată de munca asistată. În ultimul rând, respondenții consideră angajarea pe piața liberă a muncii drept formă potrivită de angajare.

87% din respondenți s-au arătat dispuși să angajeze o persoană cu dizabilități. Aici putem evidenția o contradicție între răspunsurile prezentate de aceștia, conform cărora angajarea pe piața liberă a muncii ar fi în ultimul rând formă potrivită de angajare a persoanelor cu dizabilități. Or, acest lucru demonstrează că în rândul populației mai persistă ideea că locul persoanelor cu dizabilități este în mediile în care predomină persoane cu dizabilități, pentru a nu fi discriminate și izolate.

În același timp, unul din respondenți a menționat drept motiv pentru care nu ar angaja o persoană cu dizabilități „deoarece noi suntem în sfera de deservire și aspectul fizic al persoanei ar putea îndepărta clienții”.

Fiind rugați să elaboreze o taxonomie

a **motivelor de neangajare** a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii, conform frecvenței și importanței pe care o acordă respondenții prezentului studiu, în primul rând au menționat:

1. Instituțiile nu sunt pregătite să angajeze persoane cu dizabilități;
2. Lipsa accesibilității în cadrul instituțiilor, întreprinderilor;
3. Sunt necesare cheltuieli suplimentare pentru pregătirea instituției;
4. Stereotipurile angajatorilor precum că persoanele cu dizabilități nu ar fi apte de muncă;
5. Lipsa facilităților pentru angajatori;
6. Persoanele cu dizabilități prezintă o rată scăzută de productivitate;
7. Persoanele cu dizabilități nu sunt pregătite să muncească.

Printre **pedicile de angajare a persoanelor cu dizabilități**, ce îi vizează direct pe respondenți, sunt prezentate următoarele:

- Necesitatea de a adapta instituția pentru accesul persoanelor cu dizabilități;
- Lipsa capacităților intelectuale, fizice sau profesionale;
- Lipsa cunoștințelor și abilităților profesionale în domeniul vizat;
- Tipul de dizabilitate, întrucât în organizație sunt necesare persoane cu un anumit profil.

Drept **necesități** ale respondenților pentru a **angaja persoane** cu dizabilități sunt menționate:

- Asigurarea accesibilității spațiului fizic al instituției;
- Instruirea angajaților pentru a lucra în

echipă cu persoanele cu dizabilități;

- Organizarea seminarelor de sensibilizare și instruire a personalului;
- Instruirea persoanelor cu dizabilități în domeniul legislației muncii.

**Printre posturile de muncă** dispuși să le ofere persoanelor cu dizabilități, respondenții au menționat:

- În domeniul economic: manager financiar, economist, consultant, jurist, analist recuperare credite, tele-consilier, operator deservirea clienților;
- specialist în relația cu mass-media;
- Specialist în domeniul tehnologiilor informaționale;
- Lucrul cu baza electronică de date;
- Designer;
- Translator, secretar (lucru de birou);
- Jurnalist;
- Asistent de proiect;
- Pegagog suport scolar, telefonul de încredere (pedagogie, psihologie);
- Jurist consultant - cu funcții de a elabora, analiza, sintetiza actele normative în domeniul protecției drepturilor copilului, etc.

Analizând lista ofertelor de muncă propuse de respondenți, putem concluziona că este important faptul că angajatorii prevăd pentru persoanele cu dizabilități o varietate de posturi din diverse domenii de activitate.

În final, putem sublinia faptul că, în rândul angajatorilor este evidentă atitudinea pozitivă față de persoanele cu dizabilități. Persistă însă lipsa de informații cu privire la încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități

și mai ales adaptarea spațiului instituțional la nevoile acestora<sup>54</sup>.

În acest sens, angajatorii ar trebui să admită că și persoanele cu dizabilități au aspirații profesionale. Ar fi de preferat ca ei să discute aceste aspecte cu angajații cu dizabilități și să realizeze o evaluare a intereselor angajaților, a talentelor și a abilităților corelate cu cerințele unui anumit post de muncă. Pe de altă parte, ar fi binevenit ca un angajat cu dizabilități să își asume responsabilitatea pentru propria lui dezvoltare profesională. Acest lucru include autoinstruirea prin participarea la diferite cursuri, training-uri, dar și implicarea în activități de voluntariat.

---

54 Mcloughlin, Caven, S., 2002. Barriers to Hiring Students with Disabilities in the Workforce. *International Education Journal*, vol 3, no1.

## **Vasile Cușca,** șef direcția politici de protecție socială a persoanelor cu dizabilități, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

Republica Moldova s-a angajat plenar să respecte dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilități, prin ratificarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, acțiunile pentru implementarea căreia au fost aprobate în Strategia de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități (2010-2013).

Strategia definește reformarea politicii statului în domeniul dizabilității și cuprinde liniile directoare de activități în domeniul armonizării sistemului de protecție socială a persoanelor cu dizabilități cu standardele UE și prevederile Convenției. Strategia include acțiuni necesare pentru reformarea politicilor în domeniu în contextul implementării prevederilor Convenției, care urmează a fi realizate pe parcursul a patru ani.

În contextul implementării Strategiei și ajustării legislației naționale la prevederile Convenției a fost elaborată și adoptată Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, nr. 60 din 30.03.2012 (în vigoare din 27.07.2012 – data publicării în Monitorul Oficial). Legea menționată a fost elaborată cu suportul societății civile. În linii generale, legea prevede asigurarea drepturilor persoanelor cu dizabilități în egală măsură cu alți cetățeni la: protecție socială, asistență medicală, reabilitare, educație, muncă, viață publică, mediul fizic, transport, tehnologii și sisteme informaționale, de comunicare și la alte

utilități și servicii la care are acces publicul larg.

Legea cuprinde un capitol aparte ce ține de ocuparea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prevederi ce țin de:

- dreptul la muncă;
- plasarea în câmpul muncii;
- munca la domiciliu;
- întreprinderile specializate;
- durata timpului de muncă și concediile;
- orientarea, formarea și reabilitarea profesională, ș.a.

În vederea asigurării accesului unui număr mai mare de persoane cu dizabilități la serviciile acordate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și structurile ei teritoriale, în anul 2011, prin Legea nr. 56 din 09.06.2011 pentru modificarea unor acte legislative au fost operate modificări la Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, nr. 102-XV din 13.03.2003. Astfel, persoanele cu dizabilități, care sunt în căutarea unui loc de muncă și conform concluziei CEMV (Consiliul de expertiză medicală a vitalității) li se recomandă încadrarea în câmpul muncii, au dreptul de a beneficia de măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă prestate de ANOFM (inclusiv: informare, consultare profesională, mediere a muncii, orientare și formare profesională). Până la modificările operate de serviciile ANOFM beneficiau numai persoanele cu dizabilități de gradul III.

Pentru realizarea măsurilor menționate mai sus, în Legea bugetului de stat pe anul 2012 au fost aprobate mijloace financiare pentru angajarea suplimentară a 43 persoane, a câte o persoa-

nă în fiecare Agenție teritorială pentru ocuparea forței de muncă, precum și ANOFM, responsabili de prestarea serviciilor de ocupare și protecție în caz de șomaj a persoanelor cu dizabilități. Pe parcursul anului 2012 aceste persoane au fost angajate și activează în câmpul muncii.

Un pas important pentru reformarea sistemului de protecție socială a persoanelor cu dizabilități îl reprezintă criteriile noi de determinare a dizabilității la copii și la adulți (% capacității de muncă), care au fost elaborate și transmise spre examinare și definitivare Ministerului Sănătății și Ministerului Educației. Prin elaborarea și aprobarea noilor criterii se urmărește scopul de implementare a modelului medico-social în procesul de determinare a dizabilității, care va favoriza incluziunea în sistemul educativ a copiilor și în câmpul muncii a adulților. În prezent, se aplică modelul medical orientat spre tratament, protejare și segregare, ce nu favorizează incluziunea socială.

Totodată, începînd cu 1 ianuarie 2013, urmează a fi reorganizată structura și modul de funcționare a Consiliului Republican de Expertiză Medicală a Vitalității (CREMV) și a subdiviziunilor teritoriale. În cadrul structurii reorganizate vor fi angajați suplimentar specialiști din domeniul asistenței sociale.

În prezent, în cadrul ministerului este în proces de definitivare proiectul hotărîrii Guvernului „Cu privire la determinarea dizabilității și capacității de muncă”, care prevede reorganizarea CREMV-lui și aprobarea unei noi instrucțiuni privind determinarea dizabilității și capacității de muncă.

Conform prevederilor Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, nr. 60 din 30.03.2012, angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult, creează sau rezervează locuri de muncă

și angajează un număr de persoane cu dizabilități care să acopere cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați.

Această experiență este practică și de alte țări, de exemplu România, Lituania, Austria, ș.a.

În general, la nivel internațional, se folosesc 3 mecanisme de incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Unul este mecanismul menționat mai sus, al doilea mecanism este subvenționarea locurilor de muncă create pentru persoanele cu dizabilități din partea statului și al treilea mecanism este o combinație dintre primele două. Ultimele două mecanisme sunt practicate de țările cu o economie mai dezvoltată.

Astfel, reieșind din situația actuală și posibilitățile statului, în Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități este stabilită obligativitatea angajatorilor de a rezerva și angaja în câmpul muncii persoane cu dizabilități. Pentru viitor, odată cu îmbunătățirea situației economico-financiare, vor fi examinate și alte mecanisme de suport a angajatorilor care rezervă și angajează în câmpul muncii persoane cu dizabilități.

Totodată, Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități prevede că angajatorii care nu vor respecta normele menționate mai sus, pe parcursul unui an financiar, vor fi sancționați în conformitate cu Codul contravențional. În prezent, în cadrul ministerului, se definitivează un proiect de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative, care prevede ajustarea legislației în vigoare la prevederile Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, inclusiv modificarea Codului contravențional (reglementarea sancțiunilor) și a Legii privind Inspekția Muncii (atribuirea unor competențe de verificare și control asupra respectării prevederilor actelor legislative ce țin de angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități).

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și

Familiei este organul central de specialitate al administrației publice, care este abilitat să elaboreze, promoveze și realizeze politica statului în domeniul protecției sociale și incluziunii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, precum și să asigure coordonarea și evaluarea funcționării sistemului de incluziune socială a acestora.

Totodată, pentru implementarea și realizarea prevederilor Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități este necesară implicarea, reieșind din competențele funcționale, a tuturor autorităților administrației publice centrale și locale, a societății civile, precum și suport din partea donatorilor.

## **Ludmila Sochircă,** Președinta Consiliului Republican de Expertiză Medicală a Vitalității

Procedura de acordare a gradului de invaliditate persoanelor adulte este următoarea: pacientul, care suferă de maladii și stări patologice cu complicații evidente este orientat către Consiliul teritorial de expertiză medicală a vitalității (CEMV) prin fișa de trimitere, - Forma-088/ completată de medicul de familie și specialiștii de profil la decizia Comisiei Medicale Consultative (CMC) a instituției medico-sanitare publice de la locul de trai a pacientului. Recent, această modalitate a fost schimbată în baza unui Ordin nou al Ministerului Sănătății, care prevede că persoana poate primi fișa de îndreptare și de la medicii de la locul de trai. La ora actuală, CEMV-urile în cea mai mare parte lucrează cu un număr în exces de persoane, deservind, în medie câte două raioane. Astfel, numărul pacienților care necesită examinare este prea mare pentru capacitățile acestor consilii. În aceste condiții s-a stabilit că pacienții la prima consultație sunt examinați imediat, iar

persoanele reexamine sunt programate pentru anumite zile. Echipa celor trei medici-experti, care fac parte din fiecare CEMV include: un neurolog, un terapeut și un chirurg, care examinează pacientul pentru a evalua deficiențele funcționale și, în dependență de severitatea acestora, se determină gradul respectiv de invaliditate: III, II sau I.

Cele mai frecvente conflicte și dezacorduri apar la determinarea gradului III. Pensiile pentru gradul de invaliditate fiind mici, oamenii folosesc diferite tertipuri pentru a obține un grad de invaliditate mai mare, astfel cu șansa de a beneficia și de pensie mai mare. Și din moment ce gradul I de invaliditate se acordă doar persoanelor cu stare de sănătate gravă, țintuite la pat, atunci ceilalți mizează pe gradul II și încearcă să intre în conflict și să influențeze Consiliul în acest sens. În același timp, cea mai mare parte dintre persoane prezintă deficiențe medii și legitime pot fi încadrați doar în gradul III. Aici vedem cauzele plângerilor în diferite instanțe.

În total, în R. Moldova sunt peste 170 mii persoane cu grad de invaliditate, dintre care circa 14 mii sunt copii.

Până în anul 2009 doar persoanele cu gradul III de invaliditate aveau dreptul la muncă, pentru cei cu gradul II nu se recomanda să activeze, iar celor cu gradul I de invaliditate le era contraindicat să lucreze.

Având ocazia de a merge la Strasburg în vizite de lucru și studiu am înțeles că aceasta nu este o abordare corectă și prin diverse căi și abordări am reușit de comun acord cu Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale să elaborăm în anul 2009 un Ordin, prin care persoanele, indiferent de gradul de invaliditate, au dreptul la muncă, doar cu anumite recomandări în dependență de capacitatea de muncă, pe care persoana o poate exercita. Totuși, avem multe cazuri când persoanele cu dizabilități vor să activeze în câmpul muncii și solicită schimbarea acestor re-



comandări depășite de timp. Acest lucru se poate efectua prin perfectarea unei noi F-088/ și trecerea procedurii de reevaluare pe motiv că starea de sănătate a persoanei putea să se schimbe.

Cât privește politicile statului abordate în acest domeniu, putem menționa și aprecia semnarea Convenției privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, a intrat în vigoare Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, R. Moldova este semnatară a tratatelor internaționale în acest domeniu. Mai apreciez foarte mult că începând din 2011 se lucrează asupra elaborării unor criterii clare de stabilire a gradului de invaliditate și, la moment, sunt deja perfectate și trimise spre avizare la Ministerul Sănătății. Persoanele vor fi evaluate nu doar în baza factorului medical, dar și a celui bio-psiho-social. Altfel spus, în baza clasificării CIF. Astfel, persoanele sunt privite în ansamblu. Avem pregătită o Hotărâre de Guvern, iar de la 1 ianuarie 2013 va intra în vigoare o nouă reformă în acest domeniu în baza unor standarde europene în vederea incluziunii socio-profesionale a persoanelor cu dizabilități.

În sistem încă mai persistă anumite lacune moștenite din sistemul sovietic de evaluare a stării sănătății persoanelor în vederea stabilirii dizabilității. Un aspect care va fi modificat este extinderea componenței CEMV prin participarea unui asistent social, pediatru, psiho-pedagog și psiholog. De asemenea, este necesară unificarea serviciilor pentru maturi și copii, or la ora actuală, copiii sunt examinați în cadrul IMSP și nu li se acordă suficientă atenție la evaluarea stării de sănătate. Astfel, în rezultatul examinării și aplicării unui punctaj, consiliul va stabili criteriile socio-profesionale pentru maturi și cele socio-educative pentru copii.

Este de menționat că numărul persoanelor cu dizabilități este în continuă creștere, astfel fiind tot mai stringentă problema incluziunii so-

cio-profesionale și utilizării capitalului intelectual și a forței de muncă a acestora.

Până la ora actuală, R. Moldova nu a activat după un model propriu de stabilire a gradului de dizabilitate și este salutar, că este selectat deja modelul bio-psiho-social de stabilire a gradului de dizabilitate și capacitate de muncă, care va intra în vigoare de la începutul anului 2013.

Un aspect-problemă, care merită a fi abordat este salariul mic al medicilor-experti, în valoare de 1600 lei. În cazul oferirii unei mite de două sau trei ori mai mare decât salariul său lunar, tentația de a accepta mita este prea mare. Salariile acestor specialiști ar trebui să fie de cel puțin 3-4 mii lei. Majorarea salariilor va facilita dezrădăcinarea corupției din sistem.

## ***Raisa Dogaru,*** director adjunct, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

### **Informație privind înregistrarea și acordarea asistenței la angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, 1 ianuarie – 20 noiembrie 2012**

Conform prevederilor art. 2 din Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, care este Legea de bază ce reglementează activitățile implementate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și structurile sale teritoriale, șomer poate fi persoana care îndeplinește cumulativ mai multe condiții printre care să aibă vârsta cuprinsă între 16 ani și vârsta stabilită pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă sau la o altă pensie, cu excepția pensiei de urmaș și a pensiei de invaliditate a persoanelor cu dizabilități cărora, în baza concluziei Consiliului de

expertiză medicală a vitalității, li se recomandă încadrarea în câmpul muncii.

Reieșind din prevederea dată, persoanele care caută un loc de muncă, inclusiv persoanele cu dizabilități și întrunesc condițiile prevăzute de legislația în domeniul ocupării forței de muncă, respectiv sunt apte după starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice, pentru prestarea unei munci pot fi înregistrate ca șomeri de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă și au acces gratuit la serviciile de ocupare și protecție socială în caz de șomaj.

Persoanele care nu întrunesc condițiile și nu sunt înregistrate ca șomeri dar doresc să muncească, beneficiază gratuit de diverse consultații și servicii de informare și consiliere profesională ce constau în furnizarea informațiilor privind locurile de muncă înregistrate în banca de date electronică a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și alte site-uri care conțin informații despre locurile vacante.

Menționăm că posibilitățile actuale ale Sistemului Informațional al Pieței Muncii de care dispune Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, nu permite înregistrarea locurilor de muncă libere destinate exclusiv pentru a fi ocupate de persoanele cu dizabilități. Aceasta va fi posibil odată cu perfectarea sistemului dat, pînă atunci, avem posibilitatea doar să analizăm numărul persoanelor cu dizabilități înregistrate cu statut de șomer și implicate în măsurile de ocupare a forței de muncă, și respectiv susținerea la angajarea în câmpul muncii.

Conform prevederilor art. 34 pct. (2) din Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr.60 din 30.03.2012 (Monitorul Oficial nr. 155-159/508 din 27.07.2012), persoanele cu dizabilități se încadrează în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform re-

comandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă sau structurile sale teritoriale.

Art. 60, pct. a) al aceleiași Legi, prevede că articolele 12-16, care reglementează activitatea Consiliului ce ține de determinarea dizabilității, procentului capacității de muncă și elaborarea programului individual de reabilitare și incluziune socială se vor pune în aplicare de la 1 ianuarie 2013.

Luînd în considerație că Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr.60 din 30.03.2012 a intrat recent în vigoare și nu este elaborat pe deplin mecanismul de implementare a tuturor prevederilor legii, agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă la încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități țin cont de așa factori precum: prevederile certificatului de dizabilitate și recomandările din el, solicitările persoanei, de pregătirea și experiența profesională a acestora.

Pe parcursul perioadei 1 ianuarie - 20 noiembrie 2012, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au înregistrat ca șomeri 435 persoane cu dizabilități printre care și persoane cu gradul I și II de invaliditate care în urma reexpertizării au obținut recomandări pentru angajarea în câmpul muncii din partea Consiliului de Expertiză Medicală a Vitalității (din 1 ianuarie 2013 Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă). Din numărul total al persoanelor cu dizabilități înregistrate 162 au fost femei sau cca.37,24%.

Au fost susținute la angajarea în câmpul muncii 95 persoane sau 21,8% din numărul persoanelor cu dizabilități înregistrate la agențiile teritoriale (36 femei). Au fost încadrați la lucrările publice 25 șomeri cu grad de invaliditate, dintre care 8 femei, fapt care permite antrenarea

temporară a acestora în câmpul muncii și de a beneficia de o indemnizație lunară în cuantum de 30% din salariul mediu pe economie pentru anul precedent, proporțional timpului efectiv lucrat. Pentru 2012 mărimea indemnizației lunare este 958 lei. Pe lângă aceasta autoritatea publică îi achită persoanei antrenate un salariu minim de 700 lei.

De servicii de informare și consiliere profesională au beneficiat 389 persoane cu gradul III de invaliditate cu statut de șomer (168 femei) și 181 cu gradul I sau II (80 femei) care nu au fost înregistrate ca șomeri din motivul că nu au întrunit toate condițiile prevăzute de art. 2 al Legii -XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu modificările și completările ulterioare.

O pondere mai mare din numărul total al persoanelor cu dizabilități înregistrate în calitate de șomer dețin studii primare, gimnaziale, liceale și medii generale (44,02%), secundar profesionale (30,1%), medii de specialitate (15,4%) și doar 10,1 % dispun de studii universitare și 0,2% postuniversitare.

Nivelul de studii	Numărul de persoane
Primare	1 (0,2 %)
Gimnaziale	81 (18,6 %)
Liceale, medii generale	110 (25,2 %)
Secundar profesionale	131 (30,1 %)
Medii de specialitate (Colegiu)	67 (15,4 %)
Superior universitare	44 (10,1 %)
Postuniversitare	1 (0,2 %)

Astfel, ținând cont de numărul mare a persoanelor cu dizabilități cu statut de șomer care dispun de un nivel de studii gimnaziale, medii generale și liceale, care nu dețin o profesie sau meserie este stringent necesar de a-i implica cât

mai activ în procesul de orientare și formare profesională pentru a spori substanțial șansele lor de încadrare în câmpul muncii.

Cele mai solicitate locuri de muncă de către persoanele cu dizabilități au fost profesiile muncitorești, inclusiv au fost înregistrate și solicitări pentru profesii din categoria muncitorilor calificați, însă au fost și solicitări de angajare în calitate de contabil, inginer, profesor în învățământul secundar ș.a.

Nr. d/o	Profesia	Numărul de solicitări
1	Muncitor auxiliar	23
2	Paznic portar	21
3	Conducător auto	7
4	Cusător	7
5	Contabil	5
6	Inginer	4
7	Electrogazosudor	3
8	Ajutor educator	3
9	Vînzător produse nealimentare	3
10	Profesor în învățământul secundar	2
11	Operator în sala de cazane	2
12	Vînzător produse alimentare	2
13	Electromecanic	2
14	Economist	2
15	Dispecer	2
16	Dădacă	2
17	Garderobier	2
18	Gardian public	2
19	Lăcătuș repararea automobilelor	2
20	Bucătar	2
22	Viticultor	2

În rezultatul conlucrării cu angajatorii și persoanele cu dizabilități, de la începutul anului și pînă în prezent, spectrul profesiilor în care au fost angajați aceștia din urmă este destul de variat. La fel ca și în cazul profesiilor solicitate, predomină profesiile muncitorești, dar sunt și

cele din categoria muncitorilor calificați însă au fost angajați și în posturi pentru specialiști înalt calificați precum inginer, administrator, inginer construcții civile, industriale și agricole ș.a.

Nr. d/o	Denumirea profesiei	Nr. pers. angajate
1	Paznic (portar)	16
2	Muncitor auxiliar	7
3	Operator în sala de cazane	3
4	Cusător	3
5	Garderobier	2
6	Măturător	2
7	Inginer	1
8	Inginer construcții civile, industriale și agricole	1
9	Chioșcar	1
10	Fochist	1
11	Medic de specialitate	1
12	Șef depozit	1
13	Dădacă	1
14	Presator	1
15	Hamal	1
16	Poștaș	1
17	Ușier	1
18	Electrician	1
19	Bibliotecar	1
20	Educator în instituțiile de învățământ preșcolare	1
22	Administrator	1
23	Lăcătuș-reparator auto	1
24	Lăcătuș la asamblarea construcțiilor metalice	1
25	Electro-gazosudor	1
26	Gardian public	1
27	Manichiuristă	1
28	Casier	1
29	Muncitor la amenajarea localității	1
30	Vînzător produse alimentare	1

### Dinamica înregistrării și plasării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă

	Categoria	Pers. cu dizabilități de muncă	Invalizi de gr. I și II, pers.
a.2006	Au apelat la servicii	360	175
	Plasați în câmp. mun.	41	*
a.2007	Au apelat la servicii	448	170
	Plasați în câmp. mun.	102	*
a.2008	Au apelat la servicii	398	187
	Plasați în câmp. mun.	114	*
a.2009	Au apelat la servicii	711	191
	Plasați în câmp. mun.	81	*
a.2010	Au apelat la servicii	545	125
	Plasați în câmp. mun.	71	*
a.2011	Au apelat la servicii	476	176
	Plasați în câmp. mun.	87	9
01.01.2012 – 20.11.2012	Au apelat la servicii	435	95
	Plasați în câmp. mun.	95	*

*\*nu se duce evidența statistică*

Astfel, ținînd cont de datele expuse mai sus, menționăm că deși numărul persoanelor cu dizabilități înregistrate la ANOFM nu este atît de mare, în viitor starea lucrurilor se va schimba datorită inițierii reformelor în acest domeniu prin adoptarea mai multor acte normative și legislative. În acest sens, a fost adoptată Strategia de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități (2010–2013), a Planului Național de Acțiuni pentru implementarea Strategiei de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități (2010–2013), Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012.

În scopul sporirii eficienței conlucrării cu grupele vulnerabile în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și a structurilor sale teritoriale au fost angajați 43 specialiști care se vor ocupa în special de încadrarea în câmpul muncii a persoanelor din grupurile vulnerabile și inclusiv a celor cu dizabilități. Totodată, urmează a fi elaborat mecanismul de implementare a Legii nr. 60 și a metodologiei de lucru cu persoanele din aceste grupe ceea ce va îmbunătăți indicatorii la capitolul încadrării lor în câmpul muncii.

## **Igor Mereacre,** Director Executiv Asociația “MOTIVAȚIE”

Incluziune în câmpul muncii ar fi dorit de început cu accesul la instruire/educație profesională. În fiecare an din aproximativ 60 de beneficiari participanți la stagiile de orientare vocațională, aproximativ 40 de tineri evaluați în regiuni, aproximativ 20 tineri care se adresează la serviciul de consultanță, practic 95% din ei nu au studii profesionale, astfel trebuie început anume de la acest capitol.

### **Orice Angajator caută profesioniști pentru angajare.**

Perspectiva angajării în câmpul muncii depinde în mare parte anume de la acest subiect. Un alt motiv mai este și criza economică, însă cu un impact net inferior celor enumerate mai sus.

Sunt câteva motive care împiedică angajarea în câmpul muncii unei persoane cu dizabilități:

- a) lipsa studiilor profesionale sau/și experienței de muncă;
- b) tinerii cu dizabilități nu cunosc cele mai elementare lucruri – scrierea corectă a CV și scrisoare de motivare, prezentarea în fața angajatorului, comunicarea în echipă;

- c) atitudinea tinerilor – lipsa de inițiativă (zona de confort), atitudinea de “beneficiar” – “toți îmi sunt datori”, “pentru ce să mă chinui dacă nu-mi va reuși nimic” - și în aceste cazuri nu depun nici un efort pentru a rezolva ceva;
- d) atitudinea angajatorilor care se tem de eventualele probleme, nu cunosc ce înseamnă „dizabilitate”;
- e) sunt puțin promovate exemplele pozitive de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități;
- f) în legislația RM, angajatorii sunt numai obligați, nu este stipulat ajutorul/asistența statutului acordat angajatorului în cazul angajării persoanelor cu dizabilități;
- g) specialiștii din cadrul secțiilor ANOFM din teritoriu nu au experiența necesară de lucru cu diferite tipuri de dizabilități. Astfel, principalele impedimente pentru angajarea unei persoane cu dizabilități sunt:

- lipsa studiilor profesionale;
- acces limitat la studii, inclusiv studii primare;
- atitudinea pasivă a persoanelor cu dizabilități și familiilor acestora;
- atitudinea angajatorilor;
- imaginea persoanelor cu dizabilități în societate;
- specialiștii ANOFM din teritoriu trebuie să ducă o politică mai “agresivă” în ceea ce privește asistența persoanelor la angajare.

Pentru a schimba actuala stare de lucruri la capitolul incluziunea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii este necesar de a:

- a) creșterea gradul de acces la studii generale, după care studii profesionale (școala profesională, colegiu, universitate);
- b) promovarea imaginii pozitive în societate a persoanelor cu dizabilități;

- c) asistență din partea statului pentru angajatorii dornici de a angaja persoane cu dizabilități;
- d) crea un serviciu de evaluare a locurilor de muncă și recomandare a schimbărilor necesare.

Asociația “MOTIVAȚIE” pentru persoanele cu dizabilități oferă:

- Stagii de orientare vocațională în urma cărora tinerii sunt îndrumați spre a obține o profesie și posibilele angajări, or este foarte important de a propune tânărului o profesie corespunzătoare abilităților dar și solicitată pe piața muncii;
- Cursuri profesionale cu asistența ulterioară pentru găsirea unui loc de muncă și eventuala angajare;
- Antrenarea abilităților de viață independentă necesare persoanelor ce vor să meargă la studii sau angajare;
- Informare și asistență la înscrierea la studii sau angajare.

## ***Vitalie Meșter,*** director executiv, Centrul de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități

În general, persoanele cu dizabilități nu sunt informate referitor la drepturile pe care le au, inclusiv și dreptul la muncă. Multe dintre aceste persoane au greșita impresie că la angajare vor pierde indemnizațiile pe care le primesc din partea statului pentru gradul de invaliditate. Pe lângă aceasta, nu cunosc beneficiile garantate de legislația în vigoare. Această problemă este cu mult mai acută în zonele rurale, decât în orașe. Mai ales că în sate lipsesc locurile de muncă de care ar putea beneficia persoanele cu dizabilități,

aici o mare pondere o dețin muncile câmpului și alte munci care necesită efort fizic, capacități pe care aceste persoane, deseori, nu le au.

Anual, oferim servicii de consultanță juridică pentru 300 persoane cu dizabilități. Acestea fiind unele dintre cele mai sărace. Circa 60 la sută dintre acestea sunt din municipiul Chișinău, iar 40% din teritoriu. Dacă ținem cont de faptul că în grupul-țintă al Centrului de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități sunt 9 mii de persoane cu dizabilitate de văz, 3500 persoane cu deficiențe hipoacuze, peste 20 mii de părinți ai căror copii au grad de invaliditate și până la 30 mii persoane cu probleme locomotorii, atunci pot spune că numărul beneficiarilor centrului este unul mic. Însă, trebuie de ținut cont de faptul că multe persoane din categoriile enumerate nici nu-și doresc să fie încadrate în câmpul muncii, o bună parte nu au nevoie de asistență deoarece nu au probleme.

Însă, dacă e să vorbim de cei care se adresează pentru asistență la centru, cel mai des încălcat drept este cel la muncă. Încă o dată repet, acestea nu cunosc garanțiile pe care le acordă statul prin lege. De exemplu, că o persoană cu grad de dizabilitate trebuie să lucreze 30 ore pe săptămână și nu 40 ca una fără probleme, au dreptul la un concediu suplimentar, nu cunosc că pot beneficia de scutire la achitarea impozitelor pe venit. Astfel, de cele mai dese ori, acestea sunt angajate la munci necalificate cu încălcarea legislației referitor la facilitățile de care ar trebui să beneficieze. Deseori, persoanele cu dizabilități ascund afecțiunea de frica de a fi respinse la angajare și activează de rând cu cei sănătoși. Astfel, aceste persoane contribuie direct la încălcarea propriilor drepturi, dar și a legislației în general.

Toate aceste lucruri se întâmplă deoarece statul acordă garanții pentru persoanele cu dizabilități prin crearea unor obligații pentru angaja-

tor fără a oferi careva stimulente. Conform Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, angajatorii sunt obligați să rezerveze locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, să ajusteze locul de muncă conform necesităților acestor persoane. În lege sunt multe prevederi pentru încălcarea cărora nu este indicată sancțiunea. În atare situație, consider că angajatorii trebuie să fie motivați să angajeze persoane cu dizabilități. În acest scop, față de ei trebuie să fie o atitudine diferențiată din partea statului decât față de cei care nu au angajate persoane cu dizabilități. Aici vorbim de stimulare fiscală, și nu doar.

Pot spune că actuala situație poate fi explicată prin randamentul, mai scăzut, în unele cazuri, a muncii persoanelor cu dizabilități comparativ cu cele sănătoase și cheltuielile în plus care le presupune angajarea acestor persoane.

O să vă dau un exemplu ca să înțelegeți situația. Întreprinderea X are 10 angajați care produc, de exemplu, chibrituri. Întreprinderea Y produce tot chibrituri și are tot 10 angajați, dintre care unul are o anumită dizabilitate. Dacă în prima întreprindere toți angajații muncesc câte 40 ore pe săptămână, atunci în cea de-a doua, angajatul cu grad de invaliditate poate să lucreze nu mai mult de 30 ore pe săptămână, însă angajatorul trebuie să-i achite salariu ca pentru 40 ore de muncă. Concediul acestei persoane poate constitui maximum 44 zile (în dependență de gradul de invaliditate) comparativ cu 28 cum este pentru restul angajaților. Pentru acest concediu, angajatorul trebuie să achite și să găsească persoană care să înlocuiască acest angajat, or aceasta presupune costuri suplimentare. Plus la toate angajatorul este obligat să amenajeze locul de muncă al angajatului cu grad de invaliditate potrivit necesităților lui. Astfel, sinecostul produsului este mai mare decât al concurentului. Toate acestea în condițiile în care statul nu oferă nici o

susținere sau stimulent angajatorilor care ar angaja persoane cu dizabilități.

## **Stanislav Poroșencă,** persoană cu dizabilități

Lucrez în liceul pe care l-am absolvit în calitate de operator la mașina xerox. Sunt bucuros că lucrez, însă cei 800 de lei pe care îi primesc drept recompensă nu sunt suficienți pentru existență. Locuiesc într-un apartament împreună cu mama care, de asemenea, este invalid de gradul I. Apartamentul ne aparține, însă întreținerea acestuia este foarte costisitoare, aproximativ 250 dolari pe lună. Pe lângă salariu mai primesc 600 lei pensie de invaliditate, iar mama – 800 lei. Am un frate plecat la muncă peste hotare care ne ajută să existăm. Însă, nu vreau să fiu dependent de fratele meu toată viață și aș dori să am un serviciu mai bun cu un salariu mai mare. Am absolvit o facultate și masterat în domeniul IT și aș vrea să mă angajez în calitate de programator. Îmi caut de lucru pe specialitate deja de doi ani. Am fost la patru companii care au refuzat să mă angajeze. Motivul fiind acela că nu am doi ani de experiență în domeniu și că am defecte mari în vorbire, „iar la noi în companie e nevoie de discutat mult cu clienții”. Într-un cuvânt caută nod în papură.

Consider că principala problemă în angajarea mea este handicapul meu – deficiențe mari în vorbire și mișcările mâinii drepte și piciorului drept sunt afectate într-o măsură mai mare comparativ cu cele stângi.

# CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

În concluzie putem afirma faptul că fiecare muncă poate fi realizată în mod productiv de către o persoană cu dizabilități, dacă este în mediul potrivit și îi sunt acordate facilitățile necesare.

Analiza situației în domeniu și răspunsurile oferite de participanții în cadrul cercetării, permit elaborarea recomandărilor pentru realizarea unui șir de acțiuni care conduc la facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități la programe de formare și incluziune în câmpul muncii. Cele mai importante recomandări pentru actorii de bază ar fi:

## **Guvernul Republicii Moldova**

### **Legislație și Regulamente**

Cadrul legislativ-normativ național să fie adus în concordanță cu noua Lege a RM privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități în special:

- **Constatare:**

Conform art. 34 din lege, despre crearea sau rezervarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, angajatorul este obligat să anunțe agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă în termen de 5 zile de la data la care au fost create/rezervate, iar despre angajarea unei persoane cu dizabilități, în termen de 3 zile. Tot în această lege este prevăzut că în caz de nerespectare a acestor obligațiuni, angajatorul va fi tras la răspundere conform prevederilor Codului Contravențional al Republicii Moldova. ***Dacă analizăm însă, prevederile acestui act nu găsim un***

***articol care ar prevedea sancționarea angajatorilor în acest caz.***

**Recomandare:** Elaborarea prevederilor privind implementarea articolului 34 din legea menționată și a mecanismului/procedurilor de sancționare privind neexecutarea acestora.

- **Constatare:**

Hotărârea Guvernului Republicii Moldova pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de acordare a scutirii de TVA la importul materiei prime, materialelor, articolelor de completare și accesoriilor necesare procesului propriu de producție de către organizațiile și întreprinderile societăților orbilor, societăților surzilor și societăților invalizilor nr. 929 din 08.10.2010 a fost modificat prin Hotărârea Guvernului RM nr. 28 din 13.01.2012 fiind înăsprite criteriile stabilite pentru organizațiile și întreprinderile societăților orbilor, societăților surzilor și societăților invalizilor pentru a beneficia de scutirea de TVA la importul materiei prime, materialelor, articolelor de completare și accesoriilor necesare procesului propriu de producție. De exemplu, pct. 4(5) din cadrul acestui act prevede că salariul mediu lunar achitat salariaților cu dizabilități constituie cel puțin 2/3 din salariul mediu pe economie”. Pentru anul 2012 salariul mediu pe economie este 3550 lei, deci trebuie de achitat persoanelor cu dizabilități de vedere de gr.I și II - 2366 lei.

Acest aspect contravine prevederilor Codului Muncii al RM privind neadmiterea discriminării la stabilirea și achitarea salariului (art.129), ”retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea



muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, de rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității” (art.130). Mai mult, Regulamentul stabilește aceleași criterii pentru organizațiile și întreprinderile societăților orbilor și a surzilor, precum și societățile invalizilor și întreprinderile penitenciarelor. Salariații cu dizabilități nu pot fi comparați cu persoanele fără dizabilități atunci când se ia în calcul randamentul acestora (în cazul descris se au în vedere persoanele deținute).

**Recomandare:** Modificarea Hotărârii Guvernului RM nr. 929 din 08.10.2010 în corespundere cu prevederile Codului Muncii (art. 129, 130).

- **Constatare:**

Conform Hotărârii Guvernului RM nr.888 din 02.08.2004 despre aprobarea procedurii de înregistrare și examinarea cererilor pentru acordarea alocației de integrare sau reintegrare profesională, (pct.2) acestea se acordă șomerilor cărora le-a expirat perioada de invaliditate de gradul I sau II. Din aceste reglementări rezultă că persoanele cu gradul I și II de dizabilitate nu pot beneficia de alocație pentru integrare sau reintegrare profesională, fapt care îngreădește dreptul la muncă al persoanei.

**Recomandare:** Modificarea Hotărârii Guvernului RM nr.888 din 02.08.2004 despre aprobarea procedurii de înregistrare și examinare a cererilor pentru acordarea alocației de integrare sau reintegrare profesională în scopul neîngrădirii dreptului la muncă al persoanei.

- **Constatare:**

Conform Hotărârii Guvernului RM nr.862 din 14.07.2003 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă (pct.3) înregistrarea șomerului la Agenția Teritorială pentru Ocuparea Forței

de Muncă se face la cerere, prin completarea unei fișe personale, iar printre actele care trebuie prezentate se enumeră și o declarație în formă scrisă, pe proprie răspundere, că nu dispune de un loc de muncă, nu învață la secția de zi într-o instituție de învățământ, nu beneficiază de pensie pentru limită de vîrstă sau de altă categorie de pensie, cu excepția pensiei de urmaș și a pensiei de invaliditate a persoanelor de dezabilități, iar în baza concluziei Consiliului de expertiză medicală a vitalității, se recomandă încadrarea în câmpul muncii. Aceste reglementări invocă o încălcare vădită a dreptului la muncă, înregistrarea la Agenția Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă fiind condiționată de recomandările Consiliului de Expertiză Medicală a Vitalității.

**Recomandare:** Modificarea Hotărârii Guvernului RM nr.862 din 14.07.2003 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă, în scopul neîngrădirii dreptului la muncă al persoanei.

- **Constatare:**

Conform art. 17 din Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități în scopul asigurării unei vieți independente, autoritățile publice centrale și locale, organizațiile non-guvernamentale, agenții economici, indiferent de forma de organizare juridică, în funcție de competențele lor funcționale, evaluează situația în domeniu și întreprind măsuri concrete pentru a facilita accesul persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți, la mediul fizic, la transport, la informație și la mijloacele de comunicare, inclusiv la tehnologia informației și la comunicațiile electronice, la alte utilități și servicii deschise sau furnizate publicului, atât în localitățile urbane, cât și în localitățile rurale, în conformitate cu normativele în vigoare. Identificarea și eliminarea obstacolelor/barierelor față de accesul

deplin al persoanelor cu dizabilități trebuie aplicate în special la clădiri, drumuri, mijloace de transport și alte utilități interioare și exterioare, inclusiv școli, case, instituții publice și locuri de muncă, la serviciile de informare și comunicare, inclusiv serviciile electronice și de urgență, de asemenea la alte utilități și servicii publice.

**Recomandare:** Elaborarea mecanismelor legale de realizare a acestor prevederi ale legii.

- **Constatare:**

Conform art. 33, alin 7(a) pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii sunt obligați să realizeze adaptarea rezonabilă a locului de muncă. În acest scop, ei sunt obligați să proiecteze și să adapteze locurile de muncă astfel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități, să furnizeze noi tehnologii și dispozitive de asistență, instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă, să ofere instruiți și sprijin adecvat pentru aceste persoane.

**Recomandare:** Elaborarea mecanismelor legale de realizare a acestor prevederi ale legii.

### Schimbare de atitudini

- Prin intermediul instituțiilor responsabile să organizeze campanii de informare și sensibilizare a angajatorilor cu privire la responsabilitățile lor de a nu discrimina și să susțină angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii;
- Sensibilizarea publicului cu privire la faptul că persoanele cu dizabilități pot lucra, beneficiind de suport adecvat;
- În calitate de angajator, să conducă prin exemplul propriu promovarea angajării persoanelor cu dizabilități în sectorul public.

### Programe publice

- Să asigure accesul persoanelor cu dizabilități la educație, studii generale, profesionale (școala profesională, colegiu, universitate);
- Să asigure programe de orientare și pregătire vocațională accesibile pentru persoanele cu dizabilități;
- Să asigure accesibilitatea serviciilor de angajare în câmpul muncii pentru persoanele cu dizabilități la același nivel ca și pentru persoanele fără dizabilități;
- Să dezvolte măsuri de asigurare a calității procesului de angajare în câmpul muncii, incluzând și servicii de suport și asistență sau acoperirea cheltuielilor suplimentare legate de angajare – de exemplu cheltuieli de transport și echipament;
- Să adapteze sistemul de evaluare a persoanelor cu dizabilități, astfel încât să fie identificate și evidențiate aspecte pozitive de funcționare și capacitatea de muncă.

### Colectarea de date

- Să se asigure un sistem eficient de colectare a datelor cu privire la numărul persoanelor cu dizabilități, fiind oferite date dezagregate cu referire la numărul persoanele angajate, numărul persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

### Angajatori

- Să angajeze persoane cu dizabilități, realizând măsuri de acomodare rezonabile a locului de muncă, unde este necesar;
- Să dezvolte programe de management al dizabilității pentru a susține procesul de reangajare a persoanelor cu dizabilități ce au suferit un accident la locul de muncă;

- Să dezvolte parteneriate cu Agențiile Naționale și Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, programe de dezvoltare a abilităților profesionale, instituții educaționale, pentru depășirea situațiilor de dificultate legate de angajarea persoanelor cu dizabilități;
- Să se asigure că specialiștii pe resurse umane cunosc cerințele pentru acomodare și non-discriminare a persoanelor cu dizabilități;
- Să devină modele de angajare a persoanelor cu dizabilități.

#### **Alte organizații: Organizații Neguvernamentale, Instituții de susținere a bussinesului mic și mijlociu, instituții de micro-finanțare și sindicate**

- Pentru organizațiile care organizează programe de formare vocațională, să includă și persoane cu dizabilități;
- Să asigure suportul necesar în dezvoltarea programelor de incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, atunci când suportul local nu este posibil;
- Să susțină dezvoltarea de programe de reabilitare comunitară, pentru a mări posibilități de dezvoltare a abilităților și a permite persoanelor cu dizabilități să aibă un trai decent;
- Să promoveze posibilitățile de dezvolta-

re a bussines-ului în rândul persoanelor cu dizabilități;

- Pentru instituțiile de microfinanțare, să îmbunătățească accesul la microfinanțare pentru persoane cu dizabilități, printr-o mai bună mobilizare, furnizarea de informații accesibile și condiții de creditare personalizate.
- Să susțină dezvoltarea de rețele ale persoanelor cu dizabilități ce ar putea milita pentru drepturile persoanelor cu dizabilități, inclusiv dreptul la muncă.

#### **Persoane cu dizabilități:**

- Să formeze coaliții cu organizațiile promotoare a drepturilor persoanelor cu dizabilități și să lupte pentru a-și promova propriul drept la muncă;
- Să acorde o atenție deosebită procesului de instruire, pregătire vocațională/profesională, astfel încât să demonstreze competitivitate pe piața muncii;
- Să se informeze cu privire la propriile drepturi și să militeze pentru promovarea acestora;
- Să manifeste perseverență, încredere, profesionalism în procesul de incluziune;
- Să promoveze propriul exemplu pozitiv de angajare în rândurile altor persoane cu dizabilități, prin diverse măsuri.

## SURSE BIBLIOGRAFICE

1. Accesul la muncă a persoanelor cu dizabilități. Politici ale statelor europene, p. 4 -5
2. *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. New York. Washington, World Bank and Oxford University Press, 1994 ([http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1994/09/01/000009265\\_3970311123336/Rendered/PDF/multi\\_page.pdf](http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1994/09/01/000009265_3970311123336/Rendered/PDF/multi_page.pdf), accessed 2 February 2011).
3. ANOFM „Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în Republica Moldova”, 2004
4. Bariere de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova: Studiu sociologic/Centrul de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități, Chișinău 2011
5. Becker D et al. Long-term employment trajectories among participants with severe mental illness in supported employment. *Psychiatric Services (Washington, D.C.)*, 2007,58:922-928. PMID:17602007
6. Bieler RB. Independent living in Latin America: progress in adapting a “First World” philosophy to the realities of the “Third World”. *Disability World*, 2003, 21 ([http://www.disabilityworld.org/11-12\\_03/il/latinamerica.shtml](http://www.disabilityworld.org/11-12_03/il/latinamerica.shtml), accessed 8 June 2009).
7. Backup S. The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Geneva, International Labour Organization, 2009.
8. Butler SE et al. Employment barriers: access to assistive technology and research needs. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 2002,96:664-667.
9. <http://www.csbm.md/uploads/files/legislatie/handbook%20-%20Employment%20and%20self%20employment%20for%20VI.pdf>
10. Codul Contravențional al Republicii Moldova
11. Codul Muncii al Republicii Moldova, art. 8
12. Constituția Republicii Moldova, art. 43
13. Convenția ONU cu privire la Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, 2006, art. 27
14. Decizia Guvernului nr. 862 cu privire la aprobarea măsurilor de angajare; Hoogeveen JG. Measuring welfare for small but vulnerable groups: poverty and disability in Uganda. *Journal of African Economies*, 2005,14:603-631. doi:10.1093/jae/eji020
15. Jones MK, Latreille PL, Sloane PJ. Disability, gender and the British labour market. *Oxford Economic Papers*, 2006,58:407-449. doi:10.1093/oepl004
16. Legea nr. 102-XV din 13.03.2003 cu privire la incluziunea în câmpul muncii

- și protecția socială a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.
17. Legislația Moldovei cu privire la incluziunea în câmpul muncii: 1. Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, din 30.03.2012, cap. V;
  18. Labour Organization, 2006 ([http://www.hsrc.ac.za/research/output/outputDocuments/4388\\_Schneider\\_Strategiesforskills.pdf](http://www.hsrc.ac.za/research/output/outputDocuments/4388_Schneider_Strategiesforskills.pdf), accessed 23 June 2009).
  19. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Implementarea Convenției ONU pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. Raportul inițial de stat al Republicii Moldova, valabil [http://www.particip.gov.md/public/documente/139/ro\\_539\\_Raport-initial-privind-implementarea-Conventiei-ONU-privind-drepturile-persoanelor-cu-dizabilitati.pdf](http://www.particip.gov.md/public/documente/139/ro_539_Raport-initial-privind-implementarea-Conventiei-ONU-privind-drepturile-persoanelor-cu-dizabilitati.pdf), Chișinău 2012, accesat 18.11.2012
  20. McLoughlin, Caven, S., 2002. Barriers to Hiring Students with Disabilities in the Workforce. *International Education Journal*, vol 3, no 1.
  21. Mont D. *Disability employment policy* [SP Discussion Paper 0413]. Washington, World Bank, 2004.
  22. National Centre for Promotion of Employment of Disabled People [web site]. (<http://www.ncpedp.org/>, accessed 18 March 2011).
  23. O'Brien C, O'Brien J. *A little book about person-centered planning*. Toronto, Canada, Inclusion Press, 1998.
  24. *People with disabilities in India: from commitments to outcomes*. Washington, World Bank, 2009. ([worldbank.org/servlet/WDSContentServer/IW3P/IB/2009/09/02/000334955\\_20090902041543/Rendered/PDF/502090WP0Peopl1Box0342042B01PUBLIC1.pdf](http://imagebank.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/IW3P/IB/2009/09/02/000334955_20090902041543/Rendered/PDF/502090WP0Peopl1Box0342042B01PUBLIC1.pdf), accessed 2 February 2011).
  25. Politici europene de ocupare, p. 24 – 26
  26. Roberts P, Babinard J. *Transport strategy to improve accessibility in developing countries*. Washington, World Bank, 2004 (<http://siteresources.worldbank.org/INTTTSR/Resources/accessibility-strategy.pdf>, accessed 17 January 2011)
  27. Roberts S et al. *Disability in the workplace: employers' and service providers' responses to the Disability Discrimination Act in 2003 and preparation for 2004 changes*. London, Department of Work and Pensions Research Summary, 2004.
  28. *Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2010.
  29. Sima, P., *Integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități*, în *Rolul asistentului social în sistemul de protecție a persoanelor cu handicap*, ANPH și INPCESPH, 2003
  30. *Skills development through community-based rehabilitation*. Geneva, International Labour Organization, 2008.
  31. Social Firms Europe CEFEC [web site]. (<http://www.socialfirmseurope.org/>, accessed 18 March 2011).
  32. *Strategies for skills acquisition and work for people with disabilities: a report submitted to the International Labour Organization*. Geneva, International Labour

- Organization, 2006 ([http://www.hsra.ac.za/research/output/outputDocuments/4388\\_Schneider\\_Strategiesforskills.pdf](http://www.hsra.ac.za/research/output/outputDocuments/4388_Schneider_Strategiesforskills.pdf), accessed 23 June 2009).
33. Studiu sociologic „Percepțiile populației din Republica Moldova privind fenomenul discriminării” Fundația Soros-Moldova, Chișinău 2012
34. <http://smalba.ro/wp-content/uploads/2012/02/Manualul-serviciilor-de-reabilitare-vocationala-Proiect-Sanse-egale-pe-piata-muncii.pdf>
35. *The employment situation of people with disabilities: towards improved statistical information*. Geneva, International Labour Organization, 2007.
36. Thornicroft G. *Shunned: discrimination against people with mental illness*. London, Oxford University Press, 2006.
37. *Transforming disability into ability: policies to promote work and income security for disabled people*. Paris, Organisation for Economic Co-Operation and Development, 2003.
38. Unger D. Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 2002,17:2-10. doi:10.1177/108835760201700101
39. Wechman & Melia, What is employment specialist of job coach?, 1986
40. World report on disability
41. [http://www.tavanakotne.eu/userfiles/file/Microsoft\\_Word\\_\\_090420\\_Disabilities\\_report\\_final.pdf](http://www.tavanakotne.eu/userfiles/file/Microsoft_Word__090420_Disabilities_report_final.pdf) , p.13



**IDIS „Viitorul”** reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiativă publică, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova.

Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

