



ANALIZA PIEȚEI MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA DIN PERSPECTIVA INCLUZIUNII PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

STUDIU

Studiul a fost realizat de către Ion CIBOTĂRICĂ și Marina MEȘTER, experți ai Centrului de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dizabilități, asociație membră a Alianței Organizațiilor pentru Persoane cu Dizabilități din Republica Moldova

***Consultanți: Nicolae SADOVEI, doctor în drept, conferențiar universitar, USM
Dorin VAHULOVSCI, doctor în economie, conferențiar universitar, ASEM***

Redactor: Ana Ghilaș



Studiul a fost realizat în cadrul proiectului ”Parteneriate pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități”, implementat de Alianța Organizațiilor Persoanelor cu Dizabilități, cu suportul Fundației Est-Europene, din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, de Guvernul Suediei și de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei/DANIDA.

Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

Introducere	4
Capitolul I. Cererea forței de muncă din perspectiva incluziunii persoanelor cu dizabilități	7
1.1. Tendințe generale pe piața muncii care afectează incluziunea persoanelor cu dizabilități	7
1.2. Specialitățile și calificările la care sunt angajate cel mai des persoanele cu dizabilități	9
1.3. Tipuri de angajatori care angajează persoane cu dizabilități	10
1.4. Barierele privind angajarea persoanelor cu dizabilități, din perspectiva angajatorilor.	11
Concluzii	13
Capitolul II. Oferta forței de muncă din perspectiva incluziunii persoanelor cu dizabilități	14
2.1. Statistici privind ocuparea în muncă a persoanelor cu dizabilități	14
2.2. Studiile, calificările persoanelor cu dizabilități	16
2.3. Barierele în angajare ce țin de persoanele cu dizabilități.....	17
Concluzii	19
Capitolul III. Cadrul normativ de reglementare privind asigurarea dreptului la muncă și angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități	20
3.1. Legislația națională în domeniul ocupării în muncă a persoanelor cu dizabilități.....	20
3.2. Activitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.....	24
3.3. Aplicarea măsurilor de politici publice privind angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități	26
Concluzii	28
Recomandări	30

INTRODUCERE

Pe parcursul anilor, de după declararea independenței Republicii Moldova, statul a încercat să mențină, cel puțin formal, pe agenda sa instituțională problemele legate de incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. În acest sens au fost înființate diferite comisii, comitete și consilii, care aveau drept obiectiv soluționarea problemelor cu care se confruntă persoanele în cauză.

Abordând situația persoanelor cu dizabilități, existentă pe piața muncii, observăm un procentaj extrem de scăzut de persoane cu dizabilități care fac parte din această categorie și care au un loc de muncă. Ținem să menționăm că persoanele cu dizabilități în raport cu alți angajați, de cele mai dese ori, sunt supuși discriminării de către angajatori. Discriminarea respectivă are mai multe cauze: prejudecățile angajatorilor, slaba informare a angajatorilor, lipsa unui mecanism ce ar încuraja angajatorii să angajeze personal din categoria respectivă etc. În raport cu persoanele cu dizabilități, angajatorii manifestă atitudini și comportamente ce țin de diferite stereotipuri: distanțarea, separarea, identificarea eronată, disconfortul, anxietatea, disfuncții comunicative, mila, învinovățirea, stigmatizarea etc.

Angajatorii se simt deranjați de legislația rigidă și imperativă care îi obligă să angajeze persoane cu dizabilități, mai ales că adaptarea locurilor de muncă la necesitățile acestei categorii de lucrători presupune suportarea anumitor costuri suplimentare, fără ca statul să ofere susținere de ordin economico-financiară. Este de menționat faptul că angajatorii au cunoștințe reduse despre persoanele cu dizabilități, sunt destul de rezervați în a-i angaja și ar prefera, dacă ar fi posibil, să nu se implice deloc în acest proces. Astfel, este necesar de a încuraja angajatorii, pentru ca aceștia să acumuleze nu numai cunoștințe necesare privind legislația în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități ci și experiențe pozitive în raporturile lor cu aceste persoane. Sunt extrem de importante și cunoștințele privind tehnologiile moderne de asigurare a accesibilității locurilor de muncă. Așadar, se impune în mod stringent susținerea din partea statului, atât directă cât și indirectă, a angajatorilor prin intermediul asigurării garantate a unor facilități fiscale celor care angajează persoane cu dizabilități, inclusiv acordarea unui suport tehnic metodologic în adaptarea locului de muncă conform necesităților individuale ale salariatului, persoană cu dizabilitate.

Cu toate că legislația națională se axează, în mare parte, pe aceleași idei fundamentale ca și legislația țărilor cu o experiență mai bogată în acest domeniu, nici într-o țară nu s-a reușit obligativitatea ca toți angajatorii să accepte recrutarea persoanelor cu dizabilități. Aceasta pentru că este imposibil de a schimba modul de gândire al unui angajator prin intermediul decretării de către stat a unor comportamente prin constrângere în raport cu angajarea unor persoane cu dizabilități. La fel de imposibilă este schimbarea respectivă prin intermediul sancționării comportamentelor discriminatorii ale angajatorilor. Se cere, în acest sens, elaborarea și adoptarea unor politici concentrate pe un efort multilateral, atât cu implicare legislativă de ordin imperativ, cât și cu acordarea unor susțineri financiare eficiente de ordin compensator pentru angajatorii care respectă legea în domeniu și vor să angajeze persoane cu dizabilități.

Trebuie stipulată, la nivel de lege, obligativitatea angajatorilor de a demonstra faptul că au încercat să angajeze personal din rândul persoanelor cu dizabilități. Să fie sancționată lipsa unei încercări de a găsi pe piața forței de muncă personalul respectiv. Astfel, sancțiunea să apară nu doar pentru faptul că nu a angajat, așa cum prevede legea, persoane cu dizabilități, ci pentru că nu a utilizat mecanismele legale și metodologiile aprobate pentru a angaja persoane din categoria dată.

Cadrul legislativ nu conține norme care ar susține și ar stimula *de facto* o bună aplicabilitate. Aceste prevederi legale servesc în fapt doar ca niște recomandări care nu sunt respectate de către angajatori, inclusiv nici de către instituțiile statului, care sunt cele mai în măsură să angajeze persoane cu dizabilități și care pot promova eficiența mecanismelor respective. Se simte lipsa unor politici mai performante, prin care statul ar putea compensa cheltuielile efectuate de către angajatori pentru accesibilizarea locurilor de muncă. Astfel angajatorii continuă să vadă angajarea unei persoane cu dizabilități drept o investiție care este foarte puțin probabil că le va aduce beneficiile scontate, percepend posibilia salariați cu dizabilități doar ca niște persoane pe care trebuie să le asiste sub aspect economico-financiar.

Prin ratificarea Convenției ONU privind drepturile persoanele cu dizabilități,¹ obligațiile ce-i revin statului conform art. 27 alin. 1 lit. h) și i) sunt:

- ”h) să promoveze angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul privat prin politici și măsuri adecvate, care să includă programe de acțiune pozitive, stimulente și alte măsuri;
- i) să se asigure oferirea unor adaptări adecvate persoanelor cu dizabilități, la locul de muncă;”²

Aceste obligații, prin intermediul art. 33 alin. 7 al Legii nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități au fost puse în sarcina angajatorului:

”Pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice:

- a) adaptarea rezonabilă la locul de muncă;
- b) proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități;
- c) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă;
- d) furnizarea de instruiți și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane.”³

Considerăm că această discrepanță dintre prevederile Legii nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, care a fost adoptată inclusiv pentru punerea în aplicare a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, constituie o încălcare gravă a acestui tratat internațional. Astfel de transfer de obligații, privind suportarea costurilor de la Stat către agenții economici nicidecum nu facilitează realizarea dreptului la muncă și angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, ci dimpotrivă, descurajează agenții economici să practice angajarea acestor persoane.

Prin studiul ”Analiza pieței muncii din Republica Moldova din perspectiva incluziunii persoanelor cu dizabilități” s-a urmărit examinarea următoarelor aspecte:

- a) locurile de muncă disponibile pentru persoanele cu dizabilități, specialitățile existente, calificările necesare, tipul de angajatori, barierele incluziunii persoanelor cu dizabilități din perspectiva angajatorilor;

¹ Legea nr. 166 din 09.07.2010, privind ratificarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități

² Convenția ONU privind drepturile persoanele cu dizabilități (semnată la New-York, la 30 martie 2007)..

³ Lege nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, publicată în Monitorul Oficial 155-159/508, 27.07.2012.

b) numărul persoanelor cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă, studiile/calificările acestora, barierele incluziunii persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii în opinia persoanelor cu dizabilități;

c) problemele din cadrul normativ și recomandări privind politici de integrare a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în contextul actual, recomandări pentru instruirea profesională, pentru Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și ONG-urile care prestează servicii de angajare asistată etc.

Metodologia. Pentru realizarea prezentului studiu au fost folosite informațiile și datele statistice de la ANOFM și Biroul Național de Statistică (BNS), precum și alte documente disponibile online. Suplimentar, a fost solicitată de la ANOFM informație detaliată privind serviciile oferite persoanelor cu dizabilități în perioada anilor 2014—2016. Au fost utilizate datele colectate de Centrul de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dizabilități în cadrul interviurilor și focus-grupurilor cu persoane cu dizabilități, agenți economici, reprezentanți ai autorităților publice și patronatelor.

Limitele studiului. În partea de analiză cantitativă, au fost folosite datele oferite de ANOFM. Agenția posedă cel mai mare volum de date despre persoanele cu dizabilități care au fost angajate, înregistrând anual circa 700 persoane cu dizabilități. În Republica Moldova în prezent alte date nu sunt colectate și sistematizate, inclusiv de (BNS), cum ar fi informații referitor la persoanele care se angajează singure. Studiul nu abordează în detalii problemele incluziunii în câmpul muncii din perspectiva diverselor tipuri de dizabilitate, din motivul că datele disponibile nu sunt dezagregate în mod corespunzător.

Capitolul I. Cererea forței de muncă din perspectiva incluziunii persoanelor cu dizabilități

1.1. Tendințe generale pe piața muncii care afectează incluziunea persoanelor cu dizabilități

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (Articolul 27) încurajează angajarea persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii, în condiții de egalitate cu alți cetățeni. Există următoarele aspecte macroeconomice principale care, conform Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă 2017-2021, caracterizează piața muncii în Republica Moldova, inclusiv angajarea persoanelor cu dizabilități.

- **Rata de ocupare a populației este aproape neschimbată în contextul creșterii numărului populației inactive în ultimii ani.** Rata de ocupare a populației pentru 2015 a constituit 40,3%, ceea ce reprezintă o mică creștere comparativ cu anul 2010 – 38,5%.



Grafic 1. Rata de ocupare a populației %. Sursa: BNS

Pe parcursul perioadei 2010-2015 productivitatea muncii a înregistrat anumite creșteri, fiind determinată de creșterea produsului intern brut, pe fundalul descreșterii continue a numărului populației ocupate.

Numărul **populației inactive** cu vârstă aptă de muncă a crescut de la 1483,2 mii în 2005 până la 1756,1 mii în 2015. Printre factorii care au generat această creștere a populației inactive se numără **îmbătrânirea populației și migrația internațională a forței de muncă**. În 2015, din totalul persoanelor inactive 36,2% erau pensionari, iar alte 18,9% erau plecate la muncă peste hotare. Alte categorii (18,2%) sunt acele persoane care nu doresc să fie prezente pe piața muncii din cauza **lipsei unor oportunități reale de angajare, care să ofere salarii decente, practicând alte tipuri de activități generatoare de venituri, caracteristice, de regulă, economiei informale**⁴.

- **Economia Republicii Moldova oferă puține oportunități de angajare, iar perspectivele de creștere sunt limitate.**

⁴ Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă 2017-2021, Hotărârea Guvernului nr.1473 din 30.12.2016.

Reieșind din tendințele demografice în următorii ani, pentru o creștere a ratei de ocupare cu un punct procentual este nevoie de cel puțin 26 de mii de locuri de muncă.⁵

Potrivit Strategiei *Moldova 2020*, fără o schimbare a paradigmei de dezvoltare, potențialul de creștere până în anul 2020 se prognoza să atingă cel mult 4,5-5% anual. Chiar și acest scenariu de dezvoltare este puțin realizabil în contextul situației macroeconomice actuale, până la finele deceniului fiind anticipate, conform prognozelor FMI, rate de creștere economică de doar 3-4,5% anual. **Pentru o creștere a ratei de ocupare cu un punct procentual se cere o creștere economică de aproape 5% anual.**⁶

În contextul în care economia Republicii Moldova oferă puține oportunități de angajare, persoanelor cu dizabilități le este mai dificil **decât** celorlalți cetățeni să concureze pe piața muncii și să ocupe un loc de muncă cu un salariu decent.

- **Creșterea ocupării calitative și productive în sectoarele economice cu bunuri ne-comercializabile și diminuarea în sectorul cu bunuri comercializabile** indică faptul că drept motor al creșterii economice nu sunt exportul net și activitatea investițională, ci este consumul final. Acesta este determinat, în cea mai mare parte, de creșterea consumului gospodăriilor casnice datorită creșterii remitențelor din muncă a cetățenilor din Republica Moldova de peste hotare.⁷

Ramurile economiei cu creștere a numărului de salariați (în perioada 2005-2015) sunt :

- Comerțul cu amănuntul, repararea obiectelor de uz casnic și personale (+13465 locuri),
- Alte activități și servicii prestate, în principal, întreprinderilor (+10353 locuri),
- Tehnica de calcul și activități conexe (+6335 locuri),
- Comerțul cu ridicata și intermediar, exclusiv comerțul cu autovehicule și motociclete (+ 6078 locuri),
- Tranzacțiile imobiliare (+ 4496 locuri).

Ramuri cu descreștere a numărului de salariați (în perioada 2005-2015):

Agricultura, economia vânatului și serviciile auxiliare (-74656 locuri),

Industria alimentară și a băuturilor (-19296 locuri),

Fabricarea de articole de îmbrăcăminte, prepararea și vopsirea blănurilor (-5293 locuri),

Fabricarea de mașini și echipamente (-3863 locuri),

Activități conexe și auxiliare de transport, activități ale agențiilor de turism (-3028 locuri).

Creșterea ocupării în anumite ramuri ale economiei și diminuarea în alte sectoare impune persoanele cu dizabilități, în rând cu celelalte persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, să obțină specialitățile și calificările care sunt solicitate pe piața muncii.

⁵ Ibidem

⁶ Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2020”, Legea nr.166 din 11.07.2012

http://lex.justice.md/UserFiles/File/2014/mo293-296md/strateg_166.doc

Raport de stare a țării. Republica Moldova 2016, Expert-Grup

http://expert-grup.org/media/k2/attachments/State_of_the_Country_Report_2016.pdf

⁷ Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă 2017-2021

http://particip.gov.md/public/documente/139/ro_3477_strategie.pdf

1.2. Specialitățile și calificările la care sunt angajate cel mai des persoanele cu dizabilități

Datele oferite de ANOFM despre locurile de muncă ocupate de persoanele cu dizabilități, în perioada 2015-2016, arată că cel mai des persoanele cu dizabilități sunt angajate la munci necalificate (muncitor auxiliar, paznic, hamal). În ce privește muncile calificate, cel mai frecvent, persoanele cu dizabilități au fost angajate în calitate de croitor, bucătar, operator la calculatoare, șofer și contabil (Tabel 1).

Tabel 1. Primele zece locuri de muncă ocupate de persoanele cu dizabilități, înregistrate la ANOFM

Locul de muncă	Nr. persoane cu dizabilități angajate în perioada 2015-2016
1. Muncitor auxiliar	69
2. Paznic, gardian, portar	58
3. Îngrijitor încăperi, femeie de serviciu	29
4. Croitor (industria ușoară)	21
5. Operator la calculatoare și sisteme electronice	15
6. Conducător auto, șofer	17
7. Reglor linii automate și agregate de mașini-unelte/ montator	17
8. Contabil	14
9. Hamal	13
10. Bucătar	13

Sursa: datele ANOFM

Comparând informația prezentată la Tabelul 1, cu datele din Tabel 2 ce vizează locurile de muncă care sunt cele mai solicitate în general pe piața muncii din Republica Moldova observăm anumite diferențe importante. **Persoanele cu dizabilități au posibilități mai reduse de a se angaja la munci calificate, comparativ cu alte persoane.** În lista primelor zece locuri de muncă ocupate de persoanele cu dizabilități predomină muncile necalificate. Pe primul loc se află „muncitor auxiliar/necalificat”. De asemenea, în listă apar alte locuri de muncă necalificate, ca „hamal, paznic/portar”. În schimb, în lista primelor zece locuri de muncă ocupate de persoane cu dizabilități nu se regăsesc „vânzător produse alimentare/nealimentare” și „cusător/croitor”, deși pentru acestea este o cerere mare pe piața muncii.

Tabel 2. Cele mai solicitate locuri de muncă pe piața muncii (pentru persoanele cu dizabilități și fără dizabilități) în primele 9 luni 2016, ANOFM

1	Cusătoreasă industria confecțiilor/ușoară
2	Muncitor auxiliar
3	Muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor
4	Vânzător produse alimentare/ nealimentare
5	Îngrijitor încăperi de producție și de serviciu/femeie de serviciu
6	Muncitor necalificat în agricultură/grădinărit/ silvicultură
7	Conducător auto (șofer)

8	Inspector calitatea si recepția lucrărilor de construcție și montaj
9	Legător filoane, cabluri și conductori
10	Bucătar/ cofetar

Sursa: ANOFM. Cererea și oferta forței de muncă în 9 luni, 2016

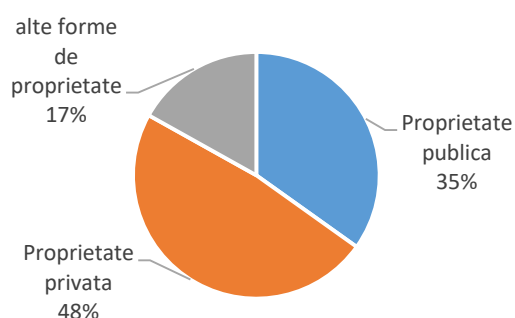
1.3. Tipuri de angajatori care angajează persoane cu dizabilități

Forma de proprietate

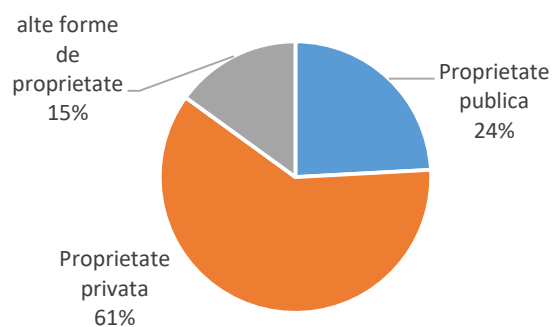
În 2016, persoanele cu dizabilități au fost angajate preponderent de agenții economici cu proprietate privată (48%). Angajatorii din domeniul public (întreprinderile de stat și cele municipale) au angajat 35% din persoanele cu dizabilități (Grafic 2).

Comparând cu numărul total de șomeri (cu și fără dizabilități) angajați de ANOFM în 2016 (Grafic 3), observăm că numărul persoanelor cu dizabilități angajați de angajatorii-proprietate publică este cu 9% mai mare, iar de angajatorii-proprietate privată este cu 13% mai mic. Această diferență poate fi explicată prin faptul că **persoanele cu dizabilități au mai puține șanse de a se angaja la întreprinderi din sectorul privat și mai multe șanse în sectorul public, unde concurența este mai redusă, iar salariile mai mici.**

Grafic 2. Persoane cu dizabilități angajate de ANOFM, după forma de proprietate a angajatorilor (2016)



Grafic 3. Total șomeri agajați de ANOFM, după forma de proprietate a angajatorilor (2016)



Domeniul de activitate

Cea mai mare pondere a persoanelor cu dizabilități în total salariați se înregistrează în domeniul sănătății și asistenței sociale - 1,8%, industriei-1,3%, administrației publice, învățământ, artă și activități de recreere - 0,9%, agriculturii - 0,8% din totalul de salariați.⁸

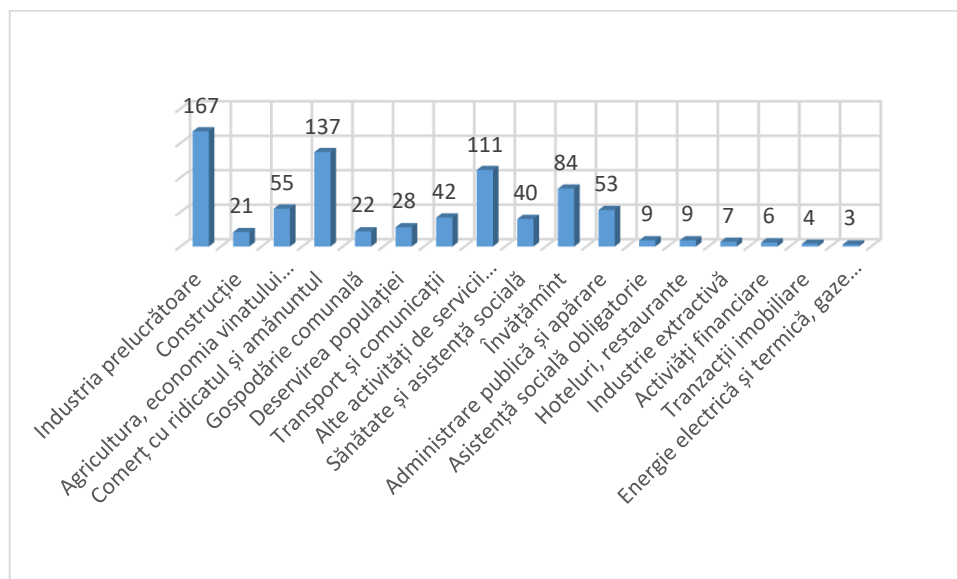
Persoanele cu dizabilități care au beneficiat de serviciile oficiilor teritoriale ale ANOFM în 2016 au fost angajate de persoane juridice care activează în sfera „Comerț” (46 angajatori), ”Servicii colective, sociale și personale” (30 angajatori), „Industria prelucrătoare” (26 angajatori), „Învățământ” (21 angajatori) și „Administrație publică” (21 angajatori).

Analizând **sfera de activitate a angajatorilor după numărul locurilor de muncă** la care au fost angajate persoanele cu dizabilități, observăm că prevalează aceleași domenii de activitate

⁸ „Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova pe anul 2015”, Biroul Național Statistica (30.11.2016) <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5434>

economică, doar cu mici schimbări a locului dintre ele. Cele mai multe locuri de muncă în perioada 2014-2016 au fost ocupate în „Industria prelucrătoare” – 167, urmate de „Comerț cu ridicata și cu amănuntul” – 137, „Servicii colective, sociale și personale” – 111 locuri de muncă, „Învățământ” – 84. Un număr destul de mare de locuri de muncă au fost create în domeniile „Agricultura, economia vânatului și silvicultura” și „Transport și comunicații”, comparativ cu numărul de angajatori. În domeniile „Industria prelucrătoare”, „Agricultura”, „Transport și comunicații” un singur angajator are capacitatea să creeze mai multe locuri de muncă și, respectiv, să angajeze mai multe persoane.

Grafic 4. Numărul persoanelor cu dizabilități angajate de ANOFM, după tipul de activitate a angajatorului (2014-2016)



Sursa: datele ANOFM

1.4. Barierele privind angajarea persoanelor cu dizabilități din perspectiva angajatorilor

Angajatorii evită să angajeze persoanele cu dizabilități din trei motive de bază: *prejudecățile și stereotipurile* că persoanele cu dizabilități „nu pot lucra din cauza stării de sănătate”, *frica de a încălca legislația* prin încheierea unui contract de muncă cu o persoană cu dizabilități și nedorința de a-și asuma *costuri suplimentare* în legătură cu adaptarea locului de muncă sau cu productivitatea muncii.

Prejudecăți și stereotipuri

Angajatorii evită să angajeze persoanele cu dizabilități **din cauza stereotipurilor și prejudecăților existente în societate și lipsei experiențelor anterioare de a comunica cu astfel de persoane**. Stereotipul predominant în societate este că persoanele cu dizabilități trebuie **să fie protejate și nu pot îndeplini obligații de muncă din cauză stării de sănătate**. În consecință, persoanele cu dizabilități fie nu au curajul să fie prezente pe piața muncii, fie își ascund dizabilitatea atunci când se angajează.

„Există un stereotip precum că persoanele cu dizabilități nu sunt în stare să demonstreze capacitățile lor de muncă. Ar fi bine dacă s-ar relata niște cazuri de succes precum că

asemenea persoane aduc rezultate foarte bune. Se creează o impresie că aceste persoane sunt ascunse de tot restul populației, izolate.”

(Interviu, manager departament, Compania CARTNORD SRL)

„Angajatorii nu angajează persoanele cu deficiențe de auz din frica de comunicare cu ei.”

(Manager, Asociația Surzilor din Republica Moldova)

„Deseori angajatorii consideră că angajarea unei persoane cu dizabilități le va afecta negativ imaginea firmei.”

(Interviu, persoană cu dizabilitate locomotorie)

Frica de a încălca legislația

Un impediment al angajatorilor de a accepta la muncă o persoană cu dizabilități este **insuficiența de informație despre dizabilitate, frica de a încălca legislația**. Unii angajatorii știu că anterior în „certIFICATELE de invaliditate” era mențiunea: „nu este indicată activitatea de muncă”. De asemenea, angajatorii au auzit că legislația muncii conține unele norme protective și prevederi speciale privind încheierea contractului de muncă cu persoanele cu dizabilități. Pentru a angaja o persoană cu dizabilități, angajatorul ar trebui să știe cum să se comporte cu ea, ce tip și ce volum de muncă să-i ofere, cum să adapteze locul de muncă. Să fie informat despre prevederile Codului Muncii care reglementează activitatea persoanelor cu dizabilități. Prin urmare, **pentru a evita unele dificultăți suplimentare, angajatorul este tentat să evite angajarea persoanei cu dizabilități**.

Costuri suplimentare

Angajarea persoanelor cu dizabilități poate **genera costuri suplimentare**, fie legate de productivitatea mai redusă a acestor persoane, fie de costurile adiționale pentru adaptarea locurilor de muncă, care nu se compensează de către stat.

„Angajatorii nu sunt prea deschiși. Ei consideră că persoana nu se va adapta condițiilor de muncă, nu va avea același randament și nu va spori productivitatea muncii”

(Funcționar, Agenția Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ialoveni)

„Angajatorilor le este frică că ceilalți angajați vor fi nevoiți să execute sarcinile angajatului cu dizabilitate sau că cel din urmă va avea un randament al muncii mai scăzut”

(Interviu, persoana cu dizabilitate locomotorie)

Realitatea însă demonstrează că persoanele cu dizabilități au adesea o loialitate mai pronunțată față de organizație și o rată scăzută de absenteism.

Studiul „Bariere de incluziune a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova” indică următoarele impedimente ce țin de cererea forței de muncă, în vederea incluziunii persoanelor cu dizabilități⁹:

- nedorința angajatorului de a-și asuma anumite responsabilități, de a-și crea probleme suplimentare;
- stereotipurile angajatorilor privind incapacitatea persoanelor cu dizabilități de a presta munci calitative;

⁹ Bariere de incluziune a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova, Chișinău, 2011, Centrul de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități, www.advocacy.md

- lipsa condițiilor de muncă adaptate pentru aceste persoane;
- randamentul mai scăzut, în unele cazuri, al muncii persoanelor cu dizabilități comparativ cu cele fără dizabilități și cheltuielile în plus, pe care le presupune angajarea acestor persoane, legate de adaptarea locului de muncă și de alte facilități necesare. De exemplu, timpul de muncă mai mic prevăzut de legislație (30 de ore de muncă pe săptămână, comparativ cu 40 de ore pentru persoanele fără dizabilități);
- rata joasă de conștientizare a responsabilității sociale față de persoanele cu dizabilități de către angajatori;
- incapacitatea persoanelor cu dizabilități de a-și lansa propria afacere datorită lipsei de capital inițial necesar, corelată cu imposibilitatea de creditare bancară, lipsa sau instabilitatea venitului familiei persoanelor cu dizabilități.

Concluzii

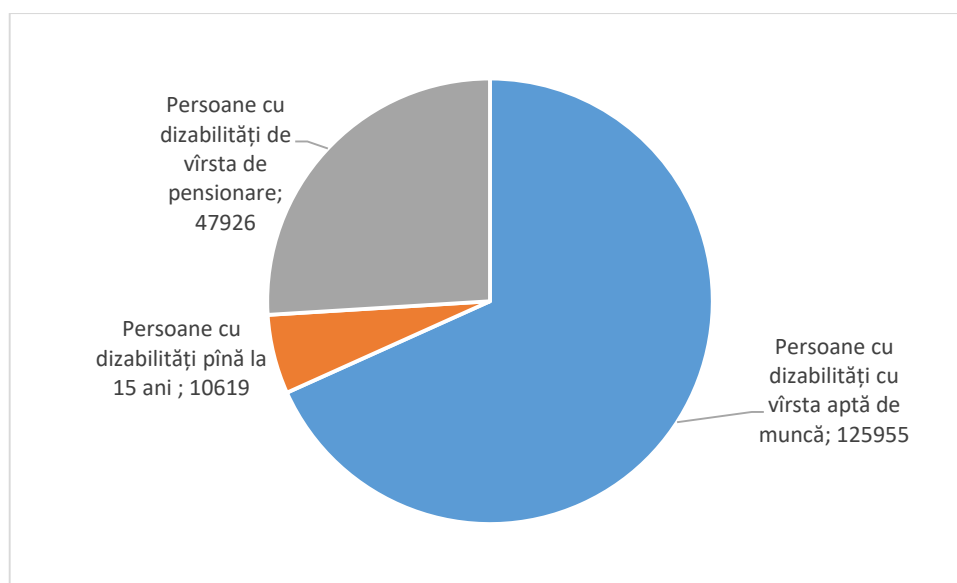
- Economia Republicii Moldova oferă puține oportunități de angajare. Numărul populației inactive este în creștere, cauzată de factori ca îmbătrânirea populației și migrația internațională a forței de muncă. Găsirea unui loc de muncă potrivit este o provocare chiar și pentru persoanele fără dizabilități, de aceea persoanelor cu dizabilități le este mai dificil să se angajeze.
- În corespundere cu tendințele pieței muncii din Republica Moldova, persoanele cu necesități speciale se angajează în acele ramuri ale economiei în care se înregistrează în prezent o creștere a numărului locurilor de muncă: „Comerțul cu ridicata și cu amănuntul”, „Servicii colective, sociale și personale” etc. De asemenea persoanele cu dizabilități se angajează mai activ în ramurile economiei în care predomină angajatori din sectorul public: „Învățământ”, „Administrare publică” etc. Alte ramuri ale economiei unde se angajează frecvent persoanele cu dizabilități sunt „Industria producătoare” și „Agricultura”, din motivul că aici sunt solicitate muncile necalificate.
- Sectorul public este mai deschis spre angajarea persoanelor cu dizabilități decât cel privat. Locurile de muncă unde cel mai des se angajează persoanele cu dizabilități sunt muncile necalificate (muncitor auxiliar, paznic, hamal) și cele ce necesită studii profesionale/vocaționale (croitor, bucătar, operator la calculatoare, șofer).
- Persoanele cu dizabilități sunt dispuse să lucreze pentru salarii mai mici, din motiv că le este mai dificil să concureze pe piața muncii și că primesc suplimentar pensia pentru dizabilitate.
- Angajatorii sunt rezervați în a lua la muncă o persoană cu dizabilități din cauza stereotipurilor din societate („persoanele cu dizabilități nu trebuie/nu pot munci”), au frică să nu încalce legislația, dacă angajează o persoană cu dizabilități, nu doresc să-și asume costuri suplimentare pentru productivitatea de muncă scăzută/adaptarea locului de muncă.

Capitolul II. Oferta forței de muncă din perspectiva incluziunii persoanelor cu dizabilități

2.1. Statistici privind ocuparea în muncă a persoanelor cu dizabilități

Conform datelor Biroului Național Statistică, numărul persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova este de 184,5 mii de persoane. Dintre acestea sunt 12,9 mii copii cu vârsta de 0-17 ani. Persoanele cu dizabilități reprezintă 5,2% din populația totală a țării, iar copiii cu dizabilități constituie 1,9% din numărul total al copiilor din Republica Moldova. Sub aspect de gen, ponderea bărbaților în structura persoanelor cu dizabilități este mai mare și constituie 52,4%. Persoanele cu dizabilități în proporție de 62 % sunt din mediul rural, iar comparativ cu anul 2011, ponderea lor s-a majorat cu 5,7 %. Dizabilitatea survine în special după vârsta de 30 ani. Din numărul total al persoanelor cu dizabilități aflate la evidența organelor asigurării sociale circa 41,0% au vârsta de 55-64 ani și 40,0% vârsta de 30-54 ani.¹⁰

Numărul persoanelor cu dizabilități cu vârsta aptă de muncă este de circa 125 355 de persoane. Conform datelor prezentate de Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS), în 2015 au fost înregistrate 58 545 persoane cu dizabilități cu vârsta de până la 15 ani și care au împlinit vârsta de pensionare (femei peste 57 ani și bărbați peste 62 ani). (Grafic 5)



Grafic 5. Persoane cu dizabilități cu vârsta aptă de muncă
(Sursa: datele CNAS și BNS)

În Republica Moldova nu s-au efectuat studii statistice tematice privind angajarea persoanelor cu dizabilități, astfel nu sunt disponibile date certe privind rata de ocupare a acestora. În statele europene studii tematice privind ocupare în muncă a persoanelor cu dizabilități se efectuează o dată la zece ani.

Biroul Național Statistică, în cadrul cercetării naționale specializate „Ancheta forței de muncă”, pentru moment nu colectează date privind angajarea persoanelor cu dizabilități. Conform Strategiei naționale de ocupare a forței de muncă 2017-2021, date privind rata de ocupare a

¹⁰ ”Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova pe anul 2015”, Biroul Național Statistica (30.11.2016) <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5434>

persoanelor cu dizabilități urmează să fie colectate de Biroul Național Statistică începând cu anul 2017.

Există câteva studii, din alte domenii, care oferă o imagine despre rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova.

- *Cercetarea "Utilizarea timpului de către persoanele cu dizabilități" (2012)*

Cercetarea tematică „Utilizarea timpului de către persoanele cu dizabilități”, realizată de Biroul Național Statistică, indică **o rată de ocupare a persoanelor cu dizabilități de 10,6 %**, comparativ cu cea a populației generale 38,4%.”¹¹

- *„Cercetarea Bugetelor Gospodăriilor Casnice” (sistematic, datele din 2015)*

Conform estimărilor studiului *selectiv* în gospodării ”Cercetarea Bugetelor Gospodăriilor Casnice”¹², 46,7% din persoanele cu dizabilitate în vârstă de 15 ani și mai mult sunt ocupate în câmpul muncii, comparativ cu 67,4% în cazul persoanelor fără dizabilitate. Aceste cifre sunt majorate și trebuie interpretate în mod corespunzător, deoarece **rata generală de ocupare în 2015 în Republica Moldova a fost de 40,3%.**¹³

Nivelul de ocupare este determinat și de gradul de severitate a dizabilității. Persoanele cu dizabilități severe au o rata de ocupare de 4,5 ori mai mică decât persoanele cu dizabilități medii.

Doar 24,3% din persoanele cu dizabilități ocupate sunt angajate cu statut de **salariat**, comparativ cu 55,2% în cazul persoanelor fără dizabilități. Marea majoritate a persoanelor cu dizabilități 67,6%, sunt **ocupate pe cont propriu în agricultură** (agricultori individuali, zilieri ocazionali), comparativ cu 34,9% în cazul persoanelor fără dizabilități. 4,1% din persoanele cu dizabilități sunt ocupate în calitate de **lucrător pe cont propriu** în activități în afara domeniului agricol (titular de patentă, avocat, antreprenor individual etc.) iar 3,7 % sunt **lucrători familiali neremunerați**, exercitând activitatea într-o unitate economică familială condusă de un membru al familiei sau o rudă, pentru care nu primește remunerație sub formă de salariu sau plată în natură. Gospodăria țărănească (de fermier) este considerată o astfel de unitate, dacă mai multe persoane dintr-o gospodărie lucrează în gospodăria agricolă proprie, una dintre acestea – de regulă, capul gospodăriei – este considerat lucrător pe cont propriu, iar ceilalți – lucrători familiali neremunerați.¹⁴

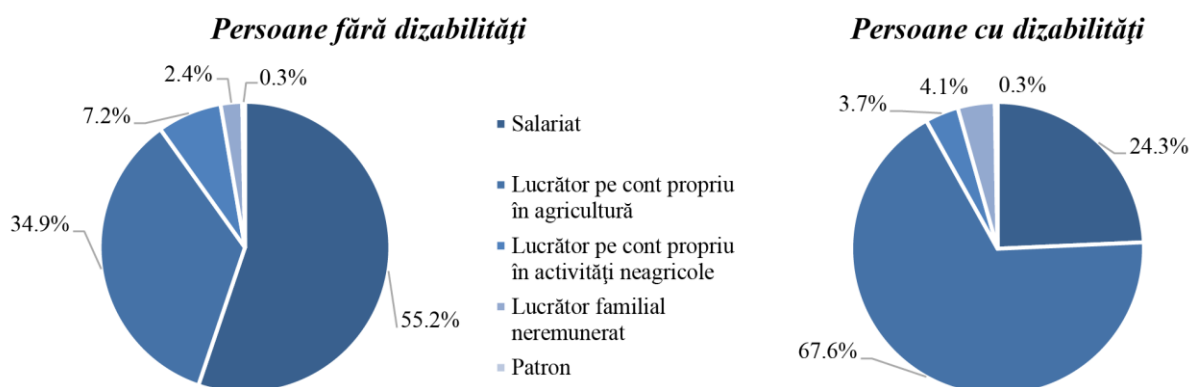
¹¹ http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Utilizarea_timpului_RM/Note_analitice_rom/04_brosur_ROM.pdf

¹² „Situția persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova pe anul 2015”, Biroul Național Statistică (30.11.2016) <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5434>

¹³ Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2015
<http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5147>

¹⁴ Forța de muncă. Concepte și definiții. Biroul Național Statistică
<http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&idc=302&id=2255>

Grafic 6. Persoane cu dizabilități după statutul ocupațional în anul 2015



Sursa: BNS

Ținând cont de datele prezentate mai sus, constatăm că 72% din persoanele cu dizabilități "ocupate" nu primesc salariu sau alte venituri financiare regulate, ci își pot asigura existența din terenul agricol pe care îl prelucurează singuri sau împreună cu alți membri ai familiei.

Dacă ne referim la numărul total de salariați din Republica Moldova, la sfârșitul anului 2015, constatăm că doar 0,9% reprezintă persoanele cu dizabilități. În schema despre persoanele cu dizabilități cu statut de salariat vedem că în proporție de 26 % activează în industrie, 26 % în administrație publică, învățământ, artă și activități de recreere, 19 % în domeniul sănătate și asistență socială, 8 % în alte activități, 7 % în agricultură, silvicultură și pescuit.

2.2.Studiile și calificările persoanelor cu dizabilități

Conform datelor prezentate de ANOFM pentru anul 2016 (până la 01.11.2016), persoanele cu dizabilități care s-au adresat privind angajarea în muncă au solicitat locuri de muncă necalificate.

Primele 5 locuri de muncă necalificate solicitate de persoanele cu dizabilități

Locul de muncă solicitat	Nr. de solicitări
Muncitor auxiliar	193
Paznic, gardian	121
Îngrijitor încăperi, femeie de serviciu	55
Ușier	21
Hamal	29

În ce privește muncile necalificate, observăm ca acestea corespund, în mare parte, cu cererea pe piața muncii. Într-adevăr, la aceste specialități sunt emise frecvente anunțuri de angajare și există posibilitatea de a găsi ușor un loc de muncă.

Primele 5 locuri de muncă solicitate de persoanele cu dizabilități cu studii profesionale, inclusiv cursuri vocaționale:

Locul de muncă	Nr. de solicitări
Lacătuș (auto, construcții etc.)	46
Conducator auto (șofer)	43

Casier, casier bancă	39
Electrician, electromecanic	35
Bucătar	34

La acest compartiment există diferențe cu piața muncii. Șansele de angajare sunt mai mari pentru conducător auto/șofer, bucătar, operator la calculator. În schimb, sunt mai puține șanse de angajare în calitate de lăcătuș auto, casier și electrician.

Primele 5 locuri de muncă solicitate de persoanele cu dizabilități cu studii superioare, colegiu:

Locul de muncă	Nr. de solicitări
Profesor, lector universitar, învățător, educator	25
Contabil	23
Inginer	17
Economist	12
Bibliotecar	10

Persoanele cu studii superioare și studii de colegiu au cele mai mari șanse de angajare în calitate de contabil, educator/ajutor de educator. Mai puține șanse au în calitate de economist, bibliotecar.

Majoritatea persoanelor cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă sunt interesate de munci necalificate. Aceasta indică faptul că majoritatea dintre ei nu au studii profesionale sau de specialitate. Studiile de care dispune persoana cu dizabilități nu cresc, neapărat, șansele ei de a găsi un loc de muncă dorit. Mai ales că unele locuri de muncă necalificate sau cu studii profesionale pot garanta salariu mai mare decât locurile de muncă la care se cer studii superioare.

2.3. Barierele în angajare ce țin de persoanele cu dizabilități

Din perspectiva persoanelor cu dizabilități sunt următoarele bariere în angajare pe piața muncii: *încrederea în sine scăzută*, determinată de educația din familie și societate; posibilități reduse de acces la *educație și pregătire profesională*; nivelul redus de *accesibilitate* a spațiului public, transportului; lipsa adaptării rezonabile a locului de muncă.

Încrederea în sine scăzută

Nivelul redus al ocupării poate fi determinat și de nedorința persoanelor cu dizabilități de a fi prezente pe piața muncii din **lipsa de încredere în propriile puteri, a valorilor cultivate în cadrul familiei, a acceptării rolului de persoană aflată în îngrijire.**

„Unele persoane cu dizabilități, nu au o viziune clară asupra faptului ce presupune angajarea în câmpul muncii, ei fiind interesați să primească niște indemnizații și ca acestea să fie cât mai mari. Acest fapt este încurajat de părinții lor, care nu consideră că ei ar trebui să muncească. Părinții care provin din mediul rural au grijă mai mult de treburile casnice și nici măcar nu sunt interesați ca copilul lor cu dizabilitate să urmeze niște studii.”
(Manager, Asociația Obștească “Eco-Rezeni”)

„Lipsa încrederii în sine, este una din problemele în angajare, nu știu să-și pună în valoare potențialul, deși sunt talentați într-un anumit domeniu.”
(Interviu, persoană cu dizabilitate locomotorie)

„Deseori, descurajarea vine chiar din sânul familiei, unde părinții nu cred în succesul academic al copiilor lor cu dizabilitate.”
(Interviu, persoană cu dizabilitate de vedere)

Educația și pregătirea profesională

Problema ocupării persoanelor cu dizabilități este strâns legată de cea a **pregătirii lor profesionale**. În situația accesului redus la serviciile educaționale, persoanele cu dizabilități nu sunt competitive pe piața muncii.

Tinerii cu dizabilități nu au oportunități egale de acces la instituțiile de învățământ de toate nivelele. Instituțiile educaționale nu sunt suficient de accesibile, informația nu este adaptată pentru elevii cu dizabilități (adică un program mai simplificat de instruire în cazul tinerilor cu dizabilități mentale), lipsa echipamentelor pentru persoanele cu dizabilități de vedere, a interpreților de limbajul semnelor pentru persoanele cu dizabilități auditive.

Persoanele cu dizabilități nu întotdeauna au acces la o formare convenită, din cauza că de multe ori educația a avut loc la domiciliu. Ei au mai puține șanse de a frecventa cursuri de limbi străine, activități extra-curriculare și de voluntariat. Nu acumulează experiența de muncă, abilități de interacțiune socială, duc lipsă de competențe de exprimare. Atunci când se prezintă la interviu nu pot vorbi liber, nu pot descrie competențele lor forte, se sfiesc, preferă mai degrabă ceva să vorbească în locul lor.

„Cu părere de rău, sistemul educațional nu este pregătit să ofere același nivel de educație persoanelor cu dizabilități. Universitățile nu sunt echipate corespunzător, astfel încât să ofere studii calitative și o pregătire profesională acestor oameni. Lipsa asigurării unei pregătiri profesionale calitative duce ulterior la incluziunea dificilă a lor în câmpul muncii.”
(Interviu, reprezentantul companiei “Moldcell”)

„Nu au suficientă încredere pentru a se prezenta la un interviu de angajare, de a demonstra abilitățile lor. Au mai puțină experiență în comparație cu alți tineri semeni, dar care nu au o dizabilitate, respectiv întâmpină mari dificultăți ajungând la interviul de angajare. Lipsa accesului la instituțiile de învățământ afectează capacitatea de viață independentă a persoanelor cu dizabilități. Dacă nu are acces la studii, nu poate avea deprinderi de muncă formate, respectiv, nu poate să-și asigure un nivel de trai calitativ, independență financiară.”
(Angajat, Asociația ”Motivație” din Moldova)

Accesibilitatea

Persoanele cu dizabilități se confruntă și cu problemele legate **de accesibilitatea în instituțiile publice, în transport și spațiul public**, inclusiv, în întreprinderile la care doresc să se angajeze.

Pentru a ajunge la locul de muncă e nevoie să folosească transportul public, să circule pe străzile și trotuarele care nu sunt adaptate. Doar în Chișinău și Bălți, circa jumătate din troleibuze sunt accesibile pentru persoanele cu dizabilități. În alte localități din republică nu există transport public accesibil.

Conform datelor Asociației ”Motivație” din Moldova, pe teritoriul Republicii Moldova doar 16% din clădirile publice evaluate sunt accesibile utilizatorilor de scaun rulant. Numărul clădirilor adaptate pentru necesitățile nevăzătorilor este încă mai mic.¹⁵

„Foarte multe dintre instituții unde persoanele cu dizabilități vor să se angajeze nu sunt adaptate, nu au o infrastructură rezonabilă, ca persoana să se simtă independentă și să realizeze munca. Chiar dacă angajatorul dispune de resurse financiare ca să instaleze o rampă, nu este cointerestat să suporte niște cheltuieli.”
(Interviu, persoană cu dizabilitate locomotorie)

O cauză a absenteismului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii este nivelul mic al salariilor, comparat cu nivelul prestațiilor sociale pe care acestea pot să le obțină. În situația în care venitul obținut de către persoanele cu dizabilități din ”Ajutorul social” (pentru persoanele eligibile) este aproape același ca și cel obținut din potențialul salariu, motivația de a fi prezente pe piața muncii poate fi compromisă.

Principalele dificultăți în găsirea locurilor de muncă, conform studiului ”Bariere de incluziune a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova” sunt:

- lipsa de informare a persoanelor cu dizabilități cu privire la drepturile pe care le au, inclusiv cu privire la dreptul la muncă;
- accesul dificil la serviciile educaționale și de formare profesională a persoanelor cu dizabilități, care nu le permite să-și dezvolte abilitățile necesare pentru integrarea în câmpul muncii;
- lipsa competitivității persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, legată de lipsa de pregătire vocațională și lipsa de capacitate a persoanelor cu dizabilități de a se autoreprezenta;
- lipsa încrederii în forțele proprii ale persoanelor cu dizabilități. Izolarea socială a persoanelor cu dizabilități restricționează accesul lor la relații sociale, în special cu prietenii, familia, ce ar putea fi un suport în identificarea oportunităților de angajare;
- gradul scăzut de autonomie al persoanelor cu dizabilități, în special al persoanelor educate în instituții rezidențiale.

Concluzii

- **Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități este de trei ori mai mică decât a populației generale.** Peste 70% din persoanele cu dizabilități ocupate nu primesc salariu sau alte venituri financiare regulate, ci își asigură existența din terenul agricol pe care îl prelucrează singuri sau împreună cu alți membri ai familiei.
- **Persoanele cu dizabilități au mai puține oportunități de a obține o educație, abilități sociale și pregătire profesională decât semenii lor fără dizabilități, ceea ce le reduce șansele de angajare.** Cele mai multe persoane cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă sunt interesate de munci necalificate, aceasta indică faptul că majoritatea dintre ei nu au studii profesionale sau de specialitate.

¹⁵ <http://motivatie.md/harta-accesibilitate/>

Capitolul III. Cadrul normativ de reglementare privind asigurarea dreptului la muncă și angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități

3.1. Legislația națională în domeniul ocupării în muncă a persoanelor cu dizabilități

Asigurarea realizării dreptului la muncă și angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități reprezintă una dintre provocările majore ale politicilor de incluziune socială, atât la nivel internațional, cât și la nivel național. Conform art. 27 din Convenția ONU privind dreptul persoanelor cu dizabilități, statul este obligat să asigure dreptul persoanei cu dizabilități la muncă, atât prin recunoașterea acestui drept, dar și prin crearea condițiilor de accesibilitate și adaptare rezonabilă a spațiului, promovarea angajării persoanelor cu dizabilități în sectorul public și privat.

Republica Moldova, prin ratificarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, a lansat procesul de punere în aplicare a prevederilor acesteia. A fost adoptată Legea nr. 60-XIX din 30 martie 2012, „Privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități”. Prezenta lege stabilește un cadru general de garanții și servicii sociale în conformitate cu standardele europene și internaționale privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități și are menirea de a racorda reglementările în acest sens la standardele europene și internaționale privind protecția acestei categorii de persoane.

Legea-cadru în materia raporturilor de muncă – Codul muncii al Republicii Moldova¹⁶ nr.154 din 28.03.2003 cu modificările ulterioare – conține un șir de norme, menite să faciliteze asigurarea realizării dreptului la muncă și angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. În conținutul Codului respectiv, termenul *”persoană cu dizabilitate”* a fost introdus abia prin Legea nr. 201 din 28.07.2016.¹⁷ Până la acel moment Codul Muncii, precum și alte acte normative utiliza cu referință la persoanele cu dizabilități termenul de *„invalid”*, deși acest termen, care este unul discriminatoriu, urma să fie exclus din legislația națională conform art.61 al Legii nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, în termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, adică până la 26.07.2013.

Codul Muncii stipulează următoarele:

- Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu persoanele cu dizabilități (art.62 lit. f.);
- Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă acestea nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare. (art.96 alin. 4);
- Pentru persoanele cu dizabilități, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă; (art.100 alin. 4);

¹⁶ Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003 //Monitorul Oficial.159-162/648 din 29.07.2003.

¹⁷ Legea 201 din 28.07.2016 //Monitorul Oficial 298-305/ 630 din 09.09.2016.

- Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii cu dizabilități, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte (art.103 alin. 6);
- Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii cu dizabilități, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus (art.110 alin. 4);
- Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii cu dizabilități, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare (art.111 alin. 4);
- Salariații, persoanele cu dizabilități de vedere severe precum și unul dintre părinții care au un copil cu dizabilități beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar, plătit, cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice (art. 121 alin. 1 și 4);
- În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă. În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au persoanele cu dizabilități, în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la C.A.E. Cernobîl (art.183 alin. 1 și 2 lit. j);
- Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, inclusiv salariații care au copii cu dizabilități, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare (art.249, alin. 2.);
- Unuia dintre părinții (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. 252¹);
- Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii cu dizabilități, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă (art.318, alin. 2).

După cum am observat, Codul Muncii continuă să utilizeze, în raport cu persoanele cu dizabilități, mecanismul legal de impunere imperativă a unui anumit mod de comportament al angajatorilor în raport cu salariații persoane cu dizabilități. Modelul respectiv este, în cea mai mare parte, preluat din vechea legislație sovietică a muncii și nu numai că este inefficient, dar este și, în anumite părți, discriminatoriu pentru persoanele cu dizabilități din considerentul că generează, pentru angajatori, respingerea acestor persoane.

Un alt act normativ important, care servește în calitate de lege-cadru în domeniul incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități – Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr.60 din 30.03.2012 – abordează situația în cauză din perspectiva subiectului interesat, adică al persoanei cu dizabilități. Astfel, aceasta definește locul de muncă protejat – spațiul aferent activității profesionale a persoanei cu dizabilități, care cuprinde locul de lucru

din clădirea instituției și orice alt loc din interiorul instituției, precum și din afara ei, la care persoana cu dizabilități are acces în timpul exercitării sarcinilor sale de lucru, adaptat nevoilor acesteia, inclusiv echipamentul și căile de acces (art.2); egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (art.5); identificarea și eliminarea obstacolelor/barierelor față de accesul deplin al persoanelor cu dizabilități aplicat la locurile de muncă (art.17) etc. Dar cele mai importante reglementări ale Legii nr. 60/2012, sub aspectul oferirii posibilităților de angajare ale persoanelor dizabiliate, se conțin într-un capitol aparte: capitolul V „Integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități”. Reglementările garantează dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități (art.33); plasarea acestora în câmpul muncii (art.34); munca la domiciliu (art.35); munca în cadrul întreprinderilor specializate (art.36); obligațiile angajatorilor privind plasarea în câmpul muncii a persoanelor care și-au pierdut capacitatea de muncă (art.37); durata timpului de muncă și normele de producție pentru persoanele cu dizabilități (art.38); concediile acordate persoanelor cu dizabilități (art.39); orientarea, formarea și reabilitarea profesională a acestor persoane (art.40).

În ceea ce ține de garantarea dreptului la muncă al persoanelor cu dizabilități, pentru prima dată în Republica Moldova, la nivel de lege, au fost specificate și puse în sarcina angajatorilor un șir de măsuri menite nu doar să faciliteze, ci să asigure integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, deși, conform art. 27 lit. h) și i) a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, costurile pentru îndeplinirea acestor obligații trebuie să fie suportate de către stat, oferind în acest scop stimulente financiare agentului economic. Potrivit Legii nr. 60, cele mai importante obligații sunt *adaptarea rezonabilă a locului de muncă, proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel, încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități*. Adaptarea rezonabilă a locului de muncă presupune efectuarea unor modificări și ajustări necesare și adecvate, care nu impun un efort disproporționat sau nejustificat atunci când este necesar, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să se bucure și să-și exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți, dreptul lor la muncă. Aceasta presupune efectuarea de către angajator a unor modificări menite să faciliteze exercitarea dreptului la muncă al persoanelor cu dizabilități, presupunând modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament sau modificarea celui existent, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri de acest gen: mediul de lucru (imobile, dotarea birourilor, desfășurarea ședințelor, muncă și orar de muncă flexibilă etc.), inclusiv:

- alternarea orelor de muncă și a celor de pregătire;
- plasarea persoanei într-un loc de muncă sau de formare diferit;
- permisiunea ca persoana să absenteze în timpul programului sau formării pentru reabilitare, control sau tratament;
- oferirea sau crearea condițiilor pentru formare;
- modificarea instrucțiunilor sau a manualelor de referință;
- modificarea procedurilor de testare și evaluare;
- asigurarea unui interpret;
- oferirea de monitorizare sau de alt sprijin;
- angajarea unui asistent pentru angajații cu dizabilități;
- modificarea procedurilor disciplinare;
- modificarea condițiilor de remunerare legate de performanță;
- adaptarea criteriilor de selecție pentru nediscriminarea persoanelor cu dizabilități.

Legislația Republicii Moldova a introdus *sistemul de cotă* obligatorie de rezervare a locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Acest sistem constă în obligarea angajatorilor, atât a celor din sectorul public, cât și a celor din sectorul privat, care au peste un anumit număr

minim de salariați, de a angaja un anumit procent din personal din rândul persoanelor cu dizabilități. Nerespectarea acestei obligații atrage diferite sancțiuni asupra angajatorilor (de regulă, pecuniare). Legea nu prevede ca sumele acumulate din amenzi să fie utilizate pentru incluziunea socio-profesională a acestor persoane. Sistemul de cotă obligatorie se ține pe două prezumții: angajatorii nu angajează persoane cu dizabilități din cauza productivității reduse, dacă nu sunt împuși de stat să facă angajările respective și, totodată, persoanele cu dizabilități nu sunt în stare să concureze liber pe piața forței de muncă. În acest sens, art.34 alin. (4) din Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr.60 din 30.03.2012 prevede că angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care, conform schemei de încadrare a personalului, au 20 de angajați și mai mult, sunt obligați să creeze sau să rezerveze locuri de muncă și să angajeze în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 % din numărul total de salariați. Totodată, angajatorii respectivi sunt obligați să asigure evidența cererilor (a documentelor anexate la acestea) ale persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidență, care trebuie să conțină înregistrări privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile etc. În Uniunea Europeană cota respectivă este diferită, de la țară la țară: Austria – 4% (la peste 25 angajați); Franța – 6% (la peste 19 angajați); Germania – 5% (la peste 19 angajați); Italia – 7% (la peste 35-50 angajați); Spania - 2% (la peste 50 angajați); România – 4% (la peste 50 angajați).¹⁸

În sensul asigurării funcționalității sistemului de cotă obligatorie, angajatorii sunt obligați să informeze agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă despre locurile de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, în termen de 5 zile de la data la care au fost create/rezervate, precum și despre ocuparea de către persoanele cu dizabilități a locurilor de muncă care au fost create/rezervate în acest scop, în termen de 3 zile de la data la care au fost ocupate.

Angajarea persoanelor cu dizabilități se poate face și prin intermediul prestării muncii la domiciliu. Legislația prevede că persoanele cu dizabilități angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și al materialelor necesare în activitate și al produselor finite, precum și de adaptare rezonabilă, după caz.

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 săptămână, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durata normală a timpului de muncă. Este de menționat că prevederile alin. 4 al art. 96 al Codului Muncii R.M., în coroborare cu alin. 4 art. 100 al aceluiași cod stabilește „*Pentru persoanele cu dizabilități, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă.*” Angajaților persoane cu dizabilitate severă sau accentuată, conform indicațiilor privind regimul de muncă din certificatul medical, care este eliberat de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, li se poate stabili o durată redusă a timpului de muncă mai mică de 30 de ore săptămânal, fără diminuarea salariului. Ipotetic vorbind, angajatului persoană cu dizabilitate severă sau accentuată i s-ar putea stabili o durată de muncă redusă a săptămânii, cum ar fi de 20 de ore săptămânal și mai puțin. Angajatorul este obligat să-i achite salariatului un salariu întreg, mărimea căruia constituie un echivalent pentru 40 de ore lucrate săptămânal. Pentru persoanele cu dizabilități severe angajate, 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 persoanele cu

¹⁸ Raportul „Accesul la piața muncii redus pentru persoanele cu dizabilități”, Buzău, Alpha MDN, 2010 <http://motivation.ro/wp-content/uploads/2016/03/Accesul-la-piata-muncii-reduc-pentru-persoanele-cu-dizabilitati.pdf>

dizabilitate severă de vedere beneficiază de 4 zile de concediu plătit suplimentar, iar persoanele cu grad accentuat de dizabilitate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice.

3.2. Activitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este instituția publică responsabilă de integrarea persoanelor în câmpul muncii. Aceasta prestează un set de servicii de ocupare, printre care :

- informarea persoanelor privind locurile de muncă vacante;
- servicii de mediere electronică, inclusiv, prin accesarea portalului www.angajare.md;
- organizarea târgurilor locurilor de muncă;
- servicii de orientare și formare profesională

În scopul creșterii accesului persoanelor cu dizabilități și altor grupuri de persoane vulnerabile la serviciile de ocupare acordate de către ANOFM și de structurile ei teritoriale, au fost efectuate modificări în Legea nr. 102 din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă¹⁹. Astfel, începând cu anul 2011, persoanele cu dizabilități care sunt în căutarea unui loc de muncă au dreptul de a beneficia de măsuri active suplimentare de stimulare a ocupării forței de muncă prestate de ANOFM.

Pentru realizarea măsurilor menționate mai sus, în anii 2012-2013 ANOFM a angajat suplimentar 86 de specialiști, (câte 2 persoane în fiecare Agenție Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă) responsabili de prestarea serviciilor de ocupare și protecție în caz de șomaj a **persoanelor din categorii vulnerabile**.

Acești specialiști conlucrează cu agenții economici privind identificarea locurilor de muncă corespunzătoare și angajarea persoanelor cu dizabilități, de rând cu alte categorii social-vulnerabile (victimele traficului de ființe umane, persoanele eliberate din locurile de detenție). Cu toate acestea, problema integrării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități încă nu a fost rezolvată. ANOFM oferă același set de servicii pentru toată populația și nu a dezvoltat servicii specializate pentru persoanele cu dizabilități.

Procesul de integrare a acestui grup de persoane necesită următoarele **competențe profesionale ale** specialiștilor ANOFM: să consulte persoanele cu dizabilități, să le încurajeze și să le orienteze din punct de vedere profesional, în funcție de vocația sau capacitatea lor de muncă, să negocieze cu angajatorii și să-i convingă să angajeze persoane cu dizabilități, să-i consulte la ce munci ar fi bine să plaseze aceste persoane, cum să le organizeze locul de muncă, să facă adaptarea rezonabilă etc.

În practică, nu este organizat un mecanism **de instruire inițială și continuă** la locul de muncă al specialiștilor care lucrează cu persoanele cu dizabilități. În plus, din cauza salariului mic este o **fluctuație mare de cadre** pentru aceste funcții.

„Lipsa serviciilor calitative (a specialiștilor calificați), care ar facilita angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul ANOFM și al ONG-urilor este una din problemele majore”.
(Angajat, Asociația „Motivație”)

O altă problemă constatată este **lipsa accesibilității fizice** în incinta unor oficii teritoriale ale ANOFM. Oficiul ANOFM din or. Ialoveni este amplasat la etajul 2 al unei clădiri publice care

¹⁹ Prin Legea nr. 56 din 09.06.2011 „Pentru modificarea unor acte legislative”

nu are ascensor, ceea ce face imposibil accesul pentru persoane cu dizabilități, utilizatori de scaun rulant sau alte echipamente de mobilitate.

„Pentru moment, nu există accesibilitatea în mai multe instituții publice, inclusiv oficiile teritoriale ANOFM, care sunt amplasate în clădiri fără ascensor. Am încercat să întreprindem măsuri prin intermediul APL, să închiriem spații la primul etaj.” (Funcționar, ANOFM)

Analizând datele privind persoanele cu dizabilități care au beneficiat de serviciile ANOFM (Tabelul 5), observăm o ușoară creștere a numărului persoanelor cu dizabilități înregistrate în calitate de șomeri de la 1,5% în 2014 la 2,5% în 2016 din totalul șomerilor înregistrați. Ținând cont că persoanele cu dizabilități constituie 5,2% din populația Republicii Moldova, considerăm că multe dintre persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă nu apelează la serviciile ANOFM.

O altă tendință pozitivă este creșterea numărului de persoane cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă cărora li s-au oferit consultații în cadrul structurilor ANOFM, de la 896 în 2014, la 1352 în 2016.

Tabel 5. Dinamica indicatorilor serviciilor acordate de ANOFM persoanelor cu dizabilități

	2014	2015	01.01.2016 - 25.11.2016
Nr. persoanelor cu dizabilități înregistrate, șomeri	595	877	624
Pondere șomerilor cu dizabilități, din totalul șomerilor înregistrați	1,5%	1,7%	2,5%
Nr. persoanelor cu dizabilități plasate, șomeri	220	300	284
	36,9%	34,2%	45,5%
Nr. beneficiarilor de servicii de mediere a muncii, șomeri	300	344	314
	50,4%	39,2%	50,3%
Nr. absolvenților cursurilor de formare profesională, șomeri	65	77	70
	10,9%	8,8%	11,2%
Nr. șomerilor antrenați la lucrări publice, șomeri	18	52	39
	3,0%	5,9%	6,3%
Beneficiari de servicii de informare și consiliere profesională, șomeri	585	757	612
	98,3%	83,3%	98,1%
Beneficiari de alocație de integrare sau reintegrare, șomeri	40	51	45
	6,7%	5,8%	7,2%
Beneficiari de ajutor de șomaj, șomeri	267	276	288
	44,9%	31,5%	46,2%
Persoane cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă (consultații)	896	404	1352

ANOFM ar avea un rol important în procesul de incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, dacă ar acționa pentru înlăturare problemelor privind activitatea personalului specializat (pentru grupurile vulnerabile) din cadrul agențiilor teritoriale ANOFM: lipsa de instruire corespunzătoare în oferirea serviciilor de angajare pentru

persoanele cu dizabilități și în fluctuația mare de cadre. O altă problemă majoră este necesitatea **adaptării rezonabile a clădirilor și serviciilor** oferite de ANOFM.

3.3. Aplicarea măsurilor de politici publice privind angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități

- **Cota de 5% pentru angajarea persoanelor cu dizabilități**

Art. 34 alin. 4 al Legii nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități prevede: "Angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care, conform schemei de încadrare a personalului, au 20 de angajați și mai mult, **crează sau rezervează locuri de muncă și angajează** în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5% din numărul total de salariați."

Stipularea în legislația curentă a obligației de rezervare a 5 % din locurile de muncă vacante nu este eficientă. Această prevedere se regăsește în legislația națională încă din 1991, dar nu a fost niciodată aplicată în practică. Motivul este că nu au fost prevăzute sancțiuni pentru nerespectarea cotei. De asemenea, nu este reglementată procedura ce trebuie să o urmeze angajatorul pentru rezervarea, crearea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Reprezentanții autorităților publice și ai ONG-urilor au menționat că pentru aplicarea eficientă a cotei procentuale sunt necesare următoarele măsuri:

- **Reducerea procentajului de rezervare a locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități**, de exemplu, de la 5% la 3-4%, având ca punct de referință practica internațională. Ținând cont că ponderea persoanelor cu dizabilități în populația generală este de 5,2%, cota de 5% la angajarea persoanelor cu dizabilități va fi dificil de asigurat de agenții economici.
- Sancțiunile aplicate să fie colectate într-un **fond special**, resursele financiare fiind utilizate pentru crearea altor noi locuri de muncă.
- Aplicarea concomitentă a **măsurilor de stimulare** pentru angajatori prin acordarea de subvenții, granturi și suport în adaptarea rezonabilă a locului de muncă.

- **Modificările la Codul Contravențional**

Art.56¹ „Încălcarea legislației privind încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități” a fost inclus în Codul Contravențional prin Legea nr. 201 din 28.07.16 în vigoare din 09.09.16. Prin Legea nr. 208 din 17.11.16 au fost operate unele modificări în textul art. 56¹ din Codul Contravențional, aceste schimbări au intrat în vigoare la 16.03.17.

Articolul 56¹ „Încălcarea legislației privind încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități” prevede următoarele fapte:

Contravenția	Sanctiunea
Eschivarea sau refuzul de a încheia contract de muncă cu o persoană cu dizabilități, care dispune de recomandări privind plasarea în câmpul muncii din partea instituției abilitate prin legislație.	amendă de la 180 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei juridice

Eschivarea sau refuzul de a repartiza locurile de muncă disponibile sau de a crea locuri noi de muncă pentru plasarea în câmpul muncii a persoanelor care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă sau au căpătat o boală profesională, la angajatorul respectiv, în urma cărui fapt au fost recunoscute ca persoane cu dizabilități.	amendă de la 240 la 300 de unități convenționale
Eschivarea sau refuzul de a rezerva locuri de muncă și de a angaja în câmpul muncii persoane cu dizabilități în proporție de cel puțin 5 % din numărul total al salariaților, pe parcursul unui an financiar, dacă, conform statelor de personal sunt 20 de salariați și mai mult.	amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice
Necomunicarea Agenției Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă de către angajatori, în termenul stabilit de legislație, a informației privind locurile de muncă rezervate pentru angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, precum și a informației privind angajările persoanelor cu dizabilități efectuate la locurile de muncă rezervate	amendă de la 180 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei juridice
Neîndeplinirea și nerespectarea normativelor în vigoare privind integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități prin amenajarea și adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă , pentru a asigura accesul și folosirea acestora de către persoanele cu dizabilități	amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice

Pentru a pune în aplicare aceste prevederi ale Codului Contravențional este necesar ca Guvernul să adopte câteva acte normative suplimentare, și anume:

- Să reglementeze ce înseamnă rezervarea locurilor de muncă, angajarea persoanelor cu dizabilități în proporție de cel puțin 5 % din numărul total al salariaților și modul de comunicare către Agenția Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă de către angajatori a informației privind locurile de muncă rezervate.
- Să stabilească care este procedura și normativele privind adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități.
- Să perfecționeze modul de evaluare și elaborare a planului individual de reabilitare cu recomandările privind plasarea în câmpul muncii, efectuate de Consiliile pentru determinarea dizabilității și capacității de muncă.

În lipsa acestor prevederi, sancțiunile prevăzute în art. 56¹ al Codului Contravențional nu pot fi puse în aplicare.

Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă 2017-2021

Pe data de 28.12.2016, Guvernul Republicii Moldova a aprobat Strategia națională de ocupare a forței de muncă 2017-2021 (în continuare, Strategia). ONG-urile membre ale Alianței Organizațiilor pentru Persoane cu Dizabilități au realizat activități de advocacy pentru ca acest document de politici să includă acțiuni specifice, care ar favoriza creșterea angajării în muncă a persoanelor cu dizabilități. În rezultat, în Strategie au fost incluse următoarele prevederi:

- 1) La compartimentul „Monitorizarea Strategiei”, printre „Țintele majore ale Strategiei de ocupare a forței de muncă 2017-2021”, a fost inclusă o țință specifică: „13”. Ponderea persoanelor cu dizabilități angajate în câmpul muncii, % din total persoane cu dizabilități” cu remarca că „Ținta majoră „13 ” urmează a fi estimată începând cu anul 2017, când datele statistice pentru acest indicator vor fi disponibile”.
- 2) În planul de acțiuni al Strategiei au fost incluse următoarele măsuri de politici publice:
 - Monitorizarea și controlul procesului de asigurare a accesului fizic al persoanelor cu dizabilități în instituțiile de învățământ. (Indicator: numărul instituțiilor de învățământ cu acces fizic asigurat pentru persoanele cu dizabilități locomotorii);
 - Asigurarea instituțiilor de învățământ profesional cu resurse didactice, echipamente, programe, condiții adaptate necesităților persoanelor cu dizabilități;
 - Asigurarea accesului sporit pentru persoanele cu dizabilități la serviciile publice de ocupare. (Indicator: Numărul Agențiilor Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă adaptate necesităților persoanelor cu dezabilități, numărul de beneficiari de servicii);
 - Implementarea programelor de stimulare a angajatorilor pentru adaptarea locurilor de muncă și angajarea persoanelor cu dizabilități (Indicator: numărul angajatorilor beneficiari de programe de stimulare);
 - Instituirea serviciului de angajare asistată a persoanelor cu dizabilități în cadrul agențiilor teritoriale de ocupare a forței de muncă;
 - Implementarea programelor de susținere a auto-ocupării în rândul tinerilor și a persoanelor cu dizabilități;
 - Implementarea măsurilor de sensibilizare a angajatorilor, partenerilor sociali cu privire la dreptul la angajare a persoanelor cu dizabilități (Indicator: numărul de evenimente organizate; numărul de persoane cu dizabilități angajate);
 - Elaborarea mecanismului de punere în aplicare a cotei obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilități (conform art. 34 din Legea nr. 60 din 30.03.2012).

În următorii ani (2017-2021), Guvernul urmează să realizeze măsurile planificate în Strategie și să prevadă măsuri afirmative concrete care ar încuraja angajarea persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii.

Concluzii

Reieșind din cele relatate, factorii care conduc la compromiterea eforturilor instituțiilor publice în ceea ce privește incluziunea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii din Republica Moldova sunt:

- lipsa facilităților pentru angajatori;
- lipsa mecanismelor de sancționare a angajatorilor care nu respectă legislația cu privire la angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități;
- lipsa mecanismelor de implementare a politicilor în domeniul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități (adaptarea rezonabilă a locului de muncă, aplicarea cotei 5% etc.);

- 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;
- existența în legislația națională a unor norme ce poartă un grad de protecție excesivă, exercitată asupra persoanelor cu dizabilități, prezența acestor norme descurajează agenții economici să practice angajarea persoanelor cu dizabilități.
- capacitate insuficientă a oficiilor ANOFM de a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități, în special în zonele rurale;
- servicii slab dezvoltate de orientare vocațională a persoanelor cu dizabilități, precum și lipsa serviciilor specializate de asistență de angajare pentru aceste persoane în cadrul ANOFM.
- inaccesibilitatea fizică a clădirilor agențiilor teritoriale ANOFM (lipsa adaptării rezonabile).

Recomandări

1. Măsuri privind stimularea angajatorilor să angajeze persoane cu dizabilități (Cererea forței de muncă)

a) Guvernul și societatea civilă să implementeze campanii de promovare a unei imagini pozitive a persoanelor cu dizabilități, care ținând cont de prevederile art.8 al Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități trebuie să se realizeze prin:

- utilizarea în politicile de dezvoltare, de protecție socială, de respectare a drepturilor omului etc. a unei *abordări sociale* a persoanelor cu dizabilități;
- creșterea nivelului de informare a jurnaliștilor, precum și a altor formatori de opinie publică cu privire la șansele reale de integrare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități;
- diseminarea istoriilor de succes, a bunelor practici utilizate de către angajatori în angajarea unor persoane cu nevoi speciale, organizarea diverselor evenimente etc.
- sensibilizarea societății în ceea ce privește importanța integrării sociale și profesionale a acestui grup de persoane în creșterea gradului de coeziune socială, prin educarea spiritului de comportament civic al elevilor din școli, prin promovarea toleranței sociale în societate față de acest grup social, prin cultivarea valorilor de responsabilitate socială a angajatorilor, a factorilor de decizie, a exponenților societății civile etc.
- combaterea stereotipurilor sociale cu privire la persoanele cu dizabilități, în special, cu privire la pericolul, incompetența sau incapacitatea de muncă atribuite persoanelor cu dizabilități în procesul de integrare în câmpul muncii.

b) Guvernul să elaboreze și să **implementeze programe de stimulare a angajatorilor** pentru adaptarea locurilor de muncă și angajarea persoanelor cu dizabilități, **pe lângă măsurile de obligare a respectării cotei de 5%**. Măsurile de stimulare pot include facilități fiscale, granturi, subvenții, suport în adaptarea rezonabilă a locului de muncă etc.

2. Măsuri privind creșterea șanselor persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii (Oferta forței de muncă)

- a) Ministerul Educației să adopte măsuri pentru a crește **accesul la instituțiile educaționale de toate nivelele (primar, general și terțiar)**, pentru ca persoanele cu dizabilități să dezvolte abilitățile necesare și să devină la fel de competitive pentru incluziunea pe piața muncii ca și semenii lor.
- b) Ministerul Educației să asigure accesul la **instituțiile de învățământ profesional** pentru persoanele cu dizabilități, oferind resurse didactice, echipamente și tehnologii, programe și condiții de accesibilitate fizică.

3. Măsuri de îmbunătățire a cadrului normativ de reglementare

- a) Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă să **adapteze serviciile, inclusiv accesibilitatea oficiilor**, pentru asigurarea accesului sporit al persoanelor cu dizabilități la serviciile publice de ocupare a forței de muncă,

- b) Pentru punerea în **aplicare a măsurilor prevăzute de legislația în vigoare**, Guvernul să adopte de urgență reglementări privind rezervarea locurilor de muncă, angajarea persoanelor cu dizabilități în proporție de 5 %.
- c) Guvernul să stabilească care este procedura și normativele privind adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități;
- d) Guvernul **să promoveze oportunitățile de auto-angajare**, antreprenoriat și de înființare a propriilor afaceri de către persoanele cu dizabilități.
- e) Guvernul să își ia angajamentul și să întreprindă măsuri active de **a angaja persoanele cu dizabilități în sectorul public**.
- f) Biroul Național de Statistică, ANOFM **să colecteze regulat date statistice privind ocuparea în muncă a persoanelor cu dizabilități**, dezagregate pe gen, vârstă, tip de dizabilitate, severitatea dizabilității, mediul rural/urban, studiul, necesitatea în mijloace de asistență și mobilitate etc.

BIBLIOGRAFIE

1. Legea nr. 166-XVIII din 09.07.2010, privind ratificarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (semnată la New-York, la 30 martie 2007).
2. Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.
3. Legea nr.60/30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități //Monitorul Oficial 155-159/508, 27.07.2012.
4. Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă 2017-2021 http://particip.gov.md/public/documente/139/ro_3477_strategie.pdf.
5. Studiu „Bariere de incluziune a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova”, Chișinău, 2011, Centrul de Asistență Juridică pentru Persoanele cu Dizabilități, www.advocacy.md.
6. „Situția persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova pe anul 2015”, Biroul Național Statistică (30.11.2016) <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5434>.
7. „Utilizarea timpului de către persoanele cu dizabilități”, BNS 2012 http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Utilizarea_timpului_R_M/Note_analitice_rom/04_brosur_ROM.pdf.
8. Harta accesibilității: <http://motivatie.md/harta-accesibilitate/>.
9. Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003 //Monitorul Oficial.159-162/648 din 29.07.2003.
10. Legea nr.201 din 28.07.2016 //Monitorul Oficial. 298-305/ 630 din 09.09.2016.
11. Raportul „Accesul la piața muncii redus pentru persoanele cu dizabilități”, Buzău, Alpha MDN, 2010 <http://motivation.ro/wp-content/uploads/2016/03/Accesul-la-piața-muncii-redus-pentru-persoanele-cu-dizabilitati.pdf>
12. Legea nr. 56 din 09.06.2011 „Pentru modificarea unor acte legislative”.
13. Legea nr.201 privind modificarea Codului Contravențional din 28.07.16 (//Monitorul Oficial 293-305/09.09.16 art.630) în vigoare din 09.09.16.

14. Legea nr. 208 privind modificarea Codului Contravențional din 17.11.16
(publicată în //Monitorul Oficial 441-451/16.12.16 art.879) în vigoare din 16.03.17.
15. Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2020”, Legea nr.166 din 11.07.2012.
16. Cererea și oferta forței de muncă, ANOFM 2015-2016
<http://www.anofm.md/page/studii> .

Anexe

Tabelul nr. 1: Numărul persoanelor cu dizabilități angajate de ANOFM, după forma de proprietate a angajatorilor

Nr. ord.	Forma de proprietate	2014	2015	01.01.2016 – 25.11.2016
1.	Proprietatea de stat	72	76	87
2.	Proprietatea municipală	12	13	12
3.	Proprietatea privată	104	149	137
4.	Proprietatea colectivă, inclusiv colhoznică	8	22	16
5.	Proprietatea organizațiilor și mișcărilor obștești	1	2	5
6.	Proprietatea mixtă (publică și privată), fără participare străină	1	3	3
7.	Proprietatea statelor străine	1	1	-
8.	Proprietatea cetățenilor străini, a persoanelor juridice și a persoanelor fără cetățenie	1	5	3
9.	Proprietatea străină mixtă (fără participarea Republicii Moldova)	-	1	1
10.	Proprietatea investitorilor străini în componența proprietății mixte cu participarea Republicii Moldova	3	6	6
11.	Proprietatea întreprinderilor mixte	9	10	2
12.	Altele	8	12	12
	TOTAL:	220	300	284

Tabelul nr. 2: Numărul angajatorilor care au angajat persoane cu dizabilități, după tipul de activitate economică

Nr. ord.	Tipul de activitate economică a angajatorului	2014	2015	01.01.2016 – 25.11.2016
1	Comerț cu ridicata și cu amănuntul	21	39	46
2.	Alte activități de servicii colective, sociale și persoanele	17	33	30
3.	Industrie prelucrătoare	17	34	28
4.	Învățământ	16	22	23
5.	Administrare publică și apărare	8	16	21
6.	Sănătate și asistență socială	6	7	15
7.	Agricultură, economia vânatului și silvicultura	7	17	14
8.	Transport și comunicații	9	12	14
9.	Deservirea populației	3	6	9
10.	Gospodărie comunală	4	6	7
11.	Construcție	7	9	5
12.	Energie electrică și termică, gaze și apă	1	6	3
13.	Activități financiare	1	-	2
14.	Asistență socială obligatorie	1	1	1
15.	Hoteluri, restaurante	1	3	1
16.	Industrie extractivă	1	1	1

17.	Tranzacții imobiliare	1	-	-
	TOTAL:	121	211	220

Tabelul nr. 3: Numărul persoanelor cu dizabilități angajate de ANOFM, după tipul de activitate a angajatorului

Nr. ord.	Tipul de activitate economică a angajatorului	2014	2015	01.01.2016 – 25.11.2016	TOTAL
1.	Industrie prelucrătoare	43	68	56	167
2.	Construcție	7	9	5	21
3.	Agricultură, economia vânatului și silvicultura	14	17	24	55
4.	Comerț cu ridicata și cu amănuntul	32	50	55	137
5.	Gospodărie comună	7	9	6	22
6.	Deservirea populației	5	10	13	28
7.	Transport și comunicații	11	16	15	42
8.	Alte activități de servicii colective, sociale și personale	31	42	38	111
9.	Sănătate și asistență socială	14	11	15	40
10.	Învățământ	29	27	28	84
11.	Administrație publică și apărare	15	17	21	53
12.	Asistență socială obligatorie	3	4	2	9
13.	Hoteluri, restaurante	4	4	1	9
14.	Industrie extractivă	1	5	1	7
15.	Activități financiare	3	2	1	6
16.	Tranzacții imobiliare	1	3	-	4
17.	Energie electrică și termică, gaze și apă	-	-	3	3
18.	TOTAL:	220	300	284	