

Respectarea cotei obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilități de către instituțiile Administrației Publice Centrale



Chișinău 2019

Acest raport este elaborat în cadrul proiectului “ Creșterea nivelului de implicare și participare a persoanelor cu dizabilități în viața publică” cu susținerea financiară IM Swedish Development Partner. Opiniile exprimate în acest document aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat poziția finanțatorului.

Autor: Ion Cibotărică, director de Program Advocacy și Politici Publice

Cover photo designed by Freepik

Cuprins

Cuprins	3
Abrevieri	3
Introducere	4
1. Respectarea cotei obligatorii de 5% de către autoritățile administrației publice centrale	5
2. Profilul persoanelor cu dizabilități angajate în instituțiile autorităților publice centrale	6
3. Impedimente identificate de către instituțiile APC în implementarea art. 34 al Legii privind incluziunea persoanelor cu dizabilități	8
Concluzii	10

Abrevieri

APC – administrația publică centrală

AOFM – agenția de ocupare a forței de muncă

BNS – Biroul Național Statistică

Introducere

Conform Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012, angajatorii publici sau privați, urmează să respecte cota obligatorie de 5% de angajare a persoanelor cu dizabilități. Art. 34 alin. 4 al Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012 prevede: "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 în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați."

Articolul art. 56¹ alin. 3 și 4 din Codul Contravențional prevede sancțiuni pentru angajatori care nu respectă prevederile art.34 din Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.¹

Scopul prezentei cercetări a fost de a identifica implementarea de către autoritățile publice a prevederilor art. 34 alin. (4), (5) și (6) al Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, și anume gradul de respectare a cotei minime de angajare a persoanelor cu dizabilități.

A fost colectată informația de la următoarele ministere, autorități publice centrale și instituții subordonate direct Guvernului:

1. Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene
2. Ministerul Afacerilor Interne
3. Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului
4. Ministerul Apărării
5. Ministerul Economiei și Infrastructurii
6. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
7. Ministerul Finanțelor
8. Ministerul Justiției
9. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
10. Agenția de Governare Electronică
11. Agenția Națională Antidoping
12. Agenția Servicii Publice
13. Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică
14. Agenția de Investiții
15. Agenția de Stat pentru Proprietatea Intelectuală
16. Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale
17. Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare
18. Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor
19. Agenția Proprietății Publice
20. Agenția Relații Interetnice
21. Biroul Național de Statistică
22. Casa Națională de Asigurări Sociale
23. Compania Națională de Asigurări în Medicină
24. Serviciul Protecție și Pază de Stat

¹ Prevederea a intrat în vigoare prin Legea Nr. 201 din 28.07.2016.

1. Respectarea cotei obligatorii de 5% de către autoritățile administrației publice centrale

În instituțiile administrației publice centrale conform statelor de personal sunt înregistrate 7846 de locuri de muncă, dintre care 12,48% din funcții sunt vacante. În aceste instituții activează în prezent 6860 persoane, dintre care 170 persoane cu dizabilități. Numărul mare al funcțiilor vacante este specific pentru instituțiile din sectorul public, în special ținând cont că unele au trecut recent prin reorganizare și recrutare a personalului.

Cota de 5% de angajare a persoanelor cu dizabilități este respectată doar de două instituții APC: Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și Casa Națională de Asigurări Sociale. Trebuie să remarcăm că un motiv al numărului mai mare de persoane cu dizabilități, ar putea fi însăși specificul activității acestor instituții, fiind cele mai apropiate de domeniu.

Doar jumătate din toate instituțiile APC au printre angajați persoane cu dizabilități. Procentul persoanelor cu dizabilități variază de la instituție la alta. Dacă două autorități publice îndeplinesc cerința privind cota de angajare, apoi alte 10 instituții, deși au angajate persoane cu dizabilități, totuși nu ating cerințele art. 34 al 4. Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (Tabelul 1).

Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	6,25 %
Casa Națională de Asigurări Sociale	5,80 %
Agencia Proprietății Publice	4,34 %
Biroul Național de Statistică	4,06 %
Compania Națională de Asigurări în Medicină	3,44 %
Ministerul Finanțelor	3,42 %
Agencia de Stat pentru Proprietate Intelectuală	2,47 %
Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică	2,22 %
Agencia Servicii Publice	1,93 %
Agencia Medicamentului și Dispozitivelor Medicale	1,85 %
Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului	1,76 %
Agencia Națională pentru Siguranța Alimentelor	0,48 %

Tabel 1. Lista instituțiilor administrației publice centrale, care au angajat persoane cu dizabilități

Următoarele instituții a administrației publice centrale au raportat că nu au în prezent angajată nici o persoană cu dizabilități.

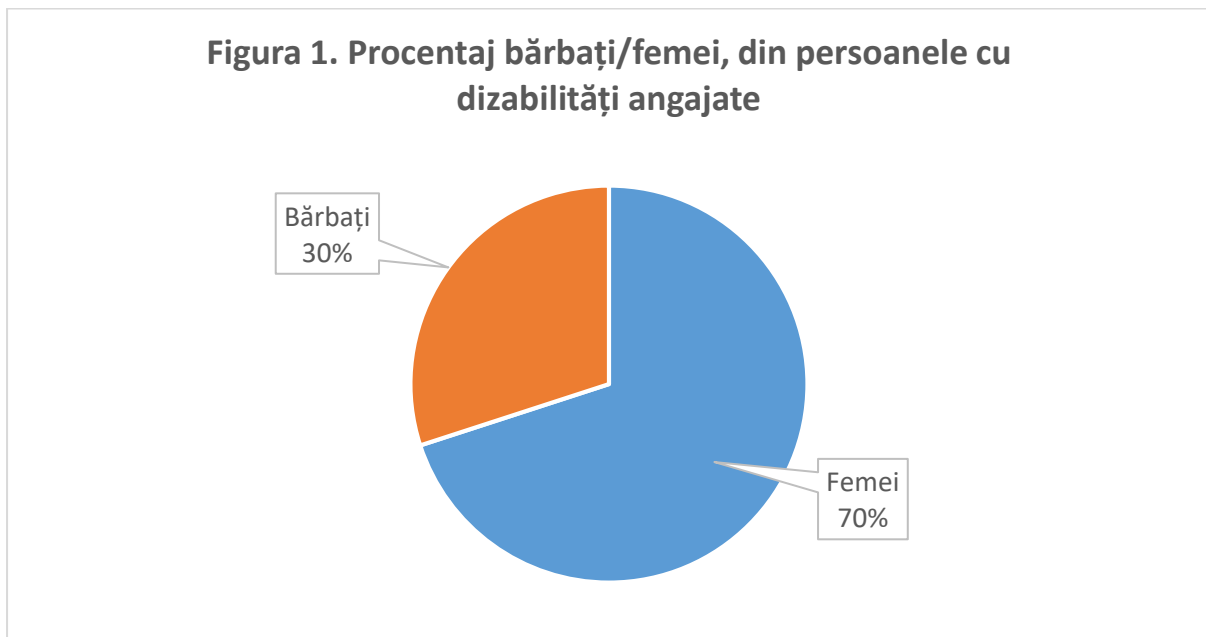
1. Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene
2. Ministerul Apărării
3. Ministerul Economiei și Infrastructurii
4. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
5. Ministerul Justiției

6. Agenția de Governare Electronică
7. Agenția de Investiții
8. Agenția Proprietății Publice
9. Agenția Relații Interetnice

Astfel, în medie, cota de angajare a persoanelor cu dizabilități în instituțiile APC în prezent constituie 2,48 %. În calcul nu au fost incluse datele referitor la patru instituții. Agenția Națională Antidoping are un mai mic de 20 de persoane în statele de personal. Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare a fost recent constituită și se afla în proces de angajare a personalului. Ministerul Afacerilor Interne nu a răspuns la solicitarea de informație. Iar Serviciul Protecție și Pază de Stat a refuzat să pună la dispoziție date, făcând referire la Legea privind secretul de stat.

2. Profilul persoanelor cu dizabilități angajate în instituțiile autorităților publice centrale

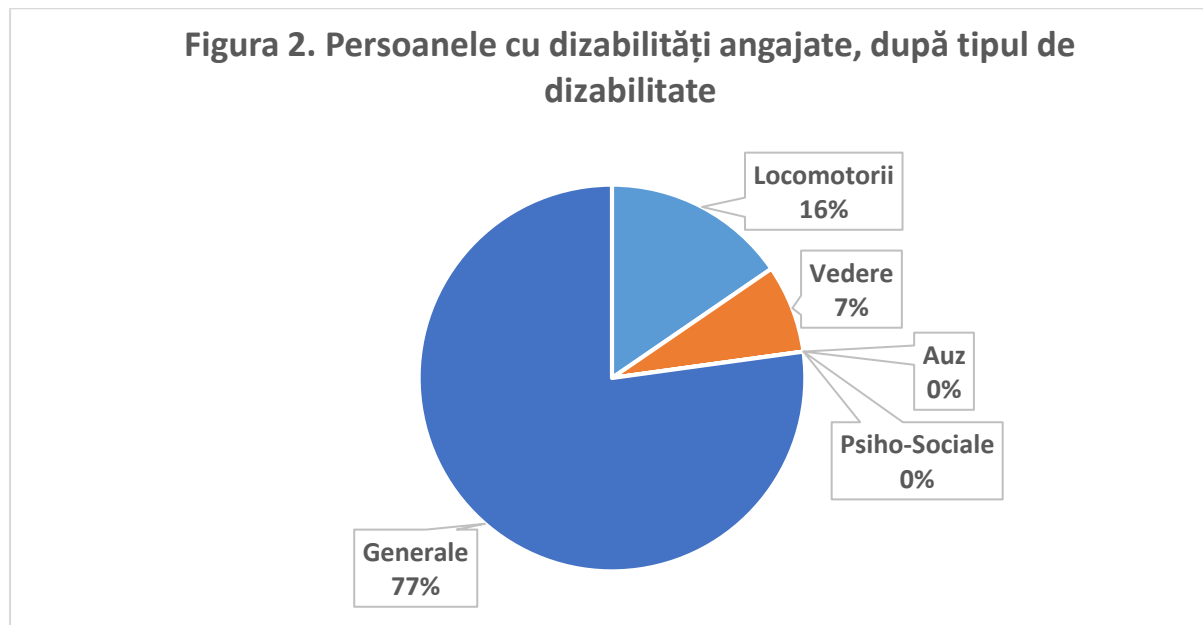
70 % din persoanele cu dizabilități angajate în instituțiile APC sunt femei. Observăm că femeile cu dizabilități predomină în instituțiile administrației publice centrale deși în general, Republica Moldova bărbații predomină în rândul persoanelor cu dizabilități. Conform datelor BNS, la nivel național, ponderea bărbaților în structura persoanelor cu dizabilități constituie 52,4%² (Figura 1)



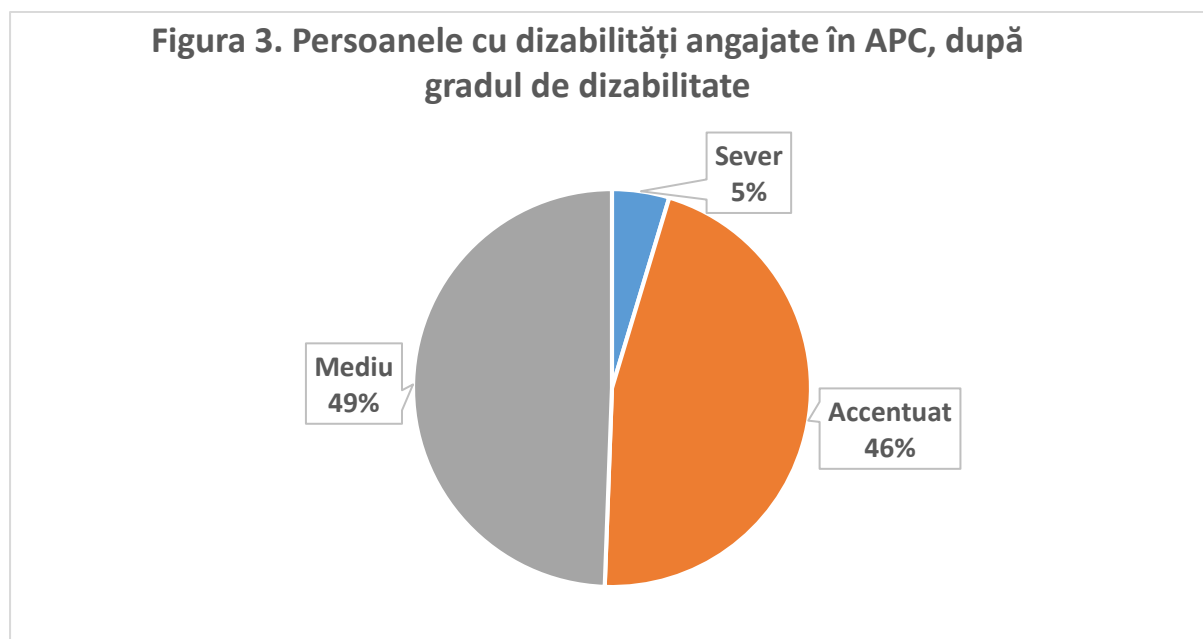
Majoritatea din persoanele angajate sunt cu dizabilități generale 77%, urmate de persoane cu dizabilități locomotorii 16% și dizabilități de vedere 7%. Una din cauze ar putea fi și accesibilitatea redusă pentru persoanele cu dizabilități locomotorii și de vedere a instituțiilor administrației publice centrale, a spațiului și transportului public și a instituțiilor superioare de învățământ. În instituțiile

² Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2017. Nota informativă (30.11.2018) Biroul Național Statistică. www.statistica.md pag.2

administrației publice centrale nu activează nici o persoană cu dizabilități de auz sau psiho-sociale. Un motiv este că persoanele cu dizabilități de auz au acces limitat la studii în instituțiile superioare de învățământ din Moldova. (Figura 2)



Odată cu creșterea severității dizabilității, descresc șansele de angajare. Persoanele cu dizabilitate medie constituie 49% din numărul persoanelor angajate în APC, dar, conform datelor BNS reprezentând doar 32,3% din numărul persoanelor cu dizabilități pe republică. În cazul persoanelor cu dizabilități accentuate raportul este de 46% la 48,6% pe republică. Persoanele cu dizabilități severe sunt mai puțin prezente printre angajații instituțiilor APC - 5%, deși acestea reprezintă 19,1% din totalul persoanelor cu dizabilități. (Figura 3)



3. Impedimente identificate de către instituțiile APC în implementarea art. 34 al Legii privind incluziunea persoanelor cu dizabilități

Autoritățile APC în calitate de angajator, au menționat următoarele bariere/lacune în procesul implementării prevederilor art. 34, al.4 din Legea nr. 60/30.03.2012:

- Mulți din angajatori, dar și angajații - persoane cu dizabilități, nu cunosc despre obligația de a respecta cota procentuală prevăzută de art. 34 al Legii nr. 60/30.03.2012.
- Angajatorii nu duc evidența angajaților cu dizabilități sau a cererilor acestora din motivul că unii dintre candidați nu doresc să anunțe despre existența dizabilității.
- Specificul muncii în cadrul anumitor instituții nu permite angajarea persoanelor cu dizabilități. Spre exemplu, s-a menționat că în cadrul Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentară (ANSA) munca prevede deseori deplasări în teritoriu, în câmp, ferme etc.
- Racordarea Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012 și a Legii nr. 158-XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.
- Sporirea accesului persoanelor cu dizabilități la studiile superioare, astfel încât să corespundă cerințelor actuale de angajare pe profil.

Doar cinci din instituțiile APC, au menționat că dispun de registru de strictă evidență a cererilor persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate. Conform art. 34 alin. 4 al Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități: "angajatorii asigură evidența cererilor ale persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidență, care va conține înregistrări privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile etc.". Observăm că această obligație nu este respectată de majoritatea angajatorilor APC.

Conform art. 34 alin.5 al Legii nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități din 30.03.2012 "Angajatorii informează obligatoriu agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă despre: a) 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; b) ocuparea de către persoanele cu dizabilități a locurilor de muncă care au fost create/rezervate, în termen de 3 zile de la data la care au fost ocupate.

Angajatorii nu se respectă obligația de a informa AOFM despre locurile de muncă create sau rezervate pentru persoanele cu dizabilități. Pe parcursul anului 2018, în total 132 angajatori (publici și privați) au informat agențiile AOFM, despre 232 locuri de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. Dintre acești cinci angajatori, din rândul autorităților publice centrale, au declarat 47 locuri de muncă vacante create/rezervate pentru persoanele cu dizabilități.

În anul 2018, din cei 5 angajatori din rândul APC care au declarat locuri de muncă vacante pentru persoanele cu dizabilități, 2 angajatori au informat AOFM despre ocuparea a 16 locuri de muncă care au fost create/rezervate pentru persoanele cu dizabilități, conform prevederilor art. 34 alin (5) lit. a) al Legii nr.60/30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

Până în prezent, nici o instituție a administrației publice centrale nu a fost sancționată pentru nerespectarea prevederilor art.34 al Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

La solicitarea noastră de informație Inspectoratul de Stat al Muncii ne-a comunicat că în perioada 2016-2018 nici o autoritate publică nu a fost sancționată în temeiul art. 56¹ alin.3 și 4 Cod Contravențional.

Art. 56¹ Codul Contravențional prevede următoarele componente: *“(3) 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 la sută din numărul total al salariaților, pe parcursul unui an financiar, dacă, conform statelor de personal sunt 20 de salariați și mai mult, se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (4) 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, se sancționează cu amendă de la 180 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”*

Concluzii

- Cota obligatorie de angajare a persoanelor cu dizabilități nu este respectată de autoritățile publice centrale. Putem spune că această măsură de stimulare a angajării, prevăzută de art. 34 al Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități și Art. 56¹ Codul Contravențional, nu funcționează în prezent.
- Pentru a pune în acțiune cota obligatorie, este necesar că ea să fie susținută și de măsuri de stimulare a angajării persoanelor cu dizabilități: subvenții, compensații pentru angajatori, suport pentru amenajarea rezonabilă a locului de muncă, servicii de angajare asistată.
- Printre angajații instituțiilor APC sunt foarte puține persoane cu dizabilități severe, și lipsesc persoane cu dizabilități de auz și dizabilități psiho-sociale. Pentru a crește șansele de angajare a persoanelor cu dizabilități, măsurile specifice de susținere a angajării ar trebui să fie completate cu măsuri de îmbunătățire a accesibilității fizice a clădirilor publice și transportului, creșterea mobilității personale, campanii de sensibilizare și informare pentru diminuarea stereotipurilor etc.
- Este deosebit de important de asigura accesul persoanelor cu dizabilități la educație, în special în instituții superioare de învățământ, studiile superioare fiind o condiție esențială pentru majoritatea funcțiilor publice.
Conform art. 27 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158 din 04.07.2008, pentru ocuparea funcțiilor publice în autoritățile publice sînt necesare studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, cu excepția funcțiilor publice de execuție din autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și a funcției de grefier din instanțele judecătorești, în care, după caz, pot fi încadrate persoane cu studii medii de specialitate absolvite cu diplomă.