

PROPUNERI DE POLITICI PUBLICE

privind perfecționarea măsurilor de
subvenționare pentru angajarea
persoanelor cu dizabilități prevăzute de
art.36 și art.38 din Legea 105/2018

Documentul este realizat de Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD), cu sprijinul IM Swedish Development Partner Moldova. Opiniile expuse aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat poziția finanțatorilor.

Autori: Ion Cibotărică (jurist), Ion Bulicanu (specialist în comunicare și științe politice)

Lista de abrevieri

ANOFM - Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

BNS – Biroul Național de Statistică

CNDDCM – Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă

Legea 105/2018 – Legea nr.105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj

MSMPS – Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

Procedura - Anexa 5 și Anexa 6 din Hotărârea Guvernului nr. 1276 din 26.12.2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă

Regulamentul Comisiei Multidisciplinare - Ordinul ANOFM din 09.08.2019 a fost aprobat Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Comisiei multidisciplinare

SNOFM - Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021

STOFM – Structura teritorială privind ocuparea forței de muncă

UN CRPD – Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități

CUPRINS

Sumar executiv	4
Metodologia.....	5
1. Introducere.....	6
2. Analiza elementelor esențiale ale programelor de subvenționare pentru angajare persoanelor cu dizabilități în practica internațională și cadrul normativ național	7
2.1. Scopul și elementele de bază ale programelor de subvenționare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități în practica internațională.....	7
2.2. Cadrul normativ național în domeniul subvențiilor pentru persoanele cu dizabilități	10
2.3. Premisele necesare funcționării măsurilor de subvenționare. Adaptarea rezonabilă vs. măsurile de subvenționare	12
3. Aspecte comune privind aplicarea măsurilor de subvenționare prevăzute de art.36 și art.38 din Legea 105/2018	15
3.1. Beneficiari subvențiilor	15
3.2. Angajatori eligibili.....	18
3.3. Simplificarea procedurilor de aplicare și de verificare.....	18
4. Propuneri privind măsura de subvenționare prevăzută de art. 36 ”Subvenționarea locului de muncă”	20
4.1. Atractivitatea măsurii de subvenționare. Principalele probleme identificate.	20
4.2. Majorarea termenului de acordare a subvenție în funcție de tipul de dizabilitate	21
4.3. Înlăturarea neclarităților despre modul în care poate fi folosit sumele primite în calitatea de subvenție	23
5. Propuneri privind măsura de subvenționare prevăzută de Art. 38.....	25
5.1. Atractivitatea măsurii de subvenționare. Principalele probleme identificate.	25
5.2. Înlăturarea neconcordanțelor dintre normative și conceptuale între Legea 105/2018 și Procedura de acordare a subvenției	26
5.3. Extinderea categoriilor de cheltuielile care pot fi subvenționate	28
5.4. Majorarea procentajului compensat de stat în cadrul subvenției.....	30
5.5. Perfecționarea modului de evaluare a necesităților și selectare a măsurilor de adaptare a locului de muncă.....	31
5.6. Reducerea termenului în care angajatorul este obligat să mențină locul de muncă	33
6. Concluzii și recomandări	36
Bibliografie.....	39
Anexe	40

Sumar executiv

Propunerea de politici publice a fost elaborată în urma apelului ANOFM către societatea civilă privind oferirea suportului tehnic în perfecționarea măsurilor de subvenționare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități prevăzute de art.36 și art.38 din Legea 105/2018. În scopul elaborării documentului au fost realizat un studiu a legislației naționale, practicilor internaționale și o cercetare calitativă în teren. Cercetarea a vizat în special regiunile unde au fost pilotate măsurile de subvenționare începând cu iulie 2019, dar a inclus atât angajatori și persoane cu dizabilități care știau/au participat în proiectul pilot, precum și cei care nu știau sau nu au participat la măsurile de subvenționare vizate.

Una din principalele constatări ale cercetării este că măsurile de subvenționare sunt binevenite, deoarece ele reprezintă o schimbare de perspectivă a politicilor naționale, de la abordarea bazată pe ”compensare” la abordarea bazată pe ”integrarea” persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii, în spiritul Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

Pentru a asigura incluziunea persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii, sunt necesare asigurarea concomitent a următoarelor măsuri: (1) suportul în angajare (angajarea asistată) pentru persoanele cu dizabilități care întâlnesc dificultăți în angajare, (2) promovarea și aplicarea extinsă a practicilor de ”adaptare rezonabilă” a condițiilor de muncă, (3) compensarea procesului de învățare și corespunzător de ”productivitate redusă”, care este asigurat prin măsurile de subvenționare din art. 36 și 38 a Legii 105/2018.

Cea mai importantă modificare care este necesară vizează art.38 și constă în înlăturarea neconcordanței normative și conceptuale dintre Legea 105/2018 și unele prevederi Procedură (Anexa 6). Legea 105/2018, legislația UE și practica altor state occidentale prevăd acordarea subvențiilor pentru costuri suportate de angajatori legate exclusiv de ”necesitățile persoanelor cu dizabilități”. În prezent, unele prevederi din Procedură și practica acordării subvenției în cadrul proiectului pilot în anul 2019 par să accepte orice costuri de echipamente și tehnologii, care sunt folosite de persoanele cu dizabilități, dar nu au legătură directă cu dizabilitate acestora.

De asemenea, au fost propuse modificări care ar face mai atractivă subvenția atât pentru persoanele cu dizabilități, cât și pentru angajatori, cum ar fi: extinderea listei costurilor legate de adaptarea locului de muncă care pot fi subvenționate, majorarea cuantumului costurilor compensate de la 50 la 75%, reducerea termenului de păstrare a locului de muncă etc.

Metodologia

În scopul realizării prezentului document au fost aplicată următoarea metodologie.

Obiectivul. Ce dificultăți există și cum am putea face mai eficientă aplicarea măsurilor de subvenționare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități (art.36 și 38 din Legea 105/2019)

Aspecte cheie ale cercetării, identificate inclusiv în baza discuțiilor preliminare cu reprezentanții ANOFM și OSC-urile din domeniu.

- A examina cadrul normativ și a evidenția anumite lacune de reglementare care împiedică aplicarea eficientă a măsurilor de politici publice.
- A identifica dificultățile apărute în procesul de aplicare și acordare a subvenției, printre care: programul individual de reabilitare, evaluarea necesităților beneficiarului, participarea medicului de familie și a altor specialiști.
- A examina atractivitatea subvențiilor pentru angajatori - pe de o parte, care sunt rezervele lor și, pe de altă parte, ce consideră ei atractiv în măsurile prevăzute de art. 36 și 38 din Legea 105/2019 .

În cursul cercetării au fost aplicate următoarele metode:

1. Analiza cadrului normativ național în domeniu. A fost analizate actele legislative principale din domeniu, actele normative subordonate legilor, inclusiv regulamentele aprobate de MSMPS și ANOFM
2. Analiza practicii internaționale privind subvenționarea angajatorilor care angajează persoane cu dizabilități. Au fost analizate diverse cercetări internaționale comparative, dar și practica de aplicare a mecanismelor de subvenționare a angajatorilor pentru angajarea persoanelor cu dizabilități și pentru adaptarea locului de muncă a unor state precum: Marea Britanie, Polonia, SUA, Irlanda etc.
3. **Interviuri.** Au fost realizate următoarele interviuri în baza unor chestionare semi-structurate.
 - Au fost realizate 15 interviuri cu angajatorii. Angajatorii au fost selectați aleatorii încercând de a păstra proporționalitate reprezentării acestora după următoarele criterii: regiune (Nord, Sud, Centru); numărul de salariați (întreprinderi mici, medii și mari); sectorul public și privat; angajatori care nu cunoșteau despre subvenții și respectiv, cei care au fost informați sau implicați în programul pilot de subvenționare.
 - Au fost realizate 5 interviuri cu specialiștii ANOFM și STOFM, precum și cu membrii Comisiei Multidisciplinare de selectare.
4. **Focus grupuri.** Au fost realizate două focus grupuri cu persoane cu dizabilități și respectiv cu ONG-urile din domeniu.

1. Introducere

Prin Legea 166 din 09.07.2010 Parlamentul Republicii Moldova a ratificat Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Conform art. 27 din Convenția ONU privind dreptul persoanelor cu dizabilități, statul este obligat să asigure dreptul persoanei cu dizabilități la munca ”pe care o alege liber”, atât prin recunoașterea acestui drept, dar și prin ”adaptare rezonabilă” la locul de muncă, angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul public și promovarea angajării persoanelor cu dizabilități în sectorul privat prin măsuri afirmative și stimulente. Conform art. 8 din Codul Muncii și art.7 din Legea privind asigurarea egalității 121/25.05.2012 este interzisă discriminarea persoanelor cu dizabilități în raporturile de muncă.

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 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30 martie 2012 care conține un capitol aparte ”Capitolul V „Integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități” ce reglementează diverse aspecte privind angajarea persoanelor cu dizabilități. Cu toate acestea, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități rămâne a fi mult mai scăzută decât a populației generale.

În Strategia pentru ocuparea forței de muncă (SNOFM) 2017-2021, în premieră, au fost prevăzute 15 acțiuni care vizează direct îmbunătățirea ocupării în muncă a persoanelor cu dizabilități. În acest context, prin Legea 105/2018 au fost incluse o serie de măsuri de subvenționare pentru angajatorii, printre care ”Subvenționarea locurilor de muncă” (Art.36) și ”Subvenții pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități” (Art.38). Legea 105/2018 a intrat în vigoare la 10 februarie 2019. În Iulie 2019 ANOFM a anunțat lansarea Programului pilot de subvenționare a locurilor de muncă pentru persoanele social-vulnerabile și subvenționarea angajatorilor pentru crearea sau adaptarea unui loc de muncă pentru persoanele cu dizabilități, implementat cu suport Organizației Internaționale a Muncii (ILO)¹

Rezultatele programului de pilotare. Pilotarea subvențiilor a avut loc în următoarele regiuni: Chișinău, Bălți, Cahul, Cantemir, Strășeni, Orhei, Hâncești. STOFM au realizat o serie de activități de informare despre programul pilot. Cu toate acestea se constată un număr mic de angajatori care au aplicat la program, și un număr încă mai mic de angajatori care au fost selectați. Spre exemplu, în 2019, STOFM Chișinău, a realizat 11 seminare cu angajatorii la care au participat 160 de angajatori pentru informarea acestora despre măsurile de subvenționare prevăzute de Legea 105/2018. Au aplicat pentru subvenții 4 angajatori. Dintre care doar unul a fost inclus în programul de subvenționare pentru 5 angajați conform art. 36. Nici un angajator din Chișinău nu a fost admis pentru a aplica la programul de subvenționare pentru art. 38.

În Raportul anual 2019 ANOFM² se menționează că pe parcursul anului, potrivit Art. 36 din Legea nr. 105/2018 au beneficiat de subvenții 25 de agenți economici pentru angajarea a 45 șomeri, din care 28 persoane cu vârsta 50 de ani și peste (62,2%) și 17 persoane cu dizabilități (37,8%). Conform art. 38 din Legea nr. 105/2018 au beneficiat subvenții pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă 2 agenți economici care au angajat în muncă 2 persoane cu dizabilități. Alte 6 dosare au fost examinate și acceptate la Comisia multidisciplinară la finele anului 2019 și vor fi finanțate odată cu organizarea și efectuarea investițiilor corespunzătoare ei.

¹ <http://anofm.md/news/2019/07/08-0>

² <http://anofm.md/files/elfinder/ANOFM%20raport%202019%2015.04.pdf>

2. Analiza elementelor esențiale ale programelor de subvenționare pentru angajare persoanelor cu dizabilități în practica internațională și cadrul normativ național.

2.1. Scopul și elementele de bază ale programelor de subvenționare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități în practica internațională

Subvențiile pentru angajare sunt comune în multe state occidentale. Aceste programe sunt concepute pentru a **reduce costurile forței de muncă și pentru a stimula ocuparea forței de muncă pentru anumite grupuri defavorizate, care în mod obișnuit întâlnesc dificultăți în angajare pe piața liberă a muncii**, cum ar fi: tinerii, persoanele cu dizabilități, persoanele eliberate din locurile de detenție etc.. (Deuchert, Kauer 2013)

Subvențiile sunt parte a unui set de măsuri de politici publice pentru a favoriza angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Conform Organizației pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (OECD) există două orientări principale ale politicilor publice în acest domeniu: 1) spre **"compensare"** - plata pensiilor și altor ajutoare monetare persoanelor cu dizabilități care au dificultăți în integrarea în câmpul muncii; 2) spre **"integrare"** – servicii de angajare asistată, subvenții pentru angajatori, ateliere protejate, adaptarea locului de muncă, aplicarea "cotelor obligatorii" de angajare a persoanelor cu dizabilități etc. (OECD 2003) Figura 1.

Figura 1. Cadrul conceptual al politicilor publice privind ocuparea persoanelor cu dizabilități

Policy orientation	Policy direction/Path	Description of the respective path
Integration/activation	Accommodated work	Regulations that enforce or encourage job retention and work accommodation or adaptation, including special subsidies for that purpose
	Subsidised work	Financial subsidies or other economic incentives to compensate for lower productivity
	Supported work	Provision of personal assistance at the job (e.g. job coach or training at the workplace)
	Sheltered work	Employment in a sheltered environment (special workshops, enclaves, social firms)
	Reserved work	Employment for specific groups in certain sectors/ professions in the open labour market
Compensation/transfer	Vocational rehabilitation	Programmes for vocational training and vocational rehabilitation
	Sickness cash benefit	Income replacement scheme for short-term sickness or disability
	Contributory disability benefit	Contributory income replacement scheme for general longer-term disabilities
	Non-contributory disability benefit	Non-contributory income replacement scheme for general disabilities (usually means-tested)
	Work injury benefit	Transfer programme covering work-related injuries, accidents and occupational diseases
	Unemployment benefit	Contributory as well as non-contributory provisions replacing lost wage, e.g. as a consequence of economic restructuring
	Early retirement benefit	Programmes for premature retirement for various reasons (e.g. long insurance record)
	Social assistance	Means-tested social assistance or welfare programme not related to the disability status; safety net for those ineligible for other transfers

Source: OECD.

2.1.1. Elementele cheie ale programelor de subvenționare pentru angajatori în practica internațională

Subvențiile pentru angajatori pot fi sub forma plăților directe sau reducerii impozitelor ori taxelor la asigurările sociale. Patru dimensiuni, care sunt deosebit de relevante, pot fi luate în calcul pentru descrierea și compararea subvențiilor pentru angajatorii care angajează persoanele cu dizabilități: grupul țintă, angajatorii eligibili, rata și durata subvenției. (Samoy, Waterplas, 2012)

1. **Beneficiarii subvențiilor.** Subvențiile salariale pot fi generale (pentru angajarea tuturor lucrătorilor), pentru anumite locuri de muncă (de exemplu cu venituri mici) sau doar pentru anumite categorii socio-demografice de lucrători (cum ar fi tinerii, șomeri de lungă durată, persoane în etate sau cu dizabilități). În acest caz sunt necesare criteriile pentru identificare a persoanelor aparținând grupului țintă și mecanisme de aplicare a acestor criterii. Majoritatea programelor sunt destinate oferirii stimulentei pentru a ajuta persoanele să muncească și, prin urmare, vizează șomerii sau pe cei inactivi. Programele pentru persoanele cu dizabilități pot viza, de asemenea, prevenirea pierderii locului de muncă pentru persoanele cu care între timp au primit un grad de dizabilitate.
2. **Angajatorii eligibili.** Programele de subvenționare pot varia în funcție de angajatorii eligibili, unele vizează exclusiv sectorul privat (profit sau non-profit), altele sectorul public sau pot să acopere ambele sectoare.
3. **Mărimea subvenției** poate fi stabilită la diferite niveluri și poate rămâne neschimbată pentru întreaga perioadă de subvenție sau poate varia în timp. De regulă, rata subvențiilor salariale scade în timp, dar, în cazul persoanelor cu dizabilități, este posibil ca subvenția să crească pe măsură ce gradul de dizabilitate sau starea de sănătate a lucrătorului se agravează.
Subvențiile pot fi calculate ca o sumă fixă sau ca o rată fixă, adică un procent din costurile forței de muncă eligibile, de exemplu la baza salariilor medii.
În Uniunea Europeană, subvențiile pentru lucrătorii cu dizabilități trebuie, de asemenea, să respecte legislația UE privind ajutorul de stat și nu trebuie să depășească 75% din costurile salariale, inclusiv plățile de securitate socială în orice perioadă de angajare.³
4. **Durata.** Subvențiile au de obicei o **durată limitată**, de la câteva săptămâni până la câțiva ani, presupunând că perioada de subvenție va permite lucrătorului să demonstreze că poate contribui la activitățile întreprinderii sau organizației, iar productivitatea deplină va fi atinsă la momentul în care subvenția expiră. În schimb, subvențiile pentru persoanele cu dizabilități ar putea fi deseori necesare extinse, chiar și în mod repetat, deoarece capacitatea de muncă nu s-a îmbunătățit. Uneori, subvențiile sunt chiar acordate pe toată durata angajării.

2.1.3. Avantajele și dezavantajele programelor de subvenții salariale

Avantaje

Subvențiile pentru angajatori sunt considerate un instrument eficace și eficient pentru îmbunătățirea ocupării forței de muncă, deoarece deciziile de creare și angajare a locurilor de muncă sunt lăsate în seama angajatorilor, în timp ce costurile sunt parțial suportate de către stat. Ele sunt compatibile cu principiile economiei de piață și recompensează angajatorii pentru faptul că arată un comportament dorit, în loc să-i forțeze în conformitate. Pe termen lung, este atestat faptul că subvențiile salariale au efecte pozitive asupra perspectivelor de angajare, oferind instruire

³ Regulamentul (UE) NR. 651/2014 al Comisiei din 17 iunie 2014 de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din tratat

la locul de muncă și experiență de muncă și reducând incertitudinea angajatorilor cu privire la capacitățile de muncă ale candidaților. (Samoy, Waterplas, 2012)

Dezavantaje

Diverse cercetări au identificat, de asemenea, o serie de efecte adverse atât asupra participanților la mecanismele de subvenționare, cât și a celor care nu sunt participanți care, în funcție de mecanismul aplicat, pot fi mai mult sau mai puțin puternice.

1. Participanții pot suferi un **efect de „blocare”(deadlock effect)**, în cazul subvențiilor de lungă durată, deoarece un post subvenționat limitează căutarea unui loc de muncă ne-subvenționat. Oferirea de subvenții poate, de asemenea, provoca stigmatizare și afectează negativ oportunitățile de angajare ale grupului țintă.
2. **”Pierderile nerecuperabile”** (Deadweight losses) apar atunci când se subvenționează angajarea care ar fi avut loc oricum, oferind astfel profituri ”neașteptate” (“windfall profits) pentru angajator.
3. **Efectul de substituie** se constată atunci când câștigurile din angajarea lucrătorilor din grupul țintă, vin în detrimentul altor lucrători din companie, care sunt înlocuiți cu lucrători subvenționați. La rândul lor, lucrătorii subvenționați pot fi înlocuiți de noi lucrători subvenționați la sfârșitul perioadei de subvenție.
4. **Efectul de deplasare** are loc atunci când locurile de muncă create prin subvenționare sunt în detrimentul locurilor de muncă obișnuite din alte ramuri ale economiei, ca urmare a unei distorsiuni a concurenței.

În ceea ce privește subvențiile salariale pentru persoanele cu dizabilități, unele dintre aceste efecte adverse pot să nu apară iar altele, într-o anumită măsură, pot să fie binevenite. (Samoy, Waterplas, 2012) Dacă subvențiile nu depășesc compensațiile pentru pierderea efectivă a productivității, ele creează doar un nivel de egalitate în ceea ce privește capacitatea de muncă și nu ar trebui să creeze **efecte de substituie**. Dacă presupunem o anumită formă de acțiune ”discriminare pozitivă” (“acțiuni afirmative”) pentru a oferi persoanelor cu dizabilități oportunități de muncă, un anumit nivel de **substituie** în detrimentul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu șanse mai mari, pare acceptabil. Cu toate acestea, efectul **”pierderilor nerecuperabile”** reprezintă o amenințare reală pentru eficiența programelor pentru persoane cu dizabilități. Acesta poate fi cauzată de lărgirea nejustificată a definiției grupului țintă pentru a include alte categorii de persoane greu de angajat sau persoane cu dizabilități a căror capacitate de muncă nu este sau nu mai este redusă. **Efectul de „blocare”** devine o problemă atunci când subvențiile sunt stabilite pentru perioade nelimitate, iar lucrătorilor subvenționați cu performanță normală la muncă, nu li se oferă contracte obișnuite.

Cercetătorii subliniază faptul că aceste efecte, în special asupra neparticipanților, a căror pondere relativă este dificil de estimat, pot scădea semnificativ efectul de ocupare a subvențiilor. Cu toate acestea, consensul pare să fie că subvențiile au un efect pozitiv asupra ocupării forței de muncă, mai ales atunci când este luat în considerare un interval de timp mai lung.

2.2. Cadrul normativ național în domeniul subvențiilor pentru persoanele cu dizabilități

Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1473 din 30.12.2016 și publicată în Monitorul Oficial nr.109-118/272 din 07.04.2017. SNOFM 2017-2021 conține o Matrice de acțiuni care prevede următoarea acțiune specifică.

Acțiune	Instituții responsabile/parteneri	Perioada de implementare	Surse de finanțare	Rezultate scontate	Indicatori de monitorizare
Direcția de acțiune 3.2.2. Diversificarea serviciilor și extinderea pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile					
Implementarea programelor de stimulare a angajatorilor pentru adaptarea locurilor de muncă și angajarea persoanelor cu dizabilități	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	2017-2021	Surse bugetare; asistența donatorilor	Angajatori responsabili și deschiși pentru angajarea persoanelor cu dizabilități	Programe implementate; număr de persoane cu dizabilități plasate în câmpul muncii, dezagregat după criterii de vîrstă, gen, etnie; număr de angajatori beneficiari de programe de stimulare

Legea nr.105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj (Monitorul Oficial 295-308/448, 10.08.2018) prevede următoarele măsuri active de angajare în muncă a persoanelor cu dizabilități:

- **Articolul 36.** Subvenționarea locurilor de muncă
- **Articolul 38.** Subvenții pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități

Scopul Art. 36 ”este de a **crește șansele de ocupare** a șomerilor care necesită suport suplimentar pe piața muncii, de promovare a unei ocupări sustenabile și de integrare durabilă pe piața muncii”.⁴ Scopul art. 38 este ”de a **crește șansele de ocupare**, de promovare a unei ocupări sustenabile și de integrare durabilă pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități”⁵

Procedurile detaliate pentru aplicarea acestor măsuri active de ocupare sunt stabilite în Anexele 5 și 6 din *Hotărârea Guvernului nr. 1276 din 26.12.2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă* (Monitorul Oficial 38-47/66, 08.02.2019).

Prin *Ordinul ANOFM din 09.08.2019 a fost aprobat Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Comisiei multidisciplinare* în vederea luării deciziei cu privire la tipul echipamentelor, dispozitivelor și tehnologiilor de asistare care vor fi subvenționate pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități (art.38 al Legii 105/2018).

Dacă analizăm măsurile de subvenționare prevăzute de art.36 și 38 al Legii 105/2018 **în contextul altor măsuri de politici publice în domeniu**, putem constata următoarele. Figura 2.

Prin adoptarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021 și ulterior Legii nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj direcția de politică a Guvernului Republicii Moldova față de angajarea persoanelor cu

⁴ Punctul 4 din Anexa 5 la Hotărârea Guvernului nr. 1276 din 26.12.2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă

⁵ Punctul 4, Anexa 6 la Hotărârea Guvernului nr. 1276 din 26.12.2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă

dizabilități s-a mutat de la abordarea de ”compensare” la cea de ”integrare” așa cum sunt definite de Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare OECD (OECD, 2003)

În urma interviurilor, am constatat că angajatorii, persoanele cu dizabilități și OSC-urile susțin pe larg măsurile de subvenționare, considerând că acestea vor spori angajarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. Totodată unii angajatori au fost critici față de măsurile de compensare sub forma timpului de muncă redus, durată prelungită a concediilor etc., afirmând că acestea reduc din ”productivitatea angajatului” și astfel creează un dezavantaj angajării persoanelor cu dizabilități.

Figura 2. Politicile de susținere a angajării persoanelor cu dizabilități prevăzute de legislația Republicii Moldova

<i>Orientarea politicii publice</i>	<i>Măsura de politică publică</i>	<i>Legislația</i>
Integrare	Cota obligatorie de angajare	Legea 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități art. 34 al.4 Notă: Există dificultăți în mecanismul de punere în aplicare a mecanismului de cote. Am putea spune că acesta nu este funcțional în prezent.
	Subvenția pentru angajarea persoanelor cu dizabilități	Legea 105/2018 art. 36
	Subvenția pentru crearea sau adaptarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități	Legea 105/2018 art. 38
	Suport pentru întreprinderile specializate (ale Asociației Invalizilor Asociației Nevăzătorilor și Asociației Surzilor) precum și alte întreprinderile de inserție	Legea 105/2018 art.36 Codul Fiscal art.53 ¹ și art. 283
	Angajare asistată	Legea 105/2018 art.3 și art. 27 Notă: procedura de aplicare a acestei măsurii se află la etapa de elaborare a proiectului de act normativ
Compensare	Interzicerea nediscriminării în angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități	Codul muncii art.8 Legea 105/2018 art.33 Cod Contravențional art. 56 ¹
	Pensia de dizabilitate	Legea privind sistemul public de pensii 156 din 14.10.1998
	Alocația pentru persoanele cu dizabilități	Legea privind alocațiile de stat pentru unele categorii de cetățeni nr. 499 din 14.07.1999
	Timpul de muncă redus Concediu suplimentar Interzicerea aplicării termenului de probă, Interzicerea muncii suplimentare, muncii pe timp de noapte etc.	Codul muncii art.62, 96, 100, 103, 105, 121 Legea 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități art.38 și art.39

2.3. Premisele necesare funcționării măsurilor de subvenționare. Adaptarea rezonabilă vs. măsurile de subvenționare

Programele de subvenționare, deși sunt apreciate ca eficiente și sunt pe larg aplicate în multe state, trebuie văzute în contextul general al politicilor statului pentru stimularea angajării persoanelor cu dizabilități. Pentru buna funcționare a măsurilor de subvenționare, următoarele premise trebuie asigurate.⁶

1. Condițiile de angajare sunt deschise și inclusive	Persoanele obțin și păstrează un loc de muncă deschis, inclusiv și își folosește punctele forte
2. Consolidarea capacităților	Persoanele își dezvoltă capacitățile, abilitățile și independența financiară
3. Încrederea în dizabilitate	Angajatorii devin mai încrezători în persoanele cu dizabilități și capătă cunoștințe despre angajarea persoanei
4. Accesul mai întâi la măsurile universale de suport	Oamenii folosesc serviciile și asistența disponibile pentru toată lumea, înainte de a lua în considerare suportul și servicii specializate pentru persoane cu dizabilități.
5. Costuri adiționale	Fondurile sunt utilizate pentru a ajuta la costurile care sunt: <ul style="list-style-type: none">• acomodări rezonabile și superioare (adică sprijinul completează, dar nu înlocuiește sau nu subvenționează obligația legală a unui angajator de a face adaptări rezonabile pentru angajații cu dizabilități)• suplimentar la ceea ce ar avea nevoie de o un angajat fără dizabilități. Fondurile nu sunt utilizate pentru adaptarea locului de muncă dacă proprietarul clădirii are responsabilitatea legală de a oferi acces persoanelor cu dizabilități (cum ar fi în clădirile noi sau unde clădirea este în curs de renovare capitală).
6. Cost - eficiența	Sprijinul furnizat satisface nevoile persoanei și este efectiv.
7. Prietenos / Ușor de utilizat	Procesul de aplicare și de luare a deciziei despre măsura de subvenționare este ușor de utilizat și implică persoana cu dizabilități

“Adaptare rezonabilă” vs. măsurile de subvenționare

UNCRPD și legislația Republicii Moldova (Legea 60/2012, Legea 121/2012) definește **adaptarea rezonabilă** ca fiind ”modificările și ajustările necesare și adecvate, care nu impun un efort disproporționat sau nejustificat atunci când este necesar, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să se bucure sau să-și exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți, toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului”

Spre deosebire de măsurile de accesibilitate generală, care sunt, de obicei, îndreptate spre asigurarea accesibilității unui grup de persoane (cu dizabilități fizice, psihosociale, intelectuale sau

⁶ Job Support Fund Operational Guidelines, Noua Zelandă, 2018

senzoriale), acomodarea rezonabilă este întotdeauna o acomodare individuală a mediului și a procedurilor la necesitățile unei anumite persoane solicitante.⁷

În contextul dreptului la muncă, acomodarea rezonabilă reprezintă orice modificare sau ajustare a unei poziții, a unei practici de angajare, a mediului de lucru sau a modalității în care o poziție este exercitată, care face posibilă acceptarea unei persoane calificate cu dizabilitate pentru a exercita poziția respectivă în condiții de egalitate sau oportunități egale cu persoanele fără dizabilități.

Exemple de acomodare rezonabilă la locul de muncă:

- modificarea programului de lucru sau a metodelor de raportare;
- grafic aparte de pauze sau de concediu;
- modificarea modului în care / sau când sunt îndeplinite obligațiile de serviciu,
- eliminarea și / sau înlocuirea unei responsabilități marginale prevăzute în fișa postului;
- schimbarea locației biroului (de exemplu, la parter)
- oferirea de tehnologii asistive și a echipamente speciale;
- oferirea informației într-un format accesibil (limbajul semnelor, Braille, limbaj simplu și ușor de înțeles)

Art. 8 al.6 și art.33 al.7 al Legii 60/2012 prevede obligația angajatorului de a oferi ”acomodare rezonabilă” la locul de muncă, refuzul de ”acomodare rezonabilă” fiind considerat a discriminare. Nu există un conflict între măsurile de ”acomodare rezonabilă” și măsurile de subvenționare pentru că obligația ”acomodarea rezonabilă” are anumite limite. Figura 3.

Figura 3. Asemănări și deosebiri între obligațiile legale de accesibilizare a spațiului fizic, ”Adaptarea rezonabilă” a locului de muncă și măsurile de subvenționare

	Accesibilizarea clădirilor	Adaptare rezonabilă	Subvenții
<i>Este obligatorie?</i>	Da, în cazul clădirilor noi și aflate în reparație capitală	Da, dar este limitată de posibilitățile reale ale angajatorului, nu „impune un efort disproporționat sau nejustificat”	Nu, este opțională, dar capacitatea financiară a angajatorului de a efectua ”acomodări” a muncii este majorată din conținutul subvenției
<i>În ce domenii se aplică?</i>	Se referă doar adaptări ale spațiului construit	Poate viza aspecte care: -implică cheltuieli (locul de muncă, echipamente), sau care -nu neapărat implică costuri directe (modificarea programului de lucru, fișei de post, condițiilor de lucru etc.)	Este legată de compensarea <i>costurilor salariale</i> (art.36) și a costurilor de <i>adaptarea a locului de muncă</i> prin tehnologii, echipamente (art.38)

⁷ Ghid pentru angajatori. Acomodarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Asociația Motivație din Moldova, 2018

Limitele "acomodării rezonabile"

Conform definiției de "acomodare rezonabilă" angajatorul este absolvit de această obligație, dacă ea impune un *efort disproporționat sau nejustificat*.

Practica statelor care aplică de mulți ani conceptul de "acomodare rezonabilă" este unitară în această privință. Această obligație nu se aplică în contextul angajării, în cazul în care furnizarea de astfel de servicii sau facilități „ar impune angajatorului o dificultate nejustificabilă. . . sau ceea ce ar fi nerezonabil”⁸ Pentru a determina ceea ce constituie o dificultate nejustificabilă, trebuie luate în considerare toate circumstanțele relevante ale cazului particular, inclusiv:

- natura beneficiului sau a prejudiciului susceptibil de a acumula sau de a suferi de către orice persoană în urma "acomodării rezonabile"
- efectul dizabilității unei persoane în cauză
- circumstanțele financiare și suma estimată a cheltuielilor care trebuie efectuată de angajator, care va include: costuri directe și orice *compensare fiscală, subvenție sau alte beneficii financiare* disponibile în legătură cu ajustarea sau în legătură cu angajarea persoanei în cauză etc.
- orice beneficiu sau detriment al ajustării vizate pentru acces sau oportunitate pentru alți angajați sau potențiali angajați, clienți sau clienți sau alte persoane care ar putea fi afectate

Observăm că subvențiile sunt măsuri stimulatorii care ajută angajatorii să-și crească capacitatea de a oferi "acomodarea rezonabilă" persoanelor cu dizabilități, care au nevoie.

⁸ <https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc7bkgrndra.htm>

3. Aspecte comune privind aplicarea măsurilor de subvenționare prevăzute de art.36 și art.38 din Legea 105/2018

3.1. Beneficiari subvențiilor

Subvențiile prevăzute de art.36 și art.38 din Legea 105/2018 pot fi acordate persoanelor cu dizabilități care îndeplinesc două condiții de bază: sunt înregistrate cu statut de șomer STOFM și sunt angajați pe o perioadă nedeterminată.

Legea 105/2018 și Procedura, stabilesc condiții specifice pentru beneficiari.

În baza art. 36 "Subvenționarea locurilor de muncă" se organizează pentru "șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii" menționate la art.23 alin.(3) lit.c), e)–j) și anume: persoanele cu dizabilități; persoanele cu vîrstă de 50 de ani și peste; persoanele eliberate din locurile de detenție; victimele traficului de ființe umane, după reabilitarea psihologică și socială; persoanele care se luptă cu consumul de substanțe stupefiante ori psihotrope, după reabilitarea socială și psihologică; victimele violenței în familie; alte categorii supuse riscului de excludere socială stabilite prin lege sau de către Guvern.

Conform punctului 6 din Procedura de acordare a subvențiilor pe art.38: "Sînt direcționate pentru angajare în condițiile măsurii respective persoanele cu dizabilități cărora li se recomandă în programul individual de reabilitare și incluziune socială încadrarea în cîmpul muncii și adaptarea locului de muncă conform necesităților individuale"

Recomandarea "Adaptarea locului de muncă, inclusiv tehnologii", a început să fie inclusă în programul individual de reabilitare, din mai 2019 când a intrat în vigoare Hotărârea Guvernului nr. 357/18.04.2018 cu privire la determinarea dizabilității. Astfel un număr redus de persoane cu dizabilități beneficiază de această recomandare. În 2019 recomandarea "adaptarea locului de muncă" a fost oferită pentru 9822 persoane cu dizabilități.⁹ Ceia ce constituie 5,5 % din numărul total al persoanelor cu dizabilități înregistrați în Republica Moldova.

1) Din numărul total de persoane cu dizabilități, beneficiarii reali ai subvenției pot fi doar persoanele cu dizabilități înregistrate cu "statut de șomer".

De subvenții poate doar cei care au fost înregistrați cu statut de șomer aceasta reduce substanțial numărul beneficiarilor potențiali. Dacă pornim de la faptul că în Republica Moldova sunt 176,1 mii persoane cu grad de dizabilitate (6,57% din populație), dintre care 165,5 mii, adulți cu dizabilități¹⁰ Iar pe parcursul anului 2019 la STOFM au fost înregistrate ca șomeri 600 persoane cu dizabilități (1,9% din total șomeri înregistrați). Vedem că ar avea acces la subvenții doar 0,3% din numărul total al adulților cu dizabilități. Figura 4.

Figura 4 . Numărul persoanelor cu dizabilități înregistrați cu statut de șomer 2014-2018

⁹ Raport de totalizare a activității CNDDCM pentru anul 2019.

¹⁰ BNS. Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2018 Publicat:02.12.2019

	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Nr. șomerilor înregistrați din rândul persoanelor cu dizabilități (% din nr. total de șomeri)	598 1,5%	877 1,7%	773 1,5%	680 1,6%	621 1,7%	3549
Nr. șomerilor plasați din rândul persoanelor cu dizabilități (% din nr. total al persoanelor cu dizabilități înregistrate cu statut de șomer)	220 36,8%	300 34,2%	342 44,2%	298 43,8%	275 44,3%	1435 40,4%

sursa: ANOFM

Cerința ca beneficiarul subvenției să aibă statut de șomer nu pare să fie o problemă. În încercarea de a preveni efectul ”pierderilor nerecuperabile” (”deadweight loss”, adică subvenționare persoanelor care oricum ar fi fost angajate de angajatori), subvențiile vizează acele persoane cu dizabilități care nu se pot angaja sine stătător, adică sunt în căutare de muncă și respectiv se adresează la STOFM. Mai mult ca atât conform pt. 14 din Procedură, ”Angajatorul poate identifica de sine stătător persoana din categoria celor prevăzute la art.23 alin.(3) lit.c, e-j) din Lege pentru a fi angajată, cu condiția că această persoană se înregistrează cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială.”

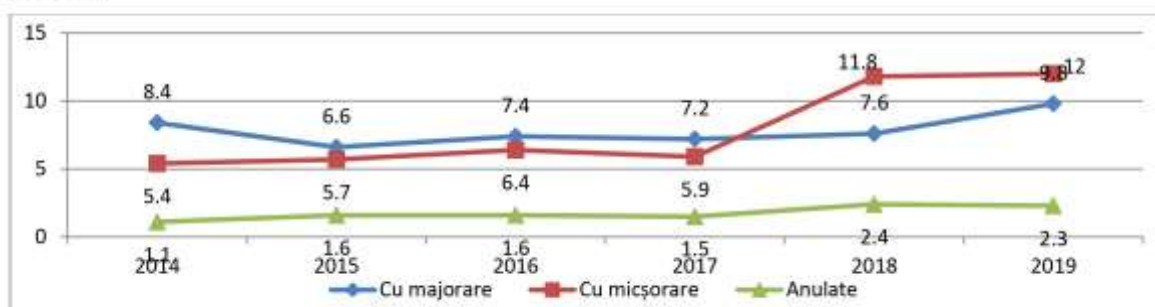
Considerăm că o problema este numărul mic de persoane cu dizabilități care se adresează la STOFM. O soluție ar fi ca serviciile acestora să fie mai accesibile și să corespundă mai mult necesităților persoanelor cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă.

Actul normativ	Problema	Recomandare
art. 20 al.1 Legea 105/2018 (1) Șomer este considerată persoana aflată în căutarea unui loc de muncă, care întrunește cumulativ următoarele condiții: a) are vârsta cuprinsă între 16 ani și vârsta stabilită pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă sau la o altă categorie de pensie, conform legislației în vigoare, cu excepția persoanelor care exercită dreptul la pensie de urmaș și la pensie de dizabilitate, căroră li se recomandă încadrarea în câmpul muncii în baza programului individual de reabilitare și incluziune socială;	Sunt excluși șomerii care au grad de dizabilitate fără termen și care nu au program individual de reabilitare.	A lua în considerație excluderea prevederii: ”... căroră li se recomandă încadrarea în câmpul muncii în baza programului individual de reabilitare și incluziune socială;”

Un alt obstacol identificat în cadrul interviurilor este condiția ca persoanele să aibă program individual de reabilitare în care să le fie recomandată activitatea de muncă. Multe din persoanele cu dizabilități cu grad de dizabilitate pe viață, nu doresc să treacă reexpertizarea din frica să nu-i fie diminuat gradul de dizabilitate. Datele CNDDCM confirmă o creștere bruscă începând cu anul 2018 a cazurilor de diminuare și de anulare a gradelor de dizabilitate pentru persoanele re-expertizate.¹¹

¹¹ Raport de totalizare a activității CNDDCM pentru anul 2019

Diagrama nr.9 Modificarea gradelor de dizabilitate la persoanele adulte expertizate repetat, anii 2015-2019, %



Pentru a fi înregistrate cu statut de șomer, persoanele trebuie să corespundă și altor cerințe din art. 20 din Legea 105/2018. Observăm că conform cerințelor acestui articol, nu sunt eligibile persoanele cu dizabilități care studiază la o formă de învățământ cu frecvență și doresc să se angajeze pe timp redus de muncă.

2) Persoanele cu dizabilități angajate pe termen, datorită specificului activității sunt în prezent excluși din programele de subvenționare. Aceasta, deoarece o altă condiție a Legii 105/2018 față de beneficiarii subvenției este să fie angajați pe o perioadă nedeterminată.

Analizând datele BNS pentru anul 2018, observăm că marea majoritate a salariaților (90,6%) a fost angajată pe o perioadă nedeterminată de timp.¹²

Totuși, în cadrul interviurilor au fost evidențiat faptul că prin această prevedere devin neeligibile persoanele cu dizabilități care sunt angajate pe contract de muncă pe durată determinată. În cadrul organizațiilor neguvernamentale contractele de muncă se încheie pe o perioadă determinată, deoarece finanțarea lor are loc în baza proiectelor. De asemenea, din start sunt excluse categoriile de salariați angajarea cărora, conform art. 55 Codul muncii poate avea loc doar pe durată determinată și anume: care înlocuiesc un salariat aflat în concediu de îngrijire a copilului, pensionarii, colaboratorii științifici, cadrele didactice din învățământul superior, lucrătorii de creație din artă și cultură etc.

Examinând experiența altor state observăm că în majoritatea cazurilor, nu este specificat termenul minim al contractului. În Polonia, spre exemplu, se cere ca contractul de muncă să aibă o durată de cel puțin egală cu termenul pe care angajatorul e obligat să păstreze locul de muncă pentru salariatul care a primit subvenția.

Actul normativ	Problema	Recomandare
art. 36 al.2 a Legii 105/2018 ”Angajatorul care angajează pe o perioadă nedeterminată... și 38 al 1 a Legii 105/2018 ”Subvențiile...se acordă angajatorilor care...angajează pe	Sunt excluși șomerii cu dizabilități activează pe durată determinată, inclusiv categoriile de salariați care, conform art. 55 Codul Muncii, pot fi angajați doar pe termen determinat.	Se recomandă înlocuirea textului ”pe perioadă nedeterminată ” cu textul ”pe durată de cel puțin 18 luni” în cazul art. 36 și corespunzător în cazul art. 38.

¹² BNS. Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2018

contract individual de muncă, pe o perioadă nedeterminată..”		
--	--	--

3.2. Angajatori eligibili

Legea nu limitează categoriile de angajatori care pot fi eligibili pentru subvenționare. Totuși legea prevede o serie de restricții. Art. 30 alin. (3) a Legii 105/2018 stipulează că: ”Nu pot beneficia de măsuri active de ocupare a forței de muncă, conform prezentei legi, angajatorii care: a) au activitatea suspendată, se află în proces de insolvență sau lichidare; b) au datorii față de bugetul public național; c) au datorii față de salariați”. De asemenea, conform punctului 7 din Procedură **”Nu pot beneficia de subvenții conform prezentei Proceduri autoritățile administrației publice centrale și locale”**.

În cadrul interviurilor unor STOFM-uri s-a constatat o înțelegere eronată a prevederilor acestui articol precum că ONG-urile și instituțiile create de administrația publică locală: școli, grădinițe, biblioteci, nu pot beneficia de subvențiile date. Reieșind din definiția termenului de ”autoritate publică” această înțelegere este complet greșită.

”Autoritate publică se consideră orice structură organizatorică sau organ instituită/instituit prin lege sau printr-un alt act normativ, care acționează în regim de putere publică în scopul realizării unui interes public.¹³ În dreptul administrativ, sensul principal de autoritate publică este de “organ public”, colectivitate de oameni care exercită prerogativele de putere publică, fie într-o activitate statală, fie într-una de administrație locală autonomă. Deși sunt finanțate de la bugetul de stat, școlile, grădinițele etc. sunt instituții publice nu și ”autorități publice”.

Actul normativ	Problema	Recomandare
punctul 7 din Procedură ”Nu pot beneficia de subvenții conform prezentei Proceduri autoritățile administrației publice centrale și locale”.	În cadrul interviurilor s-a constatat o înțelegere eronată în cadrul unor STOFM, precum că ONG-urile și instituțiile create de administrația publică locală (școli, grădinițe etc.) nu pot beneficia de subvențiile conform Legii .	A îmbunătăți informarea STOFM-urilor și angajatorilor, despre angajatorii eligibili/ neeligibili pentru a nu reduce numărul persoanelor care pot aplica pentru subvenție.

3.3. Simplificarea procedurilor de aplicare și de verificare

Majoritatea angajatorilor intervievați au accentuat importanța unei proceduri simple și rapide de aplicare. Angajatorii nu sunt dispuși să dedice foarte mult timp participării la procesul de aplicare. Ei sunt rezervați să aplice dacă există prevedere neclare ce ar putea crea probleme, în special în cazul unor controale ulterioare.

Procedura de aplicare pentru subvenția prevăzută de art.38 este văzută de angajatorii și de STOFM ca fiind ”anevoioasă și neclară”: nu este clar ce echipamente pot fi subvenționate, este considerată dificilă completarea Fișei de identificare a necesităților (Ordinul MSMPS 02 din 09.01.2019), medicii de familie nu știu ce să scrie sau nu doresc să completeze compartimentul lor.

Cele mai mari rezerve a angajatorilor din domeniul privat au fost legate de riscul unor controale ulterioare și sancțiuni. Chiar faptul că STOFM va verifica ulterior angajatorul, trezește îngrijorări.

¹³ Art. 7 din Codul administrativ al Republicii Moldova Legea nr. 116/19.07.2018 (Monitorul Oficial 309-320/466, 17.08.2018)

”Contabilitatea lucrează în prezent 70% pentru pregătirea de controale. Când ai încă un control în plus nici nu știi la ce să te aștepți”

Angajator privat

”Nu ne trebuie să avem de furcă cu statul. Statul cu o mână îți dă, dar cu alta îți ia”

Angajator privat

În baza discuțiilor în teren putem constata că subvențiile sunt în special atractive pentru angajatorii mici, care sunt interesați de atragerea unor surse financiare suplimentare pentru dezvoltarea afacerilor. Angajatorii mai mari, nu sunt dispuși să se implice în proceduri prea birocratizate și îndelungate.

Obligația de efectuare a controlului este privită ca ”o povară” suplimentară și de către STOFM. Ținând cont de numărul mic de angajați și volumul mare de muncă în legătură cu setul de măsuri de subvenționare prevăzute de Legea 105/2018, angajații STOFM consideră a că va fi dificil realizarea vizitelor periodice de monitorizare la sediul angajatorilor. Este necesară angajarea unităților suplimentare de personal pentru realizarea sarcinilor de monitorizare și verificare a utilizării subvențiilor.

Actul normativ	Problema	Recomandări
	Angajatorii au accentuat în mod deosebit importanța ca procedura de aplicare și control să fie cât mai simplă și clară.	<ol style="list-style-type: none">1) În baza programului de pilotare, a identifica modalitățile prin care procedura de subvenționare poate fi simplificată.2) A face posibilă aplicare ON - LINE și consultanța la distanță privind măsurile de subvenționare.3) A elabora și aproba formulare tip de aplicare, materiale informative care ar răspunde la eventualele întrebări ale angajatorilor.4) A grăbi procesul de trecere la sistemul electronic de verificare a statutului de angajare a persoanei în baza datelor CNAS, în schimbul vizitelor la fața locului5) A consolida capacitatea de resurse umane și de cunoștințe a STOFM în administrarea măsurilor de subvenționare prevăzute de Legea 105/2018.

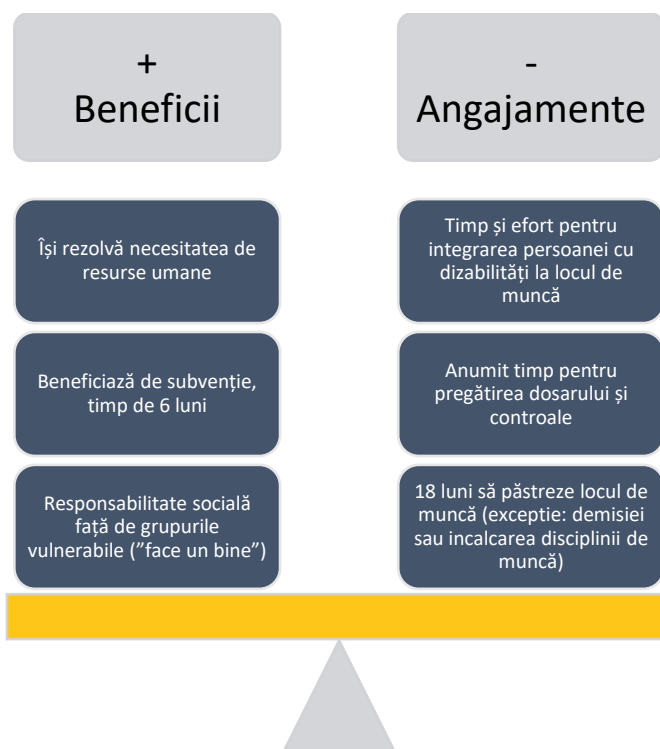
4. Propuneri privind măsura de subvenționare prevăzută de art. 36 "Subvenționarea locului de muncă"

4.1. Atractivitatea măsurii de subvenționare. Principalele probleme identificate.

În cadrul interviurilor s-a constatat un grad înalt de interes din partea angajatorilor pentru măsura prevăzută de art.36 din Legea 105/2018. Angajatorii au menționat că condițiile de acordare a subvenției: termenul, mărimea subvenției sunt destul de atractive. Totuși angajatorii au menționat că în afară de condițiile măsurii de subvenționare, există și alți factori importanți care sunt luați în considerație la angajare, precum: salariatul să corespundă cerințelor profesionale ale postului; să aibă abilități de comunicare și să se integreze în colectiv; să nu fie riscuri de accidentare; să existe posibilități de adaptare a locului de muncă.

Subvenția prevăzută de art. 36 este destul de atractivă, deoarece beneficiile potențiale ale angajatorului și obligațiile/riscurile care și le asumă sunt echilibrate. (Figura 5) Nu considerăm că sunt necesare careva modificări legislative esențiale în mecanismul de aplicare a subvenției. Prin acțiuni de informare și diseminare a cazurilor de succes, angajatorii vor fi mai deschiși să aplice pentru măsura de subvenționare prevăzută de art.36.

Figura 5. Beneficiile și obligațiile asumate de angajator în cazul aplicării la subvenția prevăzută de art.36. (situația actuală)



Principalele dificultăți identificate în legătură cu aplicarea măsurii de subvenționare prevăzute de art.36 sunt:

- **Subvenția nu este racordată la gradul și tipul de dizabilitate.** Pentru persoanele cu anumite tipuri de dizabilitate și pentru anumite posturi de lucru este nevoie de mai mult suport, oferit de angajator sau alți lucrători. Pentru unele categorii de persoane cu dizabilități (de auz, de vedere, mentale), chiar și după finalizarea perioadei de

subvenționare de 6 luni, angajatorul va avea nevoie de timp suplimentar pentru instruire sau explicare sarcinilor de lucru.

- **Formularea din art.36 al. 2 este ambiguă despre modul în care angajatorul poate folosi subvenția primită.** Nu este clar, dacă sunt careva restricții privind ce se poate face și ce nu cu banii primiți. Angajatorii erau îngrijorați ca în eventualitatea unui control, să nu fie sancționați în legătură cu modul în care au folosit sumele primite din subvenție.

În continuare vom prezenta câteva propuneri pentru eliminarea problemelor descrise.

4.2. Majorarea termenului de acordare a subvenției în funcție de tipul de dizabilitate

Actul normativ	Problema	Recomandare
<p>art.36, al.2</p> <p>Angajatorul care angajează pe o perioadă nedeterminată șomeri din categoriile persoanelor menționate la art.23 alin.(3) lit.c), e)–j), direcționați de către subdiviziunea teritorială, primește subvenții lunare în sumă egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat. Subvenția se acordă în scopul compensării parțiale a salariului șomerului angajat.</p>	<p>A fost exprimată opinia că dacă va fi majorat cuantumul subvenției prevăzută de art. 36, angajatorii vor fi mai atrași de a aplica la măsura dată de subvenționare.</p> <p>Pentru unele categorii de persoane cu dizabilități (de auz, de vedere, mentale) și pentru anumite posturi de muncă, chiar și după finalizarea perioadei de subvenționare de 6 luni, angajatorul poate avea nevoie de timp suplimentar pentru instruire sau explicare sarcinilor de lucru.</p>	<p>Mărimea subvenției este percepută de angajatori ca fiind suficientă. Ei consideră că alți factori mai importanți, cum ar fi: corespunderea salariatului cu cerințele locului de muncă.</p> <p>Propunem extinderea termenului de acordare a subvenției, până la 12 luni pentru persoane cu dizabilități de grad sever (I), persoane cu dizabilitate de vedere, de auz, locomotorii, dizabilități mentale de grad accentuat (II).</p>

Conform art. 36 al 2. Angajatorul ”primește subvenții lunare în sumă egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat.” Salariul mediu lunar pe economie pentru anul 2018 a constituit 6150 lei. Astfel mărimea subvenției în 2018 a constitui 1845 lei pentru un salariat.

Reprezentanții AOFM au fost exprimat propuneri de a majora cuantumul subvenției, în ipoteza că angajatorii vor fi mai atrași de a aplica la măsura dată de subvenționare. În urma analizei realizate, se pare că la moment nu ar fi oportună majorarea subvenției prevăzută de art. 36, mărimea ei în prezent, fiind suficient de motivantă pentru angajator.

În cadrul interviurilor realizate, majoritatea angajatorilor au menționat că, desigur, o sumă mai mare este întotdeauna mai atractivă, dar ”mărimea subvenției actuale este suficientă, pentru că statul nostru nu are capacitate de a plăti mai mult.”

”E foarte comod, lunar pe cont primesc circa aproape două mii lei pentru un salariat, căruia îi achit salariul de 5000 lei calculat. Nu trebuie să fiu îngrijorat neapărat de productivitatea lui, ci mai mult pe învățarea lucrului și adaptarea la locul de muncă”

Întreprindere de mărime medie, care a angajat salariați cu dizabilități de auz

Angajatorii intervievați au accentuat că subvenția nu este un criteriul esențial, alți importanți factori sunt mai importanți în luarea deciziei de angaja o persoană cu dizabilități, anume: pregătirea profesională a candidaților, capacitatea lor integrare la locul de muncă, posibilitatea de adaptare a locului de muncă etc.

Practica internațională

Deși în contextul european, programele de subvenții salariale au arătat rezultate superioare față de alte programe active pe piața muncii, totuși există puține evaluări ale programelor pentru persoanele cu dizabilități (Gustafsson ș.a. 2014). Una din primele cercetări în domeniu realizată în Australia în 1990, prezintă niște rezultate interesante. **Principala constatare a fost aceea că ofertele de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități nu răspund direct la subvențiile salariale.** Cercetătorii care au chestionat angajatorii, au constatat că dublarea ratelor de subvenție ar genera doar o creștere de 20% a ofertelor de locuri de muncă de la firme mai mari și o creștere de 33% din cele mai mici. Creșterea duratei subvenției până la doi ani ar aduce o creștere a ofertelor de muncă cu până la 21% la firme mai mari și 37% la firmele mai mici. Rezultatele sugerează că angajatorii mai mici sunt mai sensibili la subvenții. **Printre alți factori susceptibili de a influența deciziile de angajare a angajatorului, se citează „incertitudinea, discriminarea (din partea angajatorului sau din partea altor angajați ori a clienților) sau considerente economice legate de productivitatea salariatului”.** (Samoy&Waterplas, 2012).

În elaborarea politicii de subvenționare trebuie să se țină cont și de legislația UE în materie. Regulamentul (UE) NR. 651/2014 al *Comisiei din 17 iunie 2014 de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din Tratat*, Articolul 32 și 33, stabilește câteva condiții pentru statele UE în oferirea subvențiilor pentru angajatori.¹⁴

- Durata subvențiilor nu va depăși 12 luni de la recrutarea unui lucrător defavorizat și 24 de luni pentru un lucrător ”extrem de defavorizat”. Ca excepție, subvențiile pentru persoanele cu dizabilități pot fi stabilite pentru orice perioadă, ne fiind limitate în timp.
- Mărimea subvenției nu trebuie să depășească 50% din salariu, iar pentru persoanele cu dizabilități 75 % din salariu.

Practica internațională

Practica altor state occidentale arată că subvențiile încep de la 20% din salariu și deseori sunt diferențiate în funcție de gradul de dizabilitate. În Belgia subvențiile sunt între 20-50% costul de munca pentru sectorul dat.(Samoy&Waterplas, 2012). Elveția oferă o subvenție în mărime de până la 80% din salariu pentru maxim 180 de zile. (Deuchert & Kauer 2013). În Danemarca mărimea subvenției este de 1/3, 1/2 sau 2/3 sau din salariul colectiv, în funcție de reducerea capacității de muncă a angajatului. În Suedia mărimea subvenției depinde de gradul de reducere a capacității de muncă și este plătită pentru perioadă de patru ani, fiind renegociată anual. (Gustafsson ș.a. 2014). În Korea subvenția acoperă 100% din mărirea salariului, dar doar pentru angajatorii care angajează persoane cu dizabilități peste cota obligatorie de angajare (fiind prevăzut un supliment de +50% pentru persoane cu dizabilități severe și + 25% pentru femei). Practica altor state, arată că durată subvenției în unele cazuri este nelimitată (Belgia, Korea, Danemarca), deoarece subvențiile pot fi reînnoite.

O soluție oportună în contextul Republicii Moldova ar fi ca durata subvenției să fie diferențiată în funcție de gradul de dizabilitate/pierderea capacității de muncă a persoanei.

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014R0651&from=PL#d1e5759-1-1>

Propunem extinderea termenului de acordare a subvenției, până la 12 luni pentru persoane cu dizabilități de grad sever (I), persoane cu dizabilitate de vedere, de auz, locomotorii, dizabilități mentale de grad accentuat (II).

Majoritatea angajatorilor intervievați, au menționat că pentru anumite tipuri de dizabilitate și posturi de lucru, angajatorul (sau eventual alți lucrători) are nevoie de mai mult timp pentru a explica sarcinile de lucru.

S-a menționat că prin faptul că persoanele cu dizabilități au dreptul la timp redus de muncă (conform art.96 al.4 Codul Muncii), primind salariu egal cu angajații care lucrează timp deplin, angajatorul suportă anumite pierderi și ar fi corect ca acestea să fie compensate prin oferirea subvențiilor. Din acest motiv nu ar fi corect ca subvenția să fie plătită doar pe o perioadă de 6 luni.

4.3. Înlăturarea neclarităților despre modul în care poate fi folosit sumele primite în calitatea de subvenție

Actul normativ	Problema	Recomandare
Art.36. al.2 ”...Subvenția se acordă în scopul compensării parțiale a salariului șomerului angajat.”	Nu este clar în ce mod angajatorul poate folosi subvenția primită. Nu este clar, dacă sunt careva restricții ce se poate face și ce nu cu banii primiți. Angajatorii erau îngrijorați că în eventualitatea unui control despre modul în care au folosit sumele primite din subvenție, să nu fie sancționați	Excluderea frazei ”Subvenția se acordă în scopul compensării parțiale a salariului șomerului angajat.” (art.36, al.2) sau modificată. E posibilă detalierea acestei prevederi și în Anexa 5 la Hotărîrea Guvernului nr. 1276 din 26.12.2018.

O problemă constatată în cadrul interviurilor a fost că unii angajatorii nu știau pentru ce au dreptul să folosească subvenția. Unii puneau întrebări cum ea poate fi reflectată în contabilitate. Instituțiile publice finanțate în baza transferurilor cu destinație specială, și care activează în baza unor linii bugetare stricte au considerat că vor întâmpina dificultăți în reflectarea subvențiilor primite și cheltuite.

Prevederea din Art.36 al. 2 nu este suficient de clară: ”Subvenția se acordă în scopul compensării parțiale a salariului șomerului angajat”. Banii primiți din subvenție trebuie să fie folosiți pentru salariul persoanei cu dizabilități? Trebuie să-i fie majorat salariul corespunzător?

Nu este clar, dacă sunt careva restricții privind ce poate să facă și ce nu poate să facă angajatorul cu subvenția primită. Angajatorii erau îngrijorați că în eventualitatea unui control despre modul în care au folosit sumele primite din subvenție să nu fie sancționați. Unii angajatori erau de părerea că pot folosi subvenția pentru majorarea salariului. Este evident că nu, pentru că în acest caz vor apărea următoarele probleme. Salariatul va primi un salariu mai mare în primele 6 luni, fapt ce va crea probleme cu alți angajați care au o vechime de muncă mai mare. De asemenea, după expirarea perioadei de subvenționare salariu s-ar reduce semnificativ.

Considerăm că această prevedere trebuie exclusă deoarece nu este clar care e comportamentul prescris de această normă și aceasta ar putea crea în practică unele interpretări divergente. Neclaritatea acestei norme poate fi un factor suplimentar care l-ar descuraja pe angajator să aplice la măsura dată de subvenționare. Conform art. 54 al. 1 litera a) din Legea cu privire la actele normative nr. 100 din 22.12.2017 textul actului normativ ”se expune într-un limbaj simplu, clar și concis, pentru a se exclude orice echivoc”. Probabil scopul autorului proiectului a fost de a explica, prin această prevedere, de ce se acordă subvenția pentru șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii și nu de a prescrie un anumit comportament pentru angajator. Regulile de tehnică legislativă prevăd că ”Textul punctelor/articolelor trebuie să aibă un caracter dispozitiv (normativ), să prezinte norma instituită fără explicații sau justificări.”¹⁵

¹⁵ Ministerul Justiției. Indicații metodologice privind regulile de tehnică legislativă.

http://www.justice.gov.md/public/files/daan/indicatii_metodologice_privind_regulile_de_tehnica_legislativa_completat.pdf

5. Propuneri privind măsura de subvenționare prevăzută de Art. 38 "Subvenții pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități"

5.1. Atractivitatea măsurii de subvenționare. Principalele probleme identificate.

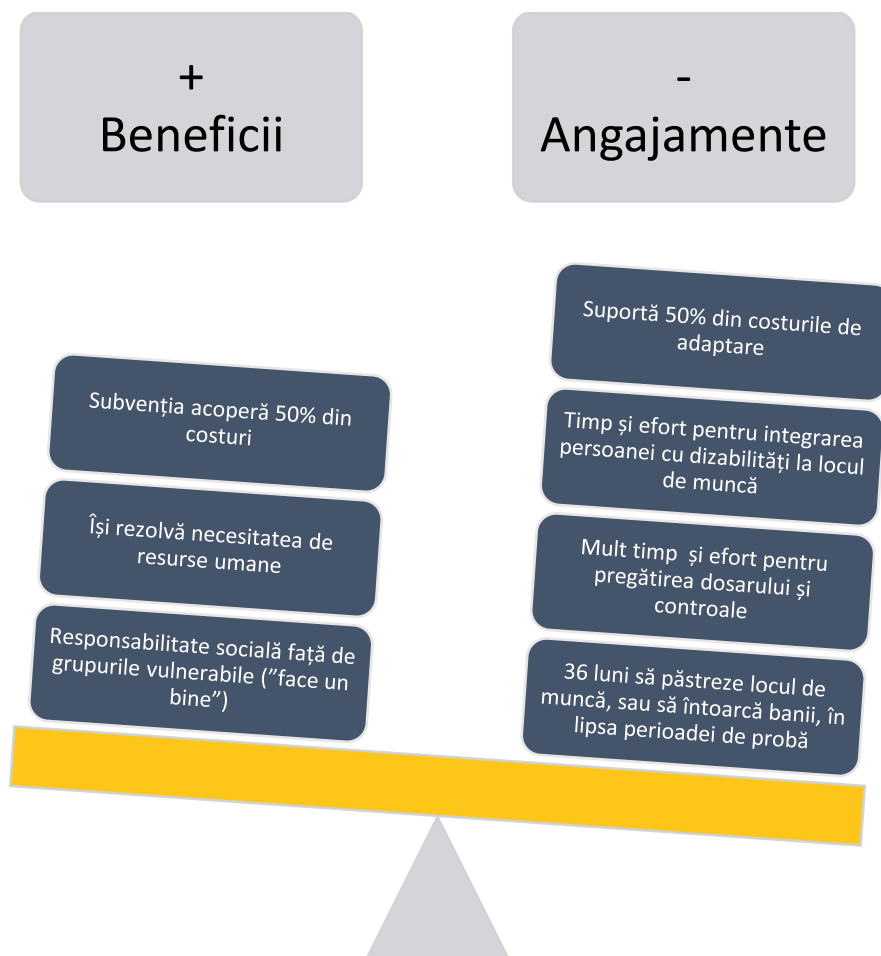
În cadrul cercetării în teren s-a observat un grad înalt de incertitudine, în cadrul STOFM dar și a angajatorilor, față de condițiile de aplicare a subvenției art.38 Legea 105/2018. În primul rând a fost evidentă lipsa unei înțelegeri unice asupra faptului ce costuri de creare/adaptare a locului de muncă pot fi acceptate pentru subvenționare: doar costuri de echipamente în legătură directă cu "necesitățile specifice ale persoanei cu dizabilități" sau și orice echipamente necesare locului de muncă creat/adaptat. S-a constatat că diferite STOFM aveau păreri opuse, despre ce echipamente pot fi acceptate în cadrul măsurii date de subvenționare.

Principale probleme identificate:

- **Neconcordanță normativă** între punctul 15 și 16 din Anexa 6 la Hotărîrea Guvernului nr. 1276 din 26.12.2018 și Art. 3 al Legii 105.
- **În prezent subvenția nu acoperă anumite costuri de adaptare necesare pentru persoanele cu dizabilități locomotorii, de auz și dizabilități mintale.** Nu sunt incluse "costuri de adaptare a spațiului" (amenajare de rampe, grupuri sanitare accesibile, instalarea de mijloace de orientare tactilă sau vizuală), angajarea personalului de suport"
- **Cuantumul subvenției nu este diferențiat pe tipul sau gradul de dizabilitate.**
- **Procedura de determinare a necesităților de adaptare a spațiului este anevoioasă.** Nu este clar care este rolul medicului de familie, lipsesc specialiști pentru determinarea măsurilor de adaptare în corespundere cu necesitățile persoanei cu dizabilități.
- **Obligațiile angajatorului în cazul art. 38 sunt semnificativ mai mari comparativ cu art. 36, inclusiv în ce privește durata de păstrare a locului de muncă..** (Figura 6) Angajatorul trebuie să-și asume angajamentul de a acoperi 50% din costurile de adaptare a locului de muncă, de a angaja persoana pe 36 de luni, cu toate că, conform art.62 Codului Muncii nu poate aplica perioada de probă persoanei cu dizabilități. Astfel subvenția nu este atractivă pentru angajatori

Din cauza neclarităților și complexității procedurii de aplicare, angajatorii sunt rezervați să apeleze la această măsură de subvenționare. În cazul subvenției prevăzute de art. 38, obligațiile/riscurile pe care și le asumă angajatorul prevalează considerabil față de beneficiile pe care le poate primi.

Figura 6. Beneficiile și obligațiile asumate de angajator în cazul aplicării la subvenția prevăzută de art.36. (situația actuală)



5.2. Înlăturarea neconcordanțelor dintre normative și conceptuale între Legea 105/2018 și Procedura de acordare a subvenției

Actul normativ	Problema	Recomandare
Anexa 6 la Hotărârea Guvernului nr. 1276 din 26.12.2018)art. 3 al Legii 105 15. Prin crearea locurilor de muncă noi și, după caz, adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități se înțelege creșterea numărului mediu de persoane angajate în baza contractului individual de muncă pe durată	Există o neconcordanță normativă între punctul 15 și 16 din Anexa 6 la Hotărârea Guvernului nr. 1276 din 26.12.2018 și Art. 3 al Legii 105/2018 De asemenea, s-a constatat că diferitele STOFM aveau păreri diferite despre ce echipamente pot fi acceptate în cadrul măsurii date de subvenționare.	Ajustarea textului la definiția din art. 3 al Legii: <i>adaptare locului de muncă</i> – totalitatea acțiunilor întreprinse de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă și creșterea randamentului la locul de muncă al persoanei cu dizabilități prin utilizarea cu echipamente, dispozitive și tehnologii de acces, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective;

<p>nedeterminată (efectivul de salariați), conform statului de personal, în comparație cu statul de personal în vigoare la data depunerii cererii.</p> <p>16. Prin adaptarea locului de muncă se înțelege modificarea sau adaptarea corespunzătoare a locului de muncă existent, necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu de către persoana cu dizabilități.</p>		<p>Se recomandă de a înlătura neconcordanța HG 1276/2018 cu actul normativ superior.</p> <p>De asemenea, practica internațională prevede oferirea de subvenții anume pentru măsuri adaptarea locului care țin nemijlocit de necesitățile persoanelor cu dizabilități.</p>
---	--	--

În cadrul cercetării s-a constatat că există două opinii despre ce tipuri de măsuri (echipamente și tehnologii) pot fi acceptate pentru măsura de subvenționare pentru ”adaptarea locului de muncă”:

- A) Măsuri legate exclusiv de ”necesitățile persoanelor cu dizabilități”: echipamente și tehnologii asistive, care sunt în legătură nemijlocită cu dizabilitatea persoanei și o ajută să-și îndeplinească sarcinile de la locul muncă. Spre exemplu: program de citire a ecranului, tastieră Braille, bare de sprijin etc.
- B) Orice ”echipamente, dispozitive și tehnologii”, care sunt folosite de persoana cu dizabilități la locul de muncă, dar nu au neapărat legătură directă cu dizabilitate acestora. Practica acordării subvenției în cadrul proiectului pilot în anul 2019 arată că a fost solicitată subvenționarea pentru echipamente care vor fi folosite de persoanele cu dizabilități pentru care este creat locul de muncă, dar care nu au legătură cu dizabilitatea acestora, cum ar fi: set de vase de bucătărie, masă de birou, scaun, dulap, calculator etc.

Punctul 16 din Procedură vine în contradicție cu prevederile art.3 din Legea 105/2018. Legea definește noțiunea de ”*adaptare locului de muncă* – totalitatea acțiunilor întreprinse de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă și creșterea randamentului la locul de muncă al persoanei cu dizabilități prin utilizarea cu echipamente, dispozitive și tehnologii de acces, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective”. Contrar regulilor de tehnică normativă, punctul 16 din Procedură oferă o altă noțiune termenului de ”adaptarea locului de muncă”, decât cea definită în actul normativ superior, fiind, în special, omisă ultima parte ”*ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective*”.

Analizând practica altor state nu am identificat cazuri în care subvențiile să fie acordate pentru ”echipamente și tehnologii” care nu au legătură cu dizabilitatea, chiar dacă sunt create locuri de muncă pentru aceste persoane. În schimb există multe exemple de acordare a subvențiilor pentru echipamente, tehnologii și alte măsuri care derivă direct din ”necesitățile persoanelor cu dizabilități” la locul de muncă.

<p>Practica internațională</p> <p>Irlanda. Workplace Equipment/Adaptation Grant (WEAG)¹⁶ este un program pentru persoanele cu dizabilități care se angajează, sau urmează să treacă la alt loc de muncă, să fie promovate sau să lanseze o afacere (auto-angajare). Subvenția este acordată angajatorului pentru măsuri de genul: modificări minore ale spațiului (rampe, WC), sisteme de alarmă sau vizuale, adaptarea echipamentului (cititoare de ecran, amplificatoare etc.) Mărimea</p>

¹⁶ <https://www.gov.ie/en/service/38fdd0-workplace-equipment-adaptation-grant/>

subvenției este de regulă până la 6350 Euro. Costuri legate de instruirea în utilizarea echipamentului sunt de asemenea incluse. Subvenția nu poate acoperi costuri legate de lansarea sau derularea unei afaceri.

Marea Britanie. "Access to Work"¹⁷ este un program care are drept scop a ajuta persoanele cu dizabilități să se angajeze și să se mențină la locul de lucru. Sunt acceptate cheltuielile legate de adaptarea locului de lucru, echipamentului, transport, comunicarea la interviu, angajați de suport și interpreți de limbajul semnelor. Condiția este că "dizabilitatea" trebuie să afecteze abilitatea de îndeplinire a atribuțiilor de lucru sau să implice niște costuri suplimentare în legătură cu aceasta. Subvenția de regulă acoperă 80% din costurile de adaptare, cu posibilitatea de a fi majorată în unele cazuri până la 100%.

Polonia. Subvențiile se acordă pentru adaptarea încăperilor locului de muncă, achiziționarea dispozitivelor, softuri, în funcție de nevoile care decurg din incapacitatea persoanei cu dizabilități. Sunt acceptate numai costurile suplimentare ale angajatorului rezultate din angajarea sau rămânerea în muncă a persoanei cu dizabilități. Mărimea subvenției este până la 20 de salarii medii pentru fiecare loc de muncă adaptat.¹⁸

În elaborarea politicii de subvenționare trebuie să ținem cont și de art. 34 "Ajutoarele pentru compensarea costurilor suplimentare generate de încadrarea în muncă a lucrătorilor cu handicap" din Regulamentul (UE) NR. 651/2014 al *Comisiei din 17 iunie 2014 de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din Tratat*. Conținutul acestui articol indică că pot fi acceptate pentru subvenționare doar costurile pentru echipamente, tehnologii etc. "care sunt în plus față de cele pe care beneficiarul le-ar fi suportat dacă ar fi angajat lucrători fără handicap".¹⁹

5.3. Extinderea categoriilor de cheltuielile care pot fi subvenționate

Actul normativ	Problema	Recomandare
art. 3 al Legii 105/2018 <i>adaptare locului de muncă</i> – totalitatea acțiunilor întreprinse de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă și creșterea randamentului la locul de muncă al persoanei cu dizabilități prin utilizarea cu echipamente, dispozitive și tehnologii de acces, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective;	Conform noțiunii de "adaptare a locului de muncă" pot fi subvenționate doar procurarea de echipamente, dispozitive și tehnologii de acces. Această noțiune nu acoperă în prezent amenajări ale spațiului fizic, cum ar fi: rampe, grupuri sanitare accesibile, instalarea de mijloace de orientare tactilă sau vizuală, precum și angajarea personalului de suport.	Completarea noțiunii cu textul: "costuri de adaptare a spațiului" (amenajare de rampe, grupuri sanitare accesibile, instalarea de mijloace de orientare tactilă sau vizuală), cu excepția clădirilor noi și cele aflate în proces de reconstrucție, precum și costuri de angajare a personalului de suport"

¹⁷ <https://www.gov.uk/access-to-work>

¹⁸ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=article&id=18>

¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014R0651&from=PL#d1e5759-1-1>

Articolul 3. din Lege, ”Noțiuni principale” consideră ”*adaptarea locului de muncă*” ”...utilizarea cu echipamente, dispozitive și tehnologii de acces, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective.” Ce costuri suportate de angajator pot fi subvenționate, în conformitate cu această formulare?

Legislația nu definește termenul de ”echipamente, dispozitive și tehnologii de acces”. Definițiile uzuale ale acestor termene sunt:

Echipament: Ansamblu de piese, de dispozitive și de mecanisme, împreună cu elementele de legătură, aparținând unei instalații, unei mașini etc. și îndeplinind o anumită funcție în cadrul acestor sisteme tehnice.²⁰

Dispozitiv: Ansamblu de piese legate între ele într-un anumit fel (de obicei imobil), care îndeplinește o funcție bine determinată într-un sistem tehnic.²¹

Tehnologii de acces: reprezintă generic totalitatea soluțiilor informatice hardware și software, care permit utilizatorilor cu deficiențe senzoriale și/sau de mobilitate să utilizeze tehnica de calcul și comunicare (în mod ideal) cel puțin la fel de eficient ca și un utilizator fără dizabilități.²²

Reieșind din cele expuse mai sus, în prezent, ar putea fi subvenționate, conform art.38 Legea 105/2018:

Categoriile de angajați	Tipuri de echipamente, dispozitive și tehnologii
Persoane cu dizabilități de auz	Echipamente video pentru transmiterea de informație în formă vizuală sau scrisă
Persoane cu dizabilități intelectuale sau psiho-sociale	Echipamente audio-video pentru transmiterea de informație în formă vizuală, audio sau scrisă
Persoane cu dizabilități de vedere	Echipamente pentru mărirea textului (lupe, magnificatoare etc.) Programe (soft-uri) pentru nevăzători: cititoare de ecran (Jaws etc.) sau programe de mărire textului (ZoomText etc.) Utilaje pentru a facilita utilizarea calculatorului: monitoare și tastieră Braille etc. Echipamente electronice de orientare
Persoane cu deficiențe locomotorii	Ascensoare și platforme de ridicare. Probabil că ar putea fi incluse și rampe din metal, bare de sprijin etc.

În prezent, subvenția art.38, nu acoperă anumite grupuri de persoane cu dizabilități. În cadrul interviurilor și focus grupurilor realizate s-a menționat de mai multe ori că ar fi binevenit ca subvenția să acopere și următoarele costuri:

1. Pentru persoane cu deficiențe locomotorii - Reparații, amenajări ale spațiului fizic, cum ar fi: construirea de rampe la intrarea în clădiri, lărgirea golului ușilor, schimbarea ușilor, reparații la grupurile sanitare, instalarea barelor de suport.

²⁰ <https://dexonline.ro/definitie/echipament>

²¹ <https://dexonline.ro/definitie/dispozitiv>

²² https://www.baum.ro/accesegov/index.php?language=ro&pagina=tehnologii_asistive

2. Persoane cu dizabilități de auz și persoane cu dizabilități intelectuale sau psiho-sociale – interpretul de limbajul semnelor sau persoana de suport care ajută la instruire sau supraveghează persoana cu dizabilități în îndeplinirea muncii.

Începând de la trei persoane cu dizabilități intelectuale, e nevoie de a angaja "un manager pe dizabilitate" care să supravegheze calitatea muncii, să le amintească consecutivitatea îndeplinirii operațiunilor etc.

Angajator mic – Persoane cu dizabilități intelectuale și psihosociale

S-a menționat că nu e corect ca subvenția să răspundă doar la necesitățile speciale a anumitor categorii de persoane, dar la alte categorii de persoane cu dizabilități, nu.

Art.38 al.2 din Regulamentul (UE) NR. 651/2014 al *Comisiei din 17 iunie 2014 de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din Tratat*, enumeră tipurile de adaptări care pot fi acoperite de subvenția pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Conform acestuia, costurile eligibile sunt următoarele:

- a) "costurile de adaptare a spațiilor;
- b) costurile de angajare de personal exclusiv pentru timpul utilizat în scopul acordării de asistență lucrătorilor cu handicap și costurile de formare a acestui personal în vederea acordării de asistență lucrătorilor cu handicap;
- c) costurile adaptării sau achiziționării echipamentelor ori ale achiziționării și validării programelor informatice pentru utilizarea acestora de către lucrătorii cu handicap, inclusiv a facilităților tehnologice adaptate sau de asistență, care sunt în plus față de cele pe care beneficiarul le-ar fi suportat dacă ar fi angajat lucrători fără handicap
- d) costurile direct legate de transportul lucrătorilor cu handicap la locul de muncă și în cadrul activităților legate de muncă;
- e) costurile salariale pentru orele petrecute de un lucrător cu handicap pentru reabilitare
- f) în cazul în care beneficiarul oferă locuri de muncă protejate, costurile de construcție, instalare sau modernizare a unităților de producție ale întreprinderii în cauză, precum și orice costuri de administrare și transport, cu condiția ca acestea să rezulte direct din încadrarea în muncă a unor lucrători cu handicap."

Motivarea propunerii este bazată pe faptul de a nu permite ca "adaptarea spațiului fizic" să nu fie un impediment pentru angajatori în angajarea persoanelor cu dizabilități și a aduce în concordanță legislația națională cu legislația UE.

De asemenea, după modelul legislației Noii Zeelandei, este posibil de a completa art.38 și Procedura cu prevederea: "Cu excepția clădirilor noi și cele aflate în proces de reconstrucție". Astfel ca subvențiile să nu fie acordate angajatorilor care conform prevederilor legislației în construcții sunt obligați să asigure respectarea normativelor de accesibilitate în cazul construirii clădirilor noi și reparației capitale a acestora.

5.4. Majorarea procentajului compensat de stat în cadrul subvenției

Actul normativ	Problema	Recomandare
Art.38 Legea 105/2018	S-a propus majorarea cuantumului subvenției (de la 50%), eventual diferențiată pe tipuri de dizabilitate	Instituirea unui sistem gradual de compensare a costurilor de adaptare în funcția de gradul de dizabilitate:

2) Agenția Națională compensează 50% din costurile necesare creării sau adaptării locului de muncă, suportate de către angajator, iar mărimea subvenției nu poate depăși cuantumul a 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent pentru fiecare loc de muncă creat sau adaptat.		75% pentru persoane cu dizabilități de grad sever, și 50% - grad accentuat și mediu . Limita maximă a subvenției poate rămâne aceeași – 10 salarii minime pentru fiecare loc de muncă.
---	--	---

În cadrul discuțiilor în teren, s-a menționat că în forma actuală legea nu este sensibilă la gradul și tipul de dizabilitate. Pentru anumite tipuri de dizabilitate, costurile de adaptare locului de muncă pot fi ridicate. Legea acordă compensații pentru 50% din costuri. Aceasta presupune că angajatorul trebuie să suporte celelalte 50% din costuri ne fiind sigur dacă salariatul cu dizabilități se va menține la locul de muncă.

Analizând practica internațională observăm că în cazul subvenției pentru ”adaptarea locului de muncă” cota acoperită stat variază de la 50% în SUA, între 80% -100% în Marea Britanie și Irlanda.

Totodată trebuie să luăm în considerație legislația UE. Art.38 al.2 din Regulamentul (UE) NR. 651/2014 prevede că ”Intensitatea ajutorului nu trebuie să depășească 100 % din costurile eligibile.”

5.5. Perfecționarea modului de evaluare a necesităților și selectare a măsurilor de adaptare a locului de muncă

Actul normativ	Problema	Recomandare
Anexa 6 Procedură 17. Decizia cu privire la tipul echipamentelor, dispozitivelor și tehnologiilor de asistare care sînt subvenționate pentru crearea locurilor de muncă noi sau adaptarea locurilor de muncă existente se ia de către comisia multidisciplinară, constituită din reprezentantul angajatorului, medicul de familie, după caz, medicul specialist , specialistul în domeniul sănătății ocupaționale, prezentată în fișa de identificare a necesităților privind crearea	1) Nu este clar despre care medic de familie e vorba în text. Dacă e vorba de medicul persoanei angajate atunci, <u>nu este posibil</u> . Deoarece conform pt.5 din Regulamentul Comisiei (<i>Ordinul ANOFM din 09.08.2019</i>) componența acestuia se instituie pe perioadă de un an, dar persoane diferite pot beneficia de subvenționare. 2) Este o greșeală de tehnică legislativă. Gramatical pt. 17 este greșit, deoarece în primul rând este format dintr-o singură frază. În al doilea rând fragmentul care începe cu cuvântul ”prezentată” nu	1) Operarea unor corectări de tehnică legislativă menționate. 2) A oferi posibilitatea ca la activitatea comisiei multidisciplinare la nivel local, să participe reprezentanți ai ANOFM, specialiști din ONG naționale , inclusiv în terapie ocupațională. 3) Elaborarea unor instrucțiuni/ghiduri pentru persoanele implicate în Comisia multidisciplinară. Un exemplu poate servi ”Cerințe minime pentru echipare locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități” din Federația

sau adaptarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului sănătății, muncii și protecției sociale.	este corelată cu prima parte a frazei (ce este "prezentată?")	Rusă. ²³ Ghidul ar putea include o listă orientativă de echipamente și adaptări a locului de muncă în funcție de dizabilitatea angajatului. 4) Accesul on line la procedura de aplicare și la servicii de consultanță la distanță. 5) A include un compartiment despre opinia persoanei cu dizabilități în Fișa de evaluare a necesităților de adaptare a locului de muncă (Ordinul MSMPS nr.2 din 09.01.2019)
--	---	---

Punctul 4 din *Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Comisiei multidisciplinare, aprobat prin Ordinul ANOFM din 09.08.2019* prevede: "Comisia multidisciplinară este organizată la nivel local și este constituită din șeful și specialistul responsabil din cadrul subdiviziunii teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM), reprezentantul angajatorului, medicul de familie, după caz, medicul specialist, specialistul în domeniul sănătății ocupaționale. La fel, după posibilitate, mai pot fi incluși reprezentanții structurii teritoriale ai Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei, reprezentanți ai ONG-urilor din teritoriu care activează în domeniul integrării persoanelor cu dizabilități." Este necesar de modificat acest articol pentru a fi posibilă participarea în cadrul Comisiei multidisciplinare a unor reprezentanți ai AOFM, specialiști din ONG naționale (în terapie ocupațională).

Aplicarea pentru adaptarea locului de munca trebuie să fie accesibilă în regim on-line. De asemenea angajatorii ar trebui să poată avea acces (on-line și telefonic) la informația care îi va ajuta să ia decizia potrivită și să depună în mod rapid aplicația. Practica altor state oferă exemple de pagini on-line care conțin informație despre subvenție, formulare de aplicare și chiar posibilitatea de a depune cererea on-line.

Pentru evaluarea necesităților de adaptare a locului de muncă este folosită Fișa de identificarea necesităților aprobată prin ordinul MSMPS nr.02 din 09.01.2019. Fișa respectivă conține un compartiment completat de angajator, alt compartiment completat de medicul de familie/medicul specialist, dar nu conține o rubrică unde am vedea opinia a însăși persoanei cu dizabilități despre ce adaptări ar fi necesare ce ar răspunde cel mai bine necesităților sale.

<p>Practica internațională</p> <p>Irlanda</p> <p>Cererea persoanei este trebuie să fie însoțită de documente medicale care demonstrează natura dizabilității și respectiv tipul de echipament necesar pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Cererea este însoțită de câteva oferte care indică prețul echipamentului, numărul acestora variind în dependență de valoarea echipamentului. Descrierea echipamentelor și adaptărilor care sunt necesare se face de angajator/persoana cu dizabilități. Decizia este luată de managerul de caz după întvederea cu persoana și ulterior confirmată de supervisor. Următoarele aspecte sunt luate în considerație:</p> <ul style="list-style-type: none"> - au fost prezentate dovezi medicale că datorită naturii dizabilității este necesar echipamentul/adaptările specifice la locul de muncă? - dizabilitatea angajatului îi afectează modul în care îndeplinește sarcinile de muncă, cum? - de ce are nevoie pentru a depăși dificultățile date? - este angajatorul obligat să ofere acest echipamentul în temeiul legii?
--

²³ <http://ivo.garant.ru/#/document/70631460/paragraph/4:0>

– care este echipamentul standard pentru postul de lucru? Cum aceasta poate fi adaptat?

Noua Zeelandă

Cererea de solicitare a subvenției este depusă de persoana cu dizabilități, care indică tipul de dizabilitate; - cum dizabilitatea îi afectează angajarea; care sunt nevoile de adaptarea (cu anexarea ofertelor). Cererea este însoțită de un document care confirmă dizabilitatea persoanei. Evaluarea necesităților de adaptare de face de un specialist.²⁴

5.6. Reducerea termenului în care angajatorul este obligat să mențină locul de muncă

Actul normativ	Problema	Recomandare
<p>Art.38 Legea 105/2018</p> <p>(3) Angajatorul este obligat să păstreze locul de muncă creat sau adaptat cel puțin 36 de luni.</p> <p>(4) În cazul concedierii sau demisiei persoanei cu dizabilități înaintea expirării termenului prevăzut la alin.(3), angajatorul este obligat să angajeze, cel puțin pentru perioada restantă, alt șomer cu dizabilități, direcționat de subdiviziunea teritorială.</p> <p>(5) În cazul lichidării înainte de termen a locului de muncă creat sau adaptat, angajatorul restituie:</p> <p>a) 100% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în primele 12 luni din ziua creării sau adaptării acestuia;</p> <p>b) 80% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 13 până la 24 de luni din ziua creării sau adaptării acestuia;</p> <p>c) 50% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 25 până la 36 de luni din ziua creării sau adaptării acestuia.</p>	<p>Obligațiile care angajatorul și le asumă depășesc beneficiile obținute. Angajamentele (riscurile) angajatorului sunt vizibile mai mari în cazul art. 38 comparativ cu art. 36. În special, obligația de a păstra locul de muncă timp de 36 de luni.</p>	<p>Stabilirea obligației angajatorului de păstra locul de muncă ”cel puțin 18 luni, cu excepția cazului demisiei sau concedierii pe motivul încălcării disciplinei de muncă, constatată conform actelor normative în vigoare”.</p>

²⁴ <https://supportfunds.co.nz/assets/Uploads/WOR241J-Job-Support-Application-Apr-17.pdf>

Condițiile prevăzute de art. 38 nu sunt atractive pentru angajator.

- Angajatorul este obligat să suporte o parte (50%) din costurile pentru adaptarea locului de muncă,
- Cu toate acestea, angajatorul nu este sigur că salariatul va rămâne să lucreze 36 de luni - va corespunde cerințelor locului de muncă, se va integra în colectiv, nu va dori să plece peste ceva timp, nu vor apărea careva motive de concediere a lui. Să ținem cont că conform Codului Muncii angajatorul nu îl poate angaja pe perioada de probă.

În caz ca timp de 36 de luni salariatul va demisiona sau va fi concediat se aplică prevederile din Procedură:

”35. În situația concedierii sau demisiei persoanei cu dizabilități înaintea termenului prevăzut la art.38 alin.(3) din [Lege](#), angajatorul este obligat să angajeze, cu respectarea prevederilor [Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003](#), cel puțin pe perioada restantă, altă persoană cu dizabilități, direcționată de subdiviziunea teritorială sau identificată de sine stătător, cu condiția înregistrării acesteia la subdiviziunea teritorială cu statut de șomer.

36. Dacă locul de muncă devenit vacant nu poate fi ocupat de altă persoană cu dizabilități în decurs de 2 luni, subdiviziunea teritorială poate direcționa o persoană fără dizabilități, care corespunde cerințelor locului de muncă înaintea de angajator.

37. Dacă în perioada de 36 de luni prevăzută la art.38 alin.(4) din Lege locul de muncă creat sau adaptat este lichidat, angajatorul este obligat, în termen de 15 zile lucrătoare, să restituie:

- 1) 100% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în primele 12 luni de la data creării sau adaptării acestuia;
- 2) 80% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 13 până la 24 de luni de la data creării sau adaptării acestuia;
- 3) 50% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 25 până la 36 de luni de la data creării sau adaptării acestuia.”

Legea 105/2018 și Procedura face distincție între situația când:

1. Salariatul demisionează sau este concediat (din alte motive decât ”reducerea numărului de salariați sau a statelor de personal”)
În acest caz angajatorul trebuie să angajeze o altă persoană cu dizabilități, ipotetic chiar și pentru un alt loc de muncă. În cazul în care nu poate fi identificată o persoană cu dizabilități timp de 2 luni pentru acest loc de muncă, STOFM va direcționa un alt șomer înregistrat.
În cadrul interviurilor angajatorii au atras atenția că pentru anumite locuri de muncă calificate (contabil, programator etc.), poate fi dificil sau imposibil de a identifica o altă persoană în loc din rândul șomerilor direcționați de STOFM.
2. Lichidarea locului de muncă.
Deoarece Legea 105/2018 și Codul Muncii nu conțin această definiție, deducem că e vorba de ”reducerea numărului de salariați sau a statelor de personal” prevăzută de art.86 al.1 litera c) din Codul Muncii.
Pentru acest temei, conform art. 88 Codul Muncii angajatorul aplică o procedură specială care constă, printre altele în: preavizarea salariatului cu 2 luni înainte, oferirea posibilității de a fi angajat la alt loc de muncă în întreprindere, inclusiv din contul locurilor de muncă vacante și a salariaților angajați prin cumul, plata indemnizației pentru concediere.
Pentru încetarea raporturilor de muncă pe acest temei angajatorul va fi obligat să restituie o parte din subvenția primită, în funcția de termenul pentru care salariatul a lucrat.

Considerăm că procedura prescrisă în cazul demiterii sau concedierii în cazul subvenției prevăzute de art. 38 este complicată și pe alocuri neclară ceea ce va descuraja angajatorii aplice la această măsură de subvenționare.

Propunem de a egala condițiile înaintate pentru păstrarea locului de muncă pentru angajator, prevăzute de art.38 cu cele de la art. 36. Prin stabilirea obligației angajatorului de păstra locul de muncă ”cel puțin 18 luni, cu excepția cazului demisiei sau concedierii pe motivul încălcării disciplinei de muncă, constatată conform actelor normative în vigoare”.

6. Concluzii și recomandări

Concluzii majore

- Subvențiile pentru angajarea persoanelor cu dizabilități sunt o măsură de politică publică binevenită și așteptată. Avantajul lor este că reprezintă un ”stimulent financiar” , o încurajare pentru angajatorii și face mai atractivă angajarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.
- Pentru a asigura succesul politicilor de incluziune a persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii, ”măsurile de subvenționare a angajatorilor” trebuie însoțite de: (1) suportul în angajare (angajarea asistată) pentru persoanele cu dizabilități care întâlnesc dificultăți în angajare, (2) promovarea și aplicarea extinsă a practicilor de ”adaptare rezonabilă” a condițiilor de muncă.
- Pentru angajatori, nu mărimea subvenției și condițiile de acordare, sunt determinante în luarea deciziei de angajare a persoanei cu dizabilități. Alți factori au fost menționați ca fiind mai importanți: salariatul să corespundă cerințelor profesionale ale postului; să aibă abilități de comunicare și să se integreze în colectiv; să nu fie riscuri de accidentare.
- În prezent, în măsurile de subvenționare prevăzute de art.36 și 38 nu se face diferențiere pe tipul și gradul de dizabilitate. Totuși, anumite persoane în dependență de tipul de dizabilitate și de gradul de reducere a capacității de muncă pot necesita mai mult suport decât altele.
- Referitor la art. 38, s-a observat o confuzie referitor la care costuri de adaptare a locului de muncă pot fi acoperite de subvenție și care nu. În prezent, unele prevederi din Procedură și practica acordării subvenției în cadrul proiectului pilot în anul 2019 să accepte orice costuri de echipamente și tehnologii care sunt folosite de persoanele cu dizabilități, dar nu au legătură directă cu dizabilitate acestora. Totuși aceasta contravine prevederilor Legii 105/2018 și practicilor internaționale.
- Aplicarea art. 38 este limitată la ”șomerii” cu dizabilități și nu poate fi aplicată cum ar fi pentru persoanele cu dizabilități care avansează în carieră, schimbă locul de muncă și au nevoie de adaptare rezonabilă. Amintim că conform art. 27 al 1. (e) UN CRPD statul se obligă ”Să promoveze , pe piața muncii, oportunitățile de angajare și **de progres în carieră** pentru persoanele cu dizabilități și să ofere asistență în căutarea, obținerea și menținerea unui loc de muncă, inclusiv pentru revenirea la locul de muncă.”
- În prezent, subvenția prevăzută de art. 38 ”Adaptarea locului de muncă” este privită foarte îngust limitându-se la ”echipamente și tehnologii” și nefiind incluse alte costuri necesare pentru anumite categorii de persoane cu dizabilități, cum ar fi adaptări ale mediului fizic (pentru persoane cu dizabilități locomotorii), personal de suport (pentru persoane cu dizabilități intelectuale) și suportul interpretului de limbajul semnelor (pentru persoane cu deficiențe de auz).
- S-a menționat necesitate pentru o pregătire mai bună a specialiștilor din Comisia multidisciplinară, STOFM în ceea ce privește potrivirea nevoilor angajatului cu dizabilități și necesitățile de mijloace de asistență.

Recomandări generale

1. Este necesar de a valorifica experiența acumulată în aplicare măsurilor de subvenționare pe parcursul anului 2019 și vederea îmbunătățirii acestei măsuri de politici publice. Angajatorii apreciază măsurile de subvenționare și consideră că

subvențiile îi încurajează să angajeze persoane cu dizabilități. Pentru Republica Moldova este prima experiență de implementare a unor măsuri pro-active, și reprezintă re-orientarea politicilor de la ”compensare” la ”integrarea” persoanelor cu dizabilități.

2. **Este important ca toate persoanele cu dizabilități care au dificultăți de angajare să poată avea acces la măsurile de subvenționare.** Recomandăm înlăturarea impedimentelor legate de durata contractului de muncă, programul individual de reabilitare și necesitatea de a trecere o reexpertizare a dizabilității. De asemenea, este necesar de asigura accesul la măsura respectivă de subvenționare și pentru persoanele cu dizabilități care sunt promovate sau își schimbă postul de muncă, precum și pentru cele care au fost încadrate în grad de dizabilitate pe parcursul activității de muncă.
3. **Simplificarea procedurilor de aplicare și de monitorizare.** Majoritatea angajatorilor intervievați au accentuat importanța unei proceduri simple și rapide de aplicare. Angajatorii și STOFM își doresc modalități simple și eficiente de monitorizare. Se recomandă în baza programului de pilotare, a identifica modalitățile prin care procedura de subvenționare poate fi simplificată, printre care
 - A face posibilă aplicare on-line și consultanța la distanță privind măsurile de subvenționare.
 - A elabora și aproba formulare tip de aplicare, ghiduri și materiale informative care ar răspunde la eventualele întrebări ale angajatorilor.
 - A grăbi procesul de trecere la sistemul electronic de verificare a statutului de angajare a persoanei în baza datelor CNAS, în schimbul vizitelor la fața locului
 - A consolida capacitatea de resurse umane și de cunoștințe a STOFM în administrarea măsurilor de subvenționare prevăzute de Legea 105/2018.

4. La art. 36 Legea 105/2018, propunem.

4.1. Excluderea ambiguității din art. 36 al. 2 privind modul în care poate fi folosită subvenția primită de către angajator. Această neclaritate împiedică unii angajatorii să aplice pentru subvenția dată. Propoziția ”Subvenția se acordă în scopul compensării parțiale a salariului șomerului angajat” nu corespunde rigorilor de tehnică legislativă pentru că nu este clar care e comportamentul prescris. Presupunem că scopul acestei propoziții a fost unul explicativ de aceea ea urmează să fi exclusă sau modificată.

4.2. Majorarea, în funcție de tipul de dizabilitate; a termenului de acordare a subvenției. Pentru unele categorii de persoane cu dizabilități (de auz, de vedere, mentale) și pentru anumite posturi de muncă, chiar și după finalizarea perioadei de subvenționare de 6 luni, angajatorul poate avea nevoie de timp suplimentar pentru instruire sau explicare sarcinilor de lucru. Propunem extinderea termenului de acordare a subvenției, până la 12 luni pentru persoane cu dizabilități de grad sever (I) și pentru persoanele cu dizabilitate de vedere, de auz, locomotorii, dizabilități mentale de grad accentuat (II).

5. La art. 38 din Legea 105/2018, propunem.

5.1. Înlăturarea contradicțiilor dintre definiția ”acomodării locului de muncă” din actul normativ superior (Legea 105/2018) și actul subordonat (Procedura, Anexa 6 Hotărârea Guvernului nr. 1276 din 26.12.2018). Noțiunile de ”creare” și ”adaptare” a locului de muncă din punctul 15 și 16 din Procedură, diferă de definiția oferită de art. 3 al Legii 105/2018. Această permite interpretări că pot fi subvenționate orice ”echipamente, dispozitive și tehnologii”, care sunt folosite de persoana cu

dizabilități la locul de muncă, dar nu au neapărat legătură directă cu dizabilitate acestora, cum ar fi: mobilier obișnuit de birou, calculatoare etc.

Cea mai importantă modificare care este necesară în art.38 și constă în înlăturarea neconcordanței normative și conceptuale dintre Legea 105/2018 și unele prevederi Procedură (Anexa 6). Astfel ca, subvenția să acopere doar costuri suportate de angajatori legate exclusiv de ”necesitățile persoanelor cu dizabilități”, așa cum reiese și din practica internațională.

- 5.2. **De a extinde categoriile de costuri legate de adaptare locului de muncă, care pot fi subvenționate și prin includerea costurilor de adaptare a spațiului**” (amenajare de rampe, grupuri sanitare accesibile, instalarea de mijloace de orientare tactilă sau vizuală), precum și costuri de implicare a personalului de suport. În prezent subvenția nu acoperă adaptările necesare pentru persoanele cu deficiențe locomotorii, de auz și cele psiho-sociale. Aceste costuri sunt incluse în costurile de adaptare subvenționate în practica majorității statelor și în conformitate cu Directiva UE 651/2014.
- 5.3. **Majorarea procentajului compensat de stat în cadrul subvenției.** În prezent 50% din costurile de adaptare sunt suportate de către angajator și 50% sunt subvenționate. **Se recomandă instituirea unui sistem gradual de compensare a costurilor de adaptare în funcția de gradul de dizabilitate, cum ar fi: 75% pentru persoane cu dizabilități de grad sever, și 50% - grad accentuat și mediu .**
- 5.4. **A egala obligațiile angajatorului de păstrare a locului de muncă din art. 38 cu cele din art.36.** Obligațiile care angajatorul și le asumă depășesc beneficiile obținute. Angajamentele (riscurile) angajatorului sunt vizibil mai mari în cazul art. 38 comparativ cu art. 36. În special, obligația de a păstra locul de muncă timp de 36 de luni.
- 5.5. **Perfecționarea modului de evaluare a necesităților și selectare a măsurilor de adaptare a locului de muncă.** A face posibilă participarea reprezentanți ai AOFM, specialiști din ONG naționale (în terapie ocupațională) în Comisia multidisciplinară. În perspectivă ar fi util elaborarea unor instrucțiuni/ghiduri pentru persoanele implicate în Comisia multidisciplinară și organizarea unor instruirii.

Bibliografie

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (2006)

Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1473 din 30.12.2016 și publicată în Monitorul Oficial nr.109-118/272 din 07.04.2017.

Codul administrativ al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr. 116 din 19.07.2018

Codul contravențional al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.218 din 24.10.2008

Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea 154 din 28.03.2003

Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30 martie 2012

Legea privind asigurarea egalității 121/25.05.2012

BNS. Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2018, publicat: 02.12.2019
<https://statistica.gov.md/libview.php?l=ro&idc=168&id=6516>

BNS. Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2018, publicat: 02.04.2019
<https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6328>

BNS. Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2017, publicat: 30.11.2018
<https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6191>

Ghid pentru angajatori. Acomodarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Asociația "Motivație" din Moldova, Chișinău, 2018
<http://www.motivatie.md/media/Publicatii/Ghid%20Acomodarea%20locului%20de%20munca%20pentru%20persoanele%20cu%20dizabilit%C4%83ti.pdf>

Job Support Fund Operational Guidelines, Ministry of Social Development, Noa Zelandă 2018
<https://supportfunds.co.nz/assets/Uploads/Workbridge-Job-Support-Funds-Operational-Guidelines-July-2018-V1-FINAL.pdf>

OECD (2003), *Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264158245-en>.

Samoy Erik, Waterplas Lina, (2012), Designing wage subsidies for people with disabilities, as exemplified by the case of Flanders (Belgium), *European Journal of Disability Research* 6/2012

Regulamentul (UE) NR. 651/2014 al *Comisiei din 17 iunie 2014 de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din Tratat*
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014R0651&from=PL#d1e5759-1-1>

Czarzasty Jan, Koziarek Małgorzata, Owczarek Dominik. Workplace adaptation to older and disabled workers in Poland, Varșovia 2017
<https://www.isp.org.pl/en/publications/workplace-adaptation-to-older-and-disabled-workers-in-poland>

Raport de totalizare a activității CNDDCM pentru anul 2019 <http://cnddcm.msmps.gov.md/wp-content/uploads/2020/05/Raport-activitate-CNDDCM-2019.pdf>

Anexe

Lista angajatorilor intervievați

	Denumirea	Localitatea	Numărul de angajați	Numărul de persoane cu dizabilități angajate	Dacă participă la măsuri active de ocupare (Art.36 sau Art.38)
1.	Nefis	Strășeni	418	8	Art. 36 - 2 pers.
2.	Tricon S.A.	Cahul	413	7	Nu
3.	Îi Vitalie Ciobanu	Cantemir	2	2	Art.36,38,-2 pers
4.	Steinel Electronic SRL	Chișinău	307	30	Art. 36 – 5 pers.
5.	Fruetul SRL	Trușeni, Strășeni	35	1	Nu
6.	Marsharcon SRL	Bălți	150	-	Nu
7.	Optimist Etern SRL	Bălți	19	13	Nu
8.	ÎM Gospodăria Locativ-Comunală Bălți	Bălți	304	1	Nu
9.	Centrul Social “Viața cu Speranță”	Bălți	14	1	Nu
10.	Îi Lupu Victor	Leova	1	-	nu
11.	Liceul Teoretic M.Eminescu	Leova	77	-	nu
12.	Spitalul Raional Leova	Leova	187	5	nu
13.	I.M. Salubr-Leova	Leova	42	1	nu
14.	”Floare de cireș” SRL	Ialoveni	25	11	da
15.	ORBICO	Chișinău	162	4	nu