

INCLUZIUNEA ȘI INTEGRAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN ACTIVITATEA ECONOMICĂ

**Valentina COTELNIC¹, cercetător științific,
Institutul Național de Cercetări Economice, Republica Moldova**

Actualitatea temei expuse constă în studierea și soluționarea problemelor persoanelor cu dizabilități, ce vizează integrarea și incluziunea lor în societate, în special, prin ocuparea lor, este actuală având în vedere dificultățile cu care se confruntă aceste persoane din motivul capacităților fizice limitate, fapt ce necesită condiții speciale de incluziune în activitatea economică. Scopul studiului constă în monitorizarea situației privind soluționarea obiectivelor prioritare și angajamentele cu privire la politicile de integrare și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități în muncă. Metode de cercetare sunt: analiză, monografii, logistică, interpretări grafice. Rezultatele principale: au fost propuse un șir de probleme care necesită soluționare la nivel de stat, precum și recomandări de investigare a cauzelor care duc la excluderea socială a persoanelor cu dizabilități și modalități de depășire a situației în domeniu.

Cuvinte-cheie: dizabilitate, persoană cu dizabilități, discriminare pe criteriu de dizabilitate, integrare, incluziune socială, ocuparea persoanelor cu dizabilități.

Actuality is studying and resolving the problems of persons with disabilities, aiming at their integration and inclusion into society, inter alia, through employment, it is present in view of the difficulties faced by these people because of the limited physical capabilities, which require special conditions for inclusion in the economic activity. Purpose: monitoring the situation regarding the settlement of priority objectives and commitments with respect to the policies of integration and social and social inclusion of people with disabilities in the workplace. Methods are: analysis, monographs, logistics, graphic interpretations. Results: proposed a string of problems requiring solution at the State level, as well as recommendations for investigation of the causes that lead to the social exclusion of people with disabilities and ways of coping in field.

Keywords: Disability, person with disabilities, discrimination on grounds of disability, integration, social inclusion, employment of people with disabilities.

**JEL Classification: J1, J14.
CZU: 331.52-056.26+316.344.6**

Introducere. Integrarea și incluziunea persoanelor cu dizabilități sunt condiții ale respectării drepturilor fiecărui cetățean. Principiile fundamentale, care au schimbat realitățile din domeniul calității vieții, educației și integrării persoanelor cu dizabilități în viața socială au ca fundament drepturile omului. Respectarea drepturilor și a demnității persoanelor cu dizabilități, în baza Declarației Universale a Drepturilor Omului, care proclamă că toate ființele umane sunt egale, că sunt înzestrate cu rațiune și conștiință.

Rezultatele obținute. Abordarea drepturilor omului este cheia spre protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități, spre oferirea direcțiilor potrivite procesului de dezvoltare și implementare a politicii în domeniu. Republica Moldova se conformează standardelor internaționale de protecție a persoanelor cu dizabilități, s-a făcut un pas important spre dezvoltarea cadrului său legal referitor la protecția persoanelor cu dizabilități. La 30.03.2007 Republica Moldova a semnat, iar la 21.09.2010 a ratificat Convenția ONU cu privire la Drepturile persoanelor cu dizabilități [1]. În aprilie 2016, Convenția avea deja 163 de state semnatare. Convenția servește drept principalul cadru de reglementare pentru implementarea reformei de protecție socială, inclusiv în domeniul incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități, precum și ajustarea legislației naționale în vigoare la prevederile celei internaționale.

Unul dintre primii pași spre implementarea Convenției, a fost adoptarea de către Parlamentul Republicii Moldova a Strategiei pentru incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (2010-2013) [2]. Pentru implementarea acestei Strategii, Parlamentul a adoptat Legea nr. 60-XIX din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități [3], care stabilește un cadru general de reglementare a serviciilor de protecție socială în conformitate cu standardele internaționale privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Conform Legii respective persoana cu dizabilități a fost definită ca persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna

¹ © Valentina COTELNIC, vcotelnic@gmail.com

participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane. Totodată, pentru aceste persoane sunt garantate drepturi egale la protecție socială, medicală, reabilitare, educație, încadrare în câmpul muncii, viață publică și alte facilități și servicii. Concomitent, s-a efectuat reformarea instituției responsabile de determinarea dizabilității și capacității de muncă, reglementarea și dezvoltarea diferitor tipuri de servicii sociale pentru persoanele cu dizabilități (Casa comunitară, Locuința protejată, Asistență personală, Respiro, Plasament familial pentru adulți etc.).

O problema cea mai importantă și sensibilă a persoanelor cu dizabilități reprezintă incluziunea lor în câmpul muncii, care se realizează în conformitate cu prevederile art.34 al Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, nr.60-XIX din 30.03.2012. Legea respectivă, nu doar că garantează dreptul la muncă persoanelor cu dizabilități dar instituie și o serie de facilități persoanelor cu dizabilități, mai cu seamă celor cu dizabilități severe și accentuate, stabilindu-le reducerea duratei de muncă de până la 30 de ore pe săptămână, acordarea privilegiată a concediilor anuale de odihnă până la 40 de zile calendaristice, pentru persoanele cu dizabilități severe și concedii suplimentare de 60 de zile calendaristice neremunerate. Totodată, pentru a garanta accesul efectiv al persoanelor cu dizabilități în domeniul muncii legislația în vigoare stabilește pentru angajatorii cu mai mult de 20 de subalterni obligația de a oferi locuri de muncă pentru persoane cu dizabilități în mărime de cel puțin 5% din numărul total de salariați (art. 34 alin. (4) al Legii privind incluziunea socială), iar pentru realizarea acestui deziderat Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități impune măsuri de „adaptare rezonabilă” a locului de muncă, refuzul de a întreprinde astfel de măsuri fiind catalogat ca formă de discriminare [4]. Adoptarea rezonabilă a locului de lucru impune un ansamblu întreg de acțiuni de proiectare, construcție, modificare fizică astfel încât ca acesta să devină accesibil persoanelor cu dizabilități. Adaptarea implică acțiuni inclusive de achiziționare de tehnologii, echipamente sau instrumente cu caracteristici ce corespund deficienței pe care o prezintă persoana cu dizabilități, ar putea fi vorba și de alte acțiuni care la prima vedere nu se cuprind în noțiunea de acomodare și impun acțiuni de asistență a persoanei cu dizabilități, de instruire specială, adaptarea programului de muncă, a sarcinilor și organizării muncii. Adaptarea presupune și distribuția sarcinilor în mod valorizant și stimulat-compensator, pentru a stimula o dinamică motivațională pozitivă la locul de muncă. O altă posibilitate de realizare a dreptului la muncă al persoanelor cu dizabilități este încadrarea acestora în instituții specializate create de însăși organizațiile persoanelor cu dizabilități. Pentru a susține întreprinderile specializate ale persoanelor cu dizabilități statul intervine în fiecare an, alocând din bugetul de stat mijloace financiare pentru: compensarea parțială a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii care se plătesc de către organizațiile și întreprinderile persoanelor cu dizabilități; compensații la procurarea utilajului și materiei prime. O altă categorie de facilități acordată întreprinderilor persoanelor cu dizabilități o constituie scutirile la plata TVA care privește importul materiei prime, precum și pentru mărfurile și serviciile produse [5]. A treia formă de integrare în câmpul muncii pentru persoanele cu dizabilități se realizează prin oferirea muncii la domiciliu. Angajatorii care cad sub incidența criteriilor stabilite de legislație vor avea obligația: de a notifica Agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă, precum și de a ține un Registru special pentru toate cererile parvenite din partea persoanelor cu dizabilități, care pledează pentru un loc de muncă.

Conform datelor statistice, în anul 2015 în Republica Moldova persoanele cu dizabilități reprezintă 5,2% din populația totală a țării, iar numărul total al persoanelor cu dizabilități în vârstă aptă de muncă constituia 170621 de persoane [6]. Din totalul persoanelor cu dizabilități, circa 49,0% sunt femei și 51,0% sunt bărbați, 59% locuiesc în zone rurale și 41% locuiesc în zone urbane. În funcție de criteriul de vârstă, prevalează persoanele cu dizabilități cu vârsta între 40 și 59 de ani, ceea ce constituie peste 2/3 din cazurile de dizabilitate.

Tabelul 1

Dinamica persoanelor cu dizabilități în vârstă aptă de muncă, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Numărul total al persoanelor cu dizabilități în vârstă aptă de muncă, mii persoane.	165,8	168,9	169,6	170,5	170,6
Numărul persoanelor cu dizabilități ocupate*, mii persoane.	71,0	72,6	70,2	78,6	79,7
Raportul dintre numărul persoanelor cu dizabilități, față de cei ocupați, %	42,8	43,0	41,4	46,1	46,7
Ponderele numărului persoanelor cu dizabilități din populația ocupată, %	14,1	14,7	14,7	14,4	14,2

Notă: * calculele autorului conform datelor Biroului Național de Statistică

Sursa: www.statistica.md

Din analiza efectuată vedem că, numărul persoanelor cu dizabilități în vârstă aptă de muncă în ultimii ani și ponderea lor în populația ocupată în Republica Moldova, rămâne practic constantă, de circa 170 mii de persoane, reprezentând 14,2% din totalul populației ocupate la sfârșitul anului 2015.

Conform analizei datelor din comunicatul „Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova”, elaborat de către Biroul național de statistică [6], observăm că în anul 2015 – 46,7% din persoanele cu dizabilitate în vârstă de 15 ani și peste, sunt ocupate în câmpul muncii (în anul 2014 acest indicator constituia – 46,1%), față de 65,9% în cazul persoanelor fără dizabilitate. După statutul ocupațional: 68,9% din persoanele cu dizabilități lucrează pe cont propriu, preponderent fiind cazul persoanelor din mediul rural (76,9%), în agricultură; 20,6% din persoanele cu dizabilități lucrează ca salariați în diferite domenii; 5,4% din persoanele cu dizabilități ajută prin familie și nu sunt remunerați; 4,6% din persoanele cu dizabilități lucrează pe cont propriu în activități neagricole (afaceri); 0,4% din persoanele cu dizabilități sunt patroni a diferitor genuri de afaceri. Totodată, persoanele cu dizabilități din mediul urban în proporție de 72,3% din totalul persoanelor ocupate sunt salariați.

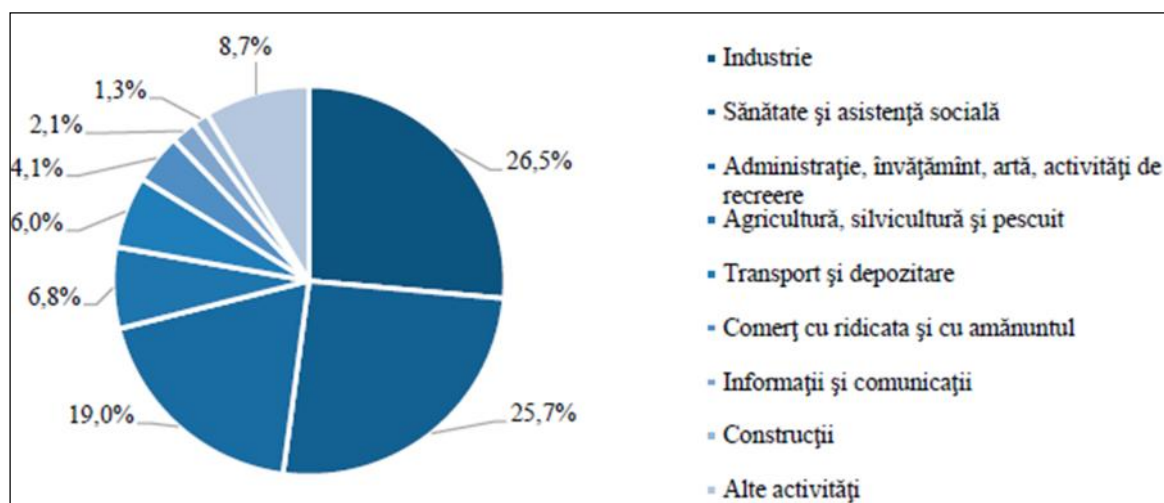


Figura 1. Structura persoanelor cu dizabilități pe tipuri de activități, anul 2015

Sursa: www.statistica.md

Din numărul total de salariați din Republica Moldova, constatăm că 0,9% reprezintă persoanele cu dizabilități. Cea mai mare pondere a persoanelor cu dizabilități din totalul salariaților le revine celor din domeniul sănătății și asistenței sociale – 1,8%, fiind urmați de cei din industrie – 1,3% și administrație, învățământ, artă și activități de recreare – 0,9%, pe când în agricultură doar – 0,8% din totalul salariaților. Persoanele cu dizabilități cu statut de salariat în proporție de 26% activează în domeniul administrației, industriei, învățământului, artei și activității de recreare, 19% în domeniul sănătății și asistenței sociale, 7% în agricultură, silvicultură și pescuit, iar 0,8% – în alte activități.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), ca organ abilitat cu ocuparea forței de muncă și protecției sociale a tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, contribuie la ocuparea și a persoanelor cu dizabilități. Astfel, aceste persoane beneficiază de măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă, inclusiv prin intermediul: serviciilor de orientare și formare profesională, organizarea târgurilor locurilor de muncă, informarea despre schimbări pe piața muncii, servicii de mediere electronică, inclusiv prin accesarea portalului www.angajat.md, unui suport statal acordat întreprinderilor specializate ale organizațiilor obștești în cadrul cărora activează 50% și mai mult sunt persoane cu dizabilități.

Reieșind din cele menționate, nivelul ocupării în câmpul muncii a acestei categorii a fost în permanentă creștere, de la 102 persoane în anul 2012 la 336 persoane în 2016, ce constituie 44,6% din numărul total de persoane cu dizabilități adresate către ANOFM. Este necesar de menționat, că majoritatea persoanelor cu dizabilități care s-au adresat la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, nu dispuneau de recomandările de muncă preconizate în Programele individuale de reabilitare și incluziune socială, nu întruneau și alte condiții prevăzute de art.2 al Legii nr.102-XV din 13 martie 2003 ”Privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă” sau nu au dorit să se înregistreze [7].

Tabelul 2

Servicii acordate persoanelor cu dizabilități de către agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, 2012-2016

Persoane cu dizabilități	2012	2013	2014	2015	2016
Înregistrate cu statut de șomer, persoane	496	565	598	877	754
Plasate în câmpul muncii, persoane	102	168	220	300	336
% din numărul celor înregistrați	20,6%	29,7%	37%	34%	45%
Beneficiari de servicii de mediere a muncii, persoane	156	223	300	344	22
Absolvenți ai cursurilor de formare profesională, persoane	29	25	65	77	83
Antrenați la lucrări publice, persoane	25	26	18	52	40
Beneficiari de serviciile informare și consiliere profesională, persoane	637	1976	585	1525	1467

Sursa: www.anofm.md

Din analiza efectuată se observă, că din totalul persoanelor cu dizabilități înregistrate, ponderea cea mai mare 33% (252 persoane) le revine celor cu vârsta cuprinsă între 50-62 ani, iar tinerii constituie 25,3% (191 persoane). În scopul facilitării integrării pe piața muncii, au urmat cursuri de formare profesională 83 de persoane cu dizabilități, din care au fost plasate în câmpul muncii 74 de persoane.

Conform rezultatelor unui studiu cu privire la integrarea și incluziunea persoanelor cu dizabilități, realizat de Asociația „Motivație” în 2014 [8, p. 9], reiese că încălcarea demnității și atitudinea discriminatorie este una din problemele de bază cu care se confruntă persoanele cu dizabilități, iar potrivit raportului de activitate pentru anul 2014 al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, persoanele cu dizabilități se află pe locul trei în ierarhia celor mai discriminate criterii. Rezultatele unui alt studiu [9, p. 8] realizat în 2014 de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării în parteneriat cu Institutul de Politici Publice din Chișinău, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România și Institutul pentru Politici Publice din București arată că, pe un eșantion de 1070 de persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 65 ani, la întrebarea „dacă există discriminare în Republica Moldova?” – 82,8% din respondenți au răspuns afirmativ. În ce privește întinderea fenomenului discriminării persoanelor cu dizabilități, acestea sunt cel mai frecvent discriminate la angajarea în câmpul muncii (63%), la locul de muncă (51%), în instituțiile de educație (31%), în relații cu autoritățile (30%), în viața politică (22%) și cel mai puțin în familie (19%).

În Republica Moldova activează asociații obștești ale persoanelor cu dizabilități, în subordinea lor activează 15 întreprinderi specializate în cadrul cărora sunt angajate 519 persoane, dintre care 315 persoane cu dizabilități, inclusiv: Asociația surzilor din Republica Moldova, fondator la 7 întreprinderi specializate, în cadrul cărora activează 158 de angajați dintre care 94 sunt persoane cu dizabilități, Societatea invalizilor din Republica Moldova, fondator la 3 întreprinderi specializate, în cadrul cărora activează 191 de angajați dintre care 112 sunt persoane cu dizabilități și Societatea orbilor din Republica Moldova, fondator la 5 întreprinderi specializate, în cadrul cărora activează 170 de angajați dintre care 109 sunt persoane cu dizabilități.

Întru susținerea atât a angajatorilor, cât și a persoanelor cu dizabilități, al doilea an consecutiv se organizează Forul meseriilor, unde a avut loc Gala Angajatorilor Remarcabili „RemarcAbilitatea”, în cadrul căreia au fost premiați angajatorii care angajează sau promovează politici și practici pozitive de angajare a persoanelor cu dizabilități.

Aceste două ediții a Galei Angajatorilor Remarcabili s-au desfășurat în cadrul Forului meseriilor, pentru a arăta tuturor modelele de succes existente pe piața muncii din Republica Moldova, încurajând, astfel, atât persoanele cu dizabilități să își găsească un loc bun de muncă, cât și angajatorii să își modernizeze locurile de muncă, dar și modul de abordare a angajaților. În cadrul acestui eveniment au fost premiate mai multe companii ca „Floare de Cireș” și „Red Union Fenosa”, care au reușit să integreze în câmpul muncii mai multe persoane cu dizabilități și manifestat o atitudine prietenoasă față de aceste persoane, precum și parteneriatul lor cu asociația „Motivație”. De asemenea, compania exportă o parte din energie pentru unele proiecte inovative de susținere a persoanelor cu dizabilități, inclusiv „Cristina SRL”, care are cel mai mare număr de persoane cu nevoi speciale angajate, Moldcell, care a întreprins o serie de măsuri în vederea angajării și dezvoltării profesionale pentru persoanele cu nevoi speciale, inclusiv: amenajarea rampelor de acces în blocurile companiei; utilizarea sălilor de baie pentru persoanele în scaun cu roțile; accesibilizarea ușilor destinate special persoanelor cu dizabilități. Companiile respective au fost premiate pentru că au angajat persoane cu nevoi speciale și anume diplome în cadrul “Galei RemarcAbilitate”.

În ceea ce privește atitudinea societății față de persoanele cu dizabilități, este important de menționat că fenomenul discriminării este, de asemenea, reflectat prin cadrul de drept în Republica Moldova. În vederea prevenirii și combaterii fenomenului discriminării, a fost adoptată Legea nr.121-XIX din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, scopul căruia este asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul țării în

sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, naționalitate, limbă, religie, sex, vârstă, dizabilitate sau orice alt criteriu similar. Legea menționată stipulează domeniile unde este interzisă discriminarea: câmpul muncii, accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului, învățământul etc., precum și subiecții investiți cu atribuții în domeniu: Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, autoritățile publice și instanțele judecătorești.

În vederea creșterii gradului de conștientizare a populației a problemelor și a drepturilor persoanelor cu dizabilități, Strategia de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități, prevede o serie de măsuri în acest sens: autoritățile publice și-au asumat responsabilitatea de a implementa împreună cu partenerii sociali organizarea anuală a campaniilor de marketing social cu referință la drepturile și la oportunitățile de integrare socială a persoanelor cu dizabilități, organizarea de seminare, conferințe și alte evenimente publice despre reformarea sistemului de protecție socială a persoanelor cu dizabilități și colaborarea cu mass-media în vederea promovării bunelor practici în domeniul dizabilității.

Concluzii și recomandări

Cadrul de drept existent promovează și protejează drepturile omului și este axat pe standardele UE și nu conține careva discriminări față de persoanele cu dizabilități, în reglementarea drepturilor și libertăților fundamentale. În același timp, Republica Moldova continuă să-și ajusteze legislația și să implementeze politici consistente cu prevederile Convenției ONU cu privire la Drepturile persoanelor cu dizabilități.

Totodată, din analiza situației actuale privind accesul persoanelor cu dizabilități, în încadrarea în câmpul muncii, s-a observat că există unele limitări. Reîncadrarea în muncă a persoanelor cu statut de "persoană cu dizabilități" constituie doar 1,5%.

În pofida cadrului legislativ în vigoare nediscriminatoriu, există un șir de neajunsuri în angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii. Ținând cont de importanța problemei abordate concluzionăm că, la implementarea în practică a acestuia, s-a identificat că este necesar de a oferi un grad de protecție sporit persoanelor cu dizabilități, în special în domeniul social-economic, de a schimba atitudinea față de persoanele cu dizabilități, acceptarea lor ca membri cu drepturi depline la angajarea lor în câmpul muncii.

În acest context se recomandă:

- studierea eficienței politicilor de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități desfășurate la nivel național în domeniul antrenării în activitatea economică;
- elaborarea studiilor și cercetărilor mai profunde privind nivelul de respectare a drepturilor persoanelor cu dizabilități la plasarea în câmpul muncii;
- reflectarea statistică a dimensiunii fenomenului încălcării drepturilor persoanelor cu dizabilități cu elucidarea cauzelor și circumstanțelor care îl condiționează la angajarea în câmpul muncii.

Referințe bibliografice

1. Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități. 2007. 23 p. [Accesat 23.09.2016]. Disponibil: <http://infoeuropa.md/handicapati/conventia-natiunilor-unite-privind-drepturile-persoanelor-cu-dizabilitati/>
2. Legea pentru aprobarea Strategiei de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități (2010-2013): nr. 169 din 09.07.2010. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2010, nr. 200-201, pp. 6-19.
3. Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități: nr. 60-XIX din 30.03.2012. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2012, nr. 155-159, pp. 7-19.
4. GAVRILIȚĂ, L. ș. a. Incluziunea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii – realități și perspective. In: Monitorul Social. 2012, nr 16, pp. 7-52.
5. Codul fiscal al Republicii Moldova: nr. 1163-XIII din 24.04.1997. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova: ediție specială. 2005, 25 martie, p. 13. [Accesat 23.09.2016]. Disponibil: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=326971&lang=1>
6. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ AL REPUBLICII MOLDOVA. Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova. 2015, 30 noiembrie. [Accesat 23.09.2016]. Disponibil: <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=4976>
7. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ. Dizabilitatea nu înseamnă incapacitate. [Accesat 23.09.2016]. Disponibil: www.anofm.md
8. DILION, Marcela. Monitorizarea drepturilor persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova: raport holistic. Chișinău: Asociația „Motivație” din Moldova, 2014. 38 p. ISBN 978-9975-4169-7-9.
9. Percepțiile populației din Republica Moldova privind fenomenul discriminării: studiu sociologic. Fundația Soros-Moldova. Chișinău: Cartier, 2011. 96 p. [Accesat 23.09.2016]. Disponibil: <http://soros.md/files/publications/documents/Studiu%20Sociologic.pdf>
10. Garabajii, Ecaterina. Aziluri de bătrâni ca forma instituțională a asistenței sociale a persoanelor în etate. In: Analele Institutului Național de Cercetări Economice. 2014, nr. 1, pp. 171-173.

Recomandat spre publicare: 02.05.2017