

## DREPTUL LA MUNCĂ AL PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎNTRE REGLEMENTĂRI LEGALE ȘI REALITATE

### THE RIGHT TO WORK OF PEOPLE WITH DISABILITIES BETWEEN LEGAL REGULATIONS AND REALITY

CZU: 342.734(478):341.231.14-056.26

<https://doi.org/10.59295/spd2024j.27>

**Oxana CHISARI-LUNGU,**  
ORCID: 0009-0006-8100-5939  
e-mail: chisarioxana@gmail.com  
Universitatea de Stat din Moldova

**Summary.** *Achieving the right to work by people with disabilities is one of the basic elements that conditions the social inclusion of these categories of people. The option to work or not to work, to choose the place of work and the profession is a universal one, also applying to people with disabilities. Limiting the right to work of people with disabilities can only be done by the competent bodies in order to protect them and not expose them to dangerous working conditions.*

**Keywords:** *assisted employment, right to work, inclusion, professional rehabilitation, subsidization.*

**Cuvinte-cheie:** *angajare asistată, dreptul la muncă, incluziune, reabilitare profesională, subvenționare.*

### INTRODUCERE

Dreptul la muncă constituie unul din drepturile constituționale ale persoanei și este reglementat de art. 43 din Constituția Republicii Moldova. Aceste norme prevăd că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului [1]. Prevederile respective vizează și persoanele cu dizabilități, cărora Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități le garantează exercitarea deplină și în condiții de egalitate a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului [2, art. 1].

În esență, dreptul la muncă încadrează în sine libertatea de a munci sau de a nu munci; de a alege sau de a accepta munca; de a alege profesia și ocupația; de a dispune de capacitățile de muncă. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea [3, art. 6].

Conform Studiului de percepții asupra respectării drepturilor omului în Republica Moldova din anul 2023, realizat de Oficiul Avocatului Poporului, persoanele chestionate au considerat că statul asigură cel mai bine dreptul la muncă al femeilor, acest subiect acumulând un scor de 58,3% din voturile respondenților, iar codașii clasamentului, în aspectul realizării de către stat a dreptului la muncă sunt persoanele cu dizabilități - 38,8%,

cetățenii RM domiciliați în regiunea transnistreană – 38,7% și deținuții și ex-deținuții – 35,3%. Totodată, Studiul prezintă că în 2023 dreptul la muncă și protecția muncii a avut cea mai mare creștere procentuală (63% din respondenți consideră că acest drept este respectat), față de Studiul precedent din 2020 (cu 45,1%), și reprezintă o creștere substanțială față de anul 2016 (19,8%) [4, pag. 46].

### MATERIALE ȘI METODE

Noua paradigmă a dizabilității implementată odată cu ratificarea de către Republica Moldova a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități [5], vine să schimbe radical acest concept, garantând o mai bună realizare a drepturilor de către aceste categorii de persoane. Dacă în baza vechii abordări, dizabilitatea era privită doar în calitate de maladie, conform paradigmei noi, acesta este un termen generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare care denotă aspectele negative ale interacțiunii dintre individ (care are o problemă de sănătate) și factorii contextuali în care se regăsește (factorii de mediu și cei personali) [6, art. 2]. După cum observăm, legislația nu mai pune accent pe incapacitatea persoanei de a realiza anumite acțiuni, ci pe capacitatea păstrată. Considerăm acest aspect, unul de o importanță deosebită în vederea promovării incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități și realizării dreptului la muncă de către acestea.

La 1 ianuarie 2023, conform datelor Casei Naționale de Asigurări Sociale, numărul persoanelor recunoscute cu dizabilități în Republica Moldova a constituit 162,3 mii persoane, inclusiv 10,9 mii copii cu vârsta de 0-17 ani. Persoanele cu dizabilități au reprezentat 6,5% din populația totală a țării cu reședință obișnuită, iar copiii cu dizabilități au constituit 2,0% din numărul total al copiilor cu reședință obișnuită din Republica Moldova. Conform datelor Anchetei Forței de Muncă, rata de participare la forța de muncă a persoanelor cu dizabilități în anul 2022 a constituit 15,9% în comparație cu 45,5% la persoanele fără dizabilitate. Printre bărbații cu dizabilități, rata de participare a fost de 16,2%, iar în cazul femeilor de 15,6%. În mediul urban, rata de participare a constituit 17,9% și în mediul rural - 15,3%. Rata șomajului la persoanele cu dizabilități a fost de 4,6% față de 3,1% în rândul șomerilor fără dizabilitate. În distribuția pe sexe, acest indicator a înregistrat valorile: 4,0% pentru bărbați și 5,3% pentru femei. Rata șomajului la persoanele cu dizabilități din mediul urban a fost mai înaltă (12,7%) în comparație cu rata pentru cele din mediul rural (1,3%) [7].

În funcție de regiuni s-a observat că în municipiul Chișinău a fost cea mai mare pondere a persoanelor cu dizabilități severe ocupate (5,9% din totalul persoanelor cu dizabilități ocupate din municipiu). În regiunea Sud s-a înregistrat cea mai mare pondere a persoanelor cu dizabilitate medie ocupate (56,5% din totalul persoanelor cu dizabilități ocupate din regiune). În ce privește vârsta comparativ cu alte regiuni geografice, cea mai mare pondere a persoanelor cu dizabilități ocupate cu vârste de 35-44 ani (19,5%) s-a înregistrat în municipiul Chișinău, în timp ce în U.T.A. Găgăuzia a fost observată cea mai mare pondere a celor din grupul de vârstă 55-64 ani (39,9%) [8].

Suportul metodologic al cercetării îl constituie concepțiile moderne privind legitățile dezvoltării societății umane. În cercetarea și analiza fenomenelor juridice am reieșit din considerentul că sarcina cercetătorului este de a realiza analiza prin prisma categoriei „umanului”. Pentru realizarea scopului investigației propuse (analiza esenței dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități) au fost utilizate o serie de metode, printre care: metoda analitică, istorică, comparativă, logică, critică, statistică și altele.

Reglementări legale detaliate ce vizează realizarea dreptului la muncă de către persoanele cu dizabilități se conțin în cadrul Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități [6].

Discriminarea pe criterii de dizabilitate, se interzice referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă. Pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii urmează să întreprindă mai multe măsuri specifice: adaptarea rezonabilă la locul de muncă; proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități; furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă; furnizarea de instruire și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane.

Legislația în vigoare prevede mai multe forme de angajare a persoanelor cu dizabilități: la întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite; la domiciliu; la întreprinderi specializate; la întreprinderile sociale de inserție. Indiferent de forma de organizare juridică, angajatorii care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult, creează sau rezervează locuri de muncă și angajează în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați [6, art. 34].

O multitudine de garanții ce vizează realizarea dreptului la muncă de către persoanele cu dizabilități se conțin și în cadrul Codului Muncii al Republicii Moldova. Conform art. 96 din cadrul acestui act, pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate, dacă acestea nu beneficiază de înlesniri mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare. În același context, la cererea salariatului care are copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa), angajatorul este obligat să-i stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială. Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii cu dizabilități pot presta muncă de noapte sau muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații respectivi despre dreptul lor de a refuza munca de noapte sau munca suplimentară [3].

O importanță deosebită în vederea realizării dreptului la muncă de către persoanele cu dizabilități o au și prevederile din cadrul Legii cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. Art. 23 al acestui act legislativ identifică, în calitate de

șomeri care necesită suport suplimentar pe piața muncii, și persoanele cu dizabilități [9]. Pe lângă multiplele măsuri de ocupare a forței de muncă destinate tuturor categoriilor de șomeri, legea prevede servicii de ocupare a forței de muncă destinate nemijlocit persoanelor cu dizabilități. Printre acestea se identifică reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități și angajarea asistată. De asemenea, legea prevede subvenționarea locurilor de muncă și acordarea subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități. [10, Anexele 5, 6].

Reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități este un serviciu care are drept scop restabilirea, recuperarea sau compensarea funcțiilor dereglate ale organismului și capacității de muncă a persoanelor cu dizabilități, organizat de către instituțiile și centrele de reabilitare profesională specializate la care sunt direcționați șomerii cu dizabilități, înregistrați la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin intermediul subdiviziunilor teritoriale. Reabilitarea profesională cuprinde un complex de măsuri medicale, profesionale, sociale și pedagogice care includ: diagnosticarea persoanei cu dizabilități; identificarea necesităților de intervenție; recuperarea sau compensarea funcțiilor dereglate ale organismului și a capacității de muncă necesare pentru integrarea efectivă în câmpul muncii [10, Anexa 7].

O deosebită importanță pentru persoanele cu dizabilități o au și serviciile sociale de angajare asistată, reglementate în legislația Republicii Moldova începând cu 07.02.2021 [9, art. 29<sup>7</sup>]. Angajarea asistată este un serviciu social, care are drept scop asigurarea accesului, obținerea și păstrarea unui loc de muncă remunerat pe piața muncii de către persoanele cu dizabilități, prin creșterea șanselor de ocupare, de promovare a unei ocupări sustenabile și de integrare durabilă pe piața muncii a acestora. Prestatorii de servicii de angajare asistată sunt prestatorii de servicii sociale acreditați în conformitate cu prevederile legale. [10, Anexa 11<sup>7</sup>].

O deosebită importanță o are angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități intelectuale. Acestea se confruntă cu dificultăți în procesul de învățare, înțelegere și aplicare a informațiilor, ceea ce poate afecta abilitățile de cunoaștere, cum ar fi memoria, gândirea abstractă, rezolvarea problemelor și comunicarea. Cu toate acestea, ele pot avea alte abilități necesare și suficiente pentru a-și îndeplini sarcinile la locul de muncă. Prin furnizarea unui sprijin adecvat și a resurselor necesare, aceste persoane pot deveni independente și pot participa activ în viața socială și la locul de muncă [11, pag. 31].

Reieșind din cele relatate, conchidem că legislația Republicii Moldova conține reglementări legale menite să asigure realizarea eficientă a dreptului la muncă de către persoanele cu dizabilități. Actele naționale au fost, în mare parte, racordate la reglementările internaționale. Totodată, țara noastră implementează multiple documente de politici atât generale cât și ramurale, menite să promoveze incluziunea socială și în special, incluziunea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Conform Programului național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026 și a Planului de acțiuni privind implementarea acestuia se prevede creșterea ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități de la 13,5 % în anul 2021 până la 17,5 % (+4 %) în anul 2026. În acest scop,

se preconizează îmbunătățirea ținutului politicilor active ale pieței muncii pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități; sporirea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități a serviciilor și măsurilor active de ocupare a forței de muncă; stabilirea parteneriatelor cu organizațiile neguvernamentale și angajatori pentru integrarea economică a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin valorificarea tehnologiilor noi; sporirea gradului de conștientizare a societății cu privire la importanța integrării în societate a persoanelor cu dizabilități [12].

## **REZULTATE ȘI DISCUȚII**

Deși legislația Republicii Moldova este una avansată la capitolul angajare în câmpul muncii și conține multiple prevederi legale cu referire la promovarea angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, în realitate, aceste categorii de persoane se confruntă cu o multitudine de bariere sociale, psihologice, fizice care nu permit realizarea adecvată și în deplină măsură a dreptului la muncă.

La etapa actuală există multiple plângeri examinate de către Consiliul pentru egalitate, care vizează pretinsa încălcare a dreptului la muncă raportat la persoanele cu dizabilități [13]. În calitate de obiect al plângerii se evidențiază: refuzul acomodării rezonabile sau pretinsa discriminare directă sau indirectă în câmpul muncii pe criteriu de dizabilitate; hărțuire în câmpul muncii, etc.

La 27.12.2023 Consiliul pentru egalitate a emis o Decizie prin care a recunoscut că faptele angajatorului au reprezentat refuz în acomodarea rezonabilă în câmpul muncii pe criteriu de dizabilitate și discriminare directă în câmpul muncii pe același criteriu. S-a constatat că tratamentul mai puțin favorabil al salariatului s-a manifestat prin: neoferirea utilajului specific necesar activității, excluderea petiționarului de la ședințe..., neoferirea mijlocului de transport al Institutului pentru a se deplasa și a colecta material biologic în teritoriu, neoferirea zilelor de concediu suplimentar și a sporului bănesc pentru activitate în condiții nocive [14]. La baza deciziei au stat Comentariul General cu privire la accesibilitate nr. 2 din 2014 [15] și Comentariul General privind egalitatea și nediscriminarea nr. 6 din 2018 [16], adoptate de către Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. Conform primului Comentariu se stabilește că accesibilitatea vizează un grup de persoane, în timp ce acomodarea rezonabilă vizează persoane individuale. Cel de al doilea act prevede că adaptarea rezonabilă, ca obligație ex nunc, trebuie să fie asigurată din momentul în care o persoană cu dizabilități solicită accesul la situații sau medii inaccesibile pentru ea sau dorește să își exercite drepturile.

## **CONCLUZII**

În concluzie evidențiem că, la etapa actuală, în Republica Moldova se identifică multiple încălcări ale dreptului la muncă, raportat la persoanele cu dizabilități. În comparație cu persoanele fără dizabilități, acestea sunt angajate într-un procent mult mai mic. Realizarea unor acțiuni care ar viza creșterea eficienței serviciilor și măsurilor active destinate încadrării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități

este inevitabilă. O deosebită importanță o are implementarea prevederilor Agendei de Dezvoltare Durabilă 2030 și a Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă pe segmentul „dizabilitate”.

## REFERINȚE

1. Constituția Republicii Moldova, nr. 1, din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 78, din 2012.
2. Convenția nr. 320, din 30.03.2007 privind drepturile persoanelor cu dizabilități. În vigoare 21.10.2010. În: Tratatе Internationales nr. 50 din 2016.
3. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154, din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162, din 2003.
4. Raport anual al Avocatului Poporului privind respectarea drepturilor și libertăților omului în Republica Moldova în anul 2023. În: file:///C:/Users/Igor/Downloads/raport\_anual\_2023.pdf. Accesat: 01.07.2024.
5. Legea Parlamentului Republicii Moldova nr. 166 din 09.07.2010 pentru ratificarea Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 126-128, 2010.
6. Legea Parlamentului Republicii Moldova nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 155-159, 2012.
7. Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2022. În: [https://statistica.gov.md/ro/persoanele-cu-dizabilitati-in-republica-moldova-in-anul-2022-9460\\_60822.html](https://statistica.gov.md/ro/persoanele-cu-dizabilitati-in-republica-moldova-in-anul-2022-9460_60822.html). Accesat: 01.07.2024.
8. Compendiu statistic privind monitorizarea drepturilor persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova pentru anii 2019-2022. Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, pag. 23. În: <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/07/Compendiu-statistic-privind-monitorizarea-drepturilor-persoanelor-cu-dizabilitati-in-Republica-Moldova-pentru-anii-2019-2022-1.pdf>. Accesat: 24.06.2024.
9. Legea Parlamentului Republicii Moldova nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 295-308, 2018.
10. Hotărârea Guvernului al Republicii Moldova nr. 1276 din 26.12.2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 38-47 din 2019.
11. Mai mult decît un loc de muncă. Ghid pentru angajatori privind angajarea persoanelor cu dizabilități. Chișinău, 2024. În: [https://www.anofm.md/sites/default/files/inline-files/Ghid%20pentru%20angajatori\\_final.pdf](https://www.anofm.md/sites/default/files/inline-files/Ghid%20pentru%20angajatori_final.pdf). Accesat: 25.06.2024.
12. Hotărârea Guvernului al Republicii Moldova nr. 785 din 16-11-2022 cu privi-

- re la aprobarea Programului național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026 și a Planului de acțiuni privind implementarea acestuia. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 411-412 din 2022.
13. În: <https://egalitate.md/>. Accesat: 08.06.2024.
  14. Decizia Consiliului pentru egalitate din 27.12.2023. Cauza nr. 22/23. În: [https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/22\\_23\\_Decizie\\_constatare\\_votat.pdf](https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/22_23_Decizie_constatare_votat.pdf). Accesat: 17.06.2024.
  15. Comentariul General cu privire la accesibilitate nr. 2 din 2014, adoptat de Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. În: <http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/2021/07/ONU-CRPD-C-GC-2-RO.pdf>. Accesat: 03.07.2024.
  16. Comentariul General privind egalitatea și nediscriminarea nr. 6 din 2018, adoptat de Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. În: [https://irdo.ro/pdf/b\\_Egalitatea\\_nediscriminarea\\_CRPD\\_Comentariul%20general%20nr.%206%20\(2018\).pdf](https://irdo.ro/pdf/b_Egalitatea_nediscriminarea_CRPD_Comentariul%20general%20nr.%206%20(2018).pdf) Accesat: 03.07.2024.

*NOTĂ.* Comunicare elaborată în baza Proiectului Instituțional „*Consolidarea mecanismelor socio-economice și juridice de asigurare a bunăstării și securității cetățenilor (CONSEJ)*” în cadrul Laboratorului de Cercetare Științifică „*Drept Public Comparat și e-Guvernare*”, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova.