

INCLUZIUNEA SOCIO-PROFESIONALĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI: POLITICI NAȚIONALE VERSUS STANDARDE INTERNAȚIONALE

SOCIO-PROFESSIONAL INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: NATIONAL POLICIES VERSUS INTERNATIONAL STANDARDS

Tatiana DNESTREAN, doctorandă, Școala Doctrină Științe Sociale și ale Educației, Universitatea de Stat din Moldova
ORCID ID: 0000-0001-8216-7952

Rezumat: Politicile și cadrul legal din Republica Moldova este într-un proces continuu de adoptare și ajustare care promovează drepturile omului și mai specific drepturile persoanelor cu dizabilități, inclusiv dreptul la un nivel decent de trai, realizare socială și profesională. Evoluția acestor tendințe este încurajată de contextul geo-politic și tendințele politicilor de la nivel internațional și regional de asigurare a incluziunii persoanelor cu dizabilități. Se face o trecere de la abordarea tradițională medicală spre cea socială a dizabilității în raport cu accesibilitatea, facilitarea și ajustarea mediului pentru a asigura dezvoltarea și realizarea maximală a potențialului persoanei la nivel comunitar, cât mai aproape de locul de trai unde pot fi valorificate toate resursele și rețelele de suport necesare care pot contribui la incluziunea profesională și abordarea dizabilității în raport cu angajarea în câmpul muncii.

Cuvinte cheie: drepturile omului, drepturile persoanei cu dizabilități, non-discriminare, egalitatea șanselor, intervenție timpurie, educație incluzivă, dezvoltare potențial, măsuri active de incluziune profesională.

Abstract: Policy and legal framework from Republic of Moldova are in a continuous adaptation and adjustment to insure promotion of the human rights and more specific rights of people with disability, that cover all rights including those for a decent level of life, social and professional achievement. Evolution of these tendencies is encouraged by the geo-political context and policy directions for insuring inclusion of people with disabilities from international and regional level. There is a movement from traditional medical approach of disability to a social one. This is related to accessibility, facilitation and adjustment of environment that could contribute to maximal development of person's potential at the community level, in a proximity of living area, where all resources and necessary supportive networks could be exploited to contribute to professional inclusion and approach of disability in employment.

Keywords: human rights, rights of people with disability, non-discrimination, equality of chances, early intervention, inclusive education, development of potential, active measures for labour inclusion.

Context

Persoanele cu dizabilități sunt unul din grupurile cele mai dezavantajate pe piața forței de muncă luând în considerație numărul scăzut al persoanelor înregistrate cu statut de șomer, a persoanelor angajate în câmpul muncii și șomajul de lungă durată. Rata de participare a persoanelor cu dizabilități pe piața forței de muncă a constituit 14,0% în comparație cu 43,9% la persoanele fără dizabilitate, iar rata șomajului a fost de 2,4% comparativ cu 3,8%, cu o discrepanță pentru mediul urban

4,3% față de mediul rural 1,2% în anul 2020 [1]. Chiar dacă reușesc să se angajeze persoanele cu dizabilități vor ocupa poziții și funcții preponderent auxiliare, plătite mai slab, circa 40% din persoanele cu dizabilități activează în agricultură, acesta fiind un domeniu care solicită un nivel mai redus de calificare [2]. Din rîndul persoanelor cu dizabilități înregistrate cu statut de șomer circa 30% și-au dorit să ocupe un loc de muncă în calitate de muncitor auxiliar, iar 23% de paznic (2021) [3]. În consecință probabilitatea de a se confrunta cu sărăcia este mai mare pentru persoanele cu dizabilități, rata sărăciei absolute fiind de 33.5% comparativ cu 23,7% pentru persoanele fără dizabilitate (anul 2021) [4]. Discriminarea persoanelor cu dizabilități este foarte răspândită în Moldova, în opinia a circa 67% din populație. Discriminarea în câmpul muncii pe criteriul de dizabilitate sau starea sănătății sunt printre primele trei în baza cărora s-au aplicat tratamente diferențiate cu variații în atitudini în funcție de tipologia dizabilității psiho-sociale (mentale) și intelectuale și dizabilității fizice [5].

Excluderea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități pune presiune pe sistemul de protecție socială care compensează absența veniturilor prin sistemul de prestații de asigurări sociale și alocații sociale și oferă suport pentru a răspunde nevoilor fizice, psiho-emoționale și sociale prin intermediul serviciilor sociale. Acest domeniul însă nu poate fi tratat izolat ci în contextul integrării și conexiunii a sistemului social cu cel al sănătății, educației care susțin pregătirea persoanei pentru incluziunea socio-profesională. Astfel serviciile de sănătate contribuie prin prevenirea factorilor de risc pentru sănătate, asigurarea depistării timpurii a întârzierilor în dezvoltare a copilului și reabilitarea sau recuperarea funcțională și psiho-emoțională, iar serviciile educaționale prin asigurarea educației incluzive și dezvoltarea potențialului copiilor prin acordarea suportului pentru identificarea și dezvoltarea abilităților care îi va asigura mai târziu realizarea profesională. Adicional, la intersecția aspectelor legate de compensare și dezvoltarea a potențialului se regăsește aspectul legat de mediu care poate împiedica dezvoltarea și realizarea persoanei cu dizabilități, inclusiv în plan profesional din cauza accesului limitat la resurse, oportunități și servicii. Politicile sociale și de angajare variază în ceea ce privește abordarea persoanelor cu dizabilități în raport cu criteriile adiționale de vulnerabilitate, cum ar fi genul, vârsta de muncă (OECD), mediul de reședință, etc. circa 43% din persoanele cu dizabilități înregistrate cu statut de șomer au avut vârsta mai mare de 50 ani, fiind urmate de cele cu vârsta cuprinsă între 35-49 ani (32%) conform datelor ANOFM în 2021.

Schimbări la nivel de percepție a dizabilității

Odată cu evoluția politicilor definițiile pentru dizabilitate schimbă atitudinea societății, în favoarea abilității persoanei. Modelul medical al dizabilității prin care aceasta este văzută ca o caracteristică individuală se schimbă cu modelul social și de mediu în funcție de care dizabilitatea este rezultatul interacțiunii între individ și mediul fizic sau social. Angajarea în câmpul muncii are o semnificație mai mult mare decât asigurarea unui nivel de venit sau contribuție la nivel de taxe și impozite, fiind foarte importantă pentru recunoașterea și aprecierea socială și auto-afirmare, responsabilizând persoana în calitate de membru integru a societății [6].

Evoluția și focusarea politicilor

Sistemul național al drepturilor omului din Republica Moldova cuprinde un cadru legal avansat care este într-un proces continuu de adoptare și ajustare ce promovează și cadrul mai specific cu referire la drepturile persoanelor cu dizabilități, în mare parte fiind încurajate de contextul geo-politic și tendințele în cadrul politicilor la nivel internațional și regional, trecând prin următoarele etape de evoluție asociate cu ratificarea documentelor de politici de bază:

- Asigurarea drepturilor fundamentale ale omului ONU;
- Drepturile persoanelor cu dizabilități ONU;
- Politica dizabilității în Europa;
- Drepturile pentru angajarea în câmpul muncii CE;
- Drepturile persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova;
- Politicile de incluziune socială;
- Incluziunea în câmpul muncii;

Declarația Universală a Drepturilor Omului a Organizației Națiunilor Unite (ONU, 1948) standardizează abordarea drepturilor civile, politice, economice, procedurale și sociale și recunoaște dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării, preluate în politicile ulterioare. Sub presiunea societăților civile și a îngrijitorilor, a schimbărilor în structura demografică din cauza îmbătrânirii populației, creșterii ratei de dependență și cererii tot mai mari pentru servicii de îngrijire și suport, abordarea tradițională a dizabilității se schimbă de la măsuri de izolare și educație specializată, îngrijirea în medii rezidențiale înspre asigurarea drepturilor fundamentale ale omului (anii 1970). Incluziunea socială și



educațională impune recunoașterea faptului că persoanele sunt dizabiliate în raport cu factorii de mediu și de propriile corpuri, astfel depășind focusarea pe partea medicală. Prin Clasificarea Internațională a Funcționalității (OMS) se disting dimensiuni de pierdere a unor funcții ale corpului, incapacitatea de a realiza o activitate din cauza acestora, activități, participare și factori de mediu care asigură funcționalitatea pe toate aspectele, inclusiv de securitate socială și angajare [7].

La nivelul Națiunilor Unite abordarea drepturilor omului în cazul persoanelor cu dizabilități se formulează treptat din perspectiva șanselor egale [8], fiind reflectată într-un șir de acte care printre care se regăsesc:

- *Declarația privind drepturile persoanelor cu dizabilități* (1975) stabilind respectarea drepturilor fundamentale și demnității umane fără discriminare;
- *Programul de acțiuni privind persoanele cu dizabilități* (1982) prin care se extinde abordarea dizabilității cu termeni cum sunt ”participarea deplină și egalitatea”;
- *Regulile standard cu privire la egalizarea șanselor pentru persoanele cu dizabilități* (1993) stabilesc exercitarea drepturilor prin suportul în depășirea obstacolelor în realizarea lor;
- *Convenția cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități* (2006) stabilește cadrul pentru promovarea, protejarea și garantarea respectării drepturilor omului, asigurând egalitatea acestora.

Politica dizabilității în Europa

Politicile sociale europene promovează drepturile persoanelor cu dizabilități, prin asigurarea funcționării acesteia în mediul social și fizic, o integrare socială și creștere a participării, mai multe oportunități, inclusiv dreptul pentru angajare [10]. Aceasta se fundamentează, în principal, pe următoarele documente:

- *Tratatul de instituire a Comunității Europene* (1957) care promovează politici de ocupare a forței de muncă și protecție socială, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunii economice și sociale, solidarității.
- *Strategia și Rezoluția privind egalitatea șanselor pentru persoanele cu dizabilități* (1996) care abordează problema excluderii și obstacolelor pentru realizarea drepturilor la educație, muncă, mobilitate și acces, locuință, sistemul bunăstării prin schimbări la nivel de organizare a societății pentru facilitarea incluziunii, inclusiv în angajare, încurajarea cooperării cu societatea civil, accesibilitate, tehnologii informaționale și comunicare, fonduri structurale;
- *Liniile directoare privind politicile statelor membre referitoare la încadrarea în muncă* (1998) formulează politici destinate combaterii discriminării, inclusiv față de persoanele cu dizabilități, și a oportunităților egale, prevenirea șomajului de lungă

durată, aplicarea măsurilor active, încurajarea parteneriatelor, susținerea tranziției de la școală la muncă, dezvoltarea antreprenorialului, adaptabilitatea angajatorilor;

- *Declarația comună privind Dialogul social european* (1999) agreează un cod de conduită multisectorială la nivel macroeconomic pentru a spori angajarea persoanelor cu dizabilități prin combaterea discriminării, asigurarea condițiilor de lucru;
- *Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene* (Nisa, 2000) include într-un act drepturile civice, politice, economice și sociale, inclusiv pe aspecte de demnitate și egalitate, definire a discriminării și combaterea acesteia;
- *Directiva Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament egal privind încadrarea și ocuparea unui loc de muncă* (2000/78/EC) care asigură deja protecția împotriva discriminării directe sau indirecte, inclusiv pe motive de dizabilitate;
- *Programul comun de acțiune privind combaterea discriminării* (2001 – 2006), *Directiva Consiliului* (2001) care își propune să analizeze natura discriminării și eficiența măsurilor de combatere, consolidarea capacității actorilor în acest sens și promovarea valorilor și practicilor în domeniul combaterii discriminării [11];
- *Planul de acțiune european "Egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități"* (2003) care facilitează aplicarea egalității în domeniul ocupării forței de muncă și o mai bună integrare a problemelor legate de dizabilitate în politicile comunitare, inclusiv în promovarea accesibilității;
- *Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități* (CDPD) aprobată de Consiliul Europei în 2009, care intră în vigoare în Uniunea Europeană în anul 2011;

Ansamblul acestor politici creează **modelul european de integrare în câmpul muncii** care se orientează spre incluziunea în câmpul muncii care combină cererea pe piața locală a forței de muncă și posibilitățile, capacitățile de muncă ale persoanei cu dizabilități. Aceasta depășește modelul de încadrare în muncă, bazat pe o pregătire standard a persoanelor dintr-o categorie de dizabilități, punând accent pe orientarea către anumite tipuri de meserii accesibile. De asemenea, se atestă tendințe de a separa dizabilitatea de beneficii bănești, acestea fiind aplicate pentru adaptarea mediului care să permită accesibilitatea. În identificarea și crearea locurilor de muncă se pune accent pe valorificarea resurselor din comunitatea în care locuiește persoana, fiind utilizate și rețelele sociale și de suport neformale, parteneriatul public și privat. Agențiile de suport se axează pe evaluarea potențialului persoanei cu dizabilități, raportat la cerințele pieței locale de muncă, dar și a exigențelor care pot fi îndeplinite de acestea, în funcție de capacitățile sale, neafectate de deficiență. În același timp, există și un șir de limite ale politicilor europene în domeniu, inclusiv dificultăți de

evaluare a capacității de lucru în raport cu probleme de sănătate mintală, riscul erorilor de excludere sau includere în separarea dizabilității de prestații, creșterea timpului, efortului și costurilor pentru suportul individualizat din motivul eterogenității și neuniformității grupului persoanelor cu dizabilități și anumite categorii care sunt dificil de angajat (vârșnicii, persoanele cu dizabilitate severă și mintală) [9].

Drepturile persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova

Politicile sociale și de protecție a drepturilor persoanelor cu dizabilități se articulează sub influența politicilor internaționale și din regiune care facilitează dezvoltarea și ajustarea legislației naționale, care să asigure realizarea drepturilor fundamentale și specifice în dizabilitate. Republica Moldova asigură racordarea necesară, ajustarea și extinderea politicilor naționale prin ratificarea documentelor fundamentale, printre pot fi menționate:

- *Carta Socială Europeană revizuită* (ratificată parțial în anul 2001), include dreptul persoanelor cu dizabilități la autonomie, integrare socială și participare în viața comunității realizate inclusiv prin orientare, educație și formare profesională, accesul la angajare încurajat prin adaptarea condițiilor de muncă, crearea și organizarea locurilor de muncă protejate, servicii specializate de suport și însoțire pentru a împuternici persoanele cu dizabilități să participe pe piața muncii (art. 15.1 și 15.2). [9]
- Ratificarea *Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități* a declanșat procesul de ajustare în domeniul promovării, protejării și asigurării exercitării depline și în condiții de egalitate a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului pentru persoanele cu dizabilități respectând demnitatea acestora (Legea nr. 166/2010), fiind stabilită responsabilitatea statului pentru angajarea persoanelor cu dizabilități prin politici și măsuri care să includă programe stimulare și adaptare la locul de muncă (art.27).
- *Recent ratificarea Protocolului Opțional la Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități*, oferă persoanelor cu dizabilități posibilitatea de a se adresa Comitetului ONU de profil cu plângeri individuale în cazul încălcării drepturilor lor și soluționarea problemei invocate (Legea nr.162/2021).

Politicile naționale de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități sunt integrate sub aspectul drepturilor generale ale cetățenilor Republicii Moldova, adițional fiind specificate drepturile care includ și aspectele ce țin nemijlocit de dreptul persoanei cu dizabilități la un trai decent, la angajarea în câmpul muncii. Astfel, prevederile de bază sunt evidențiate în documentele de politici ce urmează, inclusiv:

- *Constituția Republicii Moldova* care formulează cadrul general al drepturilor, inclusiv protecția specială a persoanelor cu dizabilități, statul asigurând condiții de tratament, de readaptare, de învățământ, de instruire și de integrare socială (art. 51), dreptul la muncă, la libera alegere, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, la protecția împotriva șomajului, măsuri de protecție (securitatea și igiena muncii), regimul de muncă, salariu minim pe economie, etc. (art.43), dreptul la asistență și protecție socială, un nivel de trai decent, asigurarea sănătății și bunăstării, accesul la resurse (hrana, îmbrăcăminte, locuința), îngrijirea medicală și serviciile sociale și dreptul la asigurare în caz de pierdere a mijloacelor de subzistență (șomaj, boală, dizabilitate, etc.) (art.47);
- *Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități* formulează noțiunile ce țin de dizabilitatea, stabilește principiile și obiectivele de baza privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități la educație, asistență medicală, viață publică, accesul la mediul fizic, transport, tehnologii și sisteme informaționale, de comunicare, protecție socială, reabilitare și la alte utilități și servicii. La nivel de integrare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități (art. 33 – 40) sunt stipulate prevederi ce țin de plasarea în câmpul muncii, formele de angajare (întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite, la domiciliu, la întreprinderi specializate), obligațiile angajatorilor, durata timpului de muncă și normele de producție, concediile, orientarea, formarea și reabilitarea profesională (Legea nr. 60/2012).
- *Legea cu privire la asigurarea egalității* interzice discriminarea în sferele: politică, economică, socială, culturală, etc. (Legea nr. 121/2012).
- Domeniile prioritare pentru aplicarea noilor mecanisme de protecție, au fost formulate în cadrul *Strategiei de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități pentru perioadele 2007-2015 și 2017-2021* (HG nr.1473/2016), *Programul Național 2017-2022* (HG nr.723/2017), aplicând abordarea intersectorială în incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități și asigurarea respectării drepturilor fundamentale ale acestora în toate domeniile vieții sociale.
- *Codul muncii al Republicii Moldova* conține un șir de norme, menite să faciliteze asigurarea realizării dreptului la muncă și angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. (Legea nr.154/ 2003), inclusiv introducerea termenului de ”persoană cu dizabilitate” (Legea nr. 201/2016).
- *Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj* cu prevederi care interzic orice discriminare pe criterii dizabilitate, definește serviciile de ocupare a forței de muncă, inclusiv informarea privind piața muncii, ghidarea în carieră, reabilitarea profesională, angajarea asistată, stabilește măsurile active de ocupare a forței de muncă, inclusiv formarea profesională, subvenționarea

locurilor de muncă, suportul pentru crearea sau adaptarea locului de muncă, stimularea mobilității forței de muncă (Legea nr.105/ 2018).

- *Strategia națională de ocupare a forței de muncă 2017-2022* stimulează cererea de forță de muncă și crearea locurilor de muncă noi, contribuie la valorificarea resurselor umane cu competente și calificări mai bune pentru o economie competitivă și o piață a muncii participativă și incluzivă, care să asigure echitate și șanse egale, inclusiv acțiuni specifice, care să favorizeze creșterea angajării în muncă a persoanelor cu dizabilități (HG nr. 1473/2016).
- *Hotărârea Guvernului cu privire la determinarea dizabilității* în funcție de factorii medicali, sociali, psihopedagogici, habituali, profesionali și personali exprimați în raport cu solicitarea socioprofesională (păstrarea capacității de muncă) (HG nr. 357/2018).

Modelul abordat de Republica Moldova este o combinație a modelului medical (de compensare) cu modelul social (de incluziune) aplicând politici exprimate prin prestații de asigurări sociale (în caz de boală pentru a înlocui lipsa venitului, în baza unor contribuții anterioare, pentru accidente la locul de muncă, etc.) și prestații și servicii sociale pentru persoanele cu dizabilități (inclusiv pentru îngrijire). La nivel de ocupare a forței de muncă sunt aplicate măsuri active adresate șomerilor și angajatorilor pentru a spori șansele de ocupare a forței de muncă prin crearea de noi locuri de muncă și înlesnirea accesului la locurile de muncă vacante exprimate prin:

- *Formarea profesională* (cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare, instruire la locul de muncă în cadrul unității, stagii profesionale, certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație non-formală și informală);
- *Subvenționarea locurilor de muncă* prin intermediul unor stimulente economice pentru a compensa productivitatea mai mică a persoanelor cu dizabilități (pentru angajarea persoanelor cu dizabilități în cuantum de 100%, 50% și angajarea în cadrul întreprinderilor specializate în cuantum de 300%, 260% 230% din suma impozitelor declarate limitat de o anumită suma per salariat, în funcție de severitatea dizabilității);
- *Suport pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă* (subvenții acordate pentru crearea locurilor de muncă cota de 5% pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, adaptarea locurilor de muncă, consultanța, asistență și sprijinirea inițierii unei afaceri, susținerea proiectelor de inițiative locală;
- *Stimularea mobilității forței de muncă* (acordarea indemnizației unice de încadrare, subvenționarea cheltuielilor de transport pentru persoanele cu dizabilități accentuate sau severe).

În anul 2013 a fost instituit *Consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității* (CPEDAE), care are rolul să examineze plângerile privind discriminarea, inclusiv pe criteriul de dizabilitate. De asemenea au fost introduse un șir de sancțiuni care au ca scop să asigure non-discriminarea persoanelor cu dizabilități. Astfel discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii este clasificată drept una din formele grave ale discriminării, care de altfel, este sancționată penal (art. 176 alin. (1) lit. d) din Codul penal), în cazul în care fapta întrunește elementele componente ale infracțiunii. Refuzul angajatorului de a asigura adaptarea mediului/ locului de lucru este la fel sancționat (art. 561 alin. (5) al Codului Contravențional). Aceste sancțiuni nu se răsfrâng și asupra altor domenii, precum educația, accesul la justiție ș.a. Sunt sancționate contravențional nerespectarea rigorilor de accesibilitate a clădirilor (art. 177 alin. (2) lit. i) Cod Contravențional), a mijloacelor de transport în comun (art. 2211 Cod Contravențional), cât și a normativelor de construcție, de reparație și de reconstrucție a drumurilor (art. 227 alin. (3) Cod Contravențional).

Concluzii

Pentru a îmbunătăți incluziunea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități, ”societățile trebuie să își schimbe modul de percepție a dizabilității și a persoanelor afectate de aceasta” [13]. Obiectivele politicilor sociale și de angajare în câmpul muncii pentru persoanele cu dizabilități trebuie să vizeze *integrarea și conexiunea între domeniile de bază* care să asigure continuitate în dezvoltarea rezilienței personale și a abilităților, începând de la depistarea timpurie a întârzierilor în dezvoltare, educația incluzivă și dezvoltarea potențialului la toate nivelele de instruire, reabilitarea sau recuperarea, asociate cu accesibilitatea mediului, resurselor, oportunităților și serviciilor pentru realizarea persoanei cu dizabilități, inclusiv în plan profesional. *Incluziunea și reabilitarea socială a persoanelor cu dizabilități* care să fie realizată prin prestare a serviciilor sociale și îngrijiri în colaborare cu programele de angajare în câmpul muncii, care ar contribui la încurajarea rezilienței personale și schimbarea percepției și revizuirea abordării față de sintagma de ”*incapacitatea de a lucra*”.

Referințe:

1. Biroul Național de Statistică, Comunicate, *Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2021*, https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-in-republica-moldovaocuparea-si-somajul-in-anul-2021-9430_3548.html
2. *Studiu: „Intenții bune, rezultate incerte: ocuparea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii”*, realizat de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) cu suportul Fundației Soros Moldova Rata, 2022, <https://soros.md/studiu-rata-de->

[angajare-a-persoanelor-cu-dizabilitati-in-campul-muncii-este-de-trei-ori-mai-mica-decat-a-populatiei-generale/](#)

3. Raportul anual de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru 2021, https://www.anofm.md/view_document?nid=19943
4. Biroul Național de Statistică, Banca de date statistice Moldova, https://statistica.gov.md/ro/persoanele-cu-dizabilitati-in-republica-moldova-in-anul-2020-9466_3509.html
5. *Studiu privind percepțiile și atitudinile față de egalitate în Republica Moldova 2018 și 2021*, datele Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, <https://rm.coe.int/studiu-privind-perceptiile-si-atitudinile-fata-de-egalitate-study-on-p/1680a655e7>
6. OECD, *Labour Market and Social policy occasional papers no.8*, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/e33fb502-en.pdf?expires=1664976723&id=id&accname=guest&checksum=0C3BCC7C8BE33F2D8FDC6CCF7B1CE91D>, <https://dx.doi.org/10.1787/e33fb502-en>
7. Organizația Mondială a Sănătății, *Raport Mondial Privind Dizabilitatea*, 2011, ISBN 978-973-0-13597-8
8. OHCHR, *Standard rules equalization opportunities persons disabilities*, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>
9. *Ghid privind dezvoltarea serviciilor de îngrijire/asistență pentru persoanele cu handicap dependente, în vederea sprijinirii integrării pe piața muncii*, 2012, Programul operațional sectorial dezvoltarea resurselor umane 2007-2013 https://www.academia.edu/6519451/Ghid_privind_dezvoltarea_serviciilor_de_ingrijire-asistenta_pentru_persoanele_cu_handicap_dependente_in_vederea_sprajinirii_in_tegrarii_pe_piata_muncii
10. Legal Content, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0406&from=PL>
11. *Combaterea discriminării*, Manual de formare profesională, Migration Policy Group, ISBN 92-79-01596-6, https://www.migpolgroup.com/old/public/docs/10.CombatingDiscriminationTrainingManual_RO_09.05.pdf
12. The Republic of Moldova and the European Social Charter, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806b7944>
13. *Transforming disability into ability*, 2003, ISBN 92-64-19887-3
14. *Analiza pieței muncii din Republica Moldova din perspectiva incluziunii persoanelor cu dizabilități*, <http://cdpd.md/wp-content/uploads/2018/08/Studiu-Analiza-pie%C8%9Bii-muncii-din-RM-din-perspectiva-incluziunii-persoanelor-cu-dizabilit%C4%83%C8%9Bi-2017.pdf>