https://doi.org/10.59295/sum3(193)2026_44

PARTICIPAREA PE PIAȚA MUNCII A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI: OPORTUNITĂȚI ȘI PROVOCĂRI

Anastasia OCERETNÎI,
Universitatea de Stat din Moldova

Vasile CUȘCA,
Universitatea de Stat din Moldova, Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este consfințit prin acte normative la nivel internațional și național. În pofida reglementărilor, persoanele cu dizabilități din Republica Moldova se confruntă cu bariere în realizarea acestui drept, determinate de factori individuali, structurali, socio-culturali etc. Articolul oferă o analiză a situației pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, prin prezentarea principalelor caracteristici în baza datelor statistice naționale și a unor cercetări aplicative. În pofida implementării măsurilor active de ocupare și a înregistrării unor creșteri ușoare a numărului persoanelor cu dizabilități cu statut de șomer angajate, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități rămâne la cote scăzute, fiind prepondrent afectate femeile, persoanele din mediul rural și cu grad sever de dizabilitate. În explicarea fenomenului se face referire la o serie de teorii explicative, care pot fi replicate în înțelegerea fenomenului din Republica Moldova. Sunt prezentate unele măsuri necesare a fi implementate pentru remedierea situației.

Cuvinte-cheie: *persoane cu dizabilități, piața muncii, măsuri active de ocupare, reabilitare profesională.*

PARTICIPATION ON LABOUR MARKET OF PERSONS WITH DISABILITIES: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

The right to work of persons with disabilities is enshrined in international and national legal acts. Despite these regulations, persons with disabilities in the Republic of Moldova face barriers in exercising this right, determined by individual, structural, socio-cultural and other factors. The article provides an analysis of the situation of persons with disabilities in the labour market by presenting the main characteristics based on national statistical data and applied research. Despite the implementation of active employment measures and the slight increase in the number of employed persons with disabilities, the employment rate remains low, especially for women, people living in rural areas and those with severe disabilities. In explaining the phenomenon, reference is made to a series of explanatory theories that can be applied to understanding the situation in the Republic of Moldova. The article also presents several measures that need to be implemented in order to improve the situation.

Keywords: *persons with disabilities, labour market, active labour market measures, professional rehabilitation.*

Introducere

Participarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități reprezintă o provocare pentru țările lumii, dar și o oportunitate pentru suplinirea locurilor de muncă vacante, în contextul în care dreptul acestora la muncă este stabilit de Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități [9]. În context, Convenția stabilește la art. 27 (al. 1) obligațiile statelor membre de a promova angajarea persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin interzicerea discriminării în câmpul muncii (lit. a), asigurarea posibilităților de realizare a dreptului la muncă în condiții sigure și sănătoase (lit. b), asigurarea accesului la programe de formare profesională și măsuri de ocupare (lit. d), oferirea posibilităților de angajare în sectorul public (lit. g) și sectorul privat (lit. h), asigurarea adaptării rezonabile a locului de muncă (lit. i) și promovarea reabilitării profesionale (lit. k). Complimentar, Convenția indică asupra necesității promovării contribuției persoanelor cu dizabilități la locul de muncă și piața muncii, măsuri care vor avea ca impact schimbarea atitudinilor societății față de această categorie socială. Republica Moldova, ca semnatară a Convenției, și-a asumat aceste angajamente, prin transpunerea într-un șir de acte normative, printre care: Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (art. 8, 31, 86, 96, 97, 100, 103 etc.), Legea privind incluziunea socială

a persoanelor cu dizabilități nr. 60/2012 (capitolul V) și Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105/2018 (art. 14, 23, 24, 29, 37, 38, etc.) și Legea nr. 845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi, modificată în anul 2017 (capitolul VI[1]). În pofida reglementării dreptului la muncă al persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova, studiile de dată recentă [1, 8] și datele statistice prezentate de Biroul Național de Statistică [4, 5] și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă [15, 16, 17] indică asupra unor dificultăți cu privire la asigurarea accesului la piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Metodologie

Cercetarea realizată asupra participării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii din Republica Moldova a avut ca scop identificarea oportunităților și provocărilor în angajarea și menținerea pe piața muncii a acestor persoane. În calitate de metode de cercetare a fost aplicată metoda analizei documentare, fiind analizate: cadrul normativ național de reglementare a dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități, datele statistice naționale ale Biroului Național de Statistică, rapoartele de activitate ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și studiile în domeniu.

Analiza și explicarea fenomenului participării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova comportă particularități reliefate în cadrul teoriilor de referință. Acestea permit înțelegerea fenomenului nu doar prin prisma limitărilor funcționale individuale, dar și prin a barierelor structurale, atitudinale și instituționale. Inspectarea literaturii de specialitate conduce spre evidențierea următoarelor teorii, prezentate în Figura 1.

***Teoria capitalului uman*,** dezvoltată de Schultz Th. W., Becker G. S., Mincer J., și Mitra S., accentuează că participarea pe piața muncii depinde de o serie de factori, printre care: educație, calificări, formare profesională, experiență. Studiile evidențiază o asociere a dizabilității cu rate scăzute de școlarizare și de angajare [13, p.3]. În opinia adepților teoriei, participarea pe piața muncii este îngreunată de bariere, precum: accesul limitat la servicii educaționale și formare profesională, neadaptarea locurilor de muncă, stereotipuri și discriminarea la angajare și la locul de muncă, și lipsa serviciilor de suport. Astfel, angajarea în câmpul muncii nu e determinată doar de dizabilitate în sine, dar de o serie de constrângeri cu caracter social, cultural și instituțional. Totodată, teoreticienii capitalului uman consideră că investițiile în educație nu reprezintă doar cheltuieli sociale, dar și investiții în oameni. Astfel, accesibilizarea educației prezintă un factor important în dezvoltarea capitalului uman al persoanelor cu dizabilități.

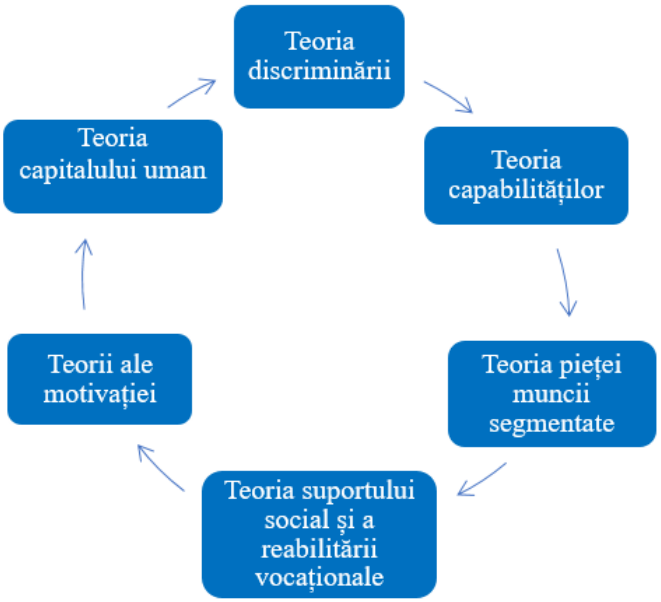


Figura 1. Cadrul teoretic de explicare a participării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități

Teoria discriminării, inițiată de Becker G. S. [3], pune accent în explicarea participării reduse a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii pe: existența și perpetuarea prejudecăților și stereotipurilor angajatorilor cu privire la persoanele cu dizabilități, considerându-se că acestea sunt mai puțin productive, costurile mari pe care le-ar presupune adaptarea locului de muncă și frica cu privire la absenteism și dificultăți de relaționare în grupul de muncă. Totuși, unele studii [7] relevă prezența atât a atitudinilor pozitive față de angajarea persoanelor cu dizabilități, cât și a celor negative, influențate de factori, precum: tipul și severitatea dizabilității, acceptarea percepută de către colegi, experiențele anterioare, cunoștințele despre dizabilitate, accesibilitatea locului de muncă, costurile percepute ale adaptării, politicile și strategiile companiei, dimensiunea și domeniul de activitate a afacerii. În funcție de atitudinile angajatorilor față de persoanele cu dizabilități și comportamentul de angajare al acestora, a fost determinată tipologia

angajatorilor: a) *angajatorul dedicat*, care exprimă atitudini pozitive și manifestă un comportament pozitiv prin angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități; b) *angajatorul pasiv*, care exprimă atitudini pozitive, dar decid asupra neangajării persoanelor cu dizabilități; c) *angajatorul respingător*, caracterizat prin atitudini și comportament negativ față de angajarea persoanelor cu dizabilități; d) *angajatorul sceptic*, care exprimă atitudini negative, dar decid angajarea persoanelor cu dizabilități [6, p. 3].

Teoria capabilităților, dezvoltată de Sen A. și Nussbaum M. pentru a explica concepte din economie, precum nivelul de trai, bunăstare și sărăcie, poate fi replicată și în cercetarea dizabilității, inclusiv în accederea la piața muncii. Sen A. în abordarea capabilității se axează pe tipul de viață pe care oamenii sunt capabili să îl aibă, adică pe oportunitățile lor reale, numite capabilități, și pe realizarea lor, numite funcționalități [13, p. 11-12]. Astfel, accentul este pe libertățile reale ale persoanei de a „face" și „a fi". Participarea pe piața muncii este influențată de oportunitățile efective, accesibilitate, autonomie, capacitatea de a alege și controla propria viață. Dizabilitatea nu este o problemă individuală, dar o problemă de conversie a resurselor în oportunități reale, astfel că politicile publice ar trebui să asigure „capabilități" și nu doar suport material. Astfel, chiar dacă o persoană cu dizabilități poate să dețină o calificare sau să aibă dorința de a munci, capabilitatea sa de a munci este limitată de: transport public neadaptat, locuri de muncă neadaptate, atitudini discriminatorii.

Teoria pieței muncii segmentate, inițiată de Doeringer P. B. și Piore M. J. [11], conform căreia piața muncii nu este un spațiu unic, fiind împărțită în două segmente distincte: piața muncii primare și cea secundară. Sectorul primar al pieții muncii este unul stabil cu locuri de muncă bine plătite, cu protecție socială și oportunități de creștere în carieră, iar sectorul secundar este caracterizat prin locuri de muncă instabile, cu salarii mici și neatractive, condiții de muncă precare și lipsă de oportunități. Din perspectiva acestei teorii, principala problemă nu este dacă persoanele cu dizabilități sunt angajate, dar în ce sectoare și în ce condiții. De regulă, persoanele cu dizabilități sunt mai des angajate și orientate spre sectorul secundar, din cauza barierelor și discriminării.

Teorii ale suportului social și ale reabilitării vocaționale accentuează tipul de suport care face posibilă integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. Perspectiva de interpretare a fost teoretizată de Cobb S., House J., Lin N. ș.a. Participarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități nu este determinată doar de abilități individuale, dar și de rețelele de suport (familie, comunitate, grupuri de prieteni, servicii sociale etc.). Astfel, angajarea în câmpul muncii este mai ușoară în condițiile în care persoana cu dizabilități beneficiază de orientare și ghidare în carieră, reabilitare profesională, sprijin din partea familiei și comunității, mentorat la locul de muncă etc. În lipsa suportului social adecvat șansele de accedere la locul de muncă se diminuează.

***Teorii ale motivației*,** care includ *teoria autodeterminării* (Deci E., Ryan R. [10]), conform căreia persoanele cu dizabilități participă mai activ pe piața muncii în condițiile în care au posibilitate de a lua decizii privind locul de muncă și cariera sa, simt că pot fi eficiente profesional și sunt acceptate social la locul de muncă; *teoria autoeficienței* (Bandura A. [2]), care lansează ideea conform căreia motivația de a căuta un loc de muncă este influențată de experiențele pozitive ale persoanei cu dizabilități; *teoria așteptărilor* (Vroom V. [14]) explică motivația ca fiind determinată de (i) credința că efortul conduce spre performanță; (ii) aceasta duce la recompensă și (iii) valoarea recompensei; astfel că dacă persoana cu dizabilități consideră că nu va fi angajată din cauza atitudinilor discriminatorii și că salariul nu merită pierderea prestațiilor sociale, atunci motivația de a munci scade; *teoria neputinței învățate* (Seligman M. [18]) indică asupra faptului că persoanele cu dizabilități care s-au confruntat în mod repetat cu refuzuri de angajare, pot renunța definitiv la ideea de a se angaja în câmpul muncii; în acest caz un rol important în depășirea stării îl au serviciile de consiliere și reabilitare profesională; *teoria motivației realizării* (McClelland D. [12]) aplicată în explicarea fenomenului cercetat indică faptul că persoanele cu dizabilități ar dori să muncească pentru că munca reprezintă o sursă de obținere a unui statut social, a independenței și valorizare socială.

Teoriile sus-numite indică asupra faptului că participarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii este influențată de un cumul de factori atât individuali, cât și sociali (culturali, economici, instituționali, politici etc.). În cazul Republicii Moldova, datele statistice și a cercetărilor aplicative vin să confirme o serie din particularitățile fenomenului evidențiate prin teoriile prezentate supra.

Rezultate și discuții

Piața muncii în Republica Moldova este caracterizată printr-o participare scăzută a persoanelor cu dizabilități. Analiza datelor statistice ale Biroului Național de Statistică evidențiază un decalaj structural semnificativ între persoanele cu dizabilități și cele fără dizabilități. În ultimii 10 ani se înregistrează o scădere semnificativă a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități: de la 46,0% în anul 2014 la 17,5% în anul 2024, tendință care este specifică și populației fără dizabilități (de la 65,9% în anul 2014 la 46,2% în anul 2024). Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități este de 2,5 ori mai mică comparativ cu cea a persoanelor fără dizabilitate, discrepanța dată accentuându-se în ultimii ani. Comparativ cu anul 2023, în anul 2024 s-a înregistrat o creștere de 1,7 puncte procentuale a ratei de ocupare în rândul persoanelor cu dizabilități (Figura 2).

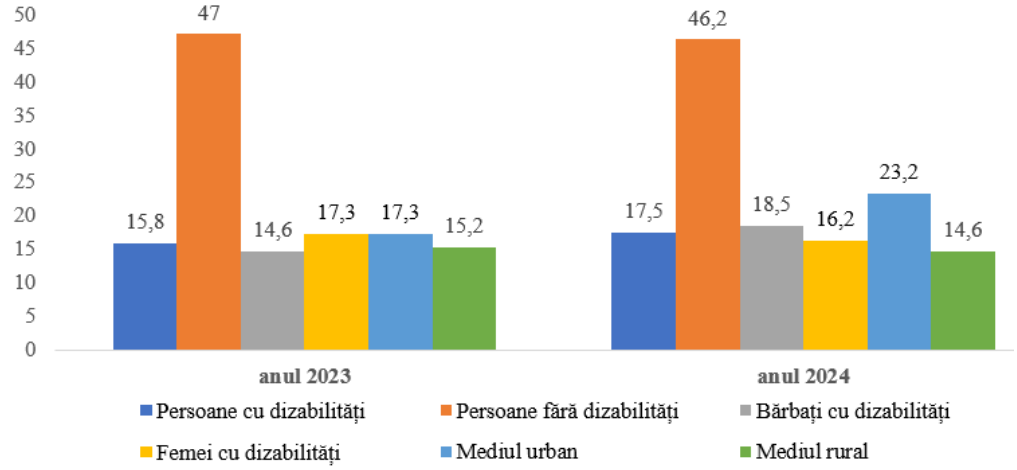


Figura 2. Rata de ocupare în funcție de prezența/absența dizabilității, %

Deși există o ameliorare modestă pentru grupul vulnerabil, diferența rămâne foarte mare, de aproape 29 puncte procentuale în 2024 față de populația fără dizabilități. Această discrepanță confirmă existența unor bariere structurale persistente în accesul la piața muncii pentru persoanele cu dizabilități.

Analiza pe sexe a ratei de ocupare relevă un model deosebit. În 2023, rata este relativ apropiată între bărbați (14,6%) și femei (17,3%) cu dizabilități, iar în 2024 diferența se menține: 18,5% pentru bărbați și 16,2% pentru femei. Se observă o creștere mai pronunțată la bărbați (mai mult cu 3,9 puncte procentuale), în timp ce la femei indicatorul înregistrează o ușoară scădere comparativ cu 2023. Această evoluție sugerează o posibilă accentuare a vulnerabilității multiple a femeilor cu dizabilități, care se confruntă simultan cu bariere legate de gen și dizabilitate.

Totodată, diferențele în funcție de mediul de reședință sunt, de asemenea, relevante. În anul 2023, valorile ratei de ocupare sunt apropiate (17,3% urban și 15,2% rural), însă în 2024 se înregistrează o creștere semnificativă până la 23,2% în mediul urban (cu 5,9 puncte procentuale), în timp ce în mediul rural – o scădere la 14,6% sau cu 0,6 puncte procentuale. Această divergență indică o polarizare teritorială accentuată, relevând concentrarea oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități în orașe. În mediul rural, lipsa serviciilor de suport, mobilitatea redusă și structura economică predominant agrară pot limita integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Complimentar, dizabilitatea este un factor al șomajului. Datele statistice indică o rată mai mare a șomajului în rândul persoanelor cu dizabilități (4,9% în anul 2024) decât a celor fără dizabilități (3,9%), tendință care se păstrează pe parcursul anilor. De asemenea, rata șomajului este mai mare în rândul bărbaților cu dizabilități și în mediul urban, ceea ce sugerează că dezechilibrele sunt influențate de factori socio-economici și teritoriali specifici. În funcție de gradul de dizabilitate, se atestă o pondere mai mare a șomerilor înregistrați de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) din rândul persoanelor cu dizabilitate medie (62,0%). Totuși, în ultimii trei ani se înregistrează o scădere a numărului șomerilor cu dizabilitate medie și o sporire semnificativă a șomerilor cu dizabilitate accentuată. Severitatea dizabilității influențează participarea pe piața muncii: datele indică faptul că sporirea severității dizabilității conduce la șanse diminuate pe

piața muncii. Chiar dacă ponderea persoanelor cu dizabilitate severă cu statut de șomer a sporit de circa 3 ori în ultimii ani (Figura 3), piața muncii încă nu este pregătită pentru asigurarea șanselor de ocupare agravând excluziunea socială a acestui grup.

Din perspectivă de gen, femeile au reprezentat 47% din totalul șomerilor cu dizabilități înregistrați în anul 2024, iar în funcție de nivelul de calificare – mai mult de jumătate (56%) nu dețineau o calificare, având studii primare sau gimnaziale sau medii generale [15, p. 8]. Comparativ cu anul 2023, se înregistrează o scădere cu circa 7 puncte procentuale a numărului persoanelor cu dizabilități cu statut de șomer cu studii primare/gimnaziale/medii generale [16, p. 8] și o creștere a ponderii celor cu studii superioare (licență/master/doctorat) de la 6,9% la 13%.

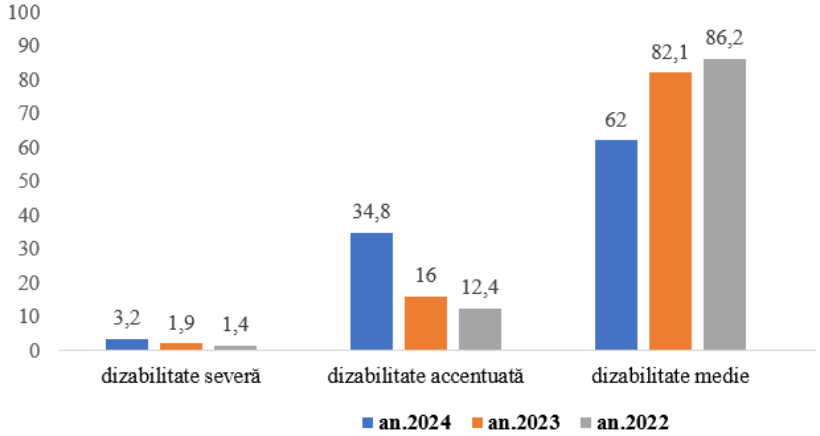


Figura 3. Ponderea persoanelor cu dizabilități cu statut de șomer, anii 2022-2024, %

Datele analizate indică faptul că nivelul de calificare reprezintă un factor determinant în poziționarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, confirmând teoria capitalului uman. Lipsa competențelor profesionale reduce semnificativ șansele de angajare și limitează accesul la locuri de muncă stabile și mai bine remunerate a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova. Studiul național în domeniul politicilor și practicilor de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități [8, p. 41] indică faptul că jumătate din tinerii participanți consideră că nu sunt pregătiți pentru accederea pe piața muncii, ponderea acestora fiind mai mare în rândul tinerilor cu dizabilitate severă. De asemenea, dinamica din ultimul an indică o tendință duală: pe de o parte, scade ponderea șomerilor cu nivel scăzut de instruire, iar pe de altă parte, crește semnificativ ponderea persoanelor cu dizabilități cu studii superioare aflate în șomaj. Această evoluție poate sugera fie o creștere a accesului persoanelor cu dizabilități la învățământul superior, fie dificultăți persistente de integrare profesională chiar și pentru cei cu nivel educațional înalt.

Aceste constatări subliniază necesitatea unor politici active de ocupare mai bine țintite, diferențiate pe criterii de gen, mediu de reședință, nivel de studii/calificare și grad de dizabilitate, care să reducă inegalitățile și să faciliteze integrarea durabilă a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Structura ocupării persoanelor cu dizabilități pe sectoare economice indică o concentrare mai mare a acestora în sectorul serviciilor – 58,3% în anul 2024, preponderent fiind în învățământ și comerț. De asemenea, fiecare a treia persoană cu dizabilități (29,3%) activează în agricultură, silvicultură și pescuit. Comparativ cu anul 2023, s-a diminuat rata de ocupare în agricultură (cu 1,7 puncte procentuale), a sporit rata de ocupare în industrie și construcție (cu 2,8 puncte procentuale) și s-a diminuat nesemnificativ rata de ocupare în sectorul servicii (0,5 puncte procentuale). Complementar, marea majoritate a persoanelor cu dizabilități avea în anul 2024 ocupații cu calificare medie (46,0%). Mai puțin de a treia parte (28,0%) avea ocupații cu calificare înaltă, iar mai mult de patra parte (26,0%) – ocupații cu calificare joasă. Analiza comparativă atestă că ponderea angajaților cu calificare joasă a fost mai mare în cazul persoanelor cu dizabilități comparativ cu cea a persoanelor fără dizabilitate (13,9%). Datele statistice cu referire la Republica Moldova confirmă teoria pieței muncii segmentate.

În vederea facilitării ocupării persoanelor cu dizabilități, cele care sunt în căutarea unui loc de muncă, înregistrate cu statut de șomer, pot beneficia de câteva servicii și măsuri de ocupare activă prestate de Agenția

Națională de Ocupare a Forței de Muncă prin intermediul subdiviziunilor teritoriale, reglementate în Legea nr.105/2028. În condițiile în care persoanele cu dizabilități reprezintă o categorie de persoane vulnerabile pe piața muncii, acestea pot beneficia de:

- *servicii de ocupare a forței de muncă* - informarea privind piața muncii, ghidare în carieră, intermedierea muncii, servicii de preconcediere, reabilitare profesională și angajare asistată;

- *măsuri active de ocupare a forței de muncă* - (a) formare profesională prin cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare, instruire la locul de muncă, stagii profesionale și certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală; (b) subvenționarea angajatorilor pentru angajarea șomerilor, care necesită suport suplimentar pe piața muncii, inclusiv persoanelor cu dizabilități; (c) subvenționarea angajatorilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de munca și angajarea persoanelor cu dizabilități; (d) stimularea mobilității forței de muncă prin plata de indemnizații unice de încadrare la un loc de muncă într-o altă localitate decât localitatea unde șomerul locuiește efectiv; (e) subvenționarea cheltuielilor de transport pentru șomerii cu dizabilități accentuate sau severe, care se angajează în câmpul muncii; (f) subvenționarea șomerilor pentru acoperirea cheltuielilor necesare inițierii unei afaceri; (i) subvenționarea angajatorilor pentru susținerea proiectelor de inițiative locale, inclusiv angajarea persoanelor care necesită suport suplimentar pe piața muncii.

De asemenea, pentru stimularea mobilității forței de muncă (Legea nr.105/2028, art.41, al.2[1]) persoana cu dizabilități accentuate sau severe șomeră care se angajează, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, într-o altă localitate decât localitatea unde locuiește efectiv, beneficiază pe toată durata angajării de o subvenție lunară neimpozabilă, pentru acoperirea cheltuielilor de transport.

Analiza datelor furnizate de ANOFM [15, p.8] indică o preponderență a persoanelor cu dizabilități în calitate de beneficiari ai serviciilor de intermediere a muncii și ghidare în carieră (Tabelul 1). Chiar dacă reabilitarea profesională are un rol important în pregătirea către piața muncii a persoanelor cu dizabilități, în anul 2024 de astfel de servicii au beneficiat doar 2 persoane cu dizabilități, mai puțin comparativ cu anul 2023 (5 persoane). Ponderea scăzută a beneficiarilor de reabilitare profesională este determinat în mare parte de oferte limitate de astfel de servicii în țară și prestarea preponderent a reabilitării profesionale pentru persoanele cu dizabilități locomotorii prin intermediul Centrului Republican Experimental de Protezare, Ortopedie și Reabilitare (CREPOR). Situația din țară confirmă teoria reabilitării vocaționale, conform căreia accesul la servicii de reabilitare profesională sporesc șansele de ocupare.

În vederea extinderii accesului și diversificării serviciilor de reabilitare profesională, în anul 2025, prin Hotărârea Guvernului nr.834/2025, a fost aprobat Regulamentul-cadru cu privire la prestarea serviciilor de reabilitare profesională și Standardele minime de calitate pentru aceste servicii. Dezvoltarea serviciilor de reabilitare, nu doar limitarea la serviciile prestate de CREPOR, va contribui la o mai bună sprijinire a persoanelor cu dizabilități în integrarea pe piața muncii. Astfel, dacă până în anul 2025 reabilitarea profesională era prestată pentru persoanele cu dizabilități locomotorii, atunci prin aprobarea noului act normativ se prezumă extinderea pieței serviciilor de reabilitare profesională din Republica Moldova și pentru alte tipuri de dizabilitate.

Tabelul 1. Prestarea de către ANOFM a serviciilor și măsurilor active de ocupare a persoanelor cu dizabilități, în anul 2024

Servicii de ocupare	Număr de beneficiari	Măsuri active de ocupare	Număr de beneficiari
ghidare în carieră	395	absolvenți ai cursurilor de formare profesională	23
intermediere	822	absolvenți ai stagiului profesional	1
preconcediere	44	angajați în urma subvenționării	70
reabilitare profesională	2	angajați în urma subvenționării locurilor de muncă create / adaptate	13
angajare asistată	–	beneficiari de indemnizație de mobilitate a forței de muncă	8

Un serviciu de ocupare cu impact asupra angajării persoanelor cu dizabilități este angajarea asistată, scopul căreia, în corespundere cu Hotărârea Guvernului nr.1276/2018 (Anexa 11[1]), constă în 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. Cu toate acestea, în anul 2024 nici o persoană cu dizabilități nu a beneficiat de acest serviciu, comparativ cu anii anteriori (anul 2023 – 11 persoane, anul 2022 – 1 persoană [17, p. 14]). Astfel, deși serviciul de angajare asistată este reglementat normativ și conceput ca un instrument esențial pentru facilitarea accesului, menținerii și integrării durabile pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, implementarea sa efectivă este extrem de limitată. Această situație poate reflecta insuficiența resurselor financiare, insuficiența prestatorilor și a profesioniștilor în prestarea acestui tip de serviciu, nivelul scăzut de informare a beneficiarilor și angajatorilor sau deficiențe instituționale în implementare. În absența utilizării acestui serviciu, persoanele cu dizabilități - în special cele cu grad accentuat și sever - rămân fără unul dintre cele mai eficiente mecanisme de suport pentru integrarea profesională. În context, datele evidențiază necesitatea de revigoare a serviciului de angajare asistată, prin alocare de resurse dedicate, stabilirea unor indicatori de performanță și consolidarea capacității instituționale, astfel încât acesta să devină un instrument funcțional și relevant în promovarea incluziunii profesionale.

Măsurile de subvenționare a locurilor de muncă și de adaptare a acestora la nevoile persoanelor cu dizabilități au contribuit la angajarea unui număr de 83 persoane. Pentru adaptarea/ crearea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități au fost acordate subvenții pentru 13 persoane cu dizabilități, cu 8 persoane mai mult comparativ cu anul 2023. Mărimea subvențiilor acordate angajatorilor în anul 2024 a fost de 1334,3 mii lei.

În rezultatul prestării serviciilor și măsurilor active de ocupare a forței de muncă, în ultimii ani se atestă o creștere a numărului persoanelor cu dizabilități plasate în câmpul muncii: de la 157 în anul 2022 la 229 persoane în anul 2024, cea mai mare parte fiind cu dizabilitate medie (115 persoane sau 50,2% din numărul persoanelor cu dizabilități angajate în anul 2024). Șomerii cu grad de dizabilitate sever au fost plasați într-o pondere mai mică: doar 8 persoane sau 3,5% din numărul șomerilor cu dizabilități înregistrați, ceea ce probabil este determinat de reticența angajatorilor față de această categorie de șomeri, slaba pregătire a pieței muncii, capacități de muncă reduse etc.

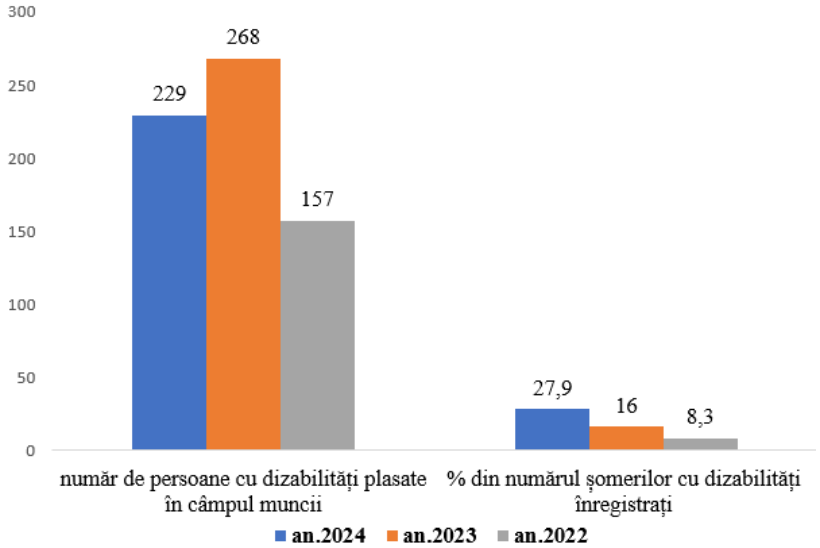


Figura 4. Numărul și ponderea persoanelor cu dizabilități cu statut de șomer plasate în câmpul muncii de ANOFM, anii 2022-2024

Analiza datelor statistice și a studiilor desfășurate [1] conduc spre relevarea unui șir de bariere în angajarea persoanelor cu dizabilități raportate de către angajatori, printre care:

- prejudecățile cu privire la persoanele cu dizabilități, acestea fiind considerate inapte de a presta anumite munci din cauza stării de sănătate;

- lipsa informațiilor clare cu privire la dizabilitate și frica încălcării legislației;
- costuri suplimentare și temeri legate de adaptarea locului de muncă;
- birocrație și proceduri administrative complicate în accesarea măsurilor active de ocupare;
- infrastructură și accesibilitate fizică deficitară;
- slaba calificare profesională a persoanelor cu dizabilități;
- insuficiența serviciilor de suport (reabilitare profesională, tehnologii asistive).

Angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, conform teoriei motivației, poate fi determinată de percepțiile și motivele proprii sau ale celor din familie. Studiile naționale [8, p. 89-90] indică prezența unei gândiri stereotipe atât la nivel individual (persoane cu dizabilități), cât și familial și instituțional (școală, loc de muncă etc.) cu privire la potențialul de muncă al persoanelor cu dizabilități. Totodată, nedorința persoanelor cu dizabilități însele de a se antrena în activități de muncă reprezintă un factor în slaba prezență pe piața muncii [8, p. 43], care poate fi determinată de valorizarea precară a locului de muncă. Studiile naționale indică faptul că severitatea dizabilității influențează intensitatea valorizării: nivele mai scăzute de valorizare sunt asociate cu gradul sever de dizabilitate [8, p. 28]. În același timp, lipsa susținerii și a descurajării de către familie prin atitudini și comportamente hipertutelare conduc la diminuarea interesului și a participării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

În concluzie, barierele identificate demonstrează că dificultățile de angajare a persoanelor cu dizabilități nu sunt determinate exclusiv de caracteristicile individuale ale acestora, ci, în mare măsură, de factori structurali, instituționali și atitudinali existenți la nivelul pieței muncii. Prejudecățile angajatorilor, lipsa informațiilor clare și temerile privind conformitatea legală indică persistența unor stereotipuri și a unui deficit de cunoaștere care creează impedimente în asigurarea incluziunii. În același timp, costurile percepute ale adaptării locului de muncă, birocrația și infrastructura neaccesibilă reflectă insuficiența mecanismelor de sprijin și a unui cadru funcțional care să faciliteze angajarea.

Concluzii

În Republica Moldova, dizabilitatea reprezintă un factor semnificativ de vulnerabilitate pe piața muncii, manifestat printr-o rată a șomajului constant mai ridicată comparativ cu populația fără dizabilități și o rată de ocupare mai mică. În ansamblu, chiar dacă datele cu privire la ratele de ocupare arată o ușoară tendință pozitivă la nivel general, decalajul față de persoanele fără dizabilități rămâne profund. Discrepanțele în funcție de sex și mediu de reședință conduc spre necesitatea direcționării și diferențierii politicilor în domeniu. Totodată, sunt necesare intervenții specifice pentru femeile cu dizabilități și pentru mediul rural, precum și consolidarea măsurilor active de ocupare și a serviciilor de suport personalizat.

Datele analizate confirmă faptul că, pe măsură ce severitatea dizabilității crește, șansele de integrare profesională scad. Această evoluție indică limitele actuale ale pieței muncii în ceea ce privește adaptarea locurilor de muncă, disponibilitatea suportului individualizat și deschiderea angajatorilor spre incluziune. Astfel, sunt necesare măsuri diferențiate, orientate în special către persoanele cu grad de dizabilitate accentuat și sever, prin promovarea angajării asistate, a serviciilor de sprijin individualizat și a mecanismelor de stimulare a angajatorilor, astfel încât incluziunea pe piața muncii să devină efectivă. Totodată, educația rămâne un factor esențial pentru ocupare, nivelul de calificare nu garantează automat integrarea profesională. În acest context, sunt necesare politici care să combine investițiile în formare și recalificare profesională cu măsuri active de adaptare a locurilor de muncă și combatere a discriminării, pentru a valorifica potențialul persoanelor cu dizabilități.

În concluzie, integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități nu poate fi realizată doar prin reglementări normative, dar necesită o abordare complexă, care să combine activități de informare și sensibilizare a angajatorilor (inclusiv revigorarea Galei RemarcAbilitate, prin care se promovau angajatori-model în angajarea persoanelor cu dizabilități), simplificarea procedurilor în acordarea subvențiilor, dezvoltarea serviciilor de sprijin individualizat, extinderea programelor de formare profesională și ghidare în carieră adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități și angajatorilor, dezvoltarea întreprinderilor sociale de inserție etc.

Bibliografie:

1. Alianța Organizațiilor pentru persoane cu Dizabilități din Republica Moldova. *Analiza pieței muncii din Republica Moldova din perspectiva incluziunii persoanelor cu dizabilități.* Studiu. Chișinău, 2021. Disponibil: https://aopd.md/wp-content/uploads/2021/02/Analiza-pietii-muncii-din-R.M.-din-perspectiva-persoanelor-cu-dizabilitati-1.pdf (accesat 21.10.2025)
2. BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. În: *Psychological Review*, 1977, vol.84, no.2, p.191-215. Disponibil: https://educational-innovation.sydney.edu.au/news/pdfs/Bandura%20 1977.pdf (accesat 09.02.2026)
3. BECKER, G. S. *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.Disponibil: https://ia601403.us.archive.org/14/items/in.ernet.dli.2015.118727/2015.118727.The-Economics-Of-Discrimination_text.pdf (accesat 25.10.2025)
4. Biroul Național de Statistică. *Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2023*. Disponibil: https://statistica.gov.md/ro/persoanele-cu-dizabilitati-in-republica-moldova-in-anul-2023-9460_61550.html (accesat 21.10.2025)
5. Biroul Național de Statistică. *Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2024.* Disponibil: https://statistica.gov.md/ro/persoanele-cu-dizabilitati-in-republica-moldova-in-anul-2024-9460_62109.html (accesat 28.01.2026)
6. BREDGAARD, TH. Employers and active labour market policies: typologies and evidence. În: *Social Policy and Evidence*, nr.17 (3), 2017. p.1-13. Disponibil: https://www.researchgate.net/publication/316782660_Employers_and_Active_Labour_Market_Policies_Typologies_and_Evidence (accesat 09.02.2026)
7. BREDGAARD, TH., SALADO-RASMUSSEN, J. Attitudes and behaviour of employers to recruiting persons with disabilities. În: *Alter*, Vol.15, Issue 1, 2021, p.61-70. Disponibil: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1875067220300328 (accesat 09.02.2026)
8. COJOCARU, N. *Politici și practici de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova.* Studiu sociologic. Chișinău: S.n., 2021. ISBN 978-9975-56-970-5.
9. *Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.* Disponibil: https://as.md/wp-content/uploads/2014/03/Conv_ONU_disabilitati_md.pdf (accesat 20.10.2025)
10. DECI, E. L., RYAN, R. M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. În: *American Psychologist*, 2000, vol. 55, No. 1, p. 68-78. Disponibil: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf (accesat 10.02.2026)
11. DOERINGER, P. B., PIORE, M. J. *Internal labor markets and manpower analysis.* 1970. Disponibil: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf (accesat 09.02.2026)
12. McCLELLAND, D. C. *The achieving society.* Van Nostrand Company, 1961. Disponibil: https://psycnet.apa.org/PsycBOOKS/toc/14359 (accesat 08.02.2026)
13. MITRA, S. *Disability, Health and Human Development.* Palgrave. MacMillan, 2018. ISBN 978-1-137-53637-2. Disponibil: https://library.oapen.org/bitstream/id/01f44d4c-cf6a-4b27-b610-ab1dd87553b5/1002087.pdf (accesat 26.10.2025)
14. *Motivarea angajaților la locul de muncă, 2022*. Disponibil: https://alaturidevoi.ro/wp-content/uploads/2022/01/Ghid_Motivarea-angajatilor-la-locul-de-munca.pdf (accesat 09.02.2026)
15. *Raport de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anul 2024.* Disponibil: https://anofm.md/sites/default/files/2025-04/Raport_2024_final.pdf (accesat 25.10.2025)
16. *Raport de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anul 2023*. Disponibil: https://www.anofm.md/sites/default/files/2024-05/Raport_2023.pdf (accesat 11.11.2025)
17. *Raport de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anul 2022*. Disponibil: https://www.anofm.md/view_document?nid=20342 (accesat 12.02.2026)
18. SELIGMAN, M. *Helplessness: on depression, development, and death.* San Francisco: Freeman, 1975. ISBN 0-7167-0751-9.

N. B.: *Articolul este elaborat în baza materialelor prezentate în cadrul mesei rotunde „Protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități: abordări multidisciplinare”, desfășurată în data de 01.12.2025.*

Date despre autori:
Anastasia OCERETNÎI, dr., conf. univ., Departamentul Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.
ORCID: 0000-0002-4648-7921
E-mail: anastasia.oceretnii@usm.md

Vasile CUȘCA, asist. univ., doctorand, Departamentul Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova, secretar de stat, Ministerul Muncii și Protecției Sociale.
ORCID: 0000-0001-6991-4896
E-mail: vasile.cusca@usm.md

Prezentat: 02.02.2026
Recenzat: 23.02.2026
Acceptat spre publicare: 20.05.2026