



**CENTRUL**  
Parteneriat pentru  
**Dezvoltare**

# **INTENȚII BUNE, REZULTATE INCERTE: OCUPAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII**

**Recomandări de politici incluzive**

Acest document este elaborat în cadrul proiectului “Inițiativa civică pentru promovarea în perioada pandemică a drepturilor persoanelor angajate”, implementat de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu susținerea financiară oferită de Fundația Soros Moldova. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

# CUPRINS

INTRODUCERE .....	3
SITUAȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII .....	4
DIZABILITATEA ȘI PIAȚA MUNCII ÎN TIMP DE CRIZĂ.....	8
RECOMANDĂRI DE POLITICI .....	16
ANEXA 1. ABORDAREA ANALITICĂ .....	20
ANEXA 2. METODOLOGIA DE CERCETARE .....	22
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE .....	23

## **AUTORI:**

Natalia COVRIG  
Andrei BRIGHIDIN  
Alexei BUZU

# INTRODUCERE

**Declanșarea pandemiei COVID-19 a determinat un declin fără precedent în ocuparea forței de muncă, cu efecte de lungă durată asupra pieței muncii.** Datele unui raport OECD privind efectele pandemiei asupra muncii, indică o pierdere a forței de muncă la finele anului 2020 echivalentă cu 22 milioane de persoane, comparativ cu anul 2019<sup>1</sup>. Potrivit estimărilor Organizației Internaționale a Muncii, la nivel global, pandemia a determinat o pierdere a locurilor de muncă pentru 114 milioane de persoane în 2020. OIM estimează că orele de lucru pierdute în 2020 sunt echivalente cu 255 de milioane de locuri de muncă cu normă întreagă, ceea ce a dus la o pierdere a veniturilor din muncă în valoare de 3,7 trilioane de dolari<sup>2</sup>. La nivel național, în anul 2020, în medie, circa 68 mii (8% din totalul persoanelor ocupate) au declarat că situația epidemiologică a afectat relația lor cu piața muncii<sup>3</sup>.

**Criza economică provocată de pandemie a afectat în mod disproporționat muncitorii din grupuri vulnerabile, inclusiv persoanele cu dizabilități.** Impactul crizei economice poate fi observat în toate sectoarele societății, fiind afectată marea parte a forței de muncă. Criza survenită drept urmare a declanșării pandemiei a determinat sistarea activității economice pentru multe întreprinderi, reducerea numărului de ore lucrate, șomaj tehnic și declin în venituri pentru o bună parte dintre angajați. Deși aceste efecte sunt similare cu experiența forței de muncă fără dizabilități, analiza impactului și efectelor pe termen lung ale crizei pandemice dezvăluie vulnerabilități specifice, care reflectă consecințele dizabilității și nevoia de acomodare la locul de muncă. Muncitorii cu dizabilități sunt identificați ca fiind extrem de vulnerabili din punct de vedere al securității în sănătate și muncă, fiind nevoiți să se protejeze (prin retragere de pe piața muncii)<sup>4</sup>.

**Prezenta analiză a avut drept scop investigarea consecințelor crizei economice provocate de pandemie asupra forței de muncă și modul cum acestea sunt trăite de către angajații cu dizabilități.** Analiza își propune să răspundă la întrebări legate de efectele crizei economice declanșate de pandemie asupra forței de muncă, în special asupra persoanelor cu dizabilități, ce schimbări au suportat angajatorii ca urmare a declanșării pandemiei COVID-19, ce provocări au întâmpinat persoanele cu dizabilități în post pandemie, care sunt intervențiile de politici care ar remedia efectul pandemiei și crizei ulterioare asupra muncitorilor cu dizabilități. Rezultatele analizei dezvăluie nevoi emergente de sprijin politic pentru a reduce inegalitățile trăite de persoanele cu dizabilități la locul de muncă.

**Incluziunea persoanelor cu dizabilități este esențială pentru răspunsul socioeconomic la criza pandemică și pentru a ne asigura că nimeni nu este lăsat în urmă.** Perspectivele și experiențele de viață ale persoanelor cu dizabilități pot contribui la crearea de soluții inovatoare pentru a face față crizei și a asigura o societate mai echitabilă pentru toți. Mecanismele de promovare a incluziunii persoanelor cu dizabilități contribuie la un răspuns care să servească mai bine tuturor, făcând sistemele mai agile și mai receptive la situații complexe.

**Analiza a fost elaborată în cadrul proiectului “Inițiativa civică pentru promovarea în perioada pandemică a drepturilor persoanelor angajate”,** implementat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu susținerea financiară a Fundației Soros Moldova. Analiza a avut la bază datele colectate în cadrul unui sondaj de opinie, realizat de compania sociologică CBS-Research SRL, în rândul populației ocupate în sectoarele cele mai afectate de pandemie. Sondajul a fost desfășurat în perioada 22 martie – 06 aprilie 2021, pe un eșantion de 1102 persoane angajate, cu vârsta de 18+ ani.

---

<sup>1</sup> OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery, OECD Publishing, Paris, [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2021\\_5a700c4b-en#page6](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2021_5a700c4b-en#page6)

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf)

<sup>3</sup> <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=7006>

<sup>4</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22019en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22019en.pdf)

# SITUAȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII

**Persoanele cu dizabilități reprezintă circa șapte la sută din populația cu reședință obișnuită a țării.** La 1 ianuarie 2021, conform datelor Casei Naționale de Asigurări Sociale, numărul persoanelor recunoscute cu dizabilități în Republica Moldova a constituit 174,5 mii persoane, inclusiv 10,4 mii copii cu vârsta de 0-17 ani. Persoanele cu dizabilități au reprezentat 6,7% din populația totală a țării cu reședință obișnuită, iar copiii cu dizabilități au constituit 1,9% din numărul total al copiilor cu reședință obișnuită din Republica Moldova.

**Bărbații predomină în rândul persoanelor recunoscute cu dizabilități.** La 1 ianuarie 2021, ponderea bărbaților a constituit 51,8% în structura persoanelor cu dizabilități. Ponderea bărbaților cu dizabilități în numărul total al bărbaților a fost mai mare cu 1,1pp față de ponderea femeilor cu dizabilități în numărul total de femei. În structura persoanelor cu dizabilitate primară, la fel, au predominat bărbații cu o pondere de 60%. Rata dizabilității primare a constituit 50 persoane la 10 mii bărbați, comparativ cu 31 persoane la 10 mii femei.

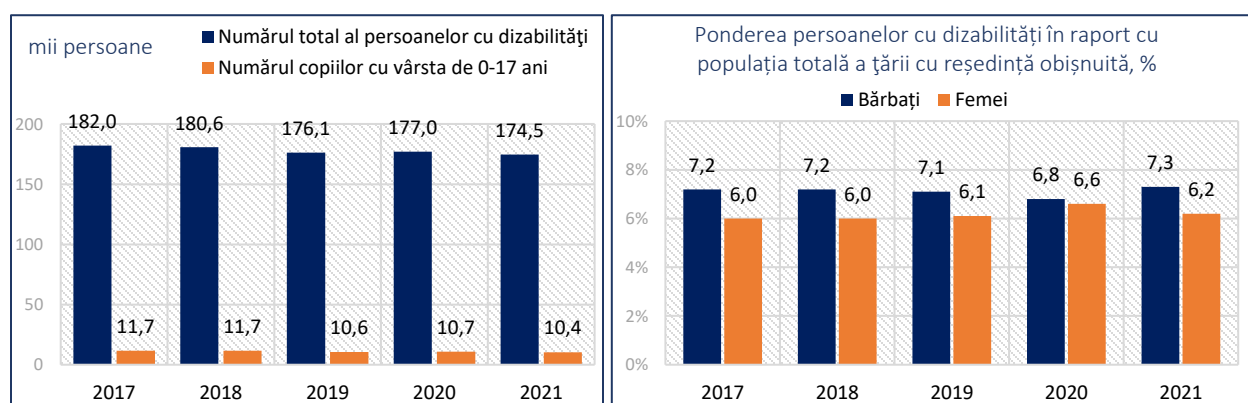


Figura 1. Numărul persoanelor recunoscute cu dizabilități în Republica Moldova

Sursa: [BNS](#)

**Majoritatea persoanelor recunoscute cu dizabilitate pentru prima dată au dizabilitate accentuată.** În funcție de gradul de dizabilitate, adulții cu dizabilitate severă au constituit 17,8% din total adulți cu dizabilitate primară, cu dizabilitate accentuată – 42,2% și persoanele cu dizabilitate medie – 40%. Totodată, femeile în structura persoanelor cu grad sever de dizabilitate au constituit 38,2%, din persoanele cu dizabilitate accentuată – 37,3% și 44,0% din total persoane cu dizabilitate medie<sup>5</sup>. Gradul de dizabilitate determină nivelul de acces la piața muncii și forma de angajare. Cel mai des, persoanele cu dizabilitate accentuată întâmpină dificultăți majore în integrarea pe piața muncii din varii motive: constrângeri legate de starea sănătății, atitudini discriminatorii din partea angajatorilor, neîncredere ș.a. Majoritatea persoanelor cu grad sever de dizabilitate sunt inapte de muncă.

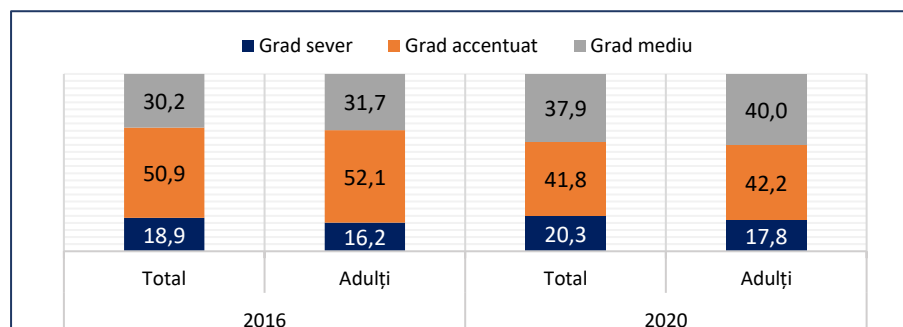


Figura 2. Structura persoanelor recunoscute cu dizabilitate primară, pe grade de dizabilitate, %

Sursa: [BNS](#)

<sup>5</sup> <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=7194>

**În virtutea problemelor de sănătate, accesul persoanelor cu dizabilități la piața muncii este extrem de limitat.** Persoanele cu dizabilități au intrat în criza pandemică confruntându-se deja cu inechități semnificative în domeniul muncii. Conform datelor Anchetei Forței de Muncă, în 2020 rata de participare la forța de muncă a persoanelor cu dizabilități a constituit 14,0%, în comparație cu 43,9% la persoanele fără dizabilitate.

**Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități este de trei ori mai mică decât a populației generale.** Persoanele cu dizabilități sunt ocupate într-o proporție mult mai mică: în timp ce rata de ocupare a persoanelor fără dizabilitate a fost de 39,8%, în rândul persoanelor cu dizabilități aceasta a constituit doar 13,5% în 2021. Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități din mediul urban a fost mai înaltă în comparație cu cea din mediul rural, unde infrastructura economică și socială este foarte puțin adaptată la necesitățile persoanelor cu dizabilități.

**Deși nu se atestă discrepanțe semnificative în rata de ocupare, totuși în ultimul an mai puține femei s-au regăsit pe piața muncii.** Acestea adesea se confruntă cu marginalizare dublă atunci când încearcă să se integreze pe piața muncii: pe de o parte, accesul lor este limitat de sarcinile de îngrijire asumate preponderent, iar pe de altă parte, de practicile discriminatorii pe criteriul de sănătate.

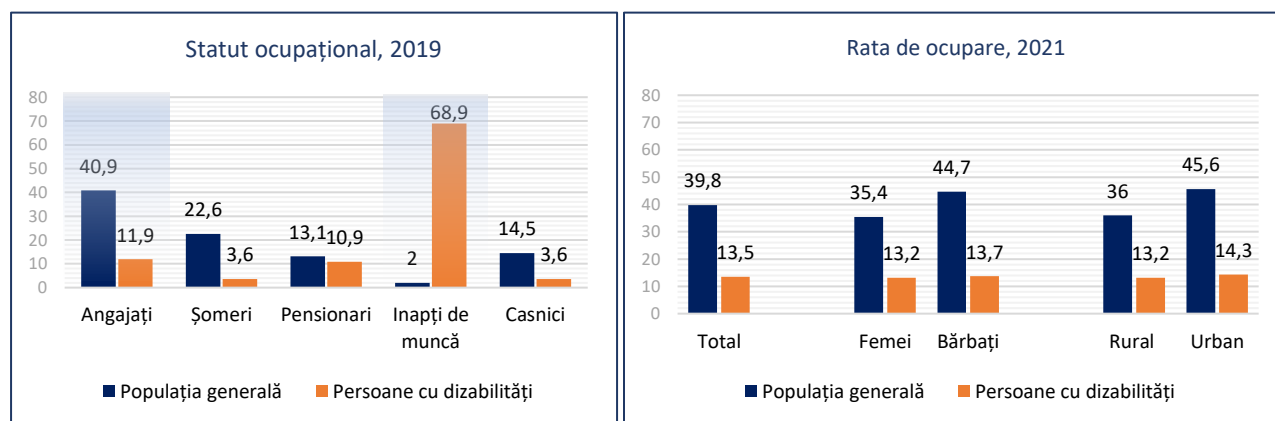


Figura 3. Nivelul de ocupare a persoanelor cu dizabilități, %  
Sursa: [Sondaj CPD \(2019\)](#), [BNS \(2021\)](#)

**Persoanele cu dizabilități ocupate activează mai mult în sectoare cu productivitate mică, cum ar fi sectorul agricol.** Datele BNS arată că aproape 40 la sută dintre persoanele cu dizabilități antrenate pe piața muncii lucrează în agricultură, acesta fiind un sector cu performanțe și productivitate mică, care în același timp solicită și un nivel mai scăzut de calificări și competențe. Persoanele cu dizabilități adesea dețin un nivel scăzut de competențe, ca urmare a încadrării reduse în învățământ, în special în învățământul terțiar. Potrivit datelor, doar 10% dintre persoanele cu dizabilități dețin studii superioare, ceea ce îi determină să activeze în domenii mai puțin plătite, adesea în condiții precare de muncă. Reieșind din acești factori, veniturile rezultate din activitatea agricolă sunt relativ mici, fapt ce plasează persoanele cu dizabilități în zona sărăciei (figura 4).

**În același timp, o bună parte dintre persoanele cu dizabilități antrenate în sectorul agricol sunt lucrători pe cont propriu,** fapt ce le sporește și mai mult insecuritatea financiară, având în vedere condițiile precare de muncă, capacitatea redusă de gestionare a consecințelor crize economice și instabilitatea financiară. Deși în perioada pandemiei, sectorul agricol a fost mai puțin afectat de restricții, consecințele crizei economice ulterioare a avut impact și asupra acestui domeniu. În contextul crizei economice, rata inflației a crescut drastic, trecând pragul de 30% în iunie 2022, comparativ cu 3,16% în iunie 2021. Acest fapt a afectat majoritatea sectoarelor economice, inclusiv agricultura, unde au sporit considerabil costurile de întreținere și producere. Mai mult decât atât, seceta din primăvara - vara anului curent a provocat un declin în volumul producției agricole, ceea ce inevitabil a afectat și veniturile. Impactul a fost cel mai mult resimțit de către micii

agricultori/ lucrătorii de cont propriu, în categoria cărora se includ o bună parte dintre persoanele cu dizabilități care activează în sectorul agricol (figura 4).

**Sectorul public se plasează pe locul doi din perspectiva concentrării muncitorilor cu dizabilități.** Deși oferă mai multă stabilitate și securitate socială, sectorul public se caracterizează prin venituri salariale mici, în mod special pentru muncitorii aflați în poziții de execuție sau la baza structurii ierarhice. În virtutea nivelului redus de competențe și calificări, persoanele cu dizabilități adesea ocupă poziții prost plătite.

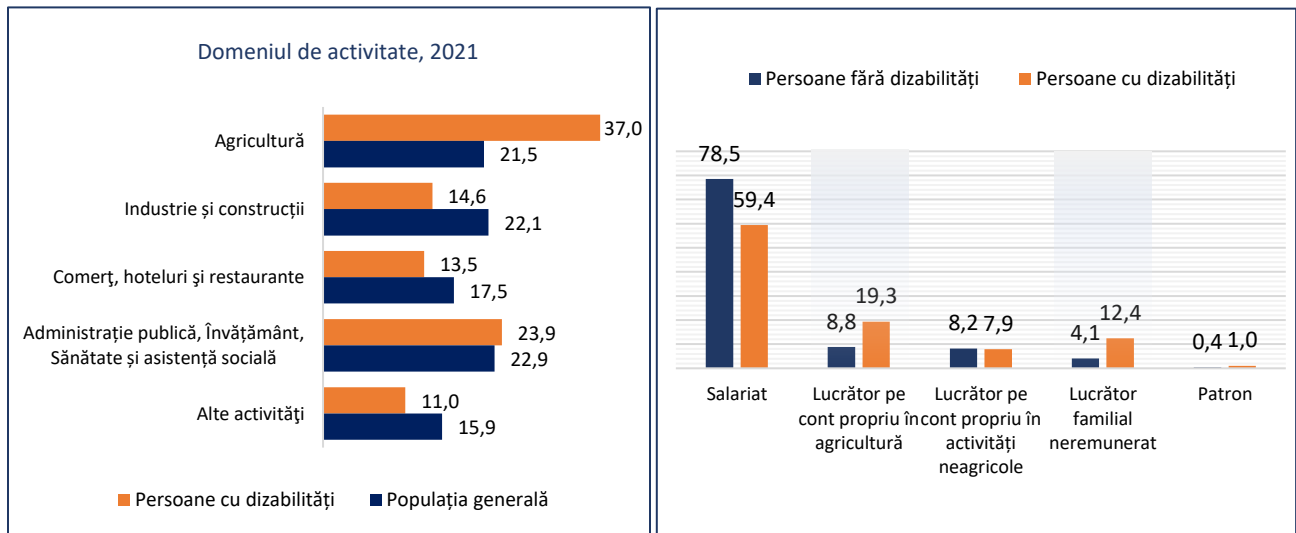


Figura 4. Distribuția persoanelor cu dizabilități ocupate pe activități economice, %  
Sursa: BNS (2021), Sondaj CPD (2019)

**Deși, actualmente, mai mulți bărbați sunt încadrați pe piața muncii, aceștia activează adesea în condiții precare de muncă.** Nivelul de competențe și calificări determină forma de ocupare a persoanelor cu dizabilități. Având în vedere nivelul de pregătire și calificare, dar și practicile discriminatorii frecvent întâlnite în procesul de recrutare, persoanele cu dizabilități sunt mai predispuse să ocupe locuri de muncă cu normă parțială sau contracte temporare, iar în unele cazuri se antrenează în muncă precară, fără a avea contract sau documente confirmative. Bărbații sunt mai vulnerabili, în acest sens. Circa 6% dintre bărbații cu dizabilități ocupați activează în baza unei înțelegeri verbale, iar peste 8% fără contract, această practică fiind mai puțin întâlnită în cazul femeilor cu dizabilități. O astfel de formă de angajare expun bărbații la un grad sporit de vulnerabilitate atât financiară, cât și securitate în muncă.

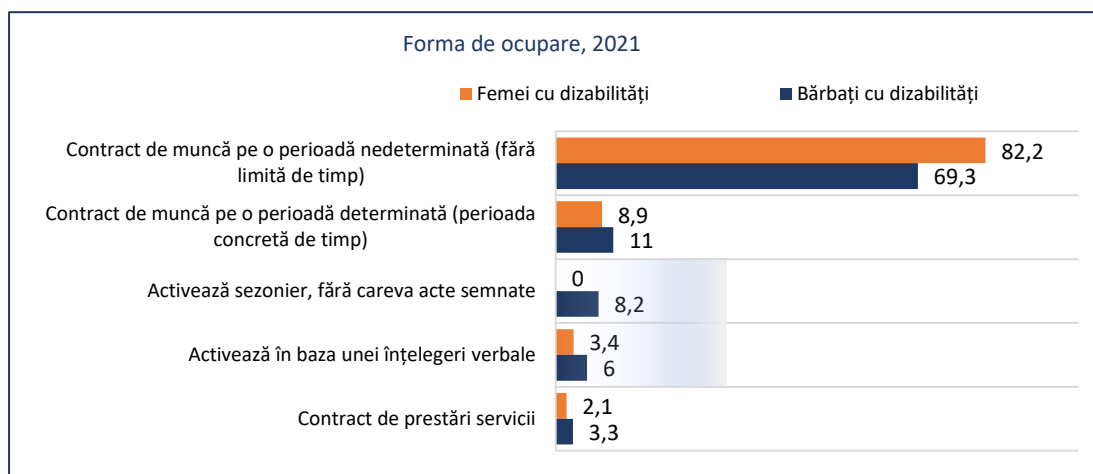


Figura 5. Forma de ocupare a persoanelor cu dizabilități, %  
Sursa: Sondaj CPD (2021), BNS (2021)

**Situația precară pe piața muncii determină rata sărăciei, care este considerabil mai mare pentru persoanele cu dizabilități.** Analiza în plan internațional arată că Republica Moldova se plasează pe locul trei în ce privește vulnerabilitatea financiară a persoanelor cu dizabilități. Indexul vulnerabilității financiare se estimează în baza capacității de acoperire a costurilor zilnice, capacității de cumpărare regulată a produselor din carne și pește, capacității de a merge în vacanță anual ș.a.

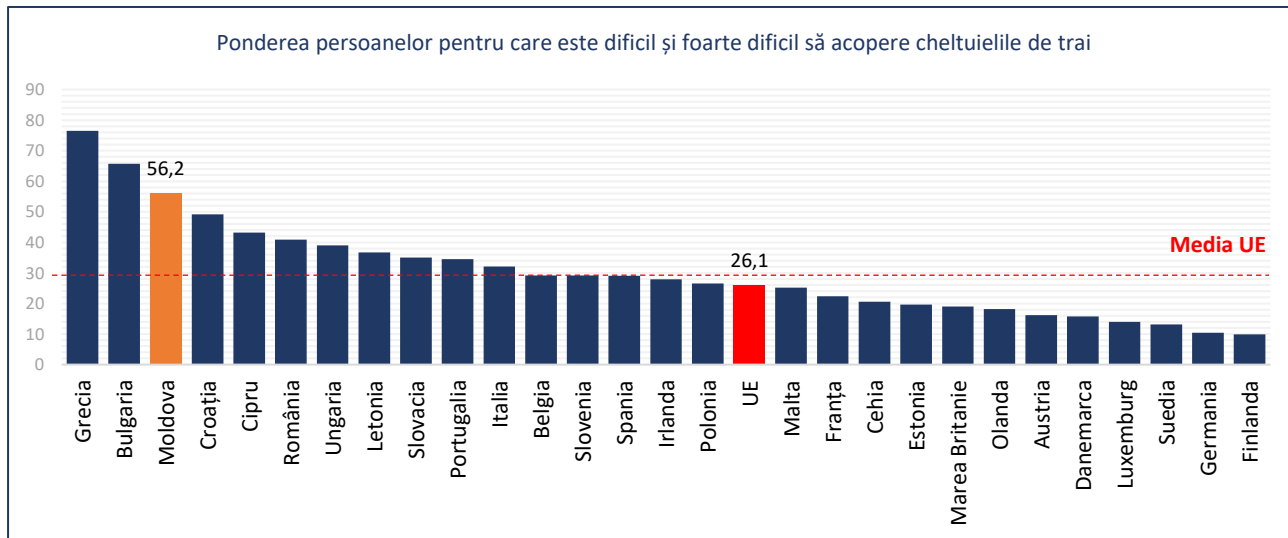


Figura 6. Vulnerabilitatea financiară a persoanelor cu dizabilități, în plan internațional, %  
Sursa: Eurostat, 2019, Studiul Generații și Gen, 2020 (Moldova)

# DIZABILITATEA ȘI PIAȚA MUNCII ÎN TIMP DE CRIZĂ

**Pandemia și criza economică ulterioară au sporit și mai mult vulnerabilitatea persoanelor cu dizabilități.** Acestea s-au dovedit a fi printre grupurile cel mai grav afectate de consecințele crizei pandemice, fiind în mod sporit expuse riscului de a se infecta, de a fi "expulzați" de pe piața muncii, de a fi izolați social și fizic. Marginalizarea persoanelor cu dizabilități în perioada de criză a împins acest grup în sărăcie și anxietate.

**Odată cu declanșarea crizei pandemice situația persoanelor cu dizabilități pe piața muncii s-a înrăutățit semnificativ.** Potrivit studiului Generații și Gen<sup>6</sup> pandemia a afectat activitatea de muncă, peste 45% din populația generală indicând că activitatea profesională a fost influențată negativ. În rândul persoanelor cu dizabilități situația economică a devenit și mai fragilă, mai mult de jumătate raportând o înrăutățire la locul de muncă, inclusiv a programului de muncă. La nivel de percepții, femeile într-o pondere mai mare (cu circa 10pp mai mult) au raportat o înrăutățire a situației la serviciu, acestea confruntându-se în mod tradițional cu inegalități pe piața muncii: discriminare, divizare inechitabilă a muncii ș.a.

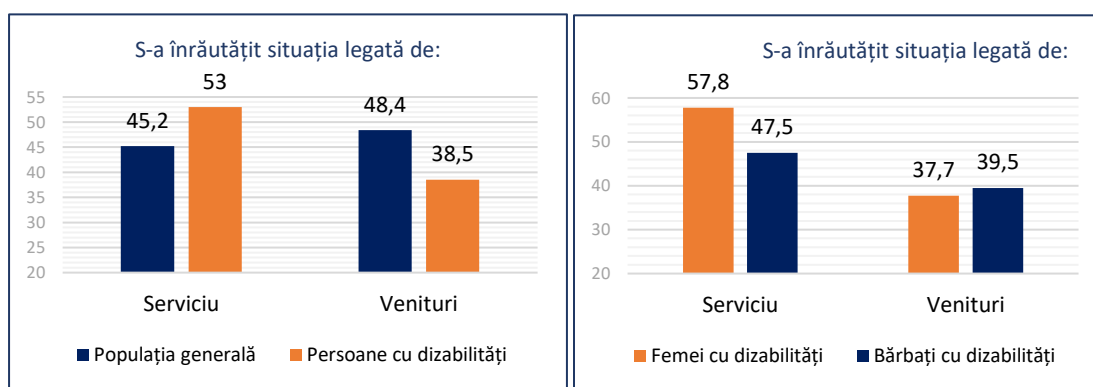


Figura 7. Ponderea persoanelor care au raportat o înrăutățire a situației la locul de muncă în perioada pandemică, %  
Sursa: Studiul Generații și Gen, 2020

**Criza pandemică a provocat un declin pe termen lung în rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități, care continuă să scadă până în prezent.** Deși rata de ocupare a scăzut pentru întreaga populație aptă de muncă, aceasta începe să sporească în 2021, fapt ce indică asupra unei capacități mai mari de reziliență a populației generale în fața stărilor de criză. În cazul persoanelor cu dizabilități, situația este diametral opusă. Rata de ocupare a atins cel mai mic nivel din ultimii cinci, acest indicator continuând să scadă până în prezent pe fundalul crizei economice. Scăderea continuă a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități poate fi explicată prin cel puțin doi factori: (i) persoanele cu dizabilități care în urma pandemiei și-au pierdut serviciul, cel mai probabil, nu au putut reveni pe piața muncii (capacitate scăzută de reintegrare), (ii) răspunsul de politici la criza pandemică și economică nu a integrat eficient perspectiva persoanelor cu dizabilități, (iii) în perioada de criză riscul marginalizării și discriminării grupurilor vulnerabile este mai mare. În consecință, criza economică care a urmat continuă să îi lovească puternic (figura 8).

**Efectul îndelungat al crizei pandemice (eng. long COVID) asupra ocupării femeilor și bărbaților s-a resimțit cel mai mult după doi ani de la declanșarea pandemiei.** Deși în anii precedenți mai multe femei cu dizabilități erau încadrate pe piața muncii, în 2021 rata de ocupare a acestora devine mai mică pentru prima dată în ultimii patru ani, în raport cu bărbații. Schimbarea tendinței în rata de ocupare a femeilor și bărbaților arată elocvent efectul de lungă durată a crizei provocate de pandemia COVID-19 și accentuează faptul că efectele pandemiei au fost trăite în mod diferit de către femei și bărbaților, consecințele, la fel, fiind diferite (fig. 8).

<sup>6</sup> Studiul Generații și Gen, UNFPA, 2021

[https://moldova.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/raportul\\_studiului\\_generatii\\_si\\_gen\\_realizat\\_de\\_unfpa.pdf](https://moldova.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/raportul_studiului_generatii_si_gen_realizat_de_unfpa.pdf)



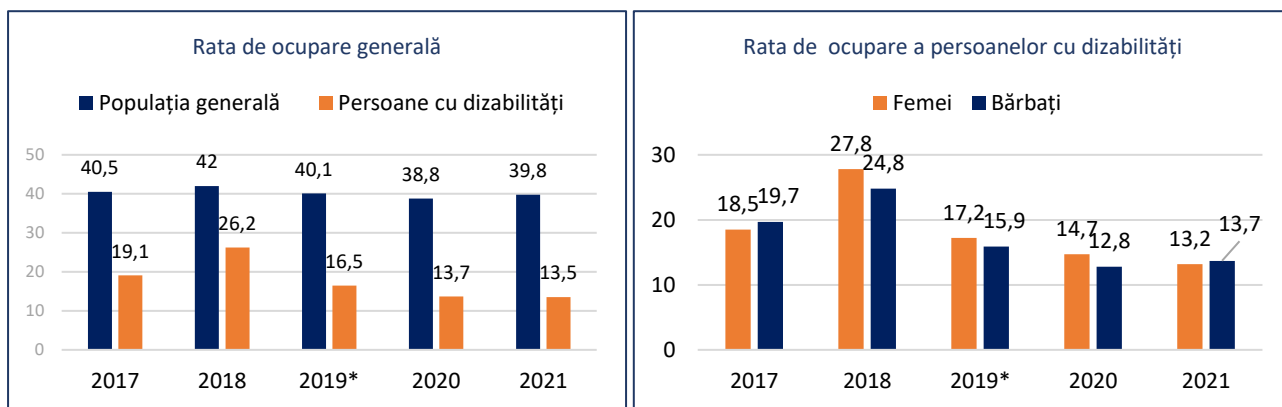


Figura 8. Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități, %  
Sursa: BNS, \*Întrerupere în seriile de timp

**Ca urmare a crizei economice, persoanele cu dizabilități au fost mai susceptibile de a deveni șomeri.** Potrivit datelor BNS, în 2021 rata șomajului (conform definiției BIM) la persoanele cu dizabilități a fost de 4,2%, fiind de două ori mai mare față de anul precedent, atingând cea mai mare valoare din ultimii ani și depășind pentru prima oară în ultimii cinci ani șomajul în rândul șomerilor fără dizabilitate (3,2%). Acest fapt sugerează efectul disproporționat al crizei economice asupra grupurilor aflate în mod istoric în situație de vulnerabilitate, care a atins cote maxime în perioada de criză. Rata șomajului a continuat să crească vădit în anul 2021, ceea ce vorbește despre efectele de lungă durată ale crizei pandemice, dar și despre faptul că răspunsul de politici nu a integrat pe deplin perspectiva persoanelor cu dizabilități.

**Deși cererea de servicii de suport în angajare și numărul de șomeri cu dizabilități înregistrați la ANOFM au crescut în perioada de criză, performanța serviciilor prestate nu a progresat.** După declanșarea crizei, se atestă o creștere bruscă a numărului de șomeri cu dizabilități înregistrați la ANOFM, fapt ce confirmă efectul imediat al crizei provocate de pandemia COVID-19 asupra situației economice și relației cu piața muncii. În pofida faptului că persoanele cu dizabilități au apelat în mod sporit la servicii de suport în angajare, rata de încadrare în câmpul muncii a fost destul de scăzută, rămânând la același nivel de performanță înregistrat înainte de criza pandemică (circa 30% din totalul șomerilor cu dizabilități înregistrați și circa 14% din totalul celor în căutarea unui loc de muncă, cuprinși în statistica ANOFM). Nominal, anual se reușește încadrarea în câmpul muncii a circa 200 de persoane cu dizabilități (o performanță extrem de scăzută, dacă raportăm la numărul de persoane cu dizabilități apte de muncă din țară), rata de angajare fiind aceeași chiar și atunci când a sporit cererea de servicii și numărul de șomeri. Performanța scăzută a serviciilor sugerează lacune la nivel de capacități ale ANOFM și STOFM de a pune în aplicare prevederile legale și procedurile de abilitare profesională a persoanelor cu dizabilități.

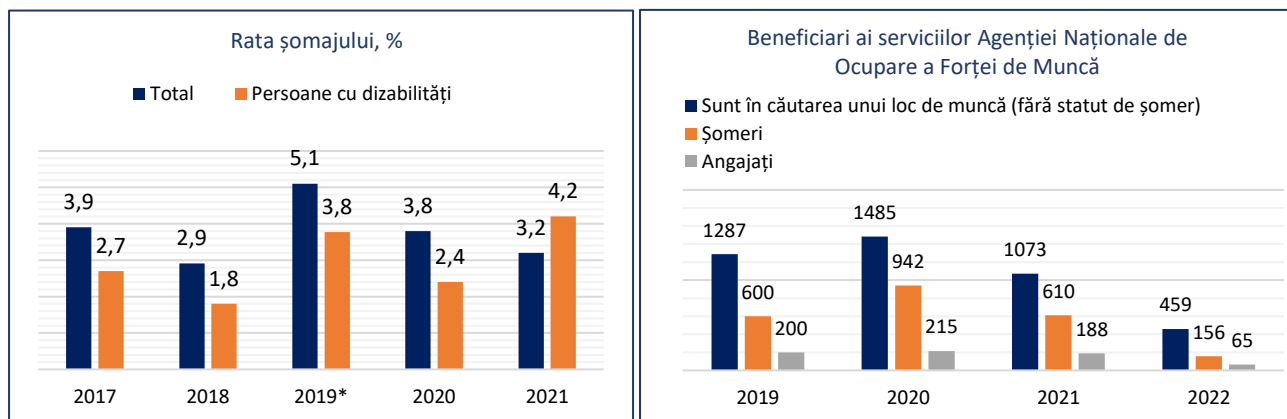


Figura 9. Șomajul în rândul persoanelor cu dizabilități în perioada pre și post pandemică  
Sursa: BNS, rapoartele de activitate ANOFM  
\*Întrerupere în seriile de timp

**Persoanele cu dizabilități care au continuat să lucreze în contextul crizei pandemice au fost supuse în mod sporit riscurilor sociale și economice** În scopul identificării categoriilor care au fost cel mai mult expuse riscului de a munci în condiții nesigure în contextul crizei pandemice, a fost realizată analiza de tip cluster. Aceasta presupune clasificarea forței de muncă în baza a trei tipuri de riscuri care pot să se manifeste pe seama crizei provocate de pandemia COVID-19, și anume: **(i) riscurile create de mediul de muncă** - proximitate fizică de alți colegi/ colege, necesitatea de a interacționa frecvent cu colegi și/sau cu străini la locul de muncă, desfășurarea muncii în spații închise și relativ mici, posibilitatea prestării muncii în afara locului de muncă; **(ii) riscurile determinate de caracteristicile personale** - prezența bolilor (inclusiv cronice) ce pot fi amplificate de virusul COVID-19 și cauza imposibilitatea de a lucra, gradul de evaluare a stării generale de sănătate; **(iii) riscurile de a suferi socio-economic din cauza precarității muncii** - perpetuarea în instituție a culturii de „salarizare în plic”, percepția față de posibilitatea de a păstra/pierde locul de muncă (cât e de posibil ca în orice moment persoana să poată fi demisă sau angajatorul să impună alte condiții de muncă fără a modifica nivelul de salarizare etc.), poziționarea în cadrul ierarhiei organizaționale etc. Valoarea medie a acestor 3 riscuri a generat INDEXUL GENERAL AL VULNERABILITĂȚII (a se vedea Anexa 1. Abordarea analitică).

**Analiza cluster arată că peste 50% dintre angajații cu dizabilități se caracterizează prin risc extrem și sporit de a activa în condiții nesigure de muncă în contextul crizei pandemice.** Datele sondajului de opinie, desfășurat în rândul persoanelor angajate în sectoarele economice cel mai afectate de criza pandemică, arată că 17% dintre angajații cu dizabilități pot fi asociați cu risc extrem și 37% cu risc sporit de a fi expuși consecințelor economice și sociale pe seama efectelor cauzate de pandemie. Valoarea acestui index al riscurilor depășește cu peste 14pp media în rândul populației generale (40,2%), fapt ce încă o dată confirmă impactul disproporționat al crizei pandemice asupra persoanelor cu dizabilități, în materie de muncă și sănătate. Ponderea mai mică a celor din categoria cu risc extrem ar putea fi explicată prin participarea mai redusă pe piața muncii a persoanelor afectate de o boală cronică, care în asociere cu infectarea cu virusul SARS-COV-2 ar putea deveni letală (având în vedere starea de sănătate precară a persoanelor cu dizabilități).

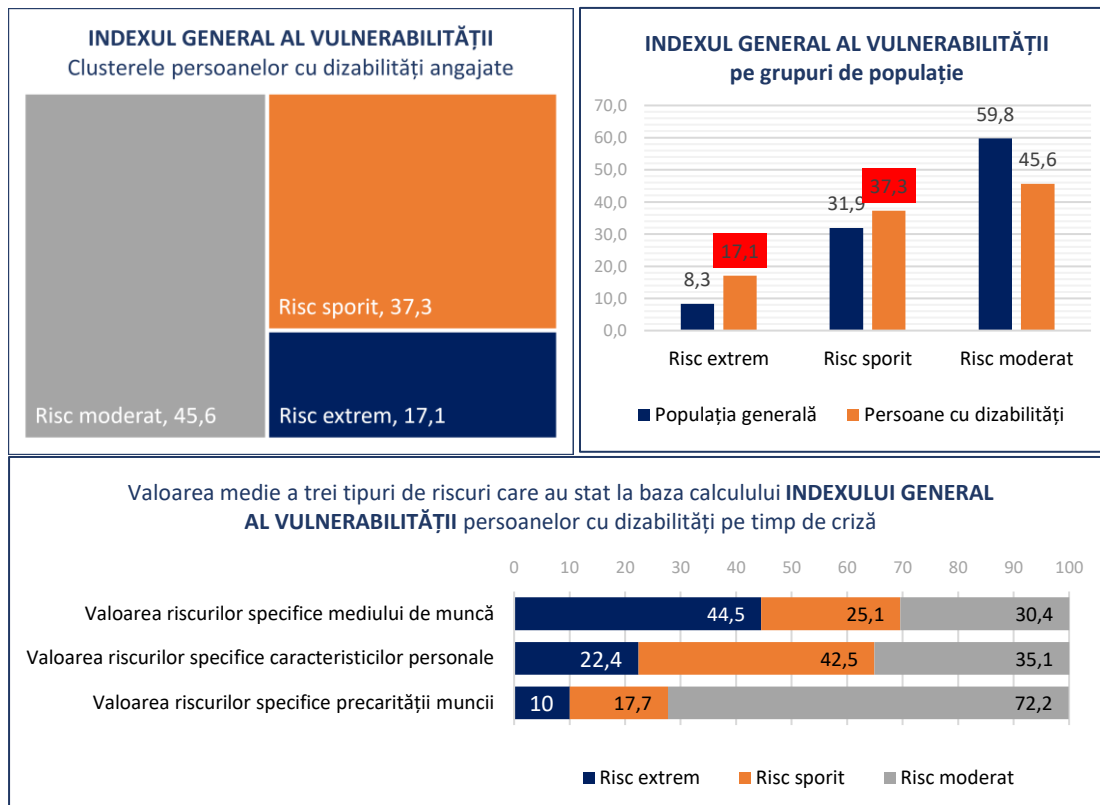


Figura 10. Clusterelor persoanelor cu dizabilități angajate în funcție de riscul de a munci în condiții nesigure pe timp de criză, %  
Sursa: Calculele CPD în baza sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

**În pofida riscului sporit de activitate în condiții nesigure, angajații cu dizabilități au fost nevoiți să activeze direct la locul de muncă.** Potrivit sondajului de opinie sus-menționat, peste jumătate dintre angajații cu dizabilități din categoria de risc extrem (55,4%) și risc sporit (52,6%) de vulnerabilitate au muncit direct la locul de muncă în perioada carantinei. Doar 8,9% din respondenții din grupul de risc extrem și respectiv, 9,4% din persoanele cu dizabilități din categoria de risc sporit, au avut posibilitatea de a munci de la distanță.

**Persoanele cu dizabilități au întâmpinat dificultăți în menținerea locului de muncă, fiind nevoite să aleagă între munca directă sau pierderea serviciului.** Analiza datelor relevă că 57,3% din persoanele angajate cu dizabilități au activat direct la locul de muncă în perioada de criză, ceea ce arată că persoanele cu dizabilități au beneficiat în măsură mai mică de alternative activității directe la locul de muncă. Or, rata angajaților cu dizabilități care au muncit la distanță este semnificativ mai mică (5,9%) în comparație cu angajații fără dizabilități (14,1%). De asemenea, rata respondenților cu dizabilități care au declarat că și-au pierdut locul de muncă este mai mare comparativ cu angajații fără dizabilități.

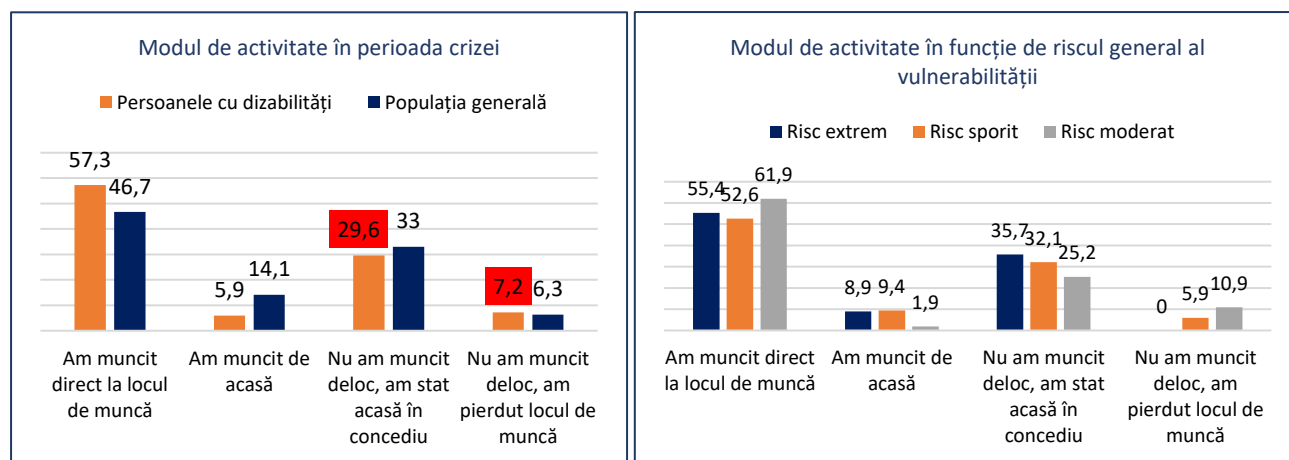


Figura 11. Modul de activitate în perioada crizei, %  
Sursa: Sondaj CPD, 2021

**Efectele crizei economice provocate de pandemie au fost trăite diferit de către femei și bărbați.** Pe de o parte, femeile au fost mai predispuse să se retragă de pe piața muncii, pe altă parte, bărbații au continuat să lucreze, dar în condiții precare. Femeile cu dizabilități s-au confruntat preponderent cu diminuarea numărului de ore lucrate, dificultăți în menținerea locului de muncă, pierderea temporară sau definitivă a locului de muncă. Doar 3,4% din femeile angajate cu dizabilități au muncit de acasă, iar 13,8% au menționat că și-au pierdut locul de muncă. Datele sondajului relevă că 37,4% din femeile cu dizabilități, antrenate în domenii cu risc sporit de infectare, au menționat că le-a fost micșorat numărul de ore lucrate, iar 25,9% și-au pierdut temporar locul de muncă, urmare a sistării activităților întreprinderii.

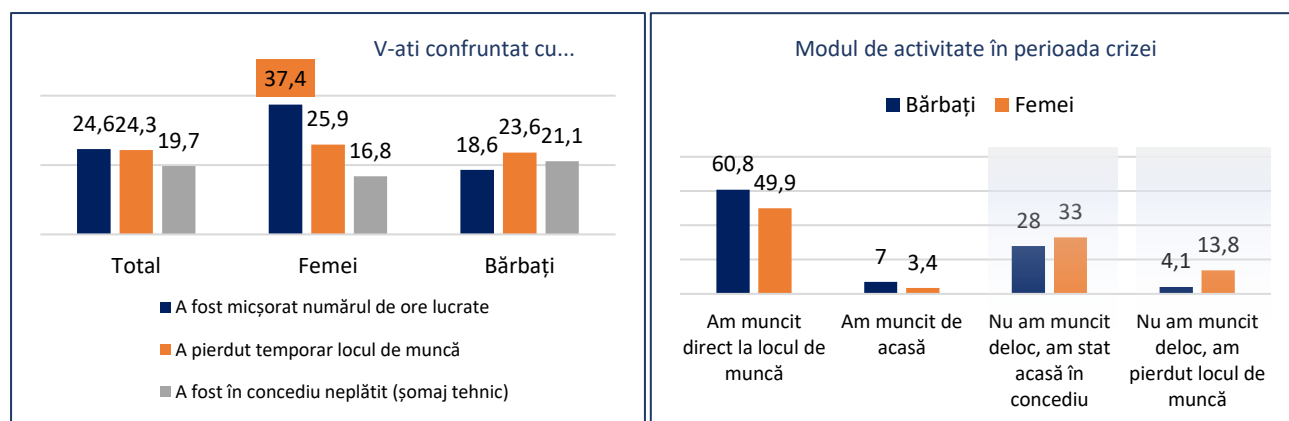


Figura 12. Efectele crizei pandemice asupra angajaților cu dizabilități, %  
Sursa: Sondaj CPD, 2021

**Deși au reușit să se mențină într-o pondere mai mare pe piața muncii în timpul crizei, bărbații s-au confruntat cu condiții mai precare de muncă.** Bărbații cu dizabilități au fost expuși în mai mare măsură la muncă directă, care a implicat prezența fizică la serviciu. Datele sondajului cu privire la impactul crizei pandemice asupra angajaților relevă un grad mai mic de satisfacție privind nivelul de salarizare în rândul bărbaților cu dizabilități, peste 66% din respondenți menționând că salariul nu acoperă minimum necesar. Aceeași sursă creionează o rată semnificativă a respondenților care apreciază un nivel înalt de probabilitate a impunerii de către angajator a unor restricții disproporționate (33.2%), concedierea ilegală (17.2%) sau chiar diminuarea nejustificată a remunerării. Posibilele explicații includ: (i) formele de ocupare a persoanelor cu dizabilități, în care predomină contracte încheiate pe o perioadă determinată, înțelegeri verbale, activități sezoniere fără contracte de muncă (a se vedea figura 5 de mai sus), (ii) un nivel mai scăzut de studii în rândul acestui grup<sup>7</sup> și implicit, de abilitare juridică. Acest fapt plasează persoanele cu dizabilități în condiții de vulnerabilitate față de angajatori. În lipsa unor garanții contractuale, angajatorii sunt susceptibili de a comite abuzuri sau acte de discriminare față de acest grup.

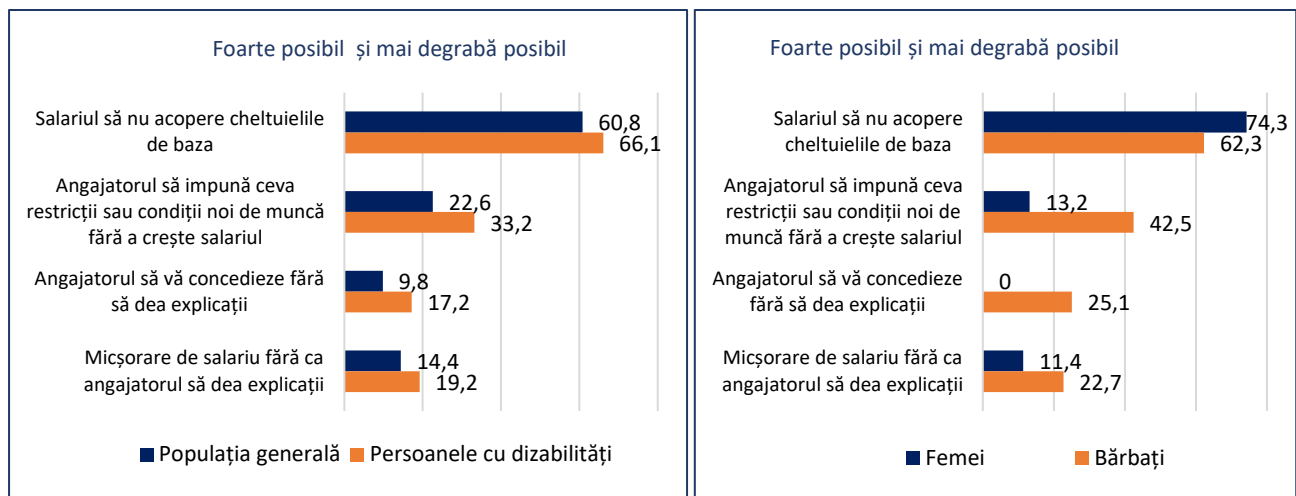


Figura 13. Nivelul de risc de a lucra în condiții precare de muncă, pe grupuri și sexe, %  
Sursa: Sondaj CPD, 2021

**Nivelul semnificativ mai scăzut de studii și competențe a împiedicat realizarea muncii de la distanță de către persoanele cu dizabilități.** Accesul persoanelor cu dizabilități la educație este limitat. Acest lucru este determinat de faptul că la momentul actual nu există suficiente servicii disponibile pentru studenții cu dizabilități pentru a corespunde cerințelor. În educația timpurie, este adesea necesară o combinație de servicii. Instituțiile de educație (școli, centre, universități) adesea nu sunt adaptate la necesitățile persoanelor cu dizabilități, fapt ce limitează accesul lor fizic. Această problemă este mai accentuată în zonele rurale, unde se oferă opțiuni minime pentru copiii cu dizabilități. Acest lucru diminuează motivația persoanelor cu dizabilități de a-și dezvolta competențele prin educație formală și non-formală, care este aproximativ de trei ori mai mică în comparație cu populația generală. Se atestă discrepanțe semnificative și în nivelul de studii, cu excepția studiilor profesionale. O pondere mai mare a persoanelor cu dizabilități care au urmat studii profesionale poate constitui o oportunitate pentru a facilita reintegrarea lor în câmpul muncii în urma efectelor devastatoare ale pandemiei și crizei economice ulterioare.

**Nivelul scăzut de competențe digitale limitează și mai mult capacitatea persoanelor cu dizabilități de a se menține pe piața muncii în perioade de criză, în special în era digitalizării locurilor de muncă.** Datele unui studiu privind capacitatea populației de a utiliza computerul și deprinderile de bază ale acestuia indică un nivel vădit mai scăzut al deprinderilor de operare cu computerul în rândul persoanelor cu dizabilități. Totodată, trei din patru tineri cu dizabilități nu au utilizat niciodată calculatorul. Având în vedere efortul de

<sup>7</sup> [https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/1601\\_cpd\\_raport\\_educatia\\_adultilor\\_2020.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/1601_cpd_raport_educatia_adultilor_2020.pdf), CPD, 2019

digitalizare a locurilor de muncă a întreprinderilor, lipsa capacităților digitale riscă să izoleze și mai mult potențialii muncitori cu dizabilități.

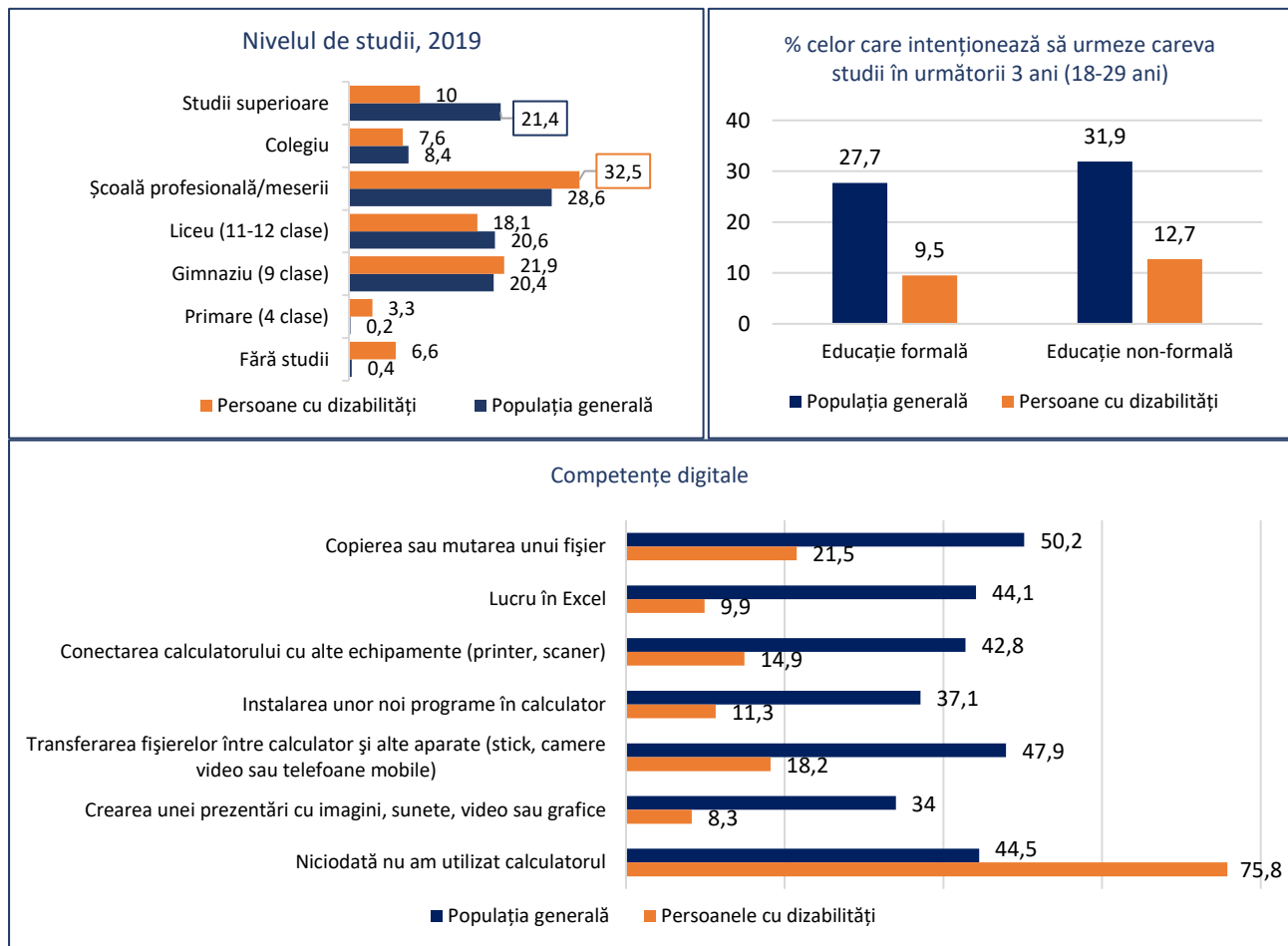


Figura 14. Nivelul de studii și competențele ale persoanelor cu dizabilități, %  
Sursa: Sondaj CPD, 2019

**Femeile și bărbații cu dizabilități sunt antrenați în unele sectoare vulnerabile, în care practicarea muncii de la distanță a fost dificil de realizat.** Potrivit datelor dezagregate ale respondenților cu dizabilități din cadrul sondajului privind educația adulților, citat supra, femeile prevalează în sectoare vulnerabile și cu grad de risc sporit de infectare: HORECA, sănătate, asistență socială. Bărbații predomină în sectoare precum construcții, transporturi, care de asemenea au fost afectate de criza pandemică.

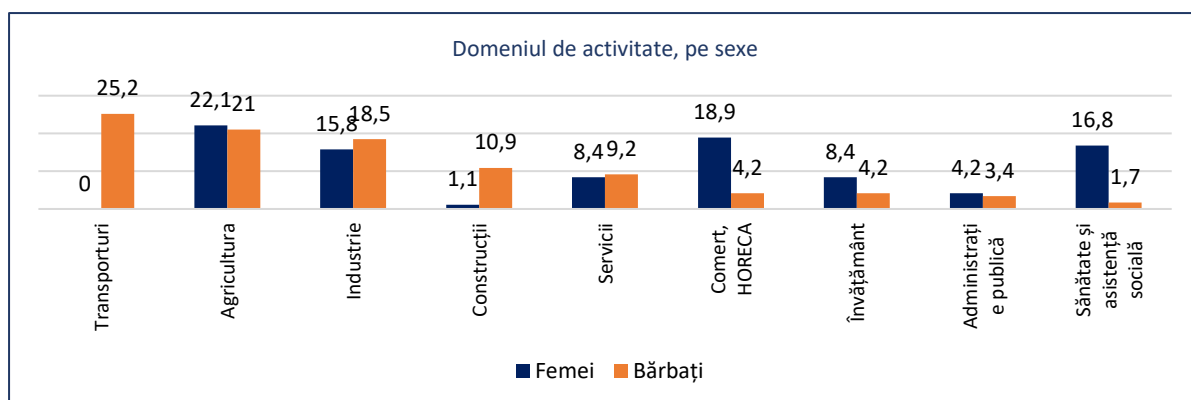


Figura 15. Distribuția muncitorilor în funcție de domeniul de activitate, pe sexe, %  
Sursa: Calculele CPD în baza sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

**Chiar dacă anumite persoane cu dizabilități au reușit să își păstreze serviciul, impactul generat de COVID-19 îi împiedică să se mențină în câmpul muncii.** Or, adulții cu anumite tipuri de dizabilitate pot avea anumite condiții medicale care îi expune riscului sporit de infectare de COVID-19. Conform estimărilor experților, adulții cu dizabilități intelectuale sunt de trei ori mai susceptibili la consecințe letale în caz de infectare cu COVID-19. Aceste riscuri pot împiedica unele persoane cu dizabilități să practice munci care implică interacțiunea cu alte persoane. De asemenea, unele tipuri de dizabilitate pot crea dificultăți de utilizare a practicilor de atenuare a riscului de infectare precum distanța socială, purtarea unei măști sau realizarea igienei sporite a mâinilor.

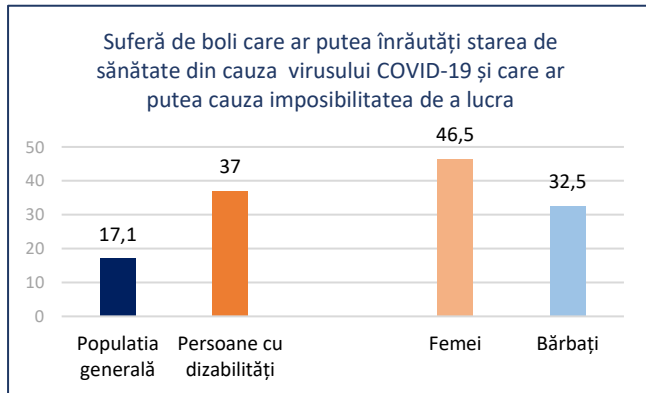


Figura 16. Ponderele celor care suferă de boli ce ar putea înrăutăți starea de sănătate din cauza virusului COVID-19, %  
Sursa: Sondaj CPD, 2021

**Pierderea locurilor de muncă în perioada pandemiei a condus la diminuarea veniturilor salariale ale persoanelor cu dizabilități.** Potrivit datelor oferite de Biroul Național de statistică, valoarea veniturilor din activitatea salarială, deținute de gospodăriile cu persoanele cu dizabilități, a avut o dinamică pozitivă în perioada anilor 2017-2019. Totuși, în anul pandemic 2020 se înregistrează o scădere, care pare a fi cauzată de impactul pandemiei asupra ocupării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. Prin contrast, veniturile disponibile din prestații sociale au crescut. Această augmentare a veniturilor disponibile din prestații sociale pare a fi consecința accesării progresive a prestațiilor sociale, în contextul pierderii locului de muncă sau a diminuării veniturilor salariale.

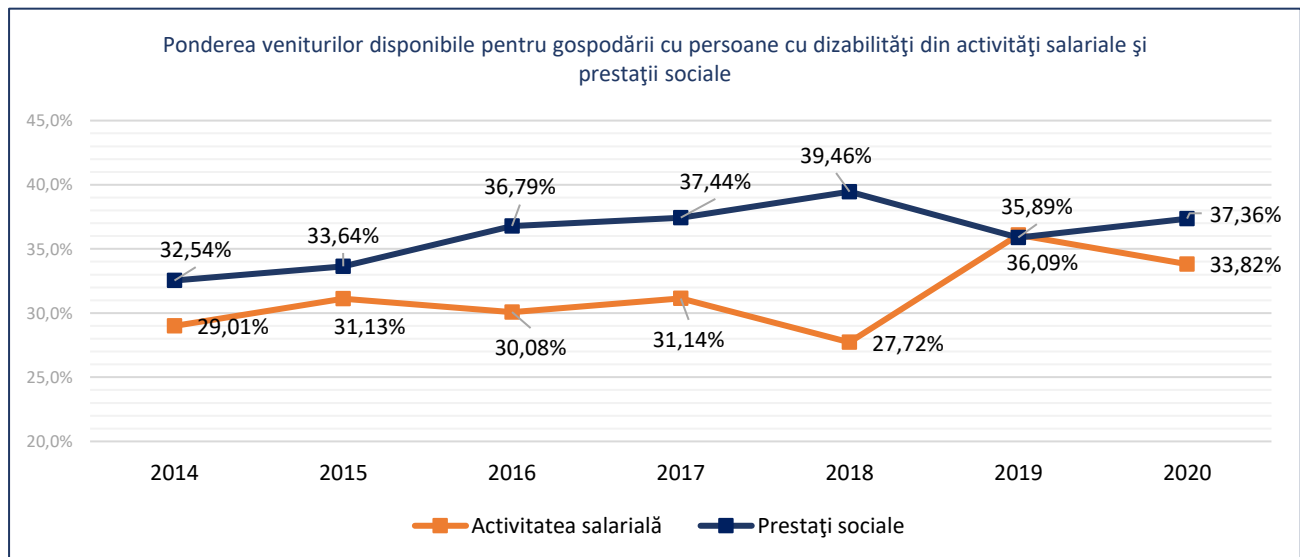


Figura 17. Ponderele veniturilor disponibile pentru gospodării cu persoane cu dizabilități din activități salariale și prestații sociale, în perioada 2014-2020

Sursa: Calculele CPD în baza informației prezentate de BNS

**Persoanele cu dizabilități care își pierd locul de muncă în perioada pandemică sunt mai puțin susceptibile de a reveni în câmpul muncii.** În baza tendințelor observate la nivel internațional în recesiuni similare, se constată că persoanele cu dizabilități care își pierd locul de muncă revin mai lent la statutul de angajat deținut anterior. În perioada Marei Recesiuni rata de ocupare a scăzut mai pronunțat în rândurile persoanelor cu dizabilități. Recesiunea curentă determinată de pandemie, deși este diferită, va avea un impact similar asupra persoanelor cu dizabilități.<sup>8</sup>

**În concluzie, pandemia COVID-19, criza economică ulterioară, precum și o piață a muncii fragilă și neadaptată pentru persoanele cu dizabilități, va conduce la o situație în care persoanele cu dizabilități vor fi mai predispușe să solicite prestații sociale decât să continue eforturile de căutare a unui loc de muncă.** Acest fapt ar putea genera o creștere și mai mare a cererii pentru prestații sociale. Persoanele infectate cu COVID-19 s-ar putea confrunta cu anumite condiții cronice de durată care i-ar face eligibili pentru acordarea pensiei de dizabilitate sau alte tipuri de prestații, amplificând presiunea asupra bugetului public.

**Pentru a remedia impactul și tendințele devastatoare asupra ocupării persoanelor cu dizabilități, decidenții trebuie să ia în calcul oportunitatea unor măsuri concentrate pe împuternicirea acestui grup pe piața muncii.** Până la pandemie, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități a fost relativ stabilă. Aceasta sugerează că persoanele cu dizabilități care și-au pierdut serviciul în perioada pandemică doresc să revină în câmpul muncii. Prin urmare, se conturează necesitatea de a facilita incluziunea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii prin măsuri de consolidare a capacităților titularilor de obligații, accesibilizarea prestatorilor de servicii de angajare și instruire, amplificarea măsurilor pozitive de dezvoltare a competențelor și de incluziune a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

---

<sup>8</sup> Livermore, G. & Schimmel Hyde, J. (May 28, 2020). Workers with Disabilities Face Unique Challenges in Weathering the COVID-19 Pandemic. *Mathematica*. <https://www.mathematica.org/commentary/workers-with-disabilities-face-unique-challenges-in-weathering-the-covid-19-pandemic>

## RECOMANDĂRI DE POLITICI

În Republica Moldova există un cadru de politici menit să asigure incluziunea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. [Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități](#) reglementează drepturile acestora de a participa în toate domeniile vieții fără discriminare, inclusiv pe piața muncii. În 2018 a fost aprobată [Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj](#), care are drept scop prevenirea și reducerea șomajului și asigurarea unui nivel ridicat al ocupării pentru grupurile vulnerabile, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități. Legea respectivă introduce pentru prima dată noțiunea de angajare asistată. În temeiul Legii nr. 105, în 2018 a fost aprobată [Hotărârea de Guvern 1276/2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă](#), care descrie detaliat mecanismul de realizare a Procedurii de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități și a Procedurii de acordare a subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități. În 2021, Guvernul a venit cu modificări esențiale la HG 1276/2018, prin aprobarea Procedurii de angajare asistată a persoanelor cu dizabilități. În 2022, au fost operate noi modificări ale HG 1276/2018 prin care a fost aprobată Procedura de subvenționare a cheltuielilor de transport pentru persoanele cu dizabilități accentuate sau severe din rândul șomerilor care se angajează în câmpul muncii. De asemenea, au fost operate modificări și în [Regulamentul privind subvenționarea locurilor de muncă](#), prin care se extinde lista categoriilor de persoane, la angajarea cărora angajatorul obține subvenționare.

**La nivel conceptual cadrul de politici existent este unul comprehensiv și abordează multilateral incluziunea persoanelor cu dizabilități, totuși accesul acestora la piața muncii continuă a fi limitat.** Cadrul de politici descris anterior vine cu o abordare multidimensională, bazată pe necesitățile reale ale persoanelor cu dizabilități în materie de muncă. La nivel conceptual, acesta propune măsuri eficiente de stimulare a participării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Cu toate acestea, datele statistice arată o prezență foarte redusă a acestei categorii de populație pe piața muncii, ceea ce sugerează anumite lacune la nivel de implementare a cadrului de politici existent.

În acest context, devine imperativă o schimbare în modul de implementare a cadrului de politici, astfel încât acesta să asigure o incluziune veritabilă a persoanelor cu dizabilități. În acest sens, în cele ce urmează propunem un **model de intervenție**, care presupune:

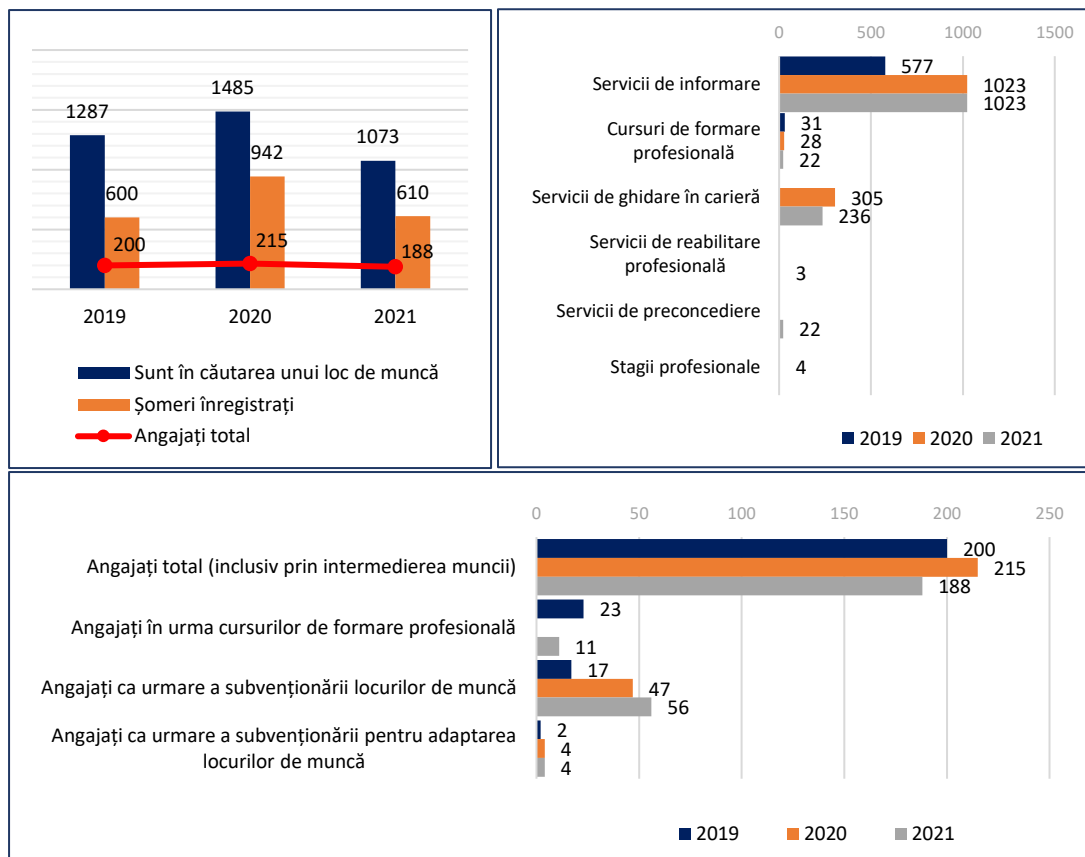




**1. Consolidarea capacităților ANOFM și STOFM în prestarea serviciilor de ocupare a persoanelor cu dizabilități.** În temeiul Legii nr. 105/2018, persoanele cu dizabilități fac parte din categoriile de populație care pot beneficia de suport suplimentar în angajare, această sarcină revenind ANOFM și subdiviziunilor teritoriale. Adicional, în 2021 a fost aprobată Procedura de angajare asistată a persoanelor cu dizabilități și Standardele minime de calitate pentru prestatorii de servicii sociale de angajare asistată pentru persoanele cu dizabilități. Conform prevederilor legale, beneficiarii angajării asistate sunt persoanele cu dizabilități care: (i) sunt înregistrate cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială a Agenției, (ii) li se recomandă încadrarea în câmpul muncii și beneficierea de servicii de angajare asistată, (iii) se află în evidență la Agenție mai mult de 6 luni și nu au fost angajate. În scopul implementării noilor măsuri de suport în ocupare, în cadrul subdiviziunilor teritoriale au fost instituți specialiști responsabili de ocuparea persoanelor cu dizabilități. În pofida noilor măsuri și mecanisme instituite, numărul de persoane cu dizabilități care beneficiază de serviciile ANOFM este destul de mic și nu a crescut semnificativ în ultimii ani. Acest lucru denotă capacitatea redusă a specialiștilor din cadrul Agenției Naționale și a subdiviziunilor teritoriale de a pune în aplicare noile măsuri.

În vedere sporirii accesului persoanelor cu dizabilități la servicii de suport în ocupare, **se recomandă** ca Guvernul să dezvolte și aprobe un Plan de consolidare a capacităților ANOFM și STOFM, care va aborda dimensiuni precum: **(i)** desfășurarea sistematică a programelor de capacitate pentru specialiștii din structurile teritoriale de ocupare a forței de muncă, pentru implementarea noilor măsuri de ocupare adaptate la nevoile diferitor categorii de populație, inclusiv ale persoanelor cu dizabilități, **(ii)** mărirea statelor de personal, în corespundere cu cerințele și necesitățile actuale, **(iii)** dezvoltarea și implementarea modulului de outreach pentru persoanele cu dizabilități, **(iv)** stimularea performanței și implicării mai eficiente a STOFM în implementarea noilor măsuri de ocupare a forței de muncă, inclusiv prin revizuirea politicii de remunerare. Necesitatea acestor intervenții reies și din obiectivele setate în cadrul [Planului de acțiuni al ANOFM pentru anul 2022](#).

Figura 18. Numărul persoanelor cu dizabilități beneficiare de servicii ANOFM



Sursa: Datele disponibile în rapoartele de activitate ale ANOFM

**2. Integrarea perspectivei persoanelor cu dizabilități în programele naționale de dezvoltare a competențelor digitale.** Datele prezentate în capitolele precedente indică un nivel foarte redus de competențe digitale în rândul persoanelor cu dizabilități. În contextul crizei pandemice și a riscurilor aferente (de infectare, de pierdere a locului de muncă/ retragere de pe piața muncii, de pierdere a veniturilor), lipsa competențelor digitale poate constitui un impediment important în reintegrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, dar și în dezvoltarea personală. Având în vedere că în perioada de criză soluția pe termen scurt pentru o bună parte din angajați a fost retragerea în munca la distanță (telemunca), persoanele cu dizabilități au fost private de această posibilitate, în virtutea capacităților digitale modeste, fiind astfel nevoite să meargă la locul de muncă, chiar și cu riscul de a se infecta și suporta consecințe drastice asupra sănătății deja precare. Pandemia COVID-19 a scos la iveală și inegalitățile în educație, persoanele cu dizabilități fiind într-o situație vulnerabilă, având în vedere trecerea la învățământul online și hibrid, care presupun utilizarea TIC. La nivel internațional, răspunsul de politici la criza pandemică a inclus măsuri de sporire a digitalizării incluzive, fiind luate în considerare și necesitățile persoanelor cu dizabilități.

Având în vedere practica internațională și consecințele economice și sociale ale crizei pandemice asupra persoanelor cu dizabilități, este important ca autoritățile să stimuleze dezvoltarea competențelor digitale ale acestui grup. La momentul actual în Republica Moldova nu există nici un program strategic de dezvoltare a competențelor digitale, fiind aprobate doar [Standarde de competențe digitale ale elevilor din ciclul primar, gimnazial și liceal](#) și [Standarde de competențe digitale pentru cadrele didactice din învățământul general](#), care reprezintă documente tehnice ce reglementează tipul de competențe necesare. La momentul actual, Ministerul Educației și Cercetării este antrenat în procesul de dezvoltare a unui program de dezvoltare a competențelor digitale, acest efort fiind asociat stimulării învățării pe tot parcursul vieții. În acest context, **se recomandă** ca perspectiva persoanelor cu dizabilități să fie integrată atât în programul respectiv, cât și în proiectul Strategiei de dezvoltare a învățării pe tot parcursul vieții, acestea fiind la etapa de elaborare/definitivare.

## EXPERIENȚA INTERNAȚIONALĂ PRIVIND DIGITALIZAREA INCLUZIVĂ

### Experiența țărilor CSI:

- În Armenia, Belarus, Kazahstan, Kârgâzstan, Federația Rusă și Tadjikistan, documentele strategice privind integrarea socială a persoanelor cu dizabilități stabilesc pași, obiective și termene pentru asigurarea accesibilității serviciilor de comunicații și TIC.
- Armenia, Kârgâzstan, Federația Rusă, Tadjikistan și Uzbekistan au publicat documente conceptuale care identifică pașii și obiectivele pentru a asigura accesibilitatea serviciilor de telecomunicații/TIC pentru persoanele cu dizabilități. Aceste documente conceptuale încurajează dezvoltarea abilităților, metodelor, instrumentelor și asistenței digitale, precum și crearea de soluții digitale accesibile și de conținut digital și software pentru a promova munca la distanță și învățământul la distanță, ca parte a sprijinului guvernamental pentru integrarea persoanelor cu dizabilități în procesele de transformare digitală în context de criză.

### Experiența țărilor UE:

- În 2021, la nivelul Uniunii Europene a fost aprobat [Planul de acțiuni pentru educația digitală \(2021-2027\)](#), care reprezintă politica de sprijin a adaptării sustenabile și eficiente a sistemelor de educație și formare ale statelor membre ale UE la era digitală. Acesta stabilește două domenii prioritare: (i) încurajarea dezvoltării unui ecosistem de educație digitală de înaltă performanță, (ii) dezvoltarea aptitudinilor și competențelor digitale relevante pentru transformarea digitală. Planul de acțiuni oferă o viziune strategică pe termen lung, pentru o educație digitală de înaltă calitate, incluzivă și accesibilă și abordează provocările și oportunitățile create de pandemia COVID-19, care a dus la utilizarea fără precedent a tehnologiei în scopuri de educație și formare la distanță.
- Alte inițiative ale Comisiei Europene: The Recovery Plan for Europe, The European Digital Strategy and The Digital Europe Programme, care se axează pe tranziția digitală, economia digitală, dezvoltarea competențelor digitale, cu un accent sporit pe egalitate și incluziune.

**3. Accesibilizarea prestatorilor serviciilor de educație.** Potrivit datelor prezentate în secțiunile de mai sus, persoanele cu dizabilități dețin, în general, un nivel scăzut de calificări, consecință a încadrării reduse în învățământ, în special în învățământul terțiar. Cursurile de formare profesională constituie o măsură activă de ocupare a forței de muncă care are ca scop creșterea șanselor de ocupare a persoanelor cu dizabilități. Însă persoanele cu dizabilități beneficiază de aceste servicii într-o măsură modestă. Astfel, potrivit informațiilor oficiale furnizate de către ANOFM, în perioada anilor 2019-2020 au urmat cursuri de formare profesională gratuite 31 persoane cu dizabilități. Au absolvit cursuri de calificare 16 persoane cu dizabilități (51,6% din numărul total de persoane cu dizabilități absolvente), cursuri de recalificare - 13 persoane cu dizabilități (41,9%) și cursuri de perfecționare - 2 persoane cu dizabilități (6,5%). Numărul extrem de mic de beneficiari cu dizabilități a serviciilor de formare profesională reflectă un nivel redus de accesibilitate și acomodare rezonabilă a prestatorilor de servicii atât cei contractați de către ANOFM, cât și instituțiile de educație în general. Negarea acomodării rezonabile în prestarea acestor servicii a fost constatată și de Consiliul pentru Prevenirea și Eiminarea Discriminării și Asigurarea Egalității<sup>9</sup>.

**ANOFM deține obligații esențiale în procesul de formare profesională a șomerilor.** Potrivit Procedurii de formare profesională a șomerilor prin cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare, aprobate prin HG nr. 1276/2018, ANOFM și subdiviziunile sale teritoriale identifică necesitățile de formare profesională a șomerilor, elaborează planuri anuale de ocupare a forței de muncă, selectează furnizori de servicii de formare profesională în urma desfășurării achizițiilor publice<sup>10</sup>. Acest rol trebuie valorificat mai bine pentru a asigura accesibilizarea progresivă a prestatorilor de servicii de formare profesională pe piața muncii. Ținând cont de mandatul ANOFM, sunt necesare eforturi pro-active pentru a genera o incluziune mai autentică a persoanelor cu dizabilități. În acest sens, **se recomandă** o abordare mai pro-activă pentru a facilita incluziunea autentică a persoanelor cu dizabilități în procesul de formare profesională prin: **(i)** atenție sporită asupra identificării necesităților de formare profesională a persoanelor cu dizabilități; **(ii)** integrarea perspectivelor persoanelor cu dizabilități în planificarea măsurilor de formare profesională; **(iii)** integrarea accesibilității și acomodării rezonabile a infrastructurii, programelor de instruire și a informației pentru persoanele cu dizabilități, ținând cont de necesitățile și prioritățile identificate; **(iv)** includerea condiției de acomodare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități și accesibilitate în concursurile de achiziție a serviciilor de formare/ educație, desfășurate anual de către ANOFM. Această condiție va determina prestatorii de astfel de servicii, contractați de ANOFM, treptat să adapteze programele/ instituțiile și să sporească accesul persoanelor cu dizabilități la educație și formare, inclusiv profesională.

**4. Incluziunea persoanelor cu dizabilități în programele de suport a domeniului privat.** În pofida măsurilor legislative și administrative întreprinse de către autoritățile naționale, incluziunea persoanelor cu dizabilități în domeniul privat rămâne insuficientă. Pentru a amplifica acest proces este necesară o abordare comprehensivă care ar ține cont de barierele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități pe piața muncii. Acest deziderat implică: **(i)** o analiză mai complexă, în procesul de elaborare a programelor de microfinanțare și susținere a antreprenoriatului mic și mijlociu, a barierele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități; **(ii)** stabilirea unor ținte (măsuri pozitive) concentrate spre atingerea unei reprezentări autentice a persoanelor cu dizabilități în sectorul privat, cu accent pe cele mai defavorizate grupuri; **(iii)** suport în procesul de accesibilizare a locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Având în vedere că în perioada de criză s-a accelerat efortul de digitalizare a întreprinderilor și a instituțiilor de educație, este imperativă instituirea unor măsuri afirmative față de persoanele cu dizabilități într-o serie de programe naționale care includ: [Transformarea Digitală a IMM](#), [PARE 1+1](#), [Start pentru tineri](#), [Femei în Afaceri](#), [Internaționalizarea IMM](#). Această măsură trebuie să fie complementară programelor de dezvoltare a competențelor digitale ale persoanelor cu dizabilități (descrise în recomandarea 1), în acest mod fiind asigurată o abordare holistică.

<sup>9</sup> Decizia CPEDAE nr. 110 din 09.09.2014, accesibilă online la <http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/dec-cauza-110-deperson-5639688.pdf>

<sup>10</sup> [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=122928&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=122928&lang=ro)

## ANEXA 1. ABORDAREA ANALITICĂ

**Impactul pandemiei a fost trăit în mod diferit de către populația ocupată.** Efectele socio-economice au variat de la un grup la altul în funcție de sectorul economic, domeniul de activitate în care erau antrenați, poziția ocupată în ierarhia ocupațională, statutul social, caracteristicile personale ș.a. În perioada crizei pandemice, această multitudine de factori fie au favorizat angajații din perspectiva relației cu piața muncii, fie i-au împins într-o zonă riscantă a vulnerabilității. Abordarea analitică utilizată în prezenta analiză a permis evidențierea categoriilor de persoane care au suferit cel mai mult de pe urma crizei provocate de pandemia COVID-19.

**Pentru a identifica nivelul de risc socio-economic la care au fost supuși angajații în perioada pandemică s-a recurs la analiza de tip cluster.** Aceasta presupune clasificarea forței de muncă în baza a trei tipuri de riscuri ce evidențiază vulnerabilitatea persoanelor angajate în fața riscurilor economice și sociale, care pot să se manifeste pe seama crizei pandemice COVID-19, și anume: **(i) riscurile create de mediul de muncă** - proximitate fizică de alți colegi/ colege, necesitatea de a interacționa frecvent cu colegele și/sau cu străini la locul de muncă, desfășurarea muncii în spații închise și relativ mici, posibilitatea prestării muncii în afara locului de muncă; **(ii) riscurile determinate de caracteristicile personale** - prezența bolilor (inclusiv cronice) ce pot fi amplificate de virusul COVID-19 și cauza imposibilitatea de a lucra, gradul de evaluare a stării generale de sănătate; **(iii) riscurile de a suferi socio-economic din cauza precarității muncii** - perpetuarea în instituție a culturii de „salarizare în plic”, percepția față de posibilitatea de a păstra/pierde locul de muncă (cât e de posibil ca în orice moment persoana să poată fi demisă sau diminuată în funcție sau angajatorul să impună alte condiții de muncă fără a modifica nivelul de salarizare etc.), poziționarea în cadrul ierarhiei organizaționale etc.

**Vulnerabilitatea persoanelor angajate a fost determinată prin intermediul sondajului de opinie desfășurat în rândul forței de muncă din sectoarele cele mai afectate de pandemie.** Având la bază cele trei tipuri de riscuri reflectate anterior, opțiunile de răspuns pentru întrebările din chestionarul de intervievare specifice acestora au fost convertite în valori de la 0 la 1, după cum este prezentat în tabelul de mai jos. Prin aplicarea mediei aritmetice a fost stabilită valoarea finală a vulnerabilității forței de muncă, care se plasează pe o scală de la 0 la 1, unde: 0-0,5 reprezintă clusterul persoanelor angajate cu risc extrem; 0,51-0,75 – risc sporit; 0,76-1 – risc moderat.

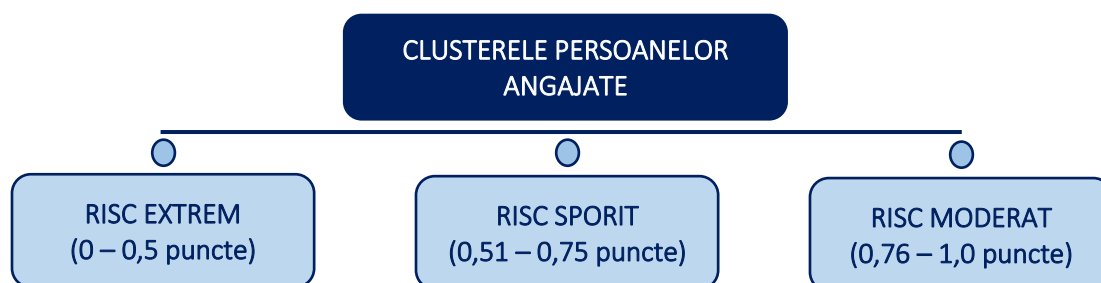


Figura 1. Definirea clusterelor persoanelor angajate în funcție de vulnerabilitatea în fața riscurilor economice și sociale ce pot să se manifeste pe seama crizei pandemice COVID-19

Sursa: Abordarea autorilor

Valori	Itemi - întrebări din chestionar	Calculul efectuat	Integrarea itemilor în Valoarea generală a vulnerabilității
Valoarea riscurilor	În opinia Dvs. cât de des se întâmplă următoarele la locul Dvs. de muncă?:	Scală de 4 nivele transformată în	Valoare medie

mediului de muncă (VRMM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucrați la o distanță mai mică de 1 metru față de alți colegi/colege;</li> <li>- Apare necesitatea de a interacționa/discuta frecvent cu colegii/colegele;</li> <li>- Apare necesitatea de a interacționa/discuta cu persoane din afara locului de muncă;</li> <li>- Să vă desfășurați munca în spații închise și relativ mici;</li> <li>- Imposibilitatea realizării lucrului la distanță;</li> <li>- Colegii Dvs. de muncă poartă masca la locul de muncă?</li> </ul>	metrică de la 0 („foarte des”) la 1 („deloc”)	
Valoarea riscurilor caracteristici personale (VRCP)	Spuneți-mi vă rog, dacă suferiți de careva boli (inclusiv cronice) care ar putea înrăutăți starea Dvs. de sănătate din cauza virusului COVID-19 și care ar putea cauza imposibilitatea de a lucra?	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („cu siguranță da”) la 1 („cu siguranță nu”)	Valoare medie
	Cum ați aprecia accesul la serviciile medicale atunci când ați avut nevoie de ele în ultimele 12 luni?	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („foarte greu”) la 1 („foarte ușor”)	
	Cum ați aprecia starea Dvs. de sănătate la moment?	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („foarte rea”) la 1 („foarte bună”)	
Valoarea riscurilor efectelor de criză (VREC) sau precaritatea muncii	<p>Gândindu-vă la situația Dvs. de la locul de muncă (inclusiv și înainte de perioada pandemică), cât de posibil este ca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Să primiți salariul în plic;</li> <li>- Să primiți un salariu mai mic/să vi se micșoreze salariul fără ca angajatorul să dea explicații;</li> <li>- Angajatorul să impună ceva restricții sau condiții noi de muncă fără a crește salariul;</li> <li>- Angajatorul să vă demită/concedieze fără să dea explicații;</li> <li>- Salariul pe care-l primiți la locul de muncă să nu acopere cheltuielile de baza ale familiei Dvs.</li> </ul>	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („foarte posibil”) la 1 („deloc posibil”)	Valoare medie
<b>Valoarea generală (VRGEN)</b>			Valoarea medie

Tabel 1. Metoda de calculare a vulnerabilității persoanelor angajate de a suporta riscuri economice sau sociale în urma pandemiei  
Sursa: Abordarea analitică a autorilor

## ANEXA 2. METODOLOGIA DE CERCETARE

**Analiza situației persoanelor angajate în cele mai afectate domenii economice pe timp de pandemie a avut la bază datele sondajului național de opinie desfășurat în rândul a 1102 persoane angajate de 18+ ani din R. Moldova.** Datele au fost colectate de compania sociologică CBS-Research SRL în perioada 22 martie – 06 aprilie 2021. Interviuurile au fost realizate la telefon (CATI). Chestionarul utilizat a fost redactat în limbile română și rusă, oferindu-se respondenților posibilitatea de a alege varianta.

**Criterii de stratificare:** 13 regiuni geografice, care coincid cu unitățile administrativ teritoriale de până la revenirea la raioane.

**Eșantionare:** Volumele straturilor urbane și ale totalului pe regiuni (fostele județe), cât și volumele straturilor rurale au fost calculate proporțional cu numărul populației în conformitate cu datele comunicate de Departamentul de Statistică al Republicii Moldova. **Reprezentativitate:** eșantionul este reprezentativ pentru populația adultă a Republicii Moldova, cu o eroare maximă de  $\pm 3,0\%$ .

### T2. Distribuția eșantionului în funcție de caracteristicile socio-demografice ale respondenților

		Număr	%
<b>Total</b>		<b>1102</b>	<b>100,0%</b>
<b>Genul respondentului:</b>	Masculin	596	57,3%
	Feminin	506	42,7%
<b>Vârsta respondentului:</b>	18-29 ani	238	21,6%
	30-44 ani	473	43,9%
	45-59 ani	282	25,2%
	60 + ani	109	9,3%
<b>Studiile respondentului:</b>	Medii incomplete	53	5,0%
	Medii generale	186	17,4%
	Profesional tehnice	427	38,7%
	Superioare	429	38,9%
<b>Funcția respondentului:</b>	Conducere	215	19,2%
	Specialist calificat	351	33,1%
	Specialist necalificat	231	19,9%
	Angajat/ muncitor	305	27,7%
<b>Domeniu de activitate:</b>	Industrie	173	26,0%
	Transport	184	13,2%
	Construcții	118	13,2%
	Comerț	264	22,4%
	HORECA	111	9,4%
	Servicii	252	15,7%
<b>Mărimea întreprinderii:</b>	Micro	332	29,0%
	Mică	288	25,4%
	Medie	200	19,7%
	Mare	170	16,2%
	NȘ/NR	112	9,8%
<b>Nivelul socio-economic:</b>	Nivel scăzut	532	49,1%
	Nivel mediu	377	35,2%
	Nivel înalt	166	15,7%
<b>Mediu de reședință:</b>	Urban	772	69,3%
	Rural	330	30,7%

## DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

**Scop.** Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

**Misiune.** CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

**Viziune.** CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plener în activități politice, economice și sociale.

### ADRESA NOASTRĂ:

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare  
str. Armenească 13  
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova  
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58  
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57  
[www.progen.md](http://www.progen.md)  
e-mail: [cpd@progen.md](mailto:cpd@progen.md)