

**AMENDAMENT**  
la proiectul de Lege nr. 250 h.360 din 10.06.2020  
pentru modificarea unor acte normative

Art. III din Proiectul nr. 250 h.360-2020, ce ține de Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105/2018:

**1. Punctul 2 (Articolul 3), subpunctul 1, se completează cu textul:**

1) noțiunile „adaptare a locului de muncă”, „angajare asistată” și „lucrător emigrant” vor avea următorul cuprins:

Adaptare a locului de muncă - totalitatea acțiunilor întreprinse de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă și creșterea randamentului la locul de muncă al persoanei cu dizabilități, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective, prin: **adaptări ale spațiului fizic (amenajare de rampe, grupuri sanitare accesibile, bare de suport, instalarea de mijloace de orientare tactilă sau vizuală); angajarea de personal în scopul acordării de asistență salariaților cu dizabilități;** utilarea cu echipamente, dispozitive și tehnologii de acces.

În rest textul subpunctului 1) din proiectul de lege rămâne neschimbat.

**Argumentare:**

Articolul 3 din Legea 105/2018 definește noțiunea de „adaptare a locului de muncă” și respectiv stabilește ce costuri suportate de angajator pot fi subvenționate prin art. 38. Deoarece, în noțiune sunt incluse doar „echipamente, dispozitive și tehnologii de acces”, **în prezent, subvenția art. 38, nu acoperă anumite grupuri de persoane cu dizabilități.** Organizațiile membre ale AOPD au menționat de mai multe ori că ar fi binevenit ca subvenția să acopere și următoarele costuri:

- a) Pentru persoane cu deficiențe locomotorii - reparații, amenajări ale spațiului fizic, cum ar fi: construirea de rampe la intrarea în clădiri, lărgirea golului ușilor, schimbarea ușilor, reparații la grupurile sanitare, instalarea barelor de suport.
- b) Persoane cu dizabilități de auz și persoane cu dizabilități intelectuale sau psiho-sociale - interpretul de limbajul semnelor sau persoana de suport care ajută la instruire sau supervizează persoana cu dizabilități în îndeplinirea muncii. Începând de la trei persoane cu dizabilități intelectuale, e nevoie de a angaja „un manager pe dizabilitate” care să supravegheze calitatea muncii, să amintească consecutivitatea îndeplinirii operațiunilor etc.

Nu e corect ca subvenția să răspundă doar la necesitățile speciale a anumitor categorii de persoane, dar la alte categorii de persoane cu dizabilități - nu. În special, ținând cont că în anul 2019 au fost puține solicitări de aplicare la această măsură de subvenționare, considerăm necesară de extinde cercul persoanelor cu dizabilități/angajatorilor care ar putea beneficia această subvenție.

De asemenea, trebuie să ținem cont de practica internațională și legislația UE. În practica altor state, subvenția de adaptare a locului de muncă acoperă și costurile de adaptare a spațiului fizic (Marea Britanie, Irlanda, Polonia) și angajarea unei persoane de suport (Irlanda, Austria, Franța).

Art. 38 al. 2 din Regulamentul (UE) NR. 651/2014 al Comisiei din 17 iunie 2014 de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din Tratat,<sup>2</sup> enumeră tipurile de adaptări care pot fi acoperite de subvenția pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Conform acestuia, costurile eligibile sunt următoarele:

- a) costurile de adaptare a spațiilor;
- b) costurile de angajare de personal exclusiv pentru timpul utilizat în scopul acordării de asistență lucrătorilor cu handicap și costurile de formare a acestui personal în vederea acordării de asistență lucrătorilor cu handicap;
- c) costurile adaptării sau achiziționării echipamentelor ori ale achiziționării și validării programelor informatice pentru utilizarea acestora de către lucrătorii cu handicap, inclusiv a facilităților tehnologice adaptate sau de asistență, care sunt în plus față de cele pe care beneficiarul le-ar fi suportat dacă ar fi angajat lucrători fără handicap;
- d) costurile direct legate de transportul lucrătorilor cu handicap la locul de muncă și în cadrul activităților legate de muncă;
- e) costurile salariale pentru orele petrecute de un lucrător cu handicap pentru reabilitare;
- f) în cazul în care beneficiarul oferă locuri de muncă protejate, costurile de construcție, instalare sau modernizare a unităților de producție ale întreprinderii în cauză, precum și orice costuri de administrare și transport, cu condiția ca acestea să rezulte direct din încadrarea în muncă a unor lucrători cu handicap.

Motivarea propunerii este bazată pe faptul de a nu permite ca „adaptarea spațiului fizic” să fie un impediment pentru angajatori în angajarea persoanelor cu dizabilități și a aduce în concordanță legislația națională cu legislația UE.

<sup>2</sup> Regulamentul (UE) NR. 651/2014 al Comisiei din 17 iunie 2014 de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din Tratat  
<https://eur-lex.europa.eu/leual-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014R0651 &from=PL#d1e5759-1-1>

Conform legislației naționale în domeniul construcțiilor, obligația de respectare a normativelor de accesibilitate apare doar în cazul clădirilor noi și celor aflate în reparație capitală. De asemenea, după modelul legislației Noii Zeelandei, este posibil de a completa art. 38 și Procedura cu prevederea: „Cu excepția clădirilor noi și cele aflate în proces de reconstrucție”. Astfel ca subvențiile să nu fie acordate angajatorilor care conform prevederilor legislației în construcții sunt obligați să asigure respectarea normativelor de accesibilitate în cazul construirii clădirilor noi și reparației capitale a acestora.

ă

**2. Punctul 17 (articolul 36), aliniatul 1 din proiectul de lege va avea următorul cuprins:**

1) la alineatul (2), după cuvintele „pe o perioadă nedeterminată” se introduce textul „sau determinată cu o durată de cel puțin 18 luni”, iar după textul „lit.” se introduce textul „a)”;

**3. Punctul 18 (articolul 38) aliniatul 1, din proiectul de lege, va avea următorul cuprins:**

1) la alineatul (1), după cuvintele „pe o perioadă nedeterminată” se introduce textul „sau determinată cu o durată de cel puțin 18 luni”;

**Argumentare:**

Propunerea este înaintată pentru a aduce în concordanță textul aliniatului 1 cu prevederile aliniatul 3 din Art.36 Legea 105/2018, adică cu durata pentru care angajatorul este obligat să păstreze locul de muncă. De asemenea, propunerea are ca scop de a lărgi cercul persoanelor cu dizabilități care pot avea acces la această măsură de subvenționare.

În prezent, de această situație sunt afectate persoanele cu dizabilități care sunt angajate pe contract de muncă pe durată determinată. În cadrul organizațiilor neguvernamentale, contractele de muncă se încheie pe o perioadă determinată, deoarece finanțarea lor are loc în baza proiectelor. De asemenea, din start sunt excluse categoriile de salariați angajarea cărora, conform art. 55 din Codul Muncii poate avea loc doar pe durată determinată și anume: care înlocuiesc un salariat aflat în concediu de îngrijire a copilului, pensionarii, colaboratorii științifici, cadrele didactice din învățământul superior, lucrătorii de creație din artă și cultură etc. Examinând experiența altor state observăm că în majoritatea cazurilor, nu este specificat termenul minim al contractului. În unele state, cu ar fi Polonia, se cere ca contractul de muncă să aibă o durată de cel puțin egală cu termenul pe care angajatorul e obligat să păstreze locul de muncă pentru care a primit subvenția.

**4. Punctul 18 (articolul 38) din proiectul de lege se completează cu un subpunct nou, restul subpunctelor se renumerează corespunzător:**

la aliniatul 2, textul „50%” se substituie cu textul „50% în cazul angajării persoanelor cu dizabilități de grad mediu și 75% în cazul angajării persoanelor cu dizabilități de grad

**Argumentare:**

În cadrul discuțiilor cu angajatorii, persoanele cu dizabilități, ONG-uri, etc. s-a constatat că „angajamentele” pe care și le asumă angajatorul în cazul subvenției prevăzute de art. 38 din Legea 105/2018 sunt semnificativ mai mari comparativ cu „beneficiile” obținute. Angajatorul trebuie să-și asume angajamentul de a acoperi 50% din costurile de adaptare a locului de muncă cu toate că, conform art. 62 din Codul Muncii nu poate aplica perioada de probă unei persoanei cu dizabilități și nu poate fi sigur cât timp salariatul va activa la întreprindere. Astfel subvenția nu este atractivă pentru angajatori. Aceasta s-a văzut și din numărul mic de aplicații la subvenția art. 38 în anul 2019.

În perioada iulie — decembrie 2019 ANOFM a pilotat acordarea subvențiilor în următoarele regiuni: Chișinău, Bălți, Cahul, Cantemir, Strășeni, Orhei, Hâncești. În Raportul anual 2019 ANOFM<sup>3</sup> se menționează că pe parcursul anului, conform art. 38 din Legea nr. 105/2018 au beneficiat subvenții pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă 2 agenți economici care au angajat în muncă 2 persoane cu dizabilități. Alte 6 dosare au fost examinate și acceptate la Comisia multidisciplinară la finele anului 2019 și vor fi finanțate odată cu organizarea și efectuarea investițiilor corespunzătoare ei. Deși a fost planificat în perioada de pilotare acordarea subvenției pentru 20 de angajatori.

În forma actuală, legea nu este sensibilă la gradul și tipul de dizabilitate. Pentru anumite persoane cu dizabilități, în special cu grad sever, costurile de adaptare a locului de muncă pot fi ridicate. Astfel, dacă ANOFM în prezent compensează 50% din costuri, angajatorul trebuie să suporte celelalte 50% din costuri, nefiind sigur dacă salariatul cu dizabilități se va menține la locul

Analizând practica internațională observăm că în cazul subvenției pentru „adaptarea locului de muncă” cota acoperită de stat variază de la 50% în SUA, între 80% - 100% în Marea Britanie și Irlanda. Totodată, trebuie să luăm în considerație legislația UE. Art. 38 al. 2 din Regulamentul (UE) NR. 651/2014 care prevede că „Intensitatea ajutorului nu trebuie să depășească 100 % din costurile eligibile”.

**Deputat în Parlamentul Republicii Moldova**

**Dan PERCIUN**

