

CZU: 342.734:316.614:316.647.82-056.26

[https://doi.org/10.59295/sum3\(193\)2026_26](https://doi.org/10.59295/sum3(193)2026_26)

INCLUZIUNEA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI – ÎNTRE REALITĂȚI ȘI PERSPECTIVE

*Viorica STRELCIUC,**Universitatea de Stat din Moldova*

În articol se analizează conceptul de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități, situându-l la intersecția dintre cadrul normativ și realitățile practice cotidiene. Lucrarea explorează caracterul social al dizabilității, care plasează barierele în mediul exterior, nu în individ. Sunt identificate progresele semnificative înregistrate (legislația anti-discriminare, creșterea accesibilității) și, în același timp, sunt evidențiate provocările persistente (bariere atitudinale, segregarea pe piața muncii, lacune în educația incluzivă). Concluziile formulează perspectivele de dezvoltare axate pe promovarea unei culturi incluzive, investiții în tehnologia asistivă și consolidarea serviciilor comunitare. Totodată, în prezentul articol se analizează dinamica procesului de incluziune a persoanelor cu dizabilități, explorând tranziția de la modelul medical, bazat pe deficiență, către modelul social, centrat pe drepturile omului. Se evidențiază discrepanța dintre cadrul legislativ teoretic și barierele practice (arhitecturale, atitudinale și economice) cu care se confruntă această categorie socială. În final, sunt propuse direcții strategice pentru transformarea incluziunii dintr-un concept dezirabil într-o realitate sustenabilă.

Cuvinte-cheie: dizabilitate, incluziune socială, bariere, acces la justiție, discriminare, egalitate, condiții speciale.

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES – BETWEEN REALITIES AND PERSPECTIVES

The article analyzes the concept of social inclusion of people with disabilities, placing it at the intersection between the normative framework and everyday practical realities. The work explores the social nature of disability, which places barriers in the external environment, not in the individual. Significant progress is identified (anti-discrimination legislation, increased accessibility) and, at the same time, persistent challenges are highlighted (attitudinal barriers, labor market segregation, gaps in inclusive education). The conclusions formulate development perspectives focused on promoting an inclusive culture, investing in assistive technology and strengthening community services. At the same time, this article analyzes the dynamics of the inclusion process of people with disabilities, exploring the transition from the medical model, based on deficiency, to the social model, centered on human rights. The paper highlights the discrepancy between the theoretical legislative framework and the practical barriers (architectural, attitudinal and economic) faced by this social category. Finally, strategic directions are proposed for transforming inclusion from a desirable concept into a sustainable reality.

Keywords: disability, social inclusion, barriers, access to justice, discrimination, equality, special conditions.

Introducere

Nu în zadar am ales tematica incluziunii persoanelor cu dizabilități – între realități și perspective, chiar dacă se recunoaște a fi un subiect destul de studiat și examinat mai ales în cursul ultimelor decenii, situația persoanelor cu dizabilități, în mare parte, rămâne cu carențe destul de substanțiale.

Pentru început, reiterăm conținutul noțiunii de persoană cu dizabilități, ca fiind acea persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngrădi participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane. Respectiv, este dizabilitate, termenul generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, care denotă aspectele negative ale interacțiunii dintre individ (care are o problemă de sănătate) și factorii contextuali în care se regăsește (factorii de mediu și cei personali) [5]. Cu alte cuvinte, persoanele cu dizabilități sunt limitate în aceleași posibilități, comparativ celor sănătoase. Drept urmare, incluziunea lor în viața socială, necesită a fi realizată cu ajutorul diferitor măsuri și sisteme complexe care au drept scop incluziunea lor atât din punct de vedere fizic, cât și psihologic.

Or, „Incluziunea este o idee centrală în dezvoltarea educației moderne, afectând schimbări sociale și valorice profunde în societatea noastră. Incluziunea se bazează pe ideea unei societăți incluzive. Ceea ce presupune că orice persoană (de altă rasă, religie, cultură, dizabilitate) poate fi inclusă în societate. Este important ca incluziunea să promoveze interesele tuturor membrilor societății, capacitatea lor de a trăi independent și egalitatea de șanse. drepturile lor în toate tipurile de activități” [6, p. 326].

Sușinem această opinie, dat fiind faptul că scopul incluziunii se reiterează în importanța conștientizării societății și depunerea tuturor eforturilor de către aceasta în vederea promovării intereselor tuturor membrilor societății, asigurarea unor condiții egale de șanse în drepturi indiferent de rasă, religie, cultură, dizabilitate etc.

Un document de mare valoare, ratificat de Parlamentul republicii Moldova, este CONVENȚIA ONU PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI [6], care marchează o schimbare de paradigmă, trecând de la o abordare pur medicală sau caritabilă a dizabilității la o abordare bazată pe drepturile omului. De asemenea, se recunoaște că dizabilitatea este un concept în evoluție, care rezultă din interacțiunea dintre persoanele cu deficiențe și barierele de atitudine și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă în societate [2], scopul Convenției fiind de a promova, proteja și asigura exercitarea deplină și egală a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului de către toate persoanele cu dizabilități și de a promova respectul pentru demnitatea lor intrinsecă.

Conținut

Incluziunea persoanelor cu dizabilități nu reprezintă doar o obligație legală sau un act de caritate, ci un indicator fundamental al gradului de civilizație al unei societăți. Deși terminologia a evoluat semnificativ în ultimele decenii, trecând de la „integrare” la „incluziune”, realitatea cotidiană demonstrează că drumul de la teorie la practică rămâne a fi sinuos.

Incluziunea persoanelor cu dizabilități reprezintă un principiu fundamental al drepturilor omului și un proces continuu prin care societatea se adaptează pentru a permite participarea deplină și efectivă a acestor persoane, în condiții de egalitate cu ceilalți.

Apreciem eforturile comune depuse de către societate în vederea facilitării accesului liber al persoanelor cu dizabilități la diferite servicii sociale, cum ar fi: asistența juridică calificată și necalificată garantată de stat persoanelor cu dizabilități, asigurarea accesului fizic în sediul diferitor instituții de stat, organizarea și petrecerea diferitor sesiuni de informare și calificare persoanelor cu dizabilități. Cu regret, constatăm însă că persoanele cu dizabilități rămân în continuare în umbră și calitatea serviciilor și programelor destinate incluziunii lor deseori rămân fără soluții.

Având o experiență de peste patru ani de activitate în cadrul ONG A.O. „L.D.A.” Moldova - Agenția de Democrație Locală din Moldova din Cimișlia, am participat la mai multe activități destinate îmbunătățirii nivelului de informare a populației din categorii vulnerabile privind drepturile lor și mecanismele de acces la justiție, mai ales a persoanelor cu dizabilități. Am comunicat nemijlocit cu beneficiarii din localitățile raionului și cunoaștem problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități, barierele pe care aceștia le întâmpină în accesul la justiție.

Participând în calitate de jurist la proiectul privind Platforma de Dialog pentru Accesul la Justiție din raioanele Soroca, Criuleni, Dubăsari, Cimișlia și Comrat „Consolidarea eficienței și accesului la justiție în Moldova”, implementat de PNUD Moldova în parteneriat cu IRP, cu suportul financiar al Suediei, am promovat acoradarea asistenței juridice necalificate prin următoarele acțiuni:

- lecții publice de informare a localnicilor din satele raionului Cimișlia;
- informarea și sensibilizarea școlărilor din gimnazii;
- Servicii de consultare a juristului;
- difuzarea pliantelor și diferitor buclete informaționale.

Toate aceste acțiuni au fost importante în vederea acordării asistenței juridice persoanelor cu dizabilități. Însă, odată cu finisarea proiectului, o mare parte din aceste activități au luat sfârșit. Iar problemele persoanelor cu dizabilități s-au diminuat pe moment, însă nu au dispărut definitiv. În această ordine de idei, menționăm că perspectivele au fost pe măsură, însă realitatea-alta. Incluziunea persoanelor cu dizabilități rămâne încă la o etapă incipientă, iar mecanismele de incluziune a acestora în educație, piața muncii, ac-

cesibilitate fizică și informațională, sănătate și asistență socială, participare publică etc., nu funcționează corespunzător.

Un alt aspect nu mai puțin important este însuși accesul fizic al persoanelor cu dizabilități în incinta multor instituții-cheie ale statului. Aceeași situație se înregistrează și pe drumurile din diferite localități și chiar în orașele mari, unde străzile nu sunt conform normelor în construcție, astfel încât să faciliteze accesul liber al persoanelor cu dizabilitate motorie.

În același context, reiterăm situația persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, probabil unul dintre cele mai sensibile subiecte. Sunt notabile, mai multe măsuri luate de ANOFM – Agenția de ocuparea forței de muncă, privind programele de subvenționare a angajatorilor pentru angajarea persoanelor cu dizabilități¹[3].

În atenția angajatorilor!

Programe de subvenționare a angajatorilor pentru angajarea persoanelor cu dizabilități


 <p>Programul I. Subvenționarea locurilor de munca pentru angajarea șomerilor care necesită suport suplimentar pe piața muncii, inclusiv a persoanelor cu dizabilități</p> <p>Angajatorii vor beneficia de subvenții lunare în sumă egală cu 80% din cuantumul salariului angajatului, dar nu mai mult de 50% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat</p>	 <p>Programul II. Subvenționarea pentru crearea sau adaptarea locurilor de munca pentru persoanelor cu dizabilități</p> <p>Angajatorii vor beneficia de compensarea a 50% – în cazul angajării persoanelor cu dizabilități medii și 75% – în cazul angajării persoanelor cu dizabilități accentuate și severe din costurile necesare creării sau adaptării locului de muncă</p>	 <p>Programul III. Subvenții pentru susținerea proiectelor de inițiative locale</p> <p>Angajatorii, care creează locuri noi de muncă și care angajează șomeri înregistrați și care activează în localitățile rurale beneficiază de subvenție pentru compensarea parțială a costurilor de procurare a echipamentelor, utilajelor ș.a. Subvenția prevede compensarea a 65% din costuri, dar nu mai mult de 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent. Angajatorii beneficiari de subvenția pentru susținerea proiectelor de inițiativă locală, la solicitare, pot beneficia concomitent și de subvenția prevăzută la Programul I</p>
--	---	--

Figura nr. 1 [3]

Însă, în practică, constatăm cu regret că, facilitând de această măsură, angajatorii nu se grăbesc să angajeze la serviciu persoane cu dizabilități, deoarece ei au nevoie de forțe de muncă capabile să le aducă rezultat și care să poată lucra cât pentru 2-3 angajați, dar nu pentru o „jumătate de unitate.”

În cele din urmă, perspectivele adoptării și aplicării unor astfel de programe urmau să fie de impact, însă adesea acestea rămân doar pe hârtie.

Un alt aspect important în asemenea situații este că, potrivit Codului muncii 154/2003²[1], angajatorii urmează să organizeze condiții speciale de muncă persoanelor cu dizabilități, aceste norme duc la ceea ce angajatorii mai degrabă renunță în a-i angaja, decât să îndeplinească cerințele impuse de lege.

1. <https://anofm.md/ro/node/20048>, accesat la 25.11.2025, orele 14:53.

2. Art. 96, alin. 4): „Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.”

Art. 105, alin. 2): „Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară.”

Organizarea condițiilor speciale de muncă nu este doar o obligație legală, ci și un factor de creștere a performanței organizaționale, demonstrat prin: promovarea talentelor, creșterea moralului angajaților și îmbunătățirea imaginii corporative. Angajatorii au sarcina de a transforma locul de muncă într-un ecosistem adaptativ, utilizând expertiza științifică în ergonomie și psihologie industrială pentru a asigura participarea deplină și efectivă a persoanelor cu dizabilități la activitatea profesională.

Respectiv, dizabilitatea nu trebuie privită ca o incapacitate intrinsecă a individului, ci ca rezultatul interacțiunii dintre o deficiență și barierele de mediu sau de atitudine. În acest context, oferirea condițiilor speciale de muncă devine pilonul central al managementului diversității într-o organizație modernă. Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii reprezintă nu doar o obligație etică și legală, ci și o oportunitate de a valorifica un capital uman divers. În studiu se analizează componentele esențiale ale organizării condițiilor speciale de muncă, de la adaptarea infrastructurii fizice până la ajustările psihosociale și tehnologice necesare pentru a asigura echitatea și eficiența productivă.

Prin urmare, organizarea condițiilor speciale de muncă nu este un act de caritate, ci o investiție în sustenabilitate. O persoană cu dizabilități care beneficiază de un mediu adaptat manifestă adesea un grad ridicat de loialitate și o perspectivă inovatoare asupra rezolvării problemelor. Nu este suficient să existe o rampă la intrare; întregul flux de lucru trebuie să fie fluid. Aceasta implică birouri reglabile, sisteme de iluminat adaptate pentru persoanele cu sensibilități senzoriale și, esențial, tehnologia asistivă. În era digitală, software-urile de citire a ecranului sau tastaturile adaptate transformă limitările fizice în competențe digitale, anulând distanța dintre potențialul individual și cerințele pieței.

Condițiile de muncă pentru persoanele cu dizabilități nu pot fi rigide. Flexibilitatea programului și a spațiului (telemunca) reprezintă adesea diferența dintre succes și abandon profesional. Pentru un angajat cu dizabilități motorii sau cu o afecțiune cronică, economia de timp și energie realizată prin eliminarea navetei se traduce direct într-o capacitate sporită de concentrare asupra sarcinilor profesionale.

Astfel, „condițiile speciale” nu trebuie privite ca o concesie, ci ca o optimizare a resurselor umane. Condițiile de muncă pentru persoanele cu dizabilități reprezintă oglinda gradului de civilizație al unei societăți. Integrarea lor reală nu se realizează prin cote obligatorii impuse prin lege, ci prin transformarea locului de muncă într-un spațiu al posibilităților. Atunci când mediul este adaptat, dizabilitatea devine irelevantă în raport cu talentul, iar munca redevine ceea ce ar trebui să fie: o punte între individ și comunitate.

Poate cea mai dificilă componentă a condițiilor de muncă este cea legată de atitudini. Un mediu de lucru adaptat este unul în care dizabilitatea este privită ca o formă de diversitate, nu ca o deficiență. Discriminarea subtilă, subestimarea capacităților sau, dimpotrivă, protecționismul excesiv pot fi la fel de invalidante ca lipsa unei rampe. Organizarea condițiilor de muncă implică, deci, și educarea colectivului, crearea unui sistem de sprijin (mentorat) și promovarea unei comunicări deschise, unde nevoile specifice sunt discutate fără stigmat.

Depășind argumentul etic, crearea unor condiții de muncă incluzive aduce beneficii tangibile angajatorului. Studiile arată că persoanele cu nevoi speciale tind să aibă o rată de retenție mai mare și o loialitate crescută față de compania care le-a oferit mediul necesar performanței. Mai mult, o companie care învață

Art. 121, alin. 1): „Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice.”

Art. 249, alin. 2): „Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, femeile gravide, părinții singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariații care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.”

Art. 318, alin. 2): „Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin. (2), cu munca și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă.”

să adapteze condițiile de muncă pentru un angajat cu nevoi speciale devine, implicit, mai creativă și mai adaptabilă în fața oricărei provocări de piață.

În același context, reiterăm conținutul art. 27 al Convenției [6], în corepsundere cu care persoanele cu dizabilități au dreptul de a-și câștiga existența printr-o muncă aleasă sau acceptată în mod liber pe o piață a muncii și într-un mediu de muncă ce sunt deschise, incluzive și accesibile. Respectiv, legislația prevede organizarea condițiilor echitabile și egale de access la un post de muncă, însă realitatea existențială abordează total diferit drepturile persoanelor cu dizabilități, cu toate că statele părți trebuie să interzică discriminarea pe criteriul dizabilității în toate aspectele legate de muncă și angajare (recrutare, promovare, menținere în funcție, condiții de muncă, formare profesională etc.). Totodată, angajatorii (inclusiv cei din sectorul public și privat) au obligația de a asigura adaptări rezonabile la locul de muncă. Acestea reprezintă modificările și ajustările necesare și adecvate, care nu impun o sarcină disproporționată sau nejustificată, pentru a asigura că persoanele cu dizabilități se bucură de exercitarea tuturor drepturilor omului.

Convenția militează pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii deschise (competiționale). Aceasta subliniază necesitatea de a crea oportunități de angajare în sectorul public și privat și nu încurajează crearea sau menținerea unor locuri de muncă separate, protejate sau segregate, care nu respectă standardele muncii aplicabile tuturor angajaților.

Concluzii

Incluziunea persoanelor cu dizabilități este un proces dinamic și complex, situat în prezent între un cadru normativ ambițios și o implementare practică lentă și inegală. Deși s-au înregistrat progrese remarcabile în recunoașterea drepturilor și în dezvoltarea accesibilității, persistența barierelor atitudinale și a segregării pe piața muncii indică faptul că societatea nu a atins încă standardul de egalitate și participare deplină.

Viitorul incluziunii depinde de angajamentul susținut al guvernelor, al sectorului privat și al societății civile pentru a transforma Modelul Social al Dizabilității dintr-un concept teoretic într-o realitate palpabilă pentru toți cetățenii. Incluziunea eficientă nu este un act de caritate, ci o investiție socială și economică de care beneficiază întreaga comunitate.

Incluziunea nu este un act de caritate, ci o obligație fundamentală privind drepturile omului. Trecerea de la realitatea segregării la perspectiva egalității de șanse necesită un efort concertat: statul să finanțeze, societatea să accepte, iar comunitatea să sprijine activ. Incluziunea nu este o destinație finală, ci un proces continuu de adaptare și învățare socială. Realitatea de astăzi, deși marcată de neajunsuri, oferă lecții valoroase pentru construcția unui viitor în care dizabilitatea nu mai este un stigmat, ci o caracteristică a diversității umane. Perspectivele sunt optimiste atâta timp cât înțelegem că o societate care este accesibilă persoanelor cu dizabilități devine, în mod automat, o societate mai bună, mai comodă și mai umană pentru toți cetățenii săi.

Incluziunea persoanelor cu dizabilități este un proces dinamic, nu o destinație finală bifată printr-o lege. Deși perspectivele oferite de progresul tehnologic și legislativ sunt promițătoare, ele rămân sterile fără o schimbare de mentalitate la nivel colectiv. Adevărata incluziune va exista doar atunci când nu vom mai vorbi despre „ei” și „noi”, ci despre o comunitate unică în care nevoile specifice sunt integrate firesc în arhitectura vieții sociale. Doar prin dărâmarea barierelor nevăzute din mințile noastre vom putea transforma realitățile gri în perspective luminoase pe care orice ființă umană le merită.

Bibliografie:

1. Codul muncii, adoptat de Parlamentul Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2013, nr. 159-162, art. 648.
2. CONVENȚIA PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI, ratificată de Parlamentul Republicii Moldova: nr. 320 din 30.03.2007. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2016, nr. 50, art. 320.
3. <https://anofm.md/ro/node/20048>, [accesat 22.01.2026]
4. <https://www.keystonemoldova.md/wp-content/uploads/sites/4/2020/08/Guide-for-LPA-representatives.pdf>. [accesat 22.01.2026]

5. Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, adoptată de Parlamentul Republicii Moldova: nr. 60 din 30.03.2012. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2012, nr. 155-159, art. 508.
6. MUNTEANU., Natalia, Aspecte sociologice în incluziunea socială a tinerilor cu dizabilități. În: Conferința „Evoluția sistemului național al învățământului special și incluziv ca proces unitar teoretico-praxiologic în câmpul educațional european :” 50 de ani de activitate a Catedrei Psihopedagogie și Psihopedagogie specială, 1, Chisinau, Moldova, 2 decembrie 2022, pag. 326-333. ISBN 978-9975-46-732-2.

Date despre autor:

Viorica STRELCIUC, dr., lector universitar, Universitatea de Stat din Moldova.

ORCID: 0009-0005-3461-5294

E-mail: hr.catadeni@gmail.com

Prezentat: 01.03.2026

Recenzat: 18.03.2026

Acceptat spre publicare: 20.05.2026