

DREPTUL LA MUNCĂ AL PERSOANELOR CU HANDICAP

ANNA MARIA CUN (NEAGOE)*

Abstract:

At least ten percent of the EU population is expected to be represented by people with disabilities, Europe still needs more efforts to promote their rights and ensure their inclusion in society. The right to work of persons with disabilities is laid down in several international and regional documents signed by Romania. The latest and most important one is the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, a document aimed to promote, to protect and to provide full exercise of all the fundamental human rights by all persons with disabilities without discrimination based on disability.

Keywords: disability, persons with disabilities, human rights, the right to work of persons with disabilities international conventions and instruments, national documents

Résumé:

Au moins dix pour cent de la population de l'UE devrait être représentée par des personnes handicapées, l'Europe nécessite encore plus d'efforts pour promouvoir leurs droits et assurer leur intégration dans la société. Le droit au travail des personnes handicapées est réglementé dans plusieurs documents régionaux et internationaux, ratifiés par la Roumanie. Parmi ceux-ci le plus important est la nouvelle Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, un document qui vise à promouvoir, protéger et assurer la pleine jouissance de tous les droits fondamentaux de toutes les personnes handicapées sans discrimination fondée sur le handicap.

Mots-clés: handicap, les personnes handicapées, les droits humains, le droit du travail des personnes handicapées, des conventions et instruments internationaux, de documents nationaux

Considerații generale

Dizabilitatea¹ este parte a condiției umane, oricine poate avea parte la un moment dat în viață de o dizabilitate temporară. Minimum zece la sută din populația Uniunii Europene se estimează că este reprezentată de persoane cu handicap², Europa încă necesitând multe eforturi pentru promovarea drepturilor acestor persoane și pentru asigurarea includerii lor în societate.

Astfel, pe parcursul ultimelor decenii, în

* Cercet. șt.

¹ Dizabilitatea – termenul generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, definite conform Clasificării internaționale a funcționării, dizabilității și sănătății, adoptată și aprobată de Organizația Mondială a Sănătății (OMS), și care relevă aspectul negativ al interacțiunii individ-context (art. 5 pct. 16 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare).

² Persoanele cu handicap sunt acele persoane cărora mediul social, neadaptat deficiențelor lor fizice, senzoriale, psihice, mentale și/sau asociate, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, necesitând măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale – art. 2 alin. (1) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

lume s-a dezvoltat o nouă abordare în ceea ce privește persoanele cu handicap. Contextul internațional, inclusiv cel european, a promovat cu perseverență *abordarea socială a dizabilității*. În loc de a se pune accentul pe limitările funcționale, atenția se orientează spre posibilitățile persoanelor cu handicap de a fi active în societate și într-un mediu de lucru. Scopul acestei abordări fiind acela ca persoanele cu handicap să nu fie excluse din societate, ci încurajate să participe pe cât posibil la viața economică și socială, în baza unei evaluări complexe, efectuate de o echipă multidisciplinară, care să evidențieze nevoile individuale pentru ca societatea să se responsabilizeze și să răspundă eficient cu servicii.

Cercetările demonstrează că acest tip de abordare are multe efecte pozitive: buna utilizare a capitalului uman este benefică pentru societate, în general, și pentru persoana implicată are numeroase consecințe cum ar fi: sporirea stimei de sine, reducerea gradului de dependență, o stare mai bună a sănătății, speranță de viață mai mare și relații sociale pozitive.

Dizabilitatea nu este un atribut al unui

individ, ci un complex de condiții create de mediul social. Din această cauză, managementul acestei probleme necesită acțiune socială și este responsabilitatea comună a întregii societăți, în sensul producerii acelor schimbări de mediu necesare participării persoanelor cu dizabilități în toate domeniile vieții sociale. Managementul dizabilității este așadar o problemă de atitudine și ideologie, care implică o schimbare socială, ceea ce, în termeni politici, devine o problemă de drepturi ale omului.³

Instrumente juridice internaționale

Convenția nr. 111/1958 *privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei*, adoptată de Organizația Internațională a Muncii în iunie 1958⁴, nu se referă în mod explicit la discriminarea persoanelor cu handicap, ci doar la diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe „rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială”. Precizarea conform căreia discriminarea înseamnă și „orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei...”, face ca prevederile Convenției să poată fi extinse și asupra persoanelor cu handicap.

În iunie 1983, plecând de la prevederile *Recomandării privind reabilitarea vocațională a persoanelor handicapate*, din 1955, Organizația Internațională a Muncii a adoptat *Convenția nr. 159 pentru instruirea și angajarea persoanelor cu handicap*⁵, concepută în scopul de a formula și implementa o legislație care să asigure disponibilitatea unor măsuri adecvate de reabilitare vocațională pentru toate categoriile de persoane cu handicap și să promoveze oportunități de angajare a acestora în cadrul pieței libere a muncii, respectând principiul de egalitate între lucrătorii cu handicap și cei fără handicap. Documentul definește *persoana cu handicap* ca „un individ

ale cărui perspective de a obține sau menține un loc de muncă adecvat și de avansa în muncă sunt reduse substanțial ca rezultat al unei deficiențe fizice sau mentale, identificate corect”. Potrivit documentului, scopul reabilitării profesionale este „a da posibilitatea unei persoane cu handicap să fie protejată la locul de muncă, să-și păstreze postul și să avanseze în carieră, într-un mod convenabil, și astfel să fie încurajată integrarea sau reintegrarea persoanei cu handicap în societate”.

De asemenea, potrivit art. 7 din *Recomandarea nr. 168 privind reabilitarea vocațională și angajarea persoanelor cu handicap, a Organizației Internaționale a Muncii*, care însoțește *Convenția nr. 159*, „persoanele cu handicap trebuie să se bucure de șanse egale și de tratament egal în ceea ce privește angajarea în muncă, păstrarea locului de muncă și avansarea în muncă, iar, în măsura posibilităților, postul ocupat va corespunde alegerii făcute de persoana cu dizabilități și va fi potrivit pentru aceasta”

Programul Mondial de Acțiune privind Persoanele cu Handicap, adoptat în decembrie 1982 de Adunarea Generală a ONU, prin Rezoluția 37/52, a avut ca temă centrală „egalizarea șanselor”, potrivit căreia „persoanele cu handicap permanent care au nevoie de servicii de sprijin din partea comunității, de ajutor și echipamente pentru a duce o viață cât mai apropiată de cea normală, atât acasă, cât și în societate, trebuie să aibă acces la astfel de servicii. Cei care trăiesc împreună cu persoane cu handicap și le ajută în activitatea zilnică trebuie să fie, de asemenea, sprijiniți pentru a beneficia de odihnă și relaxare și a avea posibilitatea de a se îngriji de propriile nevoi”. Mai mult, în document se precizează că „așa cum persoanele cu handicap au drepturi egale cu celelalte, ele au și obligații egale. Este datoria lor să participe la construcția societății”. Astfel, tinerilor cu handicap trebuie să li se asigure șanse să aibă o carieră profesională, nu să fie instituționalizați și să trăiască din ajutorul statului.

În aprilie 1992, Comitetul Miniștrilor statelor membre ale Consiliului Europei a adoptat *Recomandarea Consiliului Europei nr. R(92) pentru o politică coerentă pentru egalizarea șanselor pentru persoanele cu handicap*, care, la art. 1 precizează că „o politică globală și

³ CIF – Clasificarea Internațională a funcționării, dizabilității și sănătății, OMS, 2003, p. 20.

⁴ Ratificată de România prin Decretul nr. 284 din 11 mai 1973 pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, publicat în Buletinul Oficial nr. 81 din 6 iunie 1973.

⁵ Neratificată de România.

coerentă în favoarea persoanelor cu handicap sau a celor care sunt în pericol să aibă un handicap trebuie orientată spre: prevenirea sau eliminarea deficiențelor, garantarea participării complete și active la viața comunității, sprijin pentru o viață independentă, conformă dorințelor lor”.

Această politică vizează toate domeniile vieții comunității. Referindu-se la *angajarea în muncă* a persoanelor cu handicap, documentul recomandă luarea de măsuri individuale și colective pentru ca acestea să poată lucra, ori de câte ori este posibil, într-un loc de muncă obișnuit.

De asemenea, potrivit documentului, persoanele a căror capacitate profesională pentru muncă este limitată și cele cu deficiențe severe, care nu pot desfășura o muncă permanentă sau temporară într-un loc de muncă obișnuit vor fi angajate în locuri de muncă protejate. Astfel, în funcție de necesitățile și dorințele individuale, unele persoane cu handicap pot avea un program de lucru în care să fie combinate elemente ale locurilor de muncă protejată cu elemente ale locurilor de muncă obișnuite iar cele care nu vor fi niciodată capabile să lucreze vor fi orientate spre centre ocupaționale, unde, vor putea desfășura activități fără a se ține cont de productivitate și unde își vor putea dezvolta abilitățile funcționale, sociale și vocaționale.

În decembrie 1993, Adunarea Generală a ONU, prin *Rezoluția 48/96*, a adoptat *Regulile Standard privind Egalizarea de Șanse pentru Persoanele cu Handicap*, document elaborat ca urmare a experienței acumulate pe parcursul Decadei Națiunilor Unite pentru Persoanele cu Handicap (1983-1992), scopul fiind acela „de a asigura că fetele și băieții, femeile și bărbații cu handicap, ca membri ai societății din care fac parte, să poată exercita aceleași drepturi și obligații ca restul persoanelor”. Regula cu privire la *angajare în muncă* afirmă că statele trebuie să recunoască principiul conform căruia persoanele cu handicap trebuie încurajate să-și exercite drepturile și să beneficieze de șanse egale pentru a avea un serviciu productiv și rentabil pe piața muncii. În acest sens, se recomandă sprijinirea în mod activ a integrării persoanelor cu handicap printr-o serie de măsuri precum: formare profesională, regimul cotelor de stimulente orientate, împrumuturi sau

granturi pentru afaceri mici, contracte exclusive sau drepturi de producție prioritare, concesiile fiscale, respectarea contractului sau o altă tehnică sau asistență financiară pentru întreprinderile care angajează lucrători cu handicap.

De asemenea, se recomandă ca programele de acțiune ale statelor să includă: măsuri pentru a proiecta și adapta locurile de muncă și spațiile de lucru în așa fel încât să devină accesibile persoanelor cu diferite dizabilități; sprijin pentru utilizarea de noi tehnologii și dezvoltarea și producția de dispozitive de asistare, instrumente și echipamente; măsuri care să faciliteze accesul la astfel de dispozitive și echipamente pentru persoanele cu handicap, pentru a le permite să câștige și să mențină locul de muncă; furnizarea de formare, plasare și de sprijin.

Mai mult, pentru a depăși atitudinile negative și prejudecățile privind lucrătorii cu handicap, *Regula cu privire la angajare în muncă* recomandă inițierea și susținerea de campanii de sensibilizare publice concepute.

Un alt document de referință în ceea ce privește angajarea persoanelor cu handicap îl reprezintă *Carta Socială Europeană*, tratat al Consiliului Europei, adoptată în anul 1961, revizuită⁶ în 1996, intrat în vigoare începând cu luna iulie 1999, care, garantează persoanelor cu handicap dreptul la autonomie, integrare socială și dreptul de a participa la viața comunității.

Astfel, „în vederea garantării exercitării efective de către persoanele cu handicap, indiferent de vârstă, de natura și de originea handicapului lor, a dreptului la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității, părțile se angajează, în special:

- să ia măsurile necesare pentru a furniza persoanelor cu handicap o orientare, o educație și o formare profesională în cadrul schemelor generale ori de câte ori este posibil sau, dacă nu este posibil, prin intermediul instituției specializate, publice sau private;

- să favorizeze accesul la angajare al persoanelor cu handicap, prin orice măsură susceptibilă să încurajeze patronii să angajeze și să mențină în activitate persoane cu handicap în mediul obișnuit de muncă și să adapteze

⁶ România a semnat varianta revizuită a Cartei în mai 1997, ratificând-o în mai 1999. Din totalul celor 31 de articole, România a ratificat 24 de articole, iar din totalul celor 98 de paragrafe, a ratificat 65.

condițiile de muncă la nevoile acestor persoane sau, atunci când din cauza handicapului acest lucru nu este posibil, prin organizarea sau crearea de locuri de muncă protejate. Aceste măsuri pot justifica, dacă este cazul, recurgerea la servicii specializate și de însoțire;

- să favorizeze deplina lor integrare și participare la viața socială, în special, prin măsuri, inclusiv ajutoare tehnice, care vizează depășirea dificultăților lor de comunicare și de mobilitate și care să le permită accesul la mijloacele de transport, la locuință, la activități culturale și la petrecerea timpului liber”.

Rezoluția Consiliului Europei nr. 1999/C 186/02 referitoare la crearea oportunităților egale la angajare pentru persoanele cu handicap, din 17 iunie 1999, cheamă statele membre ale Uniunii Europene ca, prin politicile naționale referitoare la ocuparea forței de muncă să acorde o atenție deosebită promovării șanselor de angajare în muncă a persoanelor cu handicap și să dezvolte politici preventive și active adecvate pentru promovarea integrării pe piața muncii a acestor persoane, atât în sectorul privat, inclusiv prin activități independente, cât și în sectorul public. De asemenea, *Rezoluția* cere statelor membre să acorde atenție posibilităților pe care dezvoltarea societății informaționale le oferă persoanelor cu handicap pentru găsirea unor locuri de muncă și provocărilor lansate de aceasta, cu care persoanele cu handicap trebuie să se confrunte.

Directiva Consiliului 2000/78/CE, din noiembrie 2000, de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă are drept obiectiv „stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării bazate pe apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, în vederea punerii în aplicare a principiului tratamentului egal” (art.1).

Potrivit *Directivei*, în cazul persoanelor cu handicap, angajatorul este obligat să ia toate măsurile pentru „a amenaja corespunzător” locul de muncă astfel încât să se elimine dezavantajele: „aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să

aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată corespunzător prin măsuri existente în cadrul politicii urmărite în statele membre, adoptate în favoarea persoanelor cu handicap”(art.5).

Domeniile de aplicare ale *Directivei* sunt: condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități neremunerate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare; afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.

*Planul de Acțiune pentru promovarea drepturilor și a deplinei participări a persoanelor cu handicap în societate: îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu handicap în Europa 2006 – 2015 (Anexă la Rec (2006)5 a Comitetului de Miniștri către Statele Membre)*⁷ reprezintă unul din documentele importante în schimbarea de paradigmă – *de la pacient la cetățean* – „Acum nu mai vedem persoana cu handicap ca pe un pacient de care trebuie să răspunzi și care nu aduce nimic societății; considerăm că este o persoană care are nevoie să îndepărteze obstacolele pe care le întâlnește în societate, pentru a putea să ocupe locul legitim în calitate de membru deplin și activ al acesteia. Aceste obstacole se referă la atitudini și la obstacolele din mediul fizic, legislativ și din societate. Trebuie să continuăm să acționăm în favoarea unei schimbări de paradigmă substituind viziunii medicale asupra handicapului, o abordare socială bazată pe

⁷ *Planul de Acțiune* a fost lansat în România în cadrul Conferinței Regionale privind Dizabilitatea – *Implicat, nu asistat!* -, organizată de Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap în perioada 14 – 16 mai 2006, la Constanța, în cadrul manifestărilor prilejuite de deținerea de către România a președinției Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei.

drepturile omului”.

În ceea ce privește domeniul *angajării, orientării și formării profesionale*, *Planul de acțiune* își propune ca scop „formarea unei baze pentru o mai largă participare a persoanelor cu handicap la angajare, pentru garantarea alegerii unei cariere și pentru asigurarea, prin structuri și dispozitive de susținere, a dreptului de alegere, toate măsurile preconizate aplicându-se atât angajatorilor publici cât și celor din sectorul privat”.

Obiectivele *Planului* sunt „promovarea angajării persoanelor cu handicap pe piața forței de muncă asociind măsurile antidiscriminatorii cu acțiuni pozitive și lupta împotriva discriminării și promovarea participării persoanelor cu handicap în domeniile evaluării, orientării și formării profesionale, precum și a altor servicii care vizează încadrarea în muncă”.

Astfel, acțiunile ce trebuie întreprinse presupun:

- să se țină cont de problemele persoanelor cu handicap, în politicile generale de angajare;

- să se asigure că persoanele cu handicap au acces la o evaluare individuală obiectivă;

- să se asigure că persoanele cu handicap au acces la serviciile de formare și orientare profesională, precum și la cele de angajare, la cel mai înalt nivel posibil de calificare, procedând, dacă este necesar, la amenajări necesare;

- să asigure o protecție față de discriminare în toate fazele angajării, prin aceasta înțelegând selecția și recrutarea, astfel ca toate măsurile să conducă la dezvoltarea profesională;

- să încurajeze angajatorii să recruteze persoane cu handicap;

- să se asigure că regimul general de activitate este accesibil și în folosul persoanelor cu handicap;

- să se asigure că măsurile de susținere, precum cele de angajare protejată sau asistată, sunt disponibile persoanelor cu handicap;

- să facă posibilă tranziția persoanelor cu handicap de la angajare protejată și asistată la un loc de muncă pe piața liberă a muncii;

- să încurajeze persoanele cu handicap să lucreze, atunci când acestea pot;

- să ia măsuri eficiente de încurajare în vederea angajării persoanelor cu dizabilitati;

- să promoveze măsuri, în special legislative și de gestiune a integrării, care să permită

persoanelor ce dobândesc un handicap în timp ce sunt angajate, să rămână pe piața muncii;

- să se asigure că toți tinerii cu handicap beneficiază de stagii de pregătire profesională care să le permită dezvoltarea propriilor competențe și informarea privind practicile angajării.

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, proclamată oficial la 7 decembrie 2000, cu ocazia Conferinței Interguvernamentale asupra Tratatului de la Nisa, de către Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană, semnată la Strasbourg, în decembrie 2007, de către președintele Parlamentului European, președintele Comisiei Europene și președintele în exercițiu al Consiliului Uniunii, reprezintă cea mai actuală declarație a drepturilor fundamentale, promovând demnitatea umană, clarificând drepturile fundamentale ale cetățenilor europeni, garantând că toate instituțiile comunitare le vor respecta.

În conținutul său, *Carta* reunește toate drepturile civice, politice, economice și sociale ale cetățenilor europeni. În art. 14 se specifică “orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber” iar, art. 26 afirmă recunoașterea și respectarea dreptului persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională, precum și participarea la viața comunității.

Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, versiunea consolidată a *Tratatului de Instituire a Comunității Europene*, așa cum a fost modificat prin *Tratatul de la Lisabona*, în vigoare începând cu data de 1 decembrie 2009, organizează funcționarea Uniunii Europene și stabilește domeniile, limitele și condițiile exercitării competențelor sale. Prin *Tratat*, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală (art. 10)

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, adoptată, împreună cu *Protocolul Opțional* al acesteia, în decembrie 2006 și intrată în vigoare la 3 mai 2008⁸, a

⁸ Ratificată de România în anul 2010, prin Legea nr.221/2010, publicată în M. Of., I, nr. 792 din 26 noiembrie 2010.

marcat începutul unei noi etape în eforturile „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”. *Convenția* reprezintă principalul instrument juridic internațional de luptă împotriva discriminării persoanelor cu dizabilități care, pentru prima dată, le stabilește în mod cuprinzător drepturile.

Convenția pune accent pe responsabilizarea societății față de persoanele cu deficiență: societatea este datoare să facă eforturi pentru a asigura viața în demnitate și șanse egale tuturor membrilor săi și trebuie să ia în considerare mediul. Mediul este cel care hotărăște ce efect are o deficiență asupra vieții cotidiene a persoanei.

Adoptarea și intrarea în vigoare a Convenției privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități marchează o schimbare profundă în abordările existente cu privire la dizabilitate. În Convenție, accentul nu mai este pus pe „imperfecțiunea” percepută a persoanei, ci, dimpotrivă, Convenția vede dizabilitatea ca o „patologie a societății”, care este rezultatul eșecului societăților de a fi incluzive și de a se adapta diferențelor individuale. Societățile trebuie să se schimbe, nu individul, iar Convenția furnizează un „traseu” pentru o asemenea schimbare.

Potrivit Convenției *Statele Părți* se angajează să asigure și să promoveze exercitarea deplină a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului pentru toate persoanele cu dizabilități, fără nici un fel de discriminare pe criterii de dizabilitate.

În ceea ce privește dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități, în art. 27 din *Convenție* se recunoaște dreptul acestora de a lucra, în condiții egale cu celelalte persoane, inclusiv dreptul la posibilitatea de a se întreține prin munca aleasă sau acceptată liber, pe piața muncii și într-un mediu de lucru deschis, bazate pe incluziune și accesibile persoanelor cu dizabilități.

Astfel, potrivit Convenției, pentru a asigura protejarea și promovarea exercitării dreptului la muncă al persoanelor cu dizabilități, sunt necesare măsuri care să interzică discriminarea pe criterii de dizabilitate privind toate formele de angajare, inclusiv condițiile de recrutare, de angajare și de serviciu, continuitatea muncii, avansarea în

carieră, precum și condițiile de muncă sigure și sănătoase. Toate aceste măsuri trebuie să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități, în condiții egale cu ceilalți, în special egalitatea de șanse și remunerația egală pentru o muncă echivalentă, să promoveze posibilitățile de angajare pe piața muncii și avansarea în carieră a acestora, precum și asistența cu privire la găsirea, obținerea, păstrarea și reluarea serviciului. Mai mult, Convenția are în vedere și măsurile care să promoveze posibilitățile de exercitare, de către persoanele cu dizabilități a activităților independente, spiritul antreprenorial, dezvoltarea cooperativelor și începerea unei afaceri proprii. În plus, Convenția pune accent pe asigurarea efectuării unor adaptări rezonabile la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități, dar și pe activități de promovare a programelor de readaptare tehnică și profesională și programe privind păstrarea locului de muncă și reintegrarea la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu dizabilități are ca obiectiv principal reducerea cu 20 de milioane a numărului de cetățeni europeni amenințați de sărăcie și excluziune socială. Pentru aceasta au fost propuse 5 domenii de acțiune, unul dintre acestea fiind *abordarea integrată a politicilor de incluziune pentru creșterea accesului la ocupare și asigurarea protecției sociale și accesului la serviciile esențiale*.

Strategia se axează pe eliminarea barierelor, Comisia identificând astfel opt linii de acțiune principale: accesibilitate, participare, egalitate, ocuparea forței de muncă, educație și formare, protecție socială, sănătate și acțiune externă.

În privința ocupării forței de muncă, *strategia europeană* pornește de la ideea că locurile de muncă de calitate asigură independența economică și favorizează reușita personală, oferind cea mai bună protecție împotriva sărăciei. Pentru a îndeplini obiectivele de creștere ale UE, este necesar ca mai multe persoane cu handicap să ocupe locuri de muncă remunerate pe piața deschisă a forței de muncă.

Acțiunile UE vor sprijini și completa eforturile naționale desfășurate pentru a analiza situația persoanelor cu handicap în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, pentru a lupta împotriva prejudecăților legate de anumite prestații de invaliditate care descurajează persoanele cu handicap să intre pe piața forței de muncă, pentru a contribui la integrarea acestora pe piața forței de muncă prin utilizarea Fondului social european (FSE), pentru

elaborarea de politici active pe piața forței de muncă, pentru a face locurile de muncă mai accesibile, pentru a institui servicii de plasare a forței de muncă, structuri de sprijin și de formare la locul de muncă.

Documente naționale

Preocuparea pentru situația persoanelor cu handicap în România este relativ recentă. Înainte de 1989, situația acestora a fost puțin cunoscută, bazele sistemului de protecție a persoanelor cu handicap constituindu-se în 1990, prin înființarea Secretariatului de Stat pentru Handicapați (SSH)⁹ pe lângă ministrul de stat însărcinat cu calitatea vieții și protecția socială.

Dacă la nivelul anilor 1990 erau înregistrate un număr de 74.053 persoane cu handicap, la sfârșitul trimestrului trei al anului 2013 numărul acestora se ridică la 697.169 persoane (aproximativ 3.66% din populația României, față de peste 15% media din Uniunea Europeană)¹⁰.

Introducerea în legislația românească a conceptelor legate de handicap a început în 1991, odată cu prima formă a Constituției României care dedică un articol distinct protecției persoanelor cu handicap, articol ce va fi păstrat și în forma revizuită din 2003: „Persoanele cu handicap se bucură de protecție specială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de egalitate a șanselor, de prevenire și de tratament ale handicapului, în vederea participării efective a persoanelor cu handicap în viața comunității, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor.”¹¹

Potrivit Constituției, în România dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă fiind liberă iar salariații având dreptul la măsuri de protecție socială care privesc: securitatea și sănătatea acestora, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal,

⁹ HG nr. 1.100/1990 privind înființarea Secretariatului de Stat pentru Handicapați, publicată în M. Of. nr. 295/1990 și HG nr. 1.161/1990 privind atribuțiile, organizarea și funcționarea Secretariatului de Stat pentru Handicapați, publicată în M. Of., I, nr. 119/1990. Schimbarea denumirii în SSPH s-a făcut prin HG nr. 939/2007.

¹⁰ www.anph.ro/statistici.

¹¹ Constituția României, revizuită, publicată în M. Of., I, la data de 29 octombrie 2003, art. 50.

concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.

Așa cum este prevăzut de legislația muncii, în România, persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani, însă, aceasta poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. Este interzisă încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească¹².

Primele acte normative din domeniul protecției persoanelor cu handicap apar în anul 1992: *Legea nr. 53/1992 privind protecția specială a persoanelor handicapate* și *Legea nr. 57/1992 privind încadrarea în muncă a persoanelor handicapate* potrivit cărora, “persoanele handicapate pot fi încadrate în muncă de către persoane juridice și fizice care angajează personal salariat și pot exercita profesii potrivit capacității lor fizice și intelectuale. Încadrarea lor în muncă se poate realiza și prin crearea de locuri de muncă protejate, special organizate, asigurându-se înlăturarea și adaptările corespunzătoare”

Anul 1999 marchează intrarea în vigoare a OUG nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap care a însemnat o altă etapă prin care a fost dezvoltat sistemul de măsuri de protecție specială a persoanelor cu handicap.

În anul 2000 apare primul act normativ din domeniul prevenirii discriminării¹³, care transpune prevederile Directivei 78¹⁴ și definește principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, garantând, pentru toți cetățenii, exercitarea dreptului la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva somajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație

¹² Codul muncii, art. 13.

¹³ OUG 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, art. 1 alin. (2)

¹⁴ Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în munca și ocuparea forței de muncă.

echitabilă și satisfăcătoare.

O altă etapă importantă în evoluția sistemului de protecție a persoanelor cu handicap a fost marcată de intrarea în vigoare a două acte normative: Strategia națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013 „Șanse egale pentru persoanele cu handicap – către o societate fără discriminări”¹⁵ și Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap¹⁶.

Pentru perioada 2006 – 2013, unul dintre obiectivele generale propus de *Strategia națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap* a fost *Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap*, pentru îndeplinirea căruia s-au avut în vedere următoarele obiective specifice: sprijin timpuriu efectiv (inclusiv prin dezvoltarea sistemului educațional de la vârsta timpurie corelată cu nevoile identificate în vederea creșterii gradului de incluziune socială); implicarea angajatorilor; îmbunătățirea sistemului educațional și de formare profesională; îmbunătățirea serviciilor de sprijin în vederea angajării și crearea serviciilor de sprijin al persoanelor cu handicap la locul de muncă.

Legea privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap recunoscând dreptul persoanelor cu handicap de a munci și de a realiza venituri în conformitate cu prevederile legislației muncii, de a li se crea toate condițiile pentru a-și alege și exercita profesia, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional.

În vederea asigurării exercitării acestor drepturi, autoritățile publice au obligația de a lua o serie de măsuri specifice, precum¹⁷: promovarea conceptului potrivit căruia persoana cu handicap încadrată în muncă reprezintă o valoare

¹⁵ HG nr. 1175/2005 pentru aprobarea *Strategiei națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013*, „Șanse egale pentru persoanele cu handicap – către o societate fără discriminări”, publicată în M. Of., I, nr. 919 din 14 octombrie 2005.

¹⁶ Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în M. Of., I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

¹⁷ Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 75 și art. 77

adăugată pentru societate și, în special, pentru comunitatea căreia aparține;

- promovarea unui mediu de muncă deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu handicap; crearea condițiilor și serviciilor necesare pentru ca persoana cu handicap să poată alege forma de conversie/reconversie profesională și locul de muncă, în conformitate cu potențialul ei funcțional; înființarea și susținerea complexelor de servicii, formate din unități protejate autorizate și locuințe protejate; inițierea și dezvoltarea formelor de stimulare a angajatorilor, în vederea angajării și păstrării în muncă a persoanelor cu handicap; acordarea de sprijin pentru organizarea unei piețe de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu handicap; diversificare și susținerea diferitelor servicii sociale, respectiv consiliere pentru persoana cu handicap și familia acesteia, informare pentru angajatori, angajare asistată și altele asemenea; promovarea serviciilor de mediere pe piața muncii a persoanelor cu handicap; realizarea/actualizarea permanentă a bazelor de date, pentru evidențierea ofertei de muncă din rândul persoanelor cu handicap; dezvoltarea colaborărilor cu mass-media, în vederea creșterii gradului de conștientizare/sensibilizare a comunității cu privire la potențialul, abilitățile și contribuția persoanelor cu handicap la piața muncii; realizarea, în colaborare sau parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private, de programe și proiecte având ca obiectiv creșterea gradului de ocupare; inițierea și susținerea de campanii de sensibilizare și conștientizare a angajatorilor asupra abilităților persoanelor cu handicap; inițierea de programe specifice care stimulează creșterea participării pe piața muncii a forței de muncă din rândul grupurilor supuse riscului major de excluziune socială.

Angajarea persoanelor cu handicap în România

Deși persoanele cu handicap pot exercita aproape orice fel de ocupație iar dacă se află în mediul potrivit, majoritatea acestora pot fi productive, totuși, în cazul acestora, rata de ocupare a forței de muncă este semnificativ mai scăzută iar rata șomajului mult mai ridicată decât în cazul persoanelor fără dizabilități.

Așa cum precizează legislația specifică persoanelor cu handicap, acestea pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap.¹⁸

¹⁸ Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 78 alin. (1).

Potrivit datelor statistice¹⁹, la 31.10.2013, erau înregistrate 642.915 persoane adulte cu handicap, 29.184 fiind angajate în muncă. Situația persoanelor cu handicap angajate, pe tipuri de handicap se prezintă astfel: Fizic – 7.424, Somatic – 11.613, Auditiv – 3.372, Vizual – 2.872, Mintal – 765, Psihic – 1.210, Asociat – 1.362, HIV/SIDA – 290, Boli rare – 251, Surdocecitate – 25

Participarea persoanelor cu handicap la piața muncii este importantă din mai multe motive: pe de o parte se are în vedere maximizarea resurselor umane, ceea ce presupune că implicarea productivă a persoanelor cu handicap crește bunăstarea individuală și contribuie la produsul național, iar pe de altă parte se urmărește promovarea demnității umane și a coeziunii sociale.

Există o serie de bariere în calea angajării persoanelor cu handicap, printre care: lipsa accesului, care presupune fie lipsa acces la instruire sau resurse financiare pentru dezvoltarea unei afaceri (datorate în special dificultăților de a prezenta garanții), fie barierele de mediu care pot face dificil accesul fizic la locul de muncă; prejudecăți despre dizabilitate fapt care presupune atât percepții ale angajatorilor despre dizabilitate sau persoanele cu handicap, la capacitatea acestora de a munci dar și așteptări scăzute de sine cu privire la abilitatea persoanelor cu handicap de a fi angajate ceea ce poate face ca acestea nici măcar să nu încerce să își găsească de lucru; discriminare, manifestată de angajatori, datorită părerilor greșite despre capacitățile persoanelor cu handicap, sau datorită faptului că nu doresc să le includă în forța lor de lucru; supra-protecția reglementată de legislația muncii – măsuri precum reducerea timpului de muncă sau o perioadă mai mare de concediu de odihnă, îi determină pe angajatori să considere că persoanele cu handicap generează o productivitate mai mică și costuri mai ridicate.

Pentru a încuraja șansele de angajare ale persoanelor cu handicap, este necesară intervenția în mai multe direcții: legi și reglementări cu referire la angajarea persoanelor cu handicap, care presupun legea antidiscriminare²⁰ ce face ilegală luarea de

decizii cu privire la angajarea unei persoane pe baza dizabilității ei și acțiunea afirmativă în domeniul ocupării forței de muncă; intervenții adaptate, manifestate prin:

- sistemul de cote de ocupare a forței de muncă a persoanelor cu handicap în sectoarele public și privat. În România, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați altfel optează fie pentru a plăti lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, fie achiziționează de la unitățile protejate produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap²¹.

- stimulente pentru angajatori. În România, angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu. Tot în categoria stimulentele pentru angajatori se înscriu și decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională, de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap, dar și subvenția de la stat acordată angajatorilor, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare²².

Unitățile protejate beneficiază de scutire de plata taxelor de autorizare la înființare și de reautorizare dar și de alte drepturi acordate de autoritățile administrației publice locale

¹⁹ www.mmuncii.ro/statistici.

²⁰ OUG 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, art. 1 alin. (2).

²¹ Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 78 alin. (2).

²² Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 84.

finanțate din fondurile proprii²³.

- angajarea protejată. Formele protejate de angajare în muncă sunt:

- locul de muncă protejat care reprezintă spațiul aferent activității persoanei cu handicap, adaptat nevoilor acesteia, care include cel puțin locul de muncă, echipamentul, toaleta și căile de acces²⁴

- unitate protejată autorizată, operatorul economic de drept public sau privat, cu gestiune proprie, în cadrul căruia cel puțin 30% din numărul total de angajați cu contract individual de muncă sunt persoane cu handicap²⁵.

- reabilitare și formare profesională - Serviciile de reabilitare profesională dezvoltă și redau capacitățile persoanelor cu handicap astfel încât acestea pot participa la o piață a muncii competitivă. Serviciile se ocupă de instruirea pentru muncă, consiliere și plasare. Programele tradiționale de instruire se regăsesc de obicei în mediul urban, adesea la distanță de locul unde trăiesc persoanele cu handicap. Meseriile pe care le predau nu răspund adesea la schimbările de pe piața muncii. În plus, ipoteza de la care pleacă aceste programe tinde să fie aceea că persoanele cu handicap nu sunt capabile decât de un număr limitat de meserii.

Pentru a depăși deficiențele programelor tradiționale de instruire, formele de instruire alternativă par promițătoare: reabilitarea profesională bazată pe comunitate, instruirea de către semenii, intervenția timpurie, consiliere – presupun ridicarea gradului de conștientizare referitoare la carieră și construirea aptitudinilor.

- angajare pe cont propriu și microfinanțare – presupun finanțarea pentru a ajuta la demararea unor afaceri pe scară redusă poate oferi o alternativă angajării greu de găsit. În acest caz sunt necesare aptitudini de marketing, acces la credite și sprijin pe termen lung.

- protecția socială se referă la prestațiile sociale acordate indiferent de veniturile realizate, acestea reprezentând de fapt o compensare a dizabilității (cheltuielilor legate de dizabilitate).

- schimbarea atitudinilor, a percepțiilor

²³ Ibidem, art. 82.

²⁴ Legea nr. 448/2008 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 5 pct. 22.

²⁵ Ibidem, art. 5 pct. 29.

despre dizabilitate la nivel de comunitate.

Așadar, mulți factori de decizie au un rol în îmbunătățirea șanselor pe piața muncii pentru persoanele cu handicap: Guvernul, angajatorii, organizațiile persoanelor cu handicap.

Guvernul trebuie să aibă în vedere intervenția în câteva direcții principale: legi și reglementări, programe publice, culegerea de date statistice, schimbarea atitudinilor.

Prin ratificarea, în anul 2010, a *Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități*, România s-a angajat să adopte toate măsurile adecvate, inclusiv legislative, pentru a se modifica sau abroga legile, reglementările, cutumele și practicile existente care constituie discriminare împotriva persoanelor cu handicap.

Guvernul trebuie să transpună și să pună în practică o legislație anti-discriminare eficientă, asigurându-se că politicile publice sunt armonizate în vederea furnizării de stimulente și suport persoanelor cu handicap pentru a ocupa un loc de muncă și pentru ca angajatorii să îi angajeze.

Cadrul legislativ din România trebuie dezvoltat – ar trebui început cu modificarea articolului din Codul Muncii cu privire la interzicerea încadrării în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească. De asemenea, trebuie elaborate politici și identificate măsuri adecvate pentru promovarea angajării persoanelor cu handicap în sectorul privat, promovarea oportunităților pentru activități independente, dezvoltarea spiritului antreprenorial, dezvoltarea de cooperative și începerea unei afaceri proprii, promovarea reabilitării vocaționale și profesionale, menținerea locului de muncă și programele de reintegrare profesională pentru persoanele cu handicap. De asemenea, se impune o analiză a termenilor și conceptelor specifici domeniului pensiilor - invaliditate, pensia de invaliditate, pierderea capacității de muncă astfel încât persoanelor cu handicap care au și calitatea de pensionar de invaliditate să li se respecte dreptul la muncă²⁶.

²⁶ A se vedea *Evoluția protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități în România*, IRDO, București, 2013. Raport realizat de Institutul Român pentru Drepturile Omului ca mecanism independent de promovare, protecție și monitorizare a implementării Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.

Programele publice elaborate de Guvern trebuie să aibă în vedere consilierea profesională și programele de instruire accesibile pentru persoanele cu handicap, serviciile de ocupare a forței de muncă convenționale disponibile pentru persoanele cu handicap pe baze egale cu ceilalți ce caută de lucru. La elaborarea programelor publice, Guvernul trebuie să se asigure că programele convenționale de protecție socială includ persoanele cu handicap și în același timp le sprijină întoarcerea la locul de muncă necreând stimulente negative celor care caută să se angajeze sau care vor să se întoarcă la locul de muncă.

De asemenea, programele publice presupun ajustarea sistemelor de evaluare a dizabilității, astfel încât acestea să evalueze aspectele pozitive ale funcționării și capacității de muncă.

Culegerea de date statistice este o altă direcție ce trebuie ținută în atenția Guvernului. Credem că trebuie elaborate și aplicate cu consecvență metodologii pentru colectarea datelor cu privire la angajarea persoanelor cu handicap. Pentru aceasta, datele trebuie să fie standardizate astfel încât să asigure atât monitorizarea progresului politicilor cu privire la persoanele cu handicap cât și punerea în practică la nivel național a *Convenției*.

În ceea ce privește schimbarea atitudinilor, Guvernul trebuie să acționeze în sensul promovării conștientizării printre angajatori a obligației lor de a nu discrimina și a mijloacelor disponibile lor pentru a sprijini angajarea persoanelor cu handicap. Trebuie insuflat în rândul publicului ideea că persoanele cu handicap pot munci, dacă li se acordă suportul adecvat.

Un alt factor de decizie, cu rol în îmbunătățirea șanselor de a accesa piața muncii pentru persoanele cu handicap, îl reprezintă angajatorii care realizează adaptări rezonabile atunci când angajează persoane cu handicap, înființează programe de gestionare a *dizabilității* pentru a sprijini întoarcerea la lucru a angajaților care dobândesc o dizabilitate, dezvoltă parteneriate cu agențiile de ocupare a forței de muncă locale, cu instituțiile de învățământ, programele de instruire a aptitudinilor și întreprinderile sociale pentru a

construi o forță de muncă calificată care să includă persoanele cu handicap, dar mai ales, se asigură că toți supervizorii și personalul de resurse umane sunt familiarizați cu cerințele de adaptare și non-discriminare cu privire la persoanele cu handicap.

Organizațiile neguvernamentale, inclusiv cele ale persoanelor cu handicap oferă suport specific atunci când șansele normale nu sunt disponibile, sprijină reabilitarea bazată pe comunitate pentru a spori dezvoltarea aptitudinilor și pentru a permite persoanelor cu handicap să-și câștige un trai decent.

Pentru a pune în practică astfel de recomandări este nevoie de angajament și acțiuni ferme din partea unei game largi de factori decizionali²⁷. Deși toți factorii decizionali au rol important, Guvernul are cel mai important rol, care presupune: revizuirea legislației și politicilor existente pentru conformitate cu *Convenția*; revizuirea politicilor, sistemelor și serviciilor convenționale și pe cele specifice dizabilității pentru a identifica lipsurile și barierele și pentru a planifica acțiuni pentru a le depăși; elaborarea unei strategii și a unui plan de acțiune național referitor la dizabilitate, stabilind linii clare de responsabilitate și mecanisme de coordonare, monitorizare și raportare în toate sectoarele; alocarea resurselor adecvate serviciilor finanțate public deja existente și finanțarea în mod adecvat a punerii în practică a strategiei și a planului de acțiune național privind protecția drepturilor persoanelor cu handicap; introducerea de măsuri pentru a se asigura că persoanele cu handicap sunt protejate de sărăcie și beneficiază în mod adecvat de programele convenționale de ameliorare a stării de sărăcie; includerea dizabilității în sistemele de strângere a datelor la nivel național și furnizarea de date separate despre dizabilitate oriunde e posibil; implementarea comunicării pentru a spori nivelul de cunoștințe și înțelegere al publicului în ceea ce privește dizabilitatea; stabilirea modalităților prin care persoanele cu handicap și terțele părți pot depune plângeri cu privire la drepturile omului și la legile care nu sunt aplicate sau nu sunt în vigoare.

²⁷ Raportul mondial privind dizabilitatea, Organizația Mondială a Sănătății și Banca Mondială, București, 2012.