PRINCIPIILE ASIGURĂRII DREPTULUI EGAL LA MUNCĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

THE PRINCIPLES OF ENSURING THE EQUAL RIGHT TO WORK OF PERSONS WITH DISABILITIES

CZU: 342.734:316.344.6 **https://doi.org/10.5281/zenodo.7885283**

Gheorghe BOSÎI[1]

ABSTRACT. *Disability is a concept related to barriers, physical or attitudinal. Long-term medical impairments are not a sentence to the isolation of the disabled person and do not constitute a reason for restricting the exercise of fundamental rights. Placing the emphasis on the potential of the person, ensuring effective measures to realize this potential will contribute to ensuring the dignity and inclusion in the field of work of people with disabilities.*

Keywords: *disability, reasonable accommodation, inclusive environment.*

REZUMAT. *Dizabilitatea este un concept ce ține de bariere, fizice sau de atitudine. Deficiențele medicale de lungă durată nu sunt o condamnare la izolare a persoanei cu dizabilitate și nu constituie un motiv al îngrădirii în exercitarea drepturilor fundamentale. Punerea accentului pe potențialul persoanei, asigurarea unor măsuri eficiente de realizare a acestui potențial vor contribui la asigurarea demnității și incluziunii în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.*

Cuvinte cheie: *dizabilitate, acomodare rezonabilă, mediu incluziv.*

Dreptul la muncă reprezintă un drept fundamental care permite persoanelor să-și valorifice potențialul intelectual, fizic și moral, care le permit persoanelor să obțină satisfacție personală și materială, menită a îmbunătăți calitatea vieții. Persoanele cu dizabilități sunt parte componentă a sistemului de încadrare în câmpul muncii, având drepturi și îndatoriri egale în acest domeniu.

Angajarea persoanelor cu dizabilități reprezintă o realitate și necesită a fi realizată în practică, în mod egal, cu respectarea unor cerințe specifice.

Accesul egal în exercitarea dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități a fost stabilit odată cu ratificarea de către Republica Moldova a Convenției privind drepturile persoanelor ci dizabilități, în anul 2010. Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități a transpus prevederile Convenției într-un act normativ național.

În ceea ce privește principiile asigurării dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități, acestea sunt comune cu principiile dreptului la muncă. Potrivit autorilor Nicolae Romandaș și Eduard Boișteanu în dreptul muncii se întîlnesc două categorii de principii: principii generale ale sistemului de drept și principii specifice dreptului muncii [1].

[1] Gheorghe BOSÎI, doctorand, Universitatea de Stat din Moldova, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0534-4470, e-mail: gheorghe.bosii@gmail.com

Pentru a evidenția principiile generale ale dreptului care pot fi aplicate dreptului muncii vom nota că importante în acest sens sunt principiile legalității și principiul egalității în fața legii.

Principii specific ale dreptului muncii sunt reflectate în art. 5 din Codul Muncii, pentru persoanele cu dizabilități relevante fiind următoarele:

1. Libertatea muncii;
2. Interzicerea discriminării în domeniul raporturilor de muncă;
3. Protecția împotriva șomajului și asistența la plasarea în cîmpul munci;
4. Egalitatea în drepturi și în posibilități ale salariaților;
5. Apărarea drepturilor și libertăților salariaților la muncă.

Toate aceste principii consfințite în Codul Muncii au obiectivul de a proteja interesele salariatului, dar în același timp trebuie să țină cont și de respectarea principiului bunei credințe, pentru respectarea intereselor angajatorului.

Printre principiile accesului efectiv la piața muncii a persoanelor cu dizabilități vom enumera:

a) Acceptarea persoanelor cu dizabilități ca parte a diversității umane și a umanității;

b) Accesibilitatea;

c) Parteneriatul dintre angajator, angajat și autoritățile statale,

Cel mai important principiu, necesar unui acces deplin la realizarea dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități este egalitatea și nediscriminarea. Potrivit Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități și Constituției Republicii Moldova, persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile și libertățile consfințite.

Conform legislației, discriminarea persoanelor cu dizabilități prin măsuri de deosebire, excludere, marginalizare, preferință sau limitare sau prin refuzul de a crea condiții favorabile și de adaptare rezonabilă, ce conduc la imposibilitatea recunoașterii sau îndeplinirii, precum și folosirii de drepturi este prevăzută de lege.

Pentru asigurarea egalității și eliminării discriminării persoanelor cu dizabilități, statul promovează măsuri de adaptare rezonabilă, iar măsurile necesare sporirii sau obținerii egalității de facto a persoanelor cu dizabilități nu vor fi considerate discriminare.

Principiile asigurării exercitării dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități își au originea în abordările sistemice ale termenului dizabilității. În anul 1975 organizația britanică Uniunea Persoanelor cu Deficiențe Fizice împotriva Segregării (UPIAS) [2] a pornit o mișcare a drepturilor persoanelor cu „handicap”. Potrivit noilor concepte, dizabilitatea nu mai era privită ca o problemă medical a indivizilor și care era axată pe deficiențele medicale ale acestora, conform cărora acestea erau izolate de societate și de la participarea deplină în viața societății. Membrii societăți și-au propus eliminarea barierelor existente

în societate, precum și tratarea persoanelor cu dizabilități ca o specie separată. Potrivit membrilor acestei societăți modelul social al dizabilității se bazează pe o distincție între termeni *deficienta* și *handicap*. În acest model, cuvântul *deficienta* este folosit pentru a se referi la atributele reale (sau lipsa de atribute) care afectează o persoană, cum ar fi incapacitatea de a merge sau de a respira independent. Ca un exemplu simplu, dacă o persoană nu este capabilă să urce scările, modelul medical se concentrează pe faptul că individul este capabil fizic să urce scările. Modelul social încearcă să facă inutile urcarea scărilor, cum ar fi prin înlocuirea scărilor cu o rampă accesibilă scaunului cu rotile. Conform modelului social, persoana rămâne afectată în ceea ce privește urcarea scărilor, dar afectarea nu mai trebuie considerată invalidantă în acel scenariu, deoarece persoana poate ajunge în aceleași locații fără a urca nicio scară. [3]

Libertatea muncii

Asigurarea efectivă a dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități trebuie să se bazeze în primul rînd pe posibilitatea de a lua decizia de a munci sau nu personal, aceasta incluzînd și posibilitatea alegerii unei profesii. Libertatea de a munci presupune posibilitatea persoanelor de alege personal locul de muncă, dreptul de a urma o profesie, acest fapt oferind posibilitatea persoanei de își asigura minimul necesar pentru un trai demn. Acest drept include și posibilitatea de a refuza un anumit loc de muncă sau de a înceta relația de muncă în orice moment și la dorința salariatului.

Interzicerea discriminării în domeniul raporturilor de muncă

Principiul dat interzice potențialilor angajatori să publice anunțuri discriminatorii în ce privește refuzul de a angaja persoane cu dizabilități, restricționarea angajării la anumite funcții pe baza dizabilității. Din octombrie 2010, în Marea Britanie, legislația privind discriminarea persoanelor cu dizabilități, a interzis angajatorilor a pune în mod legal întrebări despre boală sau dizabilități la interviu pentru un loc de muncă sau ca un arbitru să comenteze acest lucru într-o referință, cu excepția cazului în care este necesar să se facă ajustări rezonabile pentru un interviu a continua. În urma unei oferte de locuri de muncă, un angajator poate pune în mod legal astfel de întrebări. [4]

Pentru Republica Moldova fenomenul discriminării este unul frecvent, iar discriminarea grupurilor vulnerabile, inclusiv a persoanelor cu dizabilități este unul persistent. Potrivit analizei efectuate de cercetătoarea Veronica Merlan, discriminarea persoanelor cu dizabilităţi în câmpul muncii ţine de lipsa unor politici eficiente în domeniul dat, care ar încuraja antreprenorii să angajeze persoanele cu dizabilități, neadaptarea locurilor de muncă la necesitățile persoanelor cu dizabilități, accesul limitat al persoanelor cu dizabilităţi la cursurile

de orientare și reorientare profesională în cadrul oficiilor forţei de muncă, și chiar uneori de frica angajatorilor care cred că aceste persoane nu vor face fată cerinţelor. [5]

Discriminarea este pedepsită conform legislației în vigoare. Persoanele care se consider a fi discriminate în domeniul relațiilor de muncă au la dispoziție posibilitatea de a depune o plîngere la Consiliul pentru asigurarea egalității și prevenirea discriminării pentru a fi constatat acest fenomen sau la Inspectoratul de Stat al Muncii pentru a fi constatată încălcarea legislației muncii. Concomitent sau după finalizarea controlului acestor autorități persoana discriminate poate solicita restabilirea în drepturile lezate, precum și plata unei compensați morale pentru prejudicial cauzat.

Fenomenul discriminării în domeniul relațiilor de muncă este punct de pornire a altor încălcări ale drepturilor persoanelor cu dizabilități, or fără posibilitatea de a avea un venit financiar, demnitatea și capacitatea de a procura cele necesare sunt grav afectate.

În același timp, persoanele cu dizabilități nu vor fi considerate a fi discriminate în cazul unor cerințe specifice la angajare, datorate capacităților fiziologice ale persoanei, cerute pentru unele profesii sau activități, cum ar fi pentru aviatori, unele activități din serviciul poliției etc. În acest caz angajatorii vor specifica aceste cerințe în anunțurile de angajare.

Protecția împotriva șomajului și asistența în plasarea în cîmpul muncii

Găsirea unui loc de muncă, plasarea și asistența în cîmpul muncii sunt acțiuni necesare pentru persoanele cu dizabilități. Acest fapt este necesar în special persoanelor cu dizabilități senzoriale și celor cu dizabilități intelectuale și psjhosociale. Persoanele cu dizabilități sunt parte a grupurilor cu suport sporit din partea autorităților statului în procesul de căutare a unui loc de muncă, precum și a asistenței în plasarea în cîmpul muncii. Un rol deosebit în acest proces îl au și societățile necomerciale care asistă persoanele în ceea ce privește abilitățile de a completa un curiculum vitae, de a se prezenta la interviu și nemijlocit asistă persoanele în procesul unui interviu cu viitori angajatori. De cele mai multe ori este foarte importantă asistența unei persoane de încredere, care asigură un confort suplimenta în procesul interacțiunii cu angajatorii și identificarea necesităților specifice la locul de muncă. Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă este interesată de interacțiunea cu societățile necomerciale în procesul de asistența în căutarea unui loc de muncă.

Principiile specifice accesului persoanelor cu dizabilități în cîmpul muncii sunt acele linii directorii necesare accesului efectiv la piața muncii și protecției contra inegalităților sociale.

Acceptarea persoanelor cu dizabilități ca parte a societății umane

Acest principiu presupune abordarea egală a personalității, acordarea egalității de șanse și asigurarea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități. În baza acestui principiu, autoritățile statale au adoptat un șir de măsuri menite de a încuraja angajatorii să asigure locuri de muncă persoanelor cu dizabilități, precum și obligația acestora de a asigura cote în locurile de muncă pe care le au.

În calitate de măsuri obligatorii menite de a asigura accesul persoanelor cu dizabilități la piața muncii au fost adoptate un și de prevederi legale:

1. Crearea sau rezervarea locurilor de muncă şi angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilităţi într-un procent de cel puţin 5 la sută din numărul total de salariaţi. [6] conform prevederilor legale angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajaţi şi mai mult sunt obligați să creeze sau să rezerveze un procent de locuri pentru persoanele cu dizabilități. Totodată, angajatorii asigură evidenţa cererilor (a documentelor anexate la acestea) ale persoanelor cu dizabilităţi care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidenţă, care va conţine înscrisuri privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestaţiile etc. Această obligație este privită de mulți angajatori drept o povară, dat fiind dificultatea de a angaja aceste persoane, precum și dificultatea de a asigura condiții sigure de muncă, precum și teama că persoanele cu dizabilități nu se vor isprăvi cu sarcinile de muncă sau vor avea tendința de a se concedia sau de a suferi careva incidente nedorite la locul de muncă. Considerăm aceste temeri nefondate, or există suficiente pîrghii de a asigura un mediu sigur de lucru, precum și măsuri menite de a asigura disciplina muncii.

2. Munca la domiciliu. În acest caz angajatorul va avea posibilitatea transportării materialelor necesare, precum și adaptării rezonabile a locurilor de muncă. În cazul muncii la domiciliu, precum și a muncii de la distanță, persoanele cu dizabilități vor avea posibilitatea de a presta activitatea de muncă stabilită în condiții prielnice.

3. Angajarea persoanelor cu dizabilități la întreprinderi specializate sau la întreprinderi sociale de inserție. Acest tip de angajare, deși ar fi unul benefic nu creează condiții de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități, ci creează exemple de segregare. Mult mai benefică este angajarea persoanelor cu dizabilități la întreprinderi sau instituții generale, de rînd cu alți angajați fără dizabilități.

Pentru a asigura integrarea în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilităţi, conform legislației, angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice:

a) adaptarea rezonabilă la locul de muncă;

b) proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încît acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilităţi;

c) furnizarea de noi tehnologii şi dispozitive de asistenţă, de instrumente şi

echipamente care să permită persoanelor cu dizabilităţi obţinerea şi menţinerea locului de muncă;

d) furnizarea de instruiri şi a sprijinului adecvat pentru aceste persoane.

Adaptarea rezonabilă reprezintă modificările şi ajustările necesare şi adecvate, care nu impun un efort disproporţionat sau nejustificat atunci cînd este necesar, pentru a permite persoanelor cu dizabilităţi să se bucure sau să-şi exercite, în condiţii de egalitate cu ceilalţi, toate drepturile şi libertăţile fundamentale ale omului. În calitate de măsuri de adaptare rezonabilă la locurilor de muncă putem aduce exemplul asigurării procesului de muncă la un nivel accesibil utilizatorilor de scaune rulante, fără necesitatea de a instala ascensoare costisitoare, necesare asigurării accesului la nivele superioare ale unui bloc.

Un element cheie și un principiu directoriu al incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități este accesibilitatea. Accesibilitatea locurilor de muncă reprezintă cheia de succes al integrării în cîmpul muncii, prestării muncii conform contractului încheiat și stablității și menținerii în cîmpul muncii.

Accesibilitatea este unul dintre principiile fundamentale ale Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 166 din 09.07.20101 . „Accesibilitate" - conform Convenţiei, acest termen reprezintă eliminarea tuturor obstacolelor şi a barierelor în calea participării depline a persoanelor cu dizabilităţi în toate domeniile, respectiv asigurarea în condiţii de egalitate cu ceilalţi a accesului la mediul fizic, la transport, informaţie şi mijloace de comunicare, inclusiv la tehnologii şi sisteme informatice şi la alte facillităţi şi servicii furnizate publicului larg. Accesibilitatea este o noţiune folosită curent în legătură cu persoanele cu dizabilități sau nevoi speciale, referindu-se la dreptul acestora de a se bucura de aceeași capacitate de acces la produse și servicii de care beneficiază toți membrii societății. Accesibilitatea poate fi:

• directă – atunci când mediul este adaptat în așa fel încât să permită accesul în mod nediscriminatoriu tuturor persoanelor;

• indirectă – atunci când mediul permite folosirea de către persoanele cu dizabilități a unor dispozitive speciale. [7]

Accesibilitatea este cel mai important element pentru o incluziune socială eficientă a persoanelor cu dizabilități. Lipsa accesibilizării constituie discriminare, iar asigurarea condițiilor de accesibilitate este necesară nu doar pentru persoanele cu dizabilități, dar și pentru persoanele cu mobilitate redusă sau persoanele cu o limitare temporară.

Rezumând cele menționate, putem spune că principiile asigurării dreptului la muncă sunt acele linii directorii în baza cărora urmează să fie create condiții favorabile pentru angajarea în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, stimularea angajatorilor de a crea un mediu de lucru incluziv, precum și motivarea persoanelor cu dizabilități de a se angaja și de a se menține la un loc de muncă.

Barierele care împiedică garantarea acestui drept sunt reprezentate de barierele fizice cum ar fi transport inaccesibil, infrastructură sau mediu de lucru neaccesibil, precum și stereotipurile atît a angajatorilor cît și a persoanelor cu dizabilități în ceea ce privește posibilitatea de a-și îndeplini obligațiile de muncă și de a se menține la locul de muncă.

Pentru asigurarea eficientă a dreptului la muncă, persoanele cu dizabilități trebuie să aibă posibilitatea a avea acces la un mediu educațional incluziv cu rezultate eficiente ce ar permite persoanelor să-și valorifice potențialul, oferirea măsurilor de asistență în procesul de identificare a unui loc de muncă, precum și în adaptarea la noul loc de muncă, precum și informarea persoanelor despre locurile de muncă potențiale, despre cerințele necesare la locul de muncă. În acest context, autoritățile statului, în persoana structurii de ocupare a forței de muncă au obligația de a crea punți de legătură dintre angajatori și persoane cu dizabilități, menite de a asigura incluziunea în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, precum și asigurarea stabilității în domeniul dat.

Referințe bibliografice:

1. Dreptul Muncii. Manual Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu. Chișinău 2007, pag. 39.
2. Modelul social al handicapului - Social model of disability. UPIAS disponibil https://wikicro.icu/wiki/Social_model_of_disability, accesat 28.12.2022
3. Modelul social al handicapului - Social model of disability. UPIAS disponibil https://wikicro.icu/wiki/Social_model_of_disability, accesat 28.12.2022
4. DISCRIMINAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ, Veronica Merlan, Universitatea de Stat din Moldova disponibil pe http://dspace.aap.gov.md/bitstream/handle/123456789/307/275-280.pdf?sequence=1&isAllowed=y accesat 28.12.2022
5. Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, disponibil pe https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_ id=133226&lang=ro# accesat pe data de 28.12.2022
6. Acomodarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Ghid pentru angajatori. Editor Asocia „MOTIVAȚIE" Moldova, 2018. Pag.6. Disponibil pe http://www.psi.md/media/files/files/ghid_acomodarea_locului_de_munca_pentru_persoanele_cu_dizabilit__ti_9239284.pdf , accesat pe 30.12.2022