DREPTUL LA MUNCĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

THE RIGHT TO WORK OF PERSONS WITH DISABILITIES

Nicolai ROMANDAȘ, dr., prof.univ.

Universitatea de Stat din Moldova

ORCID ID: 0000 -0002-4082-9103

Ana SACARA, dr., lect.univ.

Universitatea de Stat din Comrat

ORCID ID: 0000 -0002-3801-4665

REZUMAT: *În Republica Moldova, promovarea și protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități reprezintă o prioritate în conformitate cu angajamentele internaționale asumate, inclusiv prin ratificarea Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. Asigurarea drepturilor persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova este un proces complex, dar esențial pentru construirea unei societăți echitabile și incluzive. Astfel, în articolul dat am analizat cele mai importante garanții care vin în sprijinul persoanelor cu dizabilități pentru a asigura condiții echitabile și a facilita integrarea acestora pe piața muncii.*

Cuvinte cheie: *persoană cu dizabilități, drepturi, garanții, bunăstare, concedii*

ABSTRACT: *In the Republic of Moldova, the promotion and protection of the rights of persons with disabilities represent a priority in line with the international commitments undertaken, including through the ratification of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Ensuring the rights of persons with disabilities in the Republic of Moldova is a complex but essential process for building a fair and inclusive society. Thus, this article analyzes the most important guarantees that support persons with disabilities to ensure equitable conditions and facilitate their integration into the labor market.*

Keywords: *person with disabilities, rights, guarantees, well-being, leave, etc.*

Într-o societate modernă, incluzivă, fiecare individ merită respect și șanse egale de a contribui și de a se dezvolta. Persoanele cu dizabilități reprezintă o parte importantă a comunității noastre, iar recunoașterea valorii lor aduce beneficii nu doar pentru ei, ci și pentru întreaga societate. Dizabilitățile pot afecta variate aspecte ale

vieții, de la mobilitate și sănătate la integrarea socială și accesul la educație și locuri de muncă. Aceste persoane, în ciuda dificultăților, au dreptul la o viață demnă, la oportunități egale și la incluziune deplină în societate. Legiuitorul moldav definește *„persoana cu dizabilități" ca persoana cu deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, care pot îngrădi participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane.* [1]Analizând noțiunea propusă de legiuitor constatăm că ar fi bine ca definiția propusă să fie completată. Astfel, este absolut necesar să stabilim în definiție că aceste persoane nu pot independent să-și asigure un nivel adecvat de trai, de aceea, persoanele cu dizabilități necesită măsuri de protecție socială în vederea integrării și incluziunii sociale.

Constituția Republicii Moldova și Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități prevede că persoanele cu dizabilități se bucură de o protecție specială din partea întregii societăți, iar statul asigură pentru ele condiții normale de tratament, de readaptare, de învățământ, de instruire și de integrare socială. Această normă vine în tandem cu rigorile stabilite în *Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități*, care în art. 27 prevede că Statele Părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, într-un mediu de lucru deschis, incluziv accesibil persoanelor cu dizabilități. [2] Articolul evidențiază faptul că munca este un drept universal, nu un privilegiu. Persoanele cu dizabilități trebuie să beneficieze de oportunități egale pentru a-și câștiga existența într-un mod care le respectă demnitatea și autonomia.

Persoanele cu dizabilități se confruntă deseori cu stereotipuri și prejudecăți care le pot afecta integrarea și calitatea vieții. Promovarea incluziunii sociale și a egalității de șanse este esențială pentru a crea o societate în care fiecare cetățean este valorizat. De aceea această categorie vulnerabilă de cetățeni beneficiază de un set extins de drepturi și garanții, menite să asigure egalitatea de șanse și participarea activă în diverse domenii ale vieții sociale, economice și culturale. În acest context, observăm că statul, prin intermediul instituțiilor sale, a creat un sistem de sprijin financiar destinat persoanelor cu dizabilități, oferindu-le ajutoare, compensații și pensii. Aceste forme de asistență socială sunt concepute pentru a asigura un nivel minim de trai și pentru a reduce inegalitățile sociale. Însă, în ciuda acestei susțineri financiare, există încă numeroase provocări care limitează bunăstarea reală a persoanelor cu dizabilități.

Studiile, rapoartele naționale și internaționale sugerează că sprijinul financiar, deși necesar, nu este suficient pentru a asigura o viață decentă și satisfacție personală. Impactul semnificativ asupra calității vieții și asupra bunăstării persoanelor cu dizabilități este determinat în principal de posibilitatea acestora de a se integra pe piața muncii. Accesul la un loc de muncă stabil și bine remunerat oferă mult mai mult decât simple beneficii economice; el contribuie la dezvoltarea unui sentiment de independență, la creșterea încrederii în sine și la o mai bună integrare în comunitate.

Astfel, *dreptul la muncă persoanelor cu dizabilități le este garantat*. Acest drept nu se limitează doar la posibilitatea de a obține un loc de muncă, ci implică un set complex de garanții și măsuri care facilitează accesul real și echitabil pe piața muncii. Legea nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj garantează persoanelor cu dizabilități, care își caută un loc de muncă, dreptul de a beneficia de măsuri active de sprijin pentru ocuparea forței de muncă, oferite de ANOFM. Aceste măsuri includ informarea, consultanța profesională, medierea muncii, orientarea și formarea profesională și o serie de măsuri active de ocupare. În anul 2022 peste 32 mii persoane cu dizabilități au fost ocupate oficial în câmpul muncii și au achitat contribuții de asigurări sociale, înregistrând o tendință de diminuare în raport cu anul de referință 2019. Această scădere semnalează nevoia de intervenții mai bine țintite pentru a sprijini integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și a contracara efectele negative ale factorilor sistemici sau contextuali.

Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este un principiu fundamental, proclamat și garantat atât la nivel național, cât și internațional. Acest drept garantează accesul egal al persoanelor cu dizabilități la oportunitățile de muncă și recunoaște valoarea lor în cadrul societății și economiei. Astfel, se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă. Cu toate acestea, datele statistice furnizate în anul 2022 atestă că persoanele cu dizabilități sunt ocupate într-o proporție mult mai mică: în timp ce rata de ocupare a persoanelor fără dizabilitate a fost de 44,1%, în rândul persoanelor cu dizabilități aceasta a constituit doar 15,2%. La bărbați acest indicator a înregistrat 15,5%, la femei, respectiv 14,8% [4]. Diferența în ocuparea forței de muncă dintre persoanele cu dizabilități și cele fără dizabilități continuă să fie semnificativă. Persoanele cu dizabilități au un nivel mai scăzut de angajare, fiind afectate într-o măsură mai mare de șomaj. În plus, acestea tind să iasă de pe piața muncii mai devreme decât persoanele fără dizabilități, ceea ce reflectă provocările suplimentare cu care se confruntă în găsirea și păstrarea unui loc de muncă.

Legislația în vigoare stabilește că încadrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii se poate face prin diverse forme, adaptate nevoilor lor și posibilităților oferite de angajatori. Iată principalele forme prin care acestea pot fi integrate profesional: la întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite; la domiciliu; la întreprinderi specializate și la întreprinderile sociale de inserție.

Munca persoanelor cu dizabilități în cadrul întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor, în condiții obișnuite, angajatorii trebuie să respecte un set de cerințe minime stabilite prin legislația națională și internațională. Aceste cerințe au scopul de a garanta egalitatea de șanse, accesul nediscriminatoriu la muncă și asigurarea unui mediu de lucru sigur și adaptat, astfel încât aceste persoane să își poată desfășura activitatea în mod eficient și demn. Astfel, în vederea motivării, persoanelor cu dizabilități de a se încadra pe piața muncii, angajatorii trebuie să întreprindă 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 dizabilități;

c. furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă;

d. furnizarea de instruiri și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane.

Neîndeplinirea și nerespectarea normativelor în vigoare privind integrarea în cîmpul muncii a persoanelor cu dizabilități prin amenajarea și adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă pentru a asigura accesul și folosirea acestora de către persoanele cu dizabilități se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice [3].

Munca la domiciliu pentru persoanele cu dizabilități reprezintă o formă importantă de angajare care le oferă acestora posibilitatea de a lucra într-un mediu familiar și confortabil, adaptat nevoilor lor specifice. Această modalitate de muncă elimină multe dintre obstacolele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități, cum ar fi dificultățile de deplasare, lipsa accesibilității în transportul public sau barierele arhitecturale din clădirile de birouri.

Persoanele cu dizabilități care lucrează de acasă beneficiază din partea angajatorului de asigurarea transportului pentru materiile prime și materialele necesare desfășurării activității. De asemenea, angajatorul se ocupă de preluarea și livrarea produselor finite la și de la domiciliul angajatului.

Organizațiile și asociațiile persoanelor cu dizabilități creează întreprinderi specializate și întreprinderi sociale de inserție, care oferă locuri de muncă destinate persoanelor cu dizabilități. Statul sprijină aceste inițiative prin acordarea de subvenții parțiale pentru achiziționarea de utilaje și materii prime, precum și pentru crearea de locuri de muncă. De asemenea, statul compensează parțial contribuțiile la asigurările sociale plătite de întreprinderile specializate ale Societății Invalizilor, Societății Orbilor și Asociației Surzilor din Republica Moldova.

O altă garanție instituită în Codul Muncii și Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități ține de durata timpului de muncă. Astfel persoanelor cu cu dizabilități severe și accentuate, în cazul în care ele nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, de 30 de ore pe săptămînă, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durata normală a timpului de muncă. Această normă, reflectă o măsură de protecție socială specială destinată persoanelor cu dizabilități severe și accentuate, oferindu-le un regim de muncă mai flexibil. Această măsură este destinată să acomodeze nevoile specifice ale acestor persoane, avînd în vedere că, din cauza condițiilor de sănătate, acestea ar putea întâmpina dificultăți în a lucra programul complet de 40 de ore. Deși timpul de muncă este redus, salariul acestor persoane rămâne la același nivel ca și cel al colegilor care lucrează programul complet. Aceasta reflectă un principiu de echitate, oferind

acestor angajați un venit echivalent cu cel al salariaților obișnuiți, pentru a compensa eforturile suplimentare pe care le presupune munca pentru o persoană cu dizabilități și pentru a sprijini integrarea lor pe piața muncii.

Totodată, legiuitorul reglementează și atragerea persoanelor cu dizabilități la munca suplimentară, munca în zilele de repaus săptămînal și munca pe timp de noapte se permite doar cu consimțămîntul persoanelor cu diazbilități severe și accentuate, doar cu condiția că aceste munci nu le sunt interzise de către medici. Aceste restricții au intenție de a încuraja participarea acestor persoane la activități suplimentare, dar doar atunci când ele sunt dispuse și apte, prevenind astfel posibile abuzuri și protejându-le sănătatea. Iar condiția de consimțământ respectă autonomia persoanelor cu dizabilități și le oferă control asupra condițiilor în care lucrează, asigurând că ele nu sunt supuse presiunii de a lucra în condiții care ar putea fi dăunătoare pentru sănătatea lor.

Încă o garanție care motivează persoanele cu dizabilități să se integreze pe piața muncii ține de acordarea concediilor de muncă. Astfel art. 39 din Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice. Stabilirea unui concediu anual prelungit pentru persoanele cu dizabilități reflectă o politică de protecție socială bine fundamentată, care are ca scop susținerea sănătății și bunăstării acestor persoane. Măsura promovează echitatea, incluziunea și calitatea vieții, oferind protecție suplimentară angajaților vulnerabili.

Astfel, pentru persoanele cu dizabilități, a avea un loc de muncă înseamnă a participa activ la viața socială și economică, lucru care este esențial pentru integrarea completă în societate. Oferindu-le oportunități de muncă, nu doar că le asigurăm o sursă de venit stabilă, ci și șansa de a se simți utile, de a avea un scop și de a construi relații sociale. De asemenea, integrarea pe piața muncii poate contribui la combaterea prejudecăților și stereotipurilor legate de dizabilități, demonstrând că aceste persoane au competențe și pot aduce valoare adăugată la locul de muncă. Iar cadrul legislativ care reglementează drepturile și sprijinul acordat persoanelor cu dizabilități necesită modificări continue, pentru a răspunde în mod adecvat cerințelor și nevoilor în schimbare ale acestei categorii de persoane. Pe măsură ce apar noi metode de integrare, tehnologii asistive și practici incluzive, legislația trebuie actualizată pentru a le reflecta și pentru a asigura că drepturile persoanelor cu dizabilități sunt protejate la standarde înalte.

Referințe bibliografice:

1. Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, Nr. 155-159 art. 508
2. Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Publicat: 30.12.2016 în TRATATE INTERNATIONALE Nr. 50 art. 320. Semnat la Chișinău, 30 martie 2007. În vigoare din 21 octombrie 2010
3. Codul contravențional al RM din 24.10.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, Nr. 78-84, art. 100.
4. Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2022