OCUPAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂŢI ÎN CÂMPUL MUNCII: PROBLEME ŞI MODALITĂŢI DE SOLUŢIONARE

Valentin CUCUTA

CZU: 331.108.32-056.26/.36 olegbulgaru@gmail.com

This article examines the employment issues of people with disabilities. The author, applying different research methods (sociological survey, interview, case study, statistical data analysis), identifies the problems faced by people with disabilities, determines the perceptions of people with disabilities regarding their situation and employment opportunities, analyses the requirements required by the labor market for the employment of people with disabilities, identifies the employment difficulties for people with disabilities in the field of work, elucidates the role of state institutions in promoting measures to employ people with disabilities in the labor market.

Dreptul la muncă este unul dintre cele mai importante drepturi fundamentale ale omului, care nu poate fi ignorat, fiindcă munca reprezintă singura sursă de venit şi existenţă, dar şi condiţia de asigurare cu pensii la bătrâneţe. Având un post de lucru, persoanele cu dizabilităţi sunt stimulate să-şi sporească potenţialul economic şi intelectual şi să contribuie la creşterea şi dezvoltarea socioeconomică. Persoanele cu dizabilităţi au rezultate mai slabe în muncă din cauza problemelor de sănătate, realizări mai modeste, participă mai puţin la viaţa economică şi au o rată mai mare a sărăciei decât persoanele fără dizabilităţi. Astfel, persoanele cu dizabilităţi constituie un grup social foarte vulnerabil ce necesită ajutor şi integrare în societate.

Conform datelor Casei Naţionale de Asigurări Sociale, la 1 ianuarie 2021 numărul persoanelor recunoscute cu dizabilităţi în Republica Moldova a constituit 174,5 mii persoane, inclusiv 10,4 mii copii cu vârsta de 0-17 ani. Persoanele cu dizabilităţi au reprezentat 6,7% din populaţia totală a ţarii cu reşedinţă obişnuită, iar copiii cu dizabilităţi au constituit 1,9% din numărul total al copiilor cu reşedinţă obişnuită din Republica Moldova. In anul 2020, rata de participare la forţa de muncă a persoanelor cu dizabilităţi a constituit 14,0%, în comparaţie cu 43,9% la persoanele fără dizabilitate. Printre bărbaţii cu dizabilităţi rata de participare a fost de 13,3%, iar în cazul femeilor – de 14,8%. În mediul urban, rata de participare a constituit 15,6%, iar în mediul rural – 13,1% [1].

O dizabilitate poate fi definită ca o stare prin care se limitează activităţile fizice, senzoriale, neurologice, intelectuale, cognitive sau psihice care poate avea impact asupra modului de viaţă al individului şi funcţionării zilnice. Dizabilitatea poate avea loc în orice moment şi poate schimba viaţa persoanei în totalitate. Organizaţia Naţiunilor Unite (ONU), în baza Convenţiei privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilităţi,

utilizează urmatoarea definiţie: „Persoanele cu dizabilităţi includ acele persoane care au deficienţe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficienţe care, în interacţiune cu diverse bariere, pot îngrădi participarea deplină şi efectivă a persoanelor în societate, în condiţii de egalitate cu ceilalţi" [2].

În prezent, persoanele cu dizabilităţi constituie un segment de populaţie destul de fragil, care necesită diverse măsuri de intervenţie mult mai sigure şi eficiente. Situaţia actuală de pe piaţa muncii a favorizat ca acest grup să întâmpine diverse impedimente. Astfel, ţinând cont de cele expuse *supra*, **scopul cercetării efectuate în teza de masterat a fost de a identifica particularităţile, tendinţele, problemele şi obstacolele procesului de ocupare a persoanelor cu dizabilităţi în câmpul muncii.** Cercetarea s-a realizat prin aplicarea unei metodologii complexe: *sondajul telefonic CATI* (eşantion de 109 persoane cu dizabilităţi), *interviul semistructurat* (8 interviuri cu specialiştii din domeniu, cu angajatori şi cu persoane cu dizabilităţi neangajate şi angajate în câmpul muncii), *studiul de caz* (2 studii de caz cu persoane cu dizabilităţi – neangajată şi angajată în câmpul muncii), *analiza datelor statistice* din domeniul de cercetare.

Eşantionul cercetării cantitative a cuprins persoane de ambele sexe (52% – femei, 48% – bărbaţi), cu vârste cuprinse între 18 şi 62 de ani, angajate (59%) şi neangajate (41%), cu studii superioare (licenţă sau masterat) – 15% şi medii, liceale sau medii profesionale – 85%, având diferite grade de dizabilitate (mediu – 28%, accentuat – 45% şi sever – 27%). Vorbind despre angajarea în câmpul muncii, respondenţii mai tineri, în proporţie de 81-84%, au menţionat faptul că este important sau foarte important să fii angajat, pe când circa 60% dintre cei cu vârsta de peste 50 de ani – că angajarea în câmpul muncii este puţin importantă sau chiar deloc importantă. Printre cele mai importante aspecte ale angajării s-au regăsit: locul de munca aproape de domiciliu (28,8%), salariul decent (25,3%), achitarea asigurării sociale de către angajator (25%), relaţiile din cadrul colectivelor de muncă (21,3%), programul de lucru convenabil (21%) etc. În linii generale, majoritatea respondenţilor (75%) sunt puţin satisfăcuţi sau nesatisfăcuţi de situaţia de pe piaţa muncii din Republica Moldova şi numai 25% dintre respondenţi sunt satisfăcuţi de aceasta.

Potrivit informaţiilor obţinute în urma realizării interviurilor cu angajatorii, piaţa muncii înaintează un şir de cerinţe potenţialilor angajaţi: nu toate muncile pot fi îndeplinite de persoanele cu dizabilităţi, nu există siguranţa ca aceste munci să nu afecteze starea de sănătate a persoanei. Din cele relatate de către respondenţi s-a constatat că totul depinde de domeniul de activitate, de locul de muncă şi de persoana cu dizabilitate care ar putea realiza munca oferită. De obicei, persoanele cu dizabilităţi se angajează la locuri de muncă unde nu se depune efort fizic sau care nu generează anumite pericole. „*Aşa că nu toate ofertele locurilor de muncă, care sunt la moment pe piaţa muncii, sunt accesibile pentru persoanele cu dizabilităţi: este evident că unele locuri de muncă nu prevăd ocuparea persoanelor cu dizabilităţi. Sunt munci mult mai dificile, bazate pe efort fizic, unde persoanei cu dizabilitate îi va fi foarte greu. Şi, mai ales, angajatorul are anumite responsabilităţi faţă de această persoană care este angajată la el, are responsabilitatea să-i asigure asistenţa medicală în caz de nece-*

sitate sau, în anumite situaţi neprevăzute, să apeleze la aceste servicii”, a menţionat unul dintre angajatorii intervievaţi.

Cercetarea realizată a mai stabilit că ocuparea în câmpul muncii a persoanei are la bază anumite procese ce sunt bazate pe informare, consiliere şi adaptare. Aceste procese sunt extrem de importante, în funcţie de modul în care persoana cu dizabilitate îşi caută locul de muncă, cum ea este pregătită pentru a activa în acest loc de muncă, de acomodarea acesteia la condiţiile locului de muncă.

În vederea îmbunătăţirii situaţiei pe piaţa muncii în ceea ce priveşte ocuparea persoanelor cu dizabilităţi se propune:

- de a perfecţiona în continuare legislaţia în domeniul muncii şi ocupării în vederea stabilirii celor mai eficiente măsuri de ocupare pentru persoanele cu dizabilităţi;
- de a diversifica mijloacele de informare a persoanelor cu dizabilităţi cu privire la măsurile de ocupare implementate de instituţiile guvernamentale;
- de a organiza târguri ale locurilor de muncă care să asigure promovarea diferitor oferte de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilităţi;
- de a combate munca la negru şi de a implementa mecanisme de salarizare în baza performanţelor, care să motiveze inclusiv persoanele cu dizabilităţi;
- de a promova comunicarea cu instituţiile statului pentru dezvoltarea programelor orientate spre nevoile persoanelor cu dizabilităţi;
- de a include în şcoli şi licee ore obligatorii privind orientarea şi ghidarea în carieră;
- de a atrage angajatorii la crearea condiţiilor adecvate de muncă pentru persoanele cu dizabilităţi.

În concluzie menţionăm că Programul naţional de incluziune socială a persoanelor cu dizabilităţi pentru anii 2017-2022, Legea nr.60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilităţi şi Convenţia ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilităţi au un rol decisiv pentru coordonarea şi organizarea anumitor aspecte legate de respectarea drepturilor şi participarea persoanelor cu dizabilităţi în societate şi pentru crearea oportunităţilor mai bune de incluziune socială. Aceasta permite o bună consolidare a autorităţilor naţionale de a asigura implementarea unor strategii mai eficiente pentru ocuparea persoanelor cu dizabilitate în câmpul muncii.

Referinţe:

1. *Persoanele cu dizabilităţi în Republica Moldova în anul 2020.* [Accesat: 12.12.2021] Disponibil: https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=7194
2. *Convenţia privind drepturile persoanelor cu dizabilităţi.* [Accesat: 14.12.2021]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=117839&lang=ro_

Recomandat
***Oleg BULGARU**, dr., conf. univ.*