PROBLEMATICA RELAȚIILOR DE MUNCĂ ALE PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN SFERA MUNCII PE TERITORIUL EUROPEAN

THE ISSUE OF LABOR RELATIONS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE SPHERE OF WORK ON THE EUROPEAN TERRITORY

Diana Mihaela MALINCHE, ORCID: 0009-0002-8261-9853
Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 349.22:331.556:342.7(4)-056.26 e-mail: malinche.diana.mihaela@gmail.com

The right to work of disabilities people is proveded by the Labor Code, both at the national level and throughout the European territory. The fundamental principles and the rights arising from the labor relations between employees and employers are common points of interest for the right to work laws in three reference countries for our study, Romania, France and last but not least, the Republic of Moldova. While in France disadvantaged people benefit from support and mediation from the statute in order to achieve optimal socio-professional integration or reintegration, the Romanian authorities focus mainly on the health and safety of the disabled employee during employment. Regarding the approach of the Chisinau authorities, they promote policies to keep disabled people in work and the increased protection of the rights of these people in unforeseen situations that endanger the stability of jobs, thus standing out, along with France and Romania for the increased interest in the protection of people with disabilities.

Cuvinte-cheie: *dizabilitate, persoană cu dizabilități, drepturi, relații de muncă, discriminare, egalitate, protecția drepturilor*

INTRODUCERE

Protecţia drepturilor și principiilor fundamentale ale omului reprezintă unul dintre principalele obiective ale forurilor abilitate în acest domeniu, pe întreg teritoriul european. De netăgăduit este însă, importanța majoră acordată de organismele internaționale abilitate, respectării drepturilor persoanelor cu handicap, drepturi ce fac de altfel obiectul studiului nostru.

Pornind de la acest aspect, este important de precizat faptul că dreptul la muncă este un drept fundamental al omului, baza legislativă ce permite respectarea cu strictețe a acestuia fiind, în principal, Codul Muncii.

Codurile de muncă ale țărilor europene au în comun susținerea și respectarea principiilor fundamentale ale drepturilor salariaților, respectând totodată prevederile constituțiilor naționale.

Aceste principii nu rămân însă la stadiul de construcție teoretică, constituind doar un ideal de aplicare, ci sunt puse în practică cu scopul de a interpreta normele de legislaţie a muncii, de a contribui la soluţionarea conflictelor în muncă, precum şi de a ana-

liza orice variantă posibilă pentru a îmbunătăți aspectul juridic al raporturilor de muncă desfășurate intre angajați și angajatori.

În cele ce urmează, vom prezenta succint principiile ce se regăsesc în codurile muncii ale mai multor țări, cu scopul de a evidenția importanța acestora în asigurarea unui echilibru constant în aplicarea normelor de drept al muncii și nu în cele din urmă, pentru a evidenția diferențele de aplicare dintre acestea, în vederea obținerii de progrese legislative menite să contribuie la dezvoltarea profesională a persoanelor ce fac parte din categorii cu risc social.

Problematica relațiilor de muncă ale persoanelor cu dizabilități în sfera muncii pe teritoriul Franței

Autoritățile franceze acordă o importanță majoră susținerii și apărării drepturilor persoanelor cu dizabilitatăți transpunând acest scop în negocieri colective ce au loc între organizațiile sociale.

Astfel, organizațiile sindicale la nivel de ramură din Franța se întrunesc la fiecare trei ani, pentru a negocia măsuri care vizează integrarea profesională și menținerea în câmpul muncii a lucrătorilor cu handicap. Negocierea se referă în special la condițiile de acces la angajare, la formare și la promovare profesională, precum și la condițiile de muncă și menținerea persoanelor din categorii de risc social în muncă. Rezultatele obținute în urma negocierilor se transpun în contractul colectiv de muncă, asigurându-se în acest mod respectarea drepturilor persoanelor defavorizate, în egală măsură cu drepturile celorlalți salariați.

În ceea ce privește formarea profesională, Art. L5211-3 din Codul Muncii, face referire la existența unui program regional de acces la formare profesională pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități în vederea facilitării integrării lor profesionale.

Programul regional de calificare și formare profesională beneficiază de spijinul familiilor persoanelor cu dizabilități, alături de serviciile sociale și medico-sociale de reabilitare, preorientare și reeducare profesională [1, Art. L5211-3].

Art. L561-1. din Codul Muncii francez definește salariatul cu handicap drept orice persoană care are capacitatea de muncă redusă în proporție de 30% ca urmare a producerii unui accident de muncă, a unor evenimente de război sau care suferă de o deficiență fizică, psihică, senzorială sau psihologică și care este recunoscut ca fiind apt pentru muncă [1, p. 303].

Similar cazuisticii României și a Republicii Moldova, salariatul francez cu handicap trebuie să se prezinte la comisia de expertiză medicală pentru a dobândi statutul de persoană cu dizabilitate. Comisia de examinare medicală evaluează persoana în cauză atât din punct de vedere al documentelor depuse de aceasta cât și din punct de vedere fizic, urmând ca ulterior scăderea capacității sale fizice să fie evaluată de o comisie medicală. Este lesne de înțeles faptul că statutul juridic de persoană cu handicap decurge din momentul în care comisia medicală constată o stabilizare suficientă din punct de vedere

medical a persoanei în cauză, urmând ca apoi dosarul persoanei recunoscute ca salariat cu handicap să fie transmis la Comisia de Orientare și Reclasificare Profesională pentru avizare.

Similar procedurii urmate în cele două țări de referință, persoanele cu dizabilități care nu lucrează, se înscriu în evidențele Agenției pe Ocupare a Forței de Muncă. În cazul autorităților franceze, dacă nu există un loc de muncă pentru persoana defavorizată, agenția pentru șomaj transmite către Fondul Național de Solidaritate dosarul persoanei in cauză pentru ca aceasta să beneficieze de prestații sociale, respectiv pentru a fi direcționat către piața muncii sau către ateliere protejate.

Observăm așadar, că pe toată durata încadrării în muncă, persoanele defavorizate beneficiază de sprijin și mediere din partea autorităților de profil, astfel încât integrarea sau reintegrarea socio-profesională a acestora să fie facilă si centrată pe nevoile salariatului.

Problematica relațiilor de muncă ale persoanelor cu dizabilități în sfera muncii pe teritoriul României

Persoanele cu dizabilități din sfera muncii au aceleași drepturi și obligații precum oricare alt salariat, relațiile de muncă fiind guvernate de principiul egalității de tratament.

Legislația muncii din România pune foarte mare accent pe combaterea discriminărilor directe sau indirecte în mediul profesional și asimilează acțiunile de discriminare ca fiind moduri de „discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată” [2, p. 2].

Deși Codul Muncii se aplică tuturor salariaților în mod egal, în unele cazuri, persoanele cu dizabilități beneficiază de drepturi suplimentare. Un exemplu în acest sens îl constituie perioada de probă stabilită la angajare care în cazul persoanelor fără probleme de sănătate este de cel mult 90 de zile calendaristice în timp ce în cazul salariaților cu handicap aceasta este de maximul 30 de zile calendaristice.

În ceea ce privește salarizarea, aceasta este stabilită în mod echitabil pentru toți salariații, fără discriminare. Suplimentar prevederilor enunțate în Codul Muncii, Legea-cadru nr. 153/ 2017 privind salarizarea angajaților din instituțiile publice prevede acordarea unui spor de 15% din salariul de bază pentru salariații cu grad de handicap grav sau accentuat.

De asemenea, în ceea ce privește concediul de odihnă, atât Codul Muncii cât și Contractul Colectiv de muncă la nivel național prevăd acordarea a cel puțin 3 zile în mod suplimentar persoanelor cu dizabilități.

Dacă în cazul politicilor franceze de protecție a drepturilor persoanelor cu dizabilități remarcăm preocuparea autorităților franceze pentru mediere și suport în vederea unei bune integrări în muncă a acestei categorii de risc, în cazul României observăm atenția

sporită a autorităților române pentru protecția și securitatea salariaților cu handicap în câmpul muncii.

Problematica relațiilor de muncă ale persoanelor cu dizabilități în sfera muncii pe teritoriul Republicii Moldova

Codul Muncii din Republica Moldova, spre deosebire de Legea nr. 53/ 2003 din România, este particularizat într-o oarecare măsură pe drepturile persoanelor cu dizabilităţi. Cu privire la acest aspect, legiuitorul prevede ca la negocierea contractelor colective de muncă să se ţină seama de existenţa obligaţiei angajatorului de îmbunătăţire a condiţiilor de muncă şi a securităţii şi sănătăţii în muncă a tinerilor şi a persoanelor cu dizabilităţi.

De remarcat este faptul că legiuitorul Republicii Moldova interzice aplicarea perioadei de proba în cazul persoanelor cu dizabilități, în mod distinct de legislația românească ce reduce perioada de proba de la 90 de zile calendaristice la 30 de zile.

De asemenea, spre deosebire de Legea nr. 53/ 2003 adoptată la nivelul țării românești, Codul Muncii din Republica Moldova prevede majorarea duratei concediului de odihnă cu cel puțin 4 zile, spre deosebire de legislația românească ce prevede ca durata acestuia să fie suplimentată cu 3 zile. Mai mult decât atât, Art. 183 tratează un drept preferenţial și anume menţinerea persoanelor cu dizabilități la lucru în cazul reducerii numărului de personal, astfel:

”(1) În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru beneficiază salariaţii cu o calificare şi productivitate a muncii mai înaltă.

(2) În cazul unei egale calificări şi productivităţi a muncii, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru au:

a). salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/ sau un o persoană cu dizabilităţi; ... f). persoanele cu dizabilităţi de pe urma războiului şi membrii familiilor militarilor căzuţi sau dispăruţi fără urmă; ... i). persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică şi de alte boli provocate de radiaţie în urma avariei de la Cernobîl; ... j). persoanele cu dizabilităţi în privinţa cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilităţii şi avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanţii la lichidarea consecinţelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990; [3, p. 72-73].

Spre deosebire de situația din Franța și România, legislația Republicii Moldova are obiective pe termen lung în ceea ce privește protecția drepturilor persoanelor din categorii de risc. Mai specific, autoritățile basarabene promovează politici de menținere în muncă a persoanelor cu handicap chiar și atunci când se ivesc situații neprevăzute ce pun în pericol stabilitatea locurilor de muncă.

CONCLUZII

Observăm așadar, că deși toate cele trei Coduri ale Muncii amintite în cele de mai sus au în vedere combaterea discriminării și egalitatea de șanse în sfera muncii pentru

persoanele cu handicap, acestea adoptă abordări distincte. În timp ce legislația franceză se axează pe integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități prin agențiile de șomaj, autoritățile române acordă unele facilități financiare sub forma de sporuri pentru persoanele afectate iar Republica Moldova susține aplicarea de drepturi preferențiale și asigurarea unui venit constant pentru oamenii cu handicap pe termen lung.

Ca și asemănare, toate cele trei țări amintite au în vedere garantarea sănătății și securității în muncă a salariaților defavorizate și dezvoltarea continuă a măsurilor de incluziune socio-profesională optimă pentru aceștia.

Referințe:

1. Code du travail, Codul Muncii al Franței, Paris, 2021;
2. Legea nr. 53/ 2003- Codul Muncii al României, București, 2003;
3. Codul Muncii al Republicii Moldova, Chișinău, 2003.