ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN CÂMPUL MUNCII: PROBLEME ŞI PERSPECTIVE DE SOLUȚIONARE

Doina LESNIC, Facultatea de Sociologie şi Asistenţă Socială

Moldova, being out in a transition process tends towards a democratic society, but faces many barriers, including those related to the social integration of people with disabilities and their employment. Originality of the article consists in analyzing the specific problems faced by disabled people in employment and the perception of employers and colleagues of these problems.

Persoanele cu dizabilități au existat mereu, indiferent de perioada istorică, cultură, areal, iar viziunea față de această categorie de persoane s-a schimbat de la marginalizare şi excludere socială spre acceptare şi integrare comunitară. Dacă privim această problemă în comparație cu țările cu un nivel mai înalt de democratizare, Republica Moldova a moştenit un sistem precar de protecție socială a populației, iar persoanele cu dizabilități au fost marginalizate, sau chiar excluse social, asigurându-li-se o protecție şi îngrijire în instituțiile speciale.

După 1990, opinia publică în Republica Moldova a început să se schimbe treptat în favoarea celor marginalizați până acum, de la negarea existenței persoanelor cu dizabilități din timpul socialismului la conştientizarea că aceşti oameni trăiesc lângă noi, şi mai apoi la acceptarea lor ca membri ai societății cu drepturi egale.

Majoritatea statelor lumii au recunoscut persoana cu dizabilități ca persoană cu drepturi şi şanse egale, promovând politici sociale de protecție şi servicii sociale, depăşind cadrul îngrijirii rezidențiale. Pretutindeni pe glob se caută alternativele instituționalizării în cadrul unui sistem unitar de protecție a persoanelor dezavantajate.

Republica Moldova, stat relativ tânăr, aflându-se într-un proces de tranziție, tinde spre o societate democratică, dar se confruntă cu numeroase

bariere, inclusiv cu cele legate de integrarea socială a persoanelor cu dezabilități şi încadrarea lor în câmpul muncii.

Persoanele cu dizabilități sunt considerate a fi persoanele cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse obstacole, pot îngrădi participarea deplină şi efectivă a persoanelor în viața societății, în condiții de egalitate cu celelalte persoane.

Conform datelor Biroului Național de Statistică (BNS), la 01.01.2013, în Republica Moldova numărul total al persoanelor cu dizabilități era de 183693 de persoane. Realizând o comparație cu datele din anul precedent − 2012, când numărul total al persoanelor cu dizabilități era de 179815, observăm că numărul persoanelor cu dizabilități este într-o continuă creştere. Potrivit datelor oferite de BNS, după criteriul de vârstă, printre persoanele cu dizabilități prevalează cele cu vârsta cuprinsă între 40 şi 59 de ani, ceea ce reprezintă mai mult de 2/3 din numărul total de cazuri. Aproximativ 60% din numărul total al acestor persoane locuiesc în mediul rural.

În cazul persoanelor cu dizabilități, exercitarea drepturilor omului trebuie să conducă la eliminarea integrală sau la reducerea incidenței dizabilității, în funcție de caracterul şi gradul acesteia, de activitate asumată de subiect. Oamenii sunt ființe morale, deci libere şi responsabile, având prin urmare puterea de a-şi depăşi dezabilitatea.

Datele statistice prezentate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă demonstrează că pe parcursul anului 2011 au beneficiat de serviciile acesteia 650 persoane cu dizabilități, iar până la jumătatea anului 2012 – 335 de persoane cu dizabilități.

În Republica Moldova există 5 întreprinderi specializate, care oferă un număr de 200 de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Muncile în care aceştia sunt implicați sunt munci necalificate şi au un caracter instabil, fiind dependente de comenzile parvenite de la angajatori.

Persoanele cu dizabilități au devenit subiect al politicilor de incluziune în câmpul muncii în țara noastră odată cu adoptarea diverselor acte internaționale, prin acestea promovându-se faptul că o societate desăvârşită oferă posibilități de afirmare fiecărei persoane indiferent de rasă, posibilități, poziție ocupată etc. Recunoaşterea legală a integrității personalității fiecărui om o găsim în textul Declarației Universale a Drepturilor Omului (1948) în care se stipulează că „toate ființele umane sunt născute libere şi egale în demnitate şi drepturi”. Deci oamenii se nasc egali, însă ceea ce îi diferențiază pe parcursul vieții sunt oportunitățile de care beneficiază. O societate desăvârşită oferă posibilități de realizare fiecărui cetățean. O persoană cu dizabilități se poate realiza doar într-o societate unde *dezabilitatea şi abilitatea devin posibilități*.

Dezvoltarea imaginii de sine a unei persoane cu dizabilități este posibilă doar printr-o intervenție timpurie, şi anume prin educație. Deciziile şi

acțiunile întreprinse la nivel național confirmă locul prioritar acordat de societate problemei incluziunii persoanelor cu dizabilități. Toate acestea relevă tendința pentru democratizarea continuă a societății moldovenești, pentru respectarea drepturilor omului. Problema persoanelor cu dizabilități a stat în vizorul mai multor specialiști, astfel diverși autori au studiat fenomenul integrării sociale a acestei categorii de persoane.

Deși la momentul actual, legislația Republicii Moldova promovează egalitatea în drepturi și posibilități în momentul angajării la locul de muncă, persoanele cu dizabilități se confruntă deseori cu multiple probleme în procesul de angajare în câmpul muncii fiind supuși uneori chiar și fenomenului de discriminare, atât în momentul angajării în câmpul de muncă, cât și pe parcursul activității lor profesionale. Cercetarea realizată evidențiază că există bariere în percepția angajatorilor față de persoanele cu dizabilități − „e problema mentalității angajatorilor care consideră că dacă angajează o persoană cu dizabilități înseamnă că strică din imaginea companiei" (IA_PD_2).

Unii dintre angajatori au careva stereotipuri în privința angajării persoanelor cu dizabilități − „…persoanele cu dizabilități nu ar fi apte de muncă, nu sunt pregătite de muncă" (IA_A_1); „Lucrul care l-ar putea motiva pe un angajator sănătos să ia la serviciu o persoană cu deficiențe poate fi o rudă apropiată sau cineva cunoscut care trăiește o suferință asemănătoare cu cea a persoanei ce intenționează să se angajeze" (IA_A_2).

În cadrul colectivelor de muncă, persoanele cu dizabilități sunt uneori discriminate de către colegi, dar frecvent, colegii de muncă ai persoanelor cu dizabilități sunt receptivi, ajutându-le să se integreze mai repede și mai ușor în cadrul colectivului de muncă − „pozitivă, chiar m-au încurajat, sigur că pe parcurs au mai existat mici probleme, la serviciile anterioare am fost mai puțin acceptată de către colegii de muncă" (IA_PD_4).

În cazul nevăzătorilor, problema angajării în câmpul muncii are un caracter mai specific. În cadrul Societății Orbilor din Moldova (SOM) activează întreprinderi care au profil special pentru nevăzători. În activitatea acestor întreprinderi erau încadrați în muncă majoritatea nevăzătorilor care doreau să lucreze. Odată cu trecerea la economia de piața, asemenea altor întreprinderi mari, întreprinderile SOM au pierdut din capacitățile sale. Astăzi, randamentul acestor întreprinderi este foarte mic, deoarece nu există piață de desfacere a articolelor produse.

Deși legislația asigură unele garanții și facilități antreprenorilor care angajează persoane cu dizabilități, acest drept este mai puțin cunoscut de către antreprenori. Mulți dintre ei nici nu doresc să recurgă la angajarea persoanelor cu dizabilități pentru a nu-și asuma unele riscuri sau responsabilități pentru persoana angajată. Deoarece în Republica Moldova

este un deficit de locuri de muncă, antreprenorii au posibilitatea de a alege din mai multe oferte. Drept rezultat, persoanele cu dizabilități au șanse mai mici de angajare, deoarece există concurență pe piața muncii. În majoritatea cazurilor, antreprenorii angajează persoane cu dizabilități fără încheierea unui contract de muncă, deoarece contractul prevede unele facilități (timpul de muncă, condițiile de muncă etc.).

În vederea diminuării problemelor de angajare a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii în Republica Moldova, se propun următoarele recomandări: (i) dezvoltarea mecanismelor de monitorizare, stimulare, sancționare a celor care încalcă prevederile legale care vizează integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități; (ii) crearea programelor naționale de integrare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități; (iii) adaptarea locurilor de muncă conform necesităților persoanelor cu dizabilități angajate; (iv) informarea şi instruirea persoanelor cu dizabilități despre drepturile şi responsabilitățile lor, în vederea implicării mai active a acestora în promovarea drepturilor proprii etc.

Recomandat
Diana CHEIANU-ANDREI, dr., conf. univ.