

# CAPACITATEA DE MUNCĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Natalia CHIRIAC, Victoria ROTARU

Universitatea Tehnică a Moldovei

**Abstract:** *This article analyzes the work capacity of people with disabilities in accordance with the legislation in force. Disability is regarded as a person with physical, mental or intellectual deficiencies, which in combination with other obstacles can prevent their effective participation in social life. I expected to analyze more intensely and unfold the theme on account of the fact that the company is based on certain stereotypes without evidence and even erroneous. The problem of employing people with special needs may be due to prejudices in society. I have proposed to carry out this idea and to discover to what extent their rights are respected.*

**Key words:** *disability, employment, deficiency, employer, legislation.*

*„Nu există persoane cu dizabilități. Există societăți care creează bariere și dificultăți pentru persoane cu diferite necesități. Dizabilitatea se conține în însăși societatea, ci nu în condiția fizică a fiecărui individ”.*

*(Simon Brisenden, 1986)*

**Introducere:** Conform prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova, persoanele cu dizabilități au dreptul de a munci și de a acumula venituri la fel ca și ceilalți cetățeni. Unul din drepturile fundamentale ale persoanelor este dreptul la muncă, care pentru marea majoritate a populației reprezintă principala sursă de venit. Articolul 43 alin. (1) al Constituției Republicii Moldova prevede că „orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului” [4, art. 43, alin. (1)].

**Metode și material aplicate.** Pentru realizarea studiului au fost aplicate metodele analizei și investigației științifice. În perioada studierii am beneficiat de materiale teoretico-practice din domeniul dreptului muncii a Republicii Moldova precum și acte normative naționale.

**Rezultate și discuții.** Definiția de „dizabilitate” este oferită de mai multe acte normative naționale, dar și de Convenția ONU.

Conform Legii Nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, *dizabilitatea* este termen generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, care denotă aspectele negative ale interacțiunii dintre individ (care are o problemă de sănătate) și factorii contextuali în care se regăsește (factorii de mediu și cei personali) [7].

Legislația națională definește persoana cu dizabilități drept acea persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane [7].

Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități definește „persoanele cu dizabilități” drept persoanele care au handicap fizic, mintal, intelectual sau senzorial permanent care în interacțiune cu alte obstacole poate împiedica participarea lor eficientă la viața socială, în aceeași măsură ca și alți cetățeni [5].

Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități au la bază următoarele principii [7]: respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului; egalitatea de șanse; nediscriminarea; solidaritatea socială; libertatea opțiunii și controlul sau decizia asupra propriei vieți, asupra serviciilor și formelor de suport de care beneficiază; respectarea demnității inalienabile, a autonomiei individuale, a libertății de a face propriile alegeri și a independenței persoanei; acceptarea persoanelor cu dizabilități ca parte a diversității umane și a umanității; participarea și integrarea deplină și efectivă în societate; egalitatea în drepturi a femeilor și bărbaților; respectarea capacităților de dezvoltare ale copiilor cu dizabilități și a dreptului acestora de a-și păstra propria identitate.

Vorbind despre capacitatea de muncă a persoanelor cu dizabilități, este necesar de făcut câteva remarci. În doctrina românească, se menționează că „nu pot încheia contract individual de muncă persoanele puse sub interdicție din cauza alienației sau debilității mintale, întrucât acestea nu dispun de capacitate de exercițiu și, deci le lipsește discernământul” [11, p. 28].

Ne raliem la poziția autorilor Boișteanu E. și Romandaș N., potrivit căreia persoanele cu dizabilități dispun de capacitate juridică de muncă, însă volumul acestora este redus. Afirmatia este bazată pe faptul că persoanele cu dizabilități pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și a Capacității de Muncă sau structurile sale teritoriale [1, p. 142].

Este necesar de a face diferența între dizabilitatea intelectuală și bolile mintale, fapt pe care vom încerca în continuare să-l argumentăm.

*Dizabilitatea intelectuală* este o stare caracterizată prin dificultăți de învățare și înțelegere, cauzată de o dezvoltare incompletă a inteligenței. Această stare este permanentă și nu poate fi ameliorată cu ajutorul medicamentelor. Dizabilitatea intelectuală poate fi determinată de factori genetici sau de mediu, însă nu de factori psihologici sau sociali [3, p. 12].

Astfel, deși persoanele cu dizabilități intelectuale întâmpină anumite dificultăți de învățare, ele pot avea un anumit grad de independență sau chiar pot deveni independente pe deplin. Acest lucru depinde de diverși factori, cum ar fi: educația, motivația, caracteristicile personalității, oportunitățile sociale și profesionale, precum și condițiile medicale. Educația și terapia ce facilitează și sprijină dezvoltarea pot îmbunătăți într-o mare măsură abilitățile și independența lor [3, p. 13].

*Boala mintală* este o disfuncție care afectează sentimentul și comportamentul persoanei; aceasta necesită îngrijire medicală și psihoterapeutică. Ea poate fi vindecată sau ținută sub control cu ajutorul medicamentelor sau a altor sisteme de suport, fiind, de regulă, periodică.

Așadar, în rezultatul celor expuse mai sus putem conchide că între boala mintală și dizabilitatea intelectuală există diferențe considerabile (vezi tabelul nr. 1). Dar cea mai mare diferență constă în faptul că, dacă boala mintală poate fi vindecată (tratată medicamentos), dizabilitatea intelectuală este o stare caracterizată prin dificultăți de învățare și înțelegere și durează o viață [3, p. 16].

Tabelul nr. 1. Dizabilitatea intelectuală versus boala mintală [3, p. 16].

<b>Dizabilitate intelectuală</b>	<b>Boală mintală</b>
este o condiție care durează întreaga viață	este o disfuncție care afectează sentimentele și comportamentul
nu se vindecă	se vindecă
apare de obicei înainte de vârsta de 18 ani	poate apărea la orice etapă a vieții
afectează coeficientul general de inteligență	nu afectează nivelul intelectual, în afară de cazul în care este însoțită de o dizabilitate
întâmpină dificultăți de învățare și înțelegere și are nevoie de suport pentru a le depăși	este menținut un nivel bun de autonomie și de funcționare în societate

Legislația națională prevede că angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii se realizează prin mai multe forme.

O perspectivă ar fi angajarea la întreprinderi și organizații în condiții obișnuite. Aceasta presupune faptul că persoanele cu dizabilități vor lucra în condiții egale cu ceilalți salariați iar unitatea în care vor lucra, trebuie să asigure adaptarea aptă a locului de muncă.

O altă capacitate de încadrare în muncă a persoanelor cu dizabilități este munca la domiciliu. Condițiile în care persoana va munci la domiciliu vor fi stabilite în contractul de muncă. Evident că în sarcina angajatorului va fi obligația de a asigura cu materie primă sau ce urmează a fi desfășurată de către salariat. Munca la domiciliu reprezintă o posibilitate avantajoasă și competentă, dar totuși aceasta limitează socializarea de zi cu zi a salariatului cu colegii de muncă, ceea ce reprezintă un dezavantaj în implicarea efectivă în comunitate.

O a treia modalitate de exercitare a dreptului la muncă de către persoanele cu dizabilități o reprezintă angajarea acestora la întreprinderi specializate. Ca regulă, societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități creează întreprinderi specializate care angajează în muncă persoane cu dizabilități.

Este cunoscut faptul că majoritatea antreprenorilor din Republica Moldova se abțin atunci când este vorba despre angajarea persoanelor cu dizabilități, deseori evitând acest subiect. Potrivit unui studiu realizat de Centrul de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dizabilități, principalele motive din care angajatorii refuză să angajeze persoanele cu nevoi speciale sunt gradul înalt de dizabilitate, lipsa capacității de muncă, lipsa încrederii în forțele proprii a persoanelor cu dizabilități, productivitatea redusă a muncii etc. Totuși ideea e că problema ce ține de angajare e atât pentru persoanele cu dizabilități cât și pentru angajatori [12]. La moment,

în Republica Moldova există mai multe legi care garantează dreptul persoanelor cu nevoi speciale la piața locurilor de muncă.

Totodată, pentru a garanta accesul efectiv al persoanelor cu dizabilități în domeniul muncii legislația în vigoare stabilește pentru angajatorii cu mai mult de 20 de subalterni obligația de a oferi locuri de muncă pentru persoane cu dizabilități în mărime de cel puțin 5% din numărul total de salariați [7], iar pentru realizarea acestui deziderat Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități [5] impune măsuri de „adaptare rezonabilă” a locului de muncă, refuzul de a întreprinde astfel de măsuri fiind catalogat ca formă de discriminare.

O altă categorie de facilități acordată întreprinderilor persoanelor cu dizabilități o constituie scutirile la plata TVA care privește importul materiei prime, precum și pentru mărfurile și serviciile produse [8].

#### **Date statistice privind angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.**

Potrivit datelor Biroului Național al Statisticii din R.M. pentru anul 2016 [10], numărul estimat al persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova este de 182,0 mii persoane, inclusiv 11,7 mii copii cu vârsta de 0-17 ani. Persoanele cu dizabilități reprezintă 5,1% din populația totală a țării, iar copiii cu dizabilități constituie 1,7% din numărul total al copiilor din Republica Moldova. Din numărul total al persoanelor cu dizabilități aflate la evidența organelor asigurării sociale predomină persoanele care au vârsta de 55-64 ani (41,2%) și 30-54 ani (38,4%).

Dacă ne referim la cauza care a determinat stabilirea dizabilității, constatăm că, în proporție de 96 la sută din cazuri, dizabilitatea a survenit în urma unei boli obișnuite și aproape 2 la sută pe motiv de boală profesională și accidente de muncă (vezi tabelul 2). Fiecare al zecelea pensionar are dizabilitate severă (gradul I).

Tabelul 2. *Repartizarea pensionarilor cu dizabilități pe categorii și grupe de vârstă, 2011-2016*

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Total pensionari de dizabilitate, mii</b>	<b>135,8</b>	<b>136,5</b>	<b>136,4</b>	<b>136,7</b>	<b>136,3</b>	<b>135,4</b>
<b>inclusiv (%):</b>						
<b>pe motiv de boală obișnuită</b>	95,6	95,8	95,9	96,1	96,3	96,4
<b>pe motiv de boală profesională și accidente de muncă</b>	<b>2,3</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>
<b>participanți la lichidarea avariei de la Cernobâl</b>	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3
<b>militari în termen</b>	0,6	0,6	0,7	0,6	0,4	0,5
<b>Distribuția pensionarilor de dizabilitate pe grupe de vârstă, (%)</b>						
<b>16-29 ani</b>	1,4	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3
<b>30-54 ani</b>	46,0	44,8	43,3	41,5	39,9	38,4
<b>55-64 ani</b>	39,5	40,4	40,9	41,0	41,1	41,2
<b>65 și peste</b>	13,1	13,3	14,3	16,1	17,6	19,1

Codul muncii al Republicii Moldova, alte acte normative prevăd o serie de **garanții pentru munca persoanelor cu dizabilități**, cum sunt:

a) *interzicerea aplicării perioadei de probă* [2, art. 62, lit. f)]. Această măsură se înscrie în aria tratamentului diferențiat, fiind un procedeu de promovare a acestor categorii de persoane pe piața muncii. Pe cale de consecință, în cazul în care, o persoană cu dizabilități va fi concediată pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, o asemenea concediere trebuie calificată drept una ilegală;

b) *suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților pe motiv de stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale* [2, art. 62, lit. f)];

c) *suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților în caz de îngrijire a copilului cu dizabilități* [2, art. 77, lit. e)];

d) *durata redusă a timpului de muncă pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate* (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari), se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare etc;

e) *prestarea muncii de noapte, muncii suplimentare, a muncii în zilele de repaus de către persoanele cu dizabilități severe și accentuate se efectuează numai cu acordul lor scris* [2, art. 103, alin. (6), art. 105, alin. (2), art. 110, alin. (4)];

f) pentru persoanele cu dizabilități severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, 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 [7, art. 39].

g) *concedii de odihnă anuale suplimentare, cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice, acordate persoanelor cu dizabilități de vedere severe* [2, art. 121, alin. (1)];

**Concluzii:** Integrarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii e o problema complexă. Deseori, în spatele aparențelor de persoane neputincioase, în aceștia se ascund adevărați profesioniști, oameni talentați a căror capacități acoperă obstacolele pe care le au. În acest sens, nu trebuie uitate persoanele cu dizabilități care au lăsat o amprentă puternică asupra omenirii, precum: Ludwig van Beethoven – compozitor, Stephen Hawking – fizician, Nick Vujicic – speaker motivațional etc.

Persoanele cu dizabilități au nevoie doar de niște condiții minime ca să-și depășească dizabilitatea și să-și folosească abilitățile unice, pe care le au. Totuși s-a observat o schimbare favorabilă din partea legislației, statului, s-au înființat anumite asociații, centre de voluntariat pentru tineri cu dizabilități, oportunități pentru aceștia și multe lucruri frumoase care dau o speranță societății noastre.

Prin Hotărârea Guvernului R.M. nr.723 din 08.09.2017 cu privire la aprobarea Programului național de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități pentru anii 2017-2022 [6], au fost stabilite mai multe acțiuni privind atingerea obiectivelor Programului, printre care și Obiectivul 4. *Sporirea ratei de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități presupune următoarele acțiuni:*

- 1) asigurarea măsurilor de orientare și formare profesională a persoanelor cu dizabilități în baza necesităților individuale;
- 2) asigurarea cu servicii de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin crearea centrelor de reabilitare profesională, angajarea specialiștilor și formarea profesională a acestora;
- 3) stabilirea în legislația cu privire la ocuparea în câmpul muncii a unor măsuri de punere în aplicare a cotei obligatorii la angajarea persoanelor cu dizabilități (5%) prin stimularea angajatorilor care creează, rezervă și adaptează locurile de muncă la necesitățile persoanelor cu dizabilități, inclusiv, după caz, acordarea serviciilor de angajare asistată;
- 4) organizarea și desfășurarea de evenimente care au drept scop promovarea ocupării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, inclusiv a măsurilor de sensibilizare a angajatorilor, a organizațiilor sindicale și patronatelor privind dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilități, nediscriminarea la angajare, accesibilitatea și acomodarea rezonabilă a locului de muncă.

#### **Bibliografie:**

1. Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul muncii. Manual. Chișinău: Tipografia Centrală, 2014. 736 p.
2. Codul muncii al Republicii Moldova, publicat la 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162 art nr: 648;
3. Comunicarea cu și despre persoanele cu dizabilități intelectuale. Ghid pentru jurnaliști. Programul Comunitate Incluzivă-Moldova, Chișinău: Tipografia ARVA Color SRL, 2012. 88 p.
4. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994, publicat : 12.08.1994 în Monitorul Oficial Nr.1;
5. Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată prin Legea nr. 166 din 09.09.2010.
6. Hotărârea Guvernului R.M. nr.723 din 08.09.2017cu privire la aprobarea Programului național de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități pentru anii 2017-2022. În Monitorul Oficial al R.M. nr. 335-339 din 15.09.2017.
7. Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012, publicat: 27.07.2012 în Monitorul Oficial Nr. 155-159 , art Nr: 508.
8. Legea Republicii Moldova pentru punerea în aplicare a Titlului III al Codului fiscal. Nr. 1417 din 17.12.1997. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 25.03.2005, nr.000
9. Malcoci Ludmila, Munteanu Parascovia. Incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități: Studiu sociologic. Chișinău: Arva Color, 2017, 60 p.
10. Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova la situația din 30.11.2017. <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5821> (vizitat: 30.11.2017)
11. Țiclea Alexandru. Tratat de dreptul muncii. București: Universul juridic, 2011
12. Ziarul de gardă, <https://www.zdg.md/editia-print/social/angajarea-persoanelor-cu-dizabilitati-din-r-moldova-%E2%80%94-intre-realitate-si-ideal>, (vizitat: 29.11.2017)