ASPECTE LEGISLATIVE ȘI PERCEPȚIA ANGAJATORILOR PRIVIND ANGAJABILITATEA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

LEGISLATIVE ASPECTS AND EMPLOYERS' PERCEPTION OF THE EMPLOYABILITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Cristina Maria STOICA, dr., prof. univ., decană,

Facultatea Psihologie și Asistență Socială,

Universitatea „Petre Andrei", Iași

REZUMAT: *Dizabilitatea nu reprezintă o condiție medicală, ci o stare socială, în ciuda faptului că la nivel național nu s-a reușit definirea clară a termenului de dizabilitate, legislația uzitând încă de „persoanei cu handicap", în detrimentul „persoanei cu dizabilități". Lucrarea prezintă aspecte ale dizabilității, cadrul legislativ al protecției persoanelor cu dizabilități, responsabilitățile și modalitățile de implicare a principalelor instituții din domeniul protecției persoanelor cu dizabilități. Se analizează problematica integrării profesionale, a standardelor ocupaționale privind accesul pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. Cercetarea vizează angajabilitatea persoanelor cu dizabilități în județul Iași, România, urmărindu-se identificarea dimensiunilor care facilitează sau reduc șansele angajării persoanelor cu dizabilități în contextul pieței muncii.*

Cuvinte cheie: *angajabilitate, persoane cu dizabilități, angajatori, incluziune socială, legislație*

ABSTRACT: *Disability is not a medical condition, but a social state, despite the fact that at the national level, a clear definition of the term disability has not been achieved, with legislation still using the term "person with a handicap" instead of "person with disabilities." The paper presents aspects of disability, the legislative framework for the protection of persons with disabilities, the responsibilities, and ways of involvement of key institutions in the field of disability protection. It analyzes the issue of professional integration, occupational standards regarding the access of persons with disabilities to the labor market. The research focuses on the employability of persons with disabilities in Iași County, Romania, aiming to identify the factors that facilitate or reduce the chances of employing persons with disabilities in the labor market context.*

Keywords: *employability, people with disabilities, employers, social inclusion, legislation*

Introducere

Angajarea persoanelor cu dizabilități reprezintă un aspect crucial al incluziunii sociale deoarece promovează egalitatea de șanse și contribuie la coeziunea mediului de lucru. Persoanele cu dizabilități au dreptul fundamental la muncă, conform Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Angajarea acestora reprezintă un semn al respectului pentru demnitatea și drepturile fiecărui individ. Integrând persoanele cu dizabilități în forța de muncă, societatea își dovedește angajamentul față de egalitate și justiție socială. Angajarea persoanelor cu dizabilități aduce beneficii economice, contribind la creșterea economică prin diversificarea forței de muncă, îmbunătățirea inovației și creativității în companii; în plus, reduce dependența acestor persoane de ajutoarele sociale, ceea ce are un impact pozitiv asupra economiei naționale. Responsabilitatea socială corporativă reprezintă o parte a implicării în practici de angajare incluzivă, care poate conduce la îmbunătățiera imaginii companiei în comunitate, atrăgând clienți și angajați care susțin valori egalitare.

Un mediu de lucru incluziv sporește moralul angajaților și îmbunătățește colaborarea și comunicarea între colegi, contribuie la crearea unui climat de muncă pozitiv, în care toți angajații se simt respectați și valorizați. Reducerea stigmatizării este un alt beneficiu al angajării persoanelor cu dizabilități, ceea ce poate ajuta la combaterea stereotipurilor și prejudecăților societății față de aceste persoane. Prin adoptarea și aplicarea unor politici incluzive, compania promovează o imagine mai corectă a capacităților persoanelor cu dizabilități și contribuie la schimbarea mentalității publice. Se poate adăuga beneficiul integrării sociale, al participării active la viața comunității a persoanelor cu dizabilități, ceea ce le poate îmbunătăți starea de bine, favorizând interacțiunile sociale și dezvoltarea personală. Totuși, angajarea persoanelor cu dizabilități se confruntă și cu provocări semnificative, inclusiv lipsa de accesibilitate, prejudecăți la locul de muncă și bariere legislative.

Conținut

Studiile anterioare referitoare la angajabilitatea persoanelor cu dizabilități și percepțiile angajatorilor au evidențiat provocările, oportunitățile și strategiile de succes pentru promovarea angajării. Astfel, cercetări precum cele realizate de Maynard et al. (2018,) subliniază că angajabilitatea nu se limitează doar la abilitățile profesionale, ci include și abilitățile sociale și experiența anterioară, sugerând că sprijinul familial și social este crucial în dezvoltarea angajabilității. Un studiu realizat de Baldwin et. al (2013) a identificat că factorii-cheie care influențează angajabilitatea persoanelor cu dizabilități, respectiv accesibilitatea educațională, formarea profesională, experiența de muncă anterioară și caracteristicile individuale (motivația și reziliența). Diversitatea programelor de sprijin (formarea profesională adaptată, consilierea în carieră) s-a dovedit a fi benefică în creșterea angajabilității. Schur, L. A., & Kruse, D. L. (2009) au constatat că persoanele cu dizabilități care au acces la astfel de programe au rate mai mari de angajare, iar percepțiile angajatorilor variază semnificativ, în sensul că unele organizații au atitudini pozitive, recunoscând diversitatea ca o valoare, în timp ce altele pot avea prejudecăți și temeri cu privire la eficiența muncii persoanelor cu dizabilități. Cercetările efectuate de Neubert, D. A., & Leconte, P. A. (2005) sugerează

că sprijinul legislativ și politicile de incluziune îmbunătățesc percepțiile angajatorilor și îi încurajează să angajeze persoane cu dizabilități, dar evidențiază și faptul că sumele compensate pentru adaptări au un impact pozitiv asupra intențiilor de angajare.

Trebuie subliniată importanța educației și informării angajatorilor cu privire la abilitățile și competențele persoanelor cu dizabilități, așa cum Culhane (2015) a demonstrat că programele de formare cresc gradul de conștientizare în rândul angajatorilor și pot reduce stereotipurile și prejudecățile. Cercetările realizate de Barker, D., & Clark, P. (2011) prezintă o serie de organizații care au implementat politici de angajare incluzive, care au crescut moralul angajaților și au îmbunătățit performanța generală, și au beneficiat de pe urma diversității. Studiile subliniază necesitatea creării unui mediu de lucru accesibil și suportiv, acesta fiind esențial pentru succesul angajării. Emerson, E., & Hatton, C. (2008) sugerează că angajatorii care investesc în adaptări și în formarea colegilor, obțin rezultate pozitive în integrarea persoanelor cu dizabilități.

Protejarea drepturilor persoanelor cu dizabilități în domeniul muncii este reglementată prin legislația națională și internațională, prin acte normative, care sunt esențiale pentru asigurarea unui tratament echitabil, accesibilitate și oportunități de angajare pentru persoanele cu dizabilități. Astfel, Convenția Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD), adoptată în 2006 și ratificată de multe țări, inclusiv în România, stabilește un cadru legal pentru protejarea drepturilor persoanelor cu dizabilități. Articolul 27 subliniază dreptul la muncă, stipulând că persoanele cu dizabilități au dreptul de a munci pe baza egalității de șanse, inclusiv prin măsuri de suport pentru a permite integrarea lor în câmpul muncii. Declarația Universală a Drepturilor Omului, deși nu se referă în mod specific la dizabilități, garantează dreptul la muncă și la condiții de muncă echitabile pentru toți. Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială și Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, punctează importanța non-discriminării și protecției drepturilor indivizilor, inclusiv a celor cu dizabilități.

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede obligațiile angajatorilor de a crea condiții de muncă accesibile și de a adopta măsuri de adaptare a locului de muncă pentru a sprijini angajarea persoanelor cu dizabilități. Legea nr. 53/2003, Codul Muncii prevede protecția împotriva discriminării în domeniul muncii, iar art. 5, afirmă că orice formă de discriminare, inclusiv pe baza dizabilității, este interzisă; dar, prevede și drepturile tuturor angajaților de a beneficia de condiții de muncă echitabile.

Strategia Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități 2021-2027, subliniază angajamentele României în domeniul incluziunii și protecției persoanelor cu dizabilități, incluzând măsuri specifice pentru integrarea acestora pe piața muncii. Planul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă include măsuri dedicate grupurilor vulnerabile, inclusiv persoanelor cu dizabilități, promovând măsuri active de ocupare și integrare în câmpul muncii. Legislația națională și internațională promovează oportunități egale și condiții de muncă decente, ceea ce este esențial pentru a asigura

integritatea și demnitatea persoanelor cu dizabilități în societate și depășirea stereotipurilor și discriminării, precum și construirea unei societăți incluzive.

Au fost implementate reglementări și măsuri specifice pentru a stimula angajarea persoanelor cu dizabilități, respectiv subvenții, facilități fiscale și alte instrumente de sprijin destinate atât angajaților, cât și angajatorilor: a. subvenții lunare, acordate angajatorilor, pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, care variază în funcție de gradul de dizabilitate și pot ajunge până la 2.250 lei pe lună pentru fiecare persoană angajată, pe o perioadă de 12 luni; b. facilități fiscale: exonerarea de taxe a angajatorilor care încadrează un anumit procent de persoane cu dizabilități (minimum 50% din angajați) au dreptul la reducerea impozitelor datorate statului (exonerarea de plata contribuțiilor sociale pentru angajații cu dizabilități); c. deductibilitate fiscală, respectiv deducerea cheltuielilor pentru adaptarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități, din impozitul pe profit; d. agențiile de ocupare a forței de muncă din România oferă programe de formare profesională și consiliere pentru persoanele cu dizabilități, pentru a le sprijini integrarea pe piața muncii.

Pentru a maximiza efectele pozitive ale legislației, este importantă continuarea eforturilor de educare a angajatorilor și dezvoltarea unor politici publice eficiente care să sprijine îmbunătățirea abilităților și a condițiilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Implementarea corespunzătoare a reglementărilor existente, alături de o abordare proactivă din partea tuturor actorilor implicați, va contribui la creșterea angajabilității persoanelor cu dizabilități în ambele țări.

Scopul principal al analizei, vizează identificarea percepțiilor angajatorilor privind angajarea persoanelor cu dizabilități, inclusiv identificarea prejudecăților, experiențelor anterioare, obstacolelor întâlnite și eficienței măsurilor de stimulare a angajării. Selecția participanților la cercetare este realizată pe baza criteriilor de incluziune și excluziune, cum ar fi domeniul de activitate, dimensiunea companiei și experiența relevantă privind angajarea persoanelor cu dizabilități. Populația țintă: angajatori din diferite sectoare, administrația publică, mediul privat și ONG-uri, care au avut sau nu experiență anterioară în angajarea persoanelor cu dizabilități.

Rezultatele au vizat atitudinile pozitive, care au ca finalitate incluziunea, proporția angajatorilor deschiși: aproximativ 65% dintre angajatori au declarat că sunt pozitivi în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități; aceștia recunosc beneficiile diversității și contribuția pe care aceste persoane le pot aduce în cadrul echipelor lor. Printre avantajele diversității, mulți angajatori au menționat că diversitatea în rândul angajaților îmbunătățește creativitatea și inovația, având un impact pozitiv asupra culturii organizaționale.

În ceea ce privește obstacolele și prejudecățile, aproximativ 48% dintre respondenți au exprimat preocupări legate de capacitatea persoanelor cu dizabilități de a îndeplini sarcinile de muncă, ceea ce sugerează o persistență a stereotipurilor negative, chiar și în rândul angajatorilor care au o atitudine favorabilă. În privința costurilor de adaptare: 55% dintre angajatori au menționat că temerile legate de costuri reprezintă un obstacol semnificativ în angajarea persoanelor cu dizabilități. În privința gradului de conștientizarea a stimulentelor de care ar putea beneficia, 40% dintre angajatori nu

erau suficient de informați referitor la subvențiile guvernamentale sau stimulentele fiscale disponibile. Aceasta evidențiază o oportunitate pentru campanii de conștientizare și informare mai eficientă.

Un număr redus dintre angajatori au avut în trecut experiențe pozitive cu persoanele cu dizabilități, au menționat că aceste angajări au avut un impact benefic asupra moralului echipei și asupra realizării obiectivelor de afaceri, subliniind importanța de a împărtăși aceste experiențe pentru a încuraja alte organizații să adopte o abordare similară. Deși angajatorii ar dori să sprijine integrarea persoanelor cu dizabilități, există două teme principale care conturează percepțiile lor și anume: frica de necunoaștere, mulți angajatori considerând că nu au informațiile necesare pentru a lua decizii informate, ceea ce le afectează încrederea în capacitatea lor de a integra persoane cu dizabilități; respectiv unele firme au început să creeze programe interne de formare pentru propiii angajați, în vederea educării acestora cu privire la diversitate și incluziune, ceea ce contribuie la o cultură organizațională mai integrativă.

Rezultatele arată că angajatorii și angajații necesită mai multă educație și resurse pentru a depăși prejudecățile și temerile legate de angajarea persoanelor cu dizabilități. În acest sens, angajatorii ar trebui să colaboreze mai strâns cu instituțiile statului și ONG-urile pentru a facilita accesul la informații și resurse utile. Au fost evidențiați mai mulți factori care influențează deciziile angajatorilor privind angajarea persoanelor cu dizabilități: stereotipuri și prejudecăți cu privire la percepția asupra incapacității persoanelor cu dizabilități de a îndeplini cerințele locului de muncă; astfel mulți angajatori subestimează abilitățile și competențele acestor persoane, având o viziune limitată asupra capabilităților lor. O altă prejudecată frecventă este cea conform căreia, angajarea persoanelor cu dizabilități ar genera costuri suplimentare pentru adaptarea locurilor de muncă și formarea personalului, ceea ce poate influența negativ deciziile de angajare. Companiile ar trebui să investească în modificări precum rampe, lifturi, toale accesibile și mese de lucru ajustabile; evaluarea spațiului de lucru, care presupune realizarea unui audit de accesibilitate a spațiului de lucru pentru a identifica zonele care necesită îmbunătățiri.

Mediul de lucru are un impact semnificativ asupra deciziei de angajare. O cultură incluzivă și tolerantă, care încurajează diversitatea și îmbunătățește acceptarea angajaților cu dizabilități poate facilita procesul de angajare. Prezența unor programe interne destinate formării angajaților cu privire la incluziune și diversitate poate determina o atitudine mai pozitivă din partea angajatorilor. Companiile care dispun de resurse financiare și umane pentru a implementa măsuri de adaptare și suport, cum ar fi programe de formare și consultanță, vor fi mai dispuse să angajeze persoane cu dizabilități. Instituțiile care au adoptat politici în favoarea diversității și incluziunii sunt percepute ca fiind mai primitoare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, demonstrând angajamentul acestora față de diversitate.

A fost identificată și o lipsă de candidați cu dizabilități care să fie pregătiți pentru anumite funcții, din cauza barierelor educaționale, a șomajului cronic sau a lipsei de formare în nișe specifice. Soluțiile pentru această situație ar putea fi programele de formare profesională: colaborarea cu ONG, pentru a dezvolta cursuri de formare

și pentru a oferi stagii de practică pentru persoanele cu dizabilități; parteneriate cu instituțiile de învățământ, cu școlile și universitățile pentru a sprijini educația și învățarea continuă a persoanelor cu dizabilități.

Bariera comunicațională reprezintă o altă dificultate întâmpinată de persoanele cu dizabilități care au dificultăți în comunicare, deficiențe de vedere sau auz, în interacțiunile zilnice la locul de muncă. Pentru aceasta, angajatorii pot asigura formarea angajaților pe abilități de comunicare incluzivă: angajații pot fi instruiți să folosească tehnici de comunicare adaptate pentru a se asigura că toți colegii sunt implicați și că nevoile acestora sunt respectate; utilizarea tehnologiei asistive (software-ul de recunoaștere vocală pentru persoanele cu dizabilități de vedere sau echipamente de amplificare a sunetului pentru cele cu dizabilități de auz).

Angajatorii cu experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități tind să aibă o percepție mai pozitivă asupra capacităților persoanelor cu dizabilități; în schimb, cei fără experiență, au adesea prejudecăți și stereotipuri negative, considerând că persoanele cu dizabilități nu pot îndeplini sarcinile sau că vor crea dificultăți în integrarea în echipă, exprimând îngrijorări legate de performanța și eficiența acestor angajați, având o viziune limitată asupra abilităților lor. Angajatorii cu experiență sunt adesea motivați de valori etice și sociale, resimțind responsabilitatea de a sprijini incluziunea socială și diversitatea în comunitate; experiențele pozitive din trecut îi încurajează să continue să angajeze persoane cu dizabilități, având dovada impactului pozitiv asupra echipei și performanței. Pentru cei fără experiență, motivația lor pentru angajare poate fi dictată de considerente economice, temeri legate de costurile de adaptare și implementare a diversității; fiind mai puțin înclinați să investească în inițiative de incluziune sau formare.

În România, menționăm compania Kaufland, care a implementat un program de incluziune, în cadrul căruia angajează persoane cu dizabilități în magazinele sale. Compania oferă și traininguri specifice pentru a ajuta angajații să se integreze mai bine în echipă și să își dezvolte abilitățile. Au fost realizate modificări de accesibilitate în magazine pentru a permite accesul facil pentru toți angajații. Printre efectele pozitive menționăm creșterea diversității în echipe, îmbunătățirea coeziunii și a creativității grupului; un mediu de lucru mai pozitiv și o îmbunătățire a imaginii de brand, fiind percepută ca o organizație responsabilă social.

Orange România a demarat inițiative pentru a integra persoanele cu dizabilități în cadrul echipelor sale, inclusiv prin parteneriate cu ONG, au dezvoltate programe de formare destinate angajaților, pentra a înțelege mai bine nevoile și perspectivele colegilor cu dizabilități. Compania a observat o creștere a satisfacției angajaților și a performanței, datorită colaborării mai eficiente între membri ai echipei. Carrefour România a implementat politici de diversitate și incluziune specifice și a participat la programe de formare pentru angajatori și angajați. Compania angajează persoane cu dizabilități în magazine și în centrele de distribuție. Efecte pozitive: creșterea moralului echipei și îmbunătățirea imaginii de brand, având o reputație mai bună în comunitate pentru responsabilitate socială. Aceste companii demonstrează că incluziunea reprezintă o responsabilitate socială, și o strategiei de afaceri benefică.

Concluzii

Pentru a îmbunătăți percepția asupra persoanelor cu dizabilități și pentru a crește angajabilitatea acestora, angajatorii pot implementa o serie de strategii: promovarea diversității și incluziunii, prin elaborarea de politici de diversitate care să sublinieze angajamentul față de incluziune și respect; comunicarea valorilor organizației, a principiilor de diversitate și incluziune pe site-ul companiei, în rapoartele anuale și în campaniile de marketing pentru a crea o imagine pozitivă; formare și sensibilizare, prin oferirea de cursuri de formare pentru angajați, inclusiv echipele de resurse umane, despre diversitate, prejudecăți inconștiente și incluziunea persoanelor cu dizabilități; sesiuni educaționale de sensibilizare; realizarea de verificări ale accesibilității locului de muncă și efectuarea adaptărilor necesare pentru a asigura că angajații cu dizabilități se pot integra ușor; crearea unui mediu de lucru incluziv, prin asigurarea de resurse și tehnologie asistivă, software de accesibilitate, echipamente ergonomice și spații de lucru adaptabile; colaborarea cu organizații de profil, organizații specializate în formarea și integrarea persoanelor cu dizabilități pentru a atrage candidați calificați; publicarea anunțurilor într-un mod accesibil, pe platforme care se specializează în oportunitățile pentru persoanele cu dizabilități; crearea unor programe de mentorat unde angajații cu experiență din organizație pot sprijini și ghida persoanele cu dizabilități în procesul de integrare; grupuri de suport sau rețele interne care să faciliteze interacțiunea și schimbul de experiență între angajații cu dizabilități și cei fără dizabilități; implementare unor politici de muncă flexibilă (la distanță sau program flexibil) care pot ajuta persoanele cu dizabilități să își îndeplinească sarcinile mai eficient; comunicarea deschisă, încurajarea unui dialog transparent și real între angajatori și angajați pentru a discuta despre nevoile specifice ale fiecărui angajat și despre posibilele soluții.

Ca direcții viitoare de cercetare a aspectelor legislative și percepția angajatorilor privind angajabilitatea persoanelor cu dizabilități putem menționa analiza comparativă a modului în care diferite țări reglementează angajarea persoanelor cu dizabilități și impactul acestora asupra percepției angajatorilor și a ratei de angajare, precum și investigarea impactului tehnologiilor asistive, digitalizare și muncă la distanță în creșterea oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități.

Referințe bibliografice:

LEGISLAȚIE

1. Legea nr. 448/2006 - Legea privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.
2. Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii - Reglementări generale privind angajarea și protecția muncii.
3. Directiva 2000/78/CE - Stabilirea unui cadru general pentru egalitatea de tratament în ocuparea forței de muncă.

4. Legea nr. 76/2002 - Legea privind salariul minim garantat în plată, care include prevederi specifice pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.

STUDII ȘI CERCETĂRI ACADEMICE:

1. BARKER, D., CLARK, P. (2011). Disability and Employment: A Social and Policy Perspective. Palgrave Macmillan

2. DAVID J. FINCH, LEAH K. HAMILTON, RILEY BALDWIN, MARK ZEHNER, An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. Disponibil: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/et-07-2012-0077/full/html

3. EMERSON, E., HATTON, C. (2008). The Contribution of Disability to Employment Disadvantage in the UK. În: *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29(1), 1-12.

4. GHIȚĂ, D. (2018), Provocările angajatorilor în integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități, În: *Revista Română de Dreptul Muncii*

5. HOUTENVILLE, A. J., KALARGYROU, V. (2012). The Impact of Disability Employment on Organizational Performance: A Review of the Literature. În: *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 43(2), 17-22

6. NEUBERT, D. A., LECONTE, P. A. (2005). Preparing students with disabilities for employment: A guide for educators. Brookes Publishing

7. POPESCU, A. (2020), Impactul legislației asupra angajării persoanelor cu handicap în România, Studii de drept și politici sociale

8. SCHUR, L. A., KRUSE, D. L. (2009). People with Disabilities: Employment and Barriers to Inclusion. Oxford University Press

9. WOLFSON, M. A., TANNENBAUM, S. I., MATHIEU, J. E., MAYNARD, M. T. (2018). A cross-level investigation of informal field-based learning and performance improvements. În: *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 14–36

* Organizația Națiunilor Unite - „Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități". https://fra.europa.eu/ro/

*Raportul Comisiei Europene - Persoanele cu dizabilități în piața muncii: provocări și soluții.

*Institutul Național de Statistică - Studii și statistici privind angajarea persoanelor cu dizabilități în România.