

INTEGRAREA PE PIAȚA MUNCII ȘI ACCESUL PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI LA LOCUL DE MUNCĂ

LABOR MARKET INTEGRATION AND ACCESS TO WORK FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

DOI: 10.5281/zenodo.4290673

UDC: 316:331.582(478+498)

Luminița IOSIF

Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați

E-mail: luminita.iosif@ugal.ro

Oxana RADU

Asociația Obștească AZI,

E-mail: oxana.radu@yahoo.com

Rezumat: *Prezentul studiu analizează gradul de implementare a politicilor sociale destinate persoanelor cu dizabilități, în special a celor ce privesc integrarea în câmpul muncii a acestei categorii a populației, în scopul identificării unor noi modalități simple, dar eficiente de gestionare a acestei probleme cu care se confruntă atât Republica Moldova, cât și România și multe alte state ale lumii. Astfel, pornind de la politicile sociale deja existente și de la statistica oficială oferită de Direcțiile de Asistență Socială și Direcțiile pentru Ocuparea Forței de Muncă, se va putea efectua o analiză realistă asupra acestui fenomen. Problematika accesului pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități nu poate fi ignorată, fiind vorba și de nerespectarea Drepturilor Omului. Totodată, sunt identificate problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în timpul angajării pe piața muncii, atitudinilor angajatorilor față de problema angajării acestor persoane, gradului de accesibilitate la locul de muncă, cu deschideri pentru efectuarea de viitoare noi analize.*

Cuvinte cheie: integrare, dizabilitate, piața muncii, politică socială

Abstract: *This study starts from the analysis of the implementation of social policies for people with disabilities, especially those related to the integration in the field of employment of this category of the population, in order to identify new simple but effective ways to manage this problem in Republic of Moldova and Romania and many other countries in the world. Thus, starting from the already existing social policies and from the official statistics offered by the Social Assistance Directorates and the Employment Directorates, it will be possible to carry out a realistic analysis on this phenomenon.*

The issue of access to the labor market for people with disabilities cannot be ignored, as it is also about non-compliance with Human Rights. At the same time, the problems faced by people with disabilities during employment on the labor market, the attitudes of employers towards the problem of employing these people, the degree of accessibility at work, with openings for future new analyzes.

Key words: integration, disability, labor market, social policy

Introducere

Atât la nivel mondial, cât și european persoanele cu dizabilități au o rată de ocupare mai mică decât a celor fără dizabilități, însă există diferențe majore și între țări. De exemplu, în Uniunea Europeană, circa 50% dintre persoanele cu dizabilități au un loc de muncă¹.

OECD² estimează că în țările nordice rata de ocupare ajunge la 52-54% (Suedia, Finlanda, Elveția), 50% în Luxemburg și 40-45% în Norvegia, Marea Britanie și Olanda. În Irlanda mai puțin de o treime din persoanele cu dizabilități au un loc de muncă, în timp ce în Polonia procentul este și mai mic, sub 20%. Și în România, rata ocupării persoanelor cu dizabilități este mai scăzută în raport cu populația generală. Astfel, 12,7% din persoanele cu dizabilități cu vârsta între 18-55 ani au un loc de muncă.³ În ceea ce privește situația din Republica Moldova, persoanele cu dizabilități reprezintă circa 7 la sută din populația cu reședință obișnuită a țării (176,1 mii persoane).⁴

Ocuparea persoanelor cu dizabilități este menționată ca prioritate în toate documentele strategice publice privind ocuparea în general, precum și în cele privind integrarea persoanelor cu dizabilități și a făcut obiectul cercetării a numeroase cercetări (Iurchevici, 2010; Tudorache & all, 2013; Birau & all, 2019)

Studiul de față constă în analiza gradului de implementare a politicilor sociale referitoare la calitatea vieții persoanelor cu dizabilități și impactului acestora, considerând a fi necesară monitorizarea și evaluarea periodică a impactului asupra cetățenilor și revizuirea/ îmbunătățirea politicilor în baza aspectelor identificate.

Obiectivele cercetării derulate au vizat: identificarea problemelor și obstacolelor cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în timpul angajării pe piața muncii; identificarea atitudinilor angajatorilor față de problema angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități; identificarea gradului de accesibilitatea la locul de muncă; formularea unui set de recomandări privind intervențiile necesare pentru ca angajatorii să conștientizeze beneficiile angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

¹ European Commission (2007). Situation of disabled people in the European Union: the European Action Plan 2008-2009. SEC (2007)1548.

² OECD. (2006). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 1: Norway, Poland and Switzerland. OECD Publishing;

OECD. (2007). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 2: Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom. OECD Publishing;

OECD. (2008). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. OECD Publishing.

³ <http://motivation.ro/wp-content/uploads/2016/02/Diagnostic-exclus-de-pe-piata-muncii.pdf>.

⁴ <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6516>

Metodologia cercetării

În vederea identificării de măsuri și acțiuni care pot contribui la integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, am implementat o cercetare calitativă, utilizând interviul semi-structurat ca tehnică de cercetare interviul semi-structurat. S-au realizat în total 10 interviuri semi-structurate cu beneficiarii/persoane cu dizabilități și 15 interviuri semi-structurate cu angajatorii.

În interviurile semi-structurate cu persoane cu dizabilități, s-au abordat următoarele aspecte:

- istoricul respondenților pe piața muncii;
- satisfacția de la actualul loc de muncă;
- modalitatea de adaptare rezonabilă a locului de muncă implementate de către angajatori;
- percepția asupra modalităților în care angajatorii ar putea veni în sprijinul persoanelor cu dizabilități.

Interviurile cu angajatorii au vizat elemente precum:

- cunoașterea legislației în domeniul promovării angajării de persoane cu dizabilități;
- respectarea acesteia, în cazul organizațiilor cu peste 20 de angajați;
- prezența, în organizații, a unor persoane cu dizabilități;
- motivația angajării acestora;
- modalități de adaptare rezonabilă a locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități;
- sursele de informație cu privire la problema persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Interviurile au fost derulate în perioada ianuarie-martie 2020.

Populația cercetării.

Prima categorie este compusă din persoane cu dizabilități active pe piața muncii sau sunt în căutarea unui loc de muncă (6 femei cu vârstă cuprinsă între 26 ani și 52 ani și 4 bărbați cu vârsta cuprinsă între 25-54 ani/ persoane cu dizabilități). A doua categorie, angajatorii au fost selectați după numărul de persoana angajate în instituție și anume: între 2 și 9 – 5 chestionare; între 10 și 49 – 4 chestionare; între 50 și mai mult – 6 chestionare.

Rezultate

Cunoașterea legislației în domeniul promovării angajării de persoane cu dizabilități

Legislația cu privire la obligativitatea, pentru organizațiile cu peste 20 de angajați, de a angaja persoane cu dizabilități, de a rezerva în statele de personal locuri vacante este în general cunoscută de angajatori (sursele cele mai des întâlnite fiind presa, resursele online și seminarele organizare de ONG-uri care activează/dezvoltă proiecte în acest domeniu).



Figura nr. 1 Nivelul de cunoaștere a cadrului legislativ în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități.

În ciuda resurselor legislative puse la dispoziție, procesul de integrare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este îngreunat și de faptul că legea din Republica Moldova nu prevede sancțiuni pentru angajatorii care nu au angajat persoane cu dizabilități, majoritatea mulțumindu-se cu inserarea postului disponibil în organigramă

Motivația angajării persoanelor cu dizabilități a pus în evidență atitudinea refractară a angajatorilor în raport cu această categorie de populație. Doar în cazul a doi angajatori, selecția pentru ocuparea unui loc de munca a avut la bază competențele: *"am găsit o persoană dornică de a lucra, iar faptul că are dizabilitate nu m-a deranjat"*; *"nu am angajat că este o persoana cu dizabilități, am angajat că e un bun specialist"*.

Pe de altă parte, am putut identifica o disponibilitate de a angaja persoane cu dizabilități, argumentele având un fundament, în special, de ordin etic/ moral: *"pentru incluziunea lor socială"*; *"pentru că persoanele cu dizabilități au și ele drepturi"*; *"pentru ca persoanele cu dizabilități să nu fie dezavantajate"*; *"aceste persoane au nevoie de surse financiare, comunicare"*.

În legătură cu beneficiile pe care angajații cu dizabilități le pot aduce organizațiilor, acestea au fost identificate doar la nivel financiar și prin prisma elementelor de ordin etic. Este însă de remarcat că aceste beneficii se află mai degrabă în categoria celor potențiale și nu privesc direct cazurile în care angajatorul a recrutat în mod real persoanele cu dizabilități. Astfel, există o percepție de ordin formal a acestor beneficii: chiar dacă acestea sunt enumerate ca atare, mulți dintre angajatorii care le amintesc nu au recrutat persoane cu dizabilități, motivând cu nu au avut solicitări.

Unul dintre angajatori a menționat ca beneficiu în echipa angajaților faptul că persoanele cu dizabilități a ajutat pe ceilalți să înțeleagă dificultățile sale și i-a motivat să lucreze, arătându-le ce poate face el în condițiile în care se confruntă cu problemele sale specifice:

"Dacă o astfel de persoană poate, atunci se gândesc că pot și ei prin implicare mai mare, crescând productivitatea la întreprindere".

Disponibilitatea angajatorilor de a implementa măsuri de adaptare rezonabilă a locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Această întrebare nu este factuală, ci privește mai degrabă percepția și disponibilitatea afirmată a angajatorilor de a implementa măsuri de adaptare a locului de muncă pentru persoane cu dizabilități.

Modalitățile de adaptare rezonabilă a locului de muncă pe care angajatorii sunt dispuși, în principiu, să le pună în practică privesc, în special, flexibilizarea programului de lucru pentru eventualii angajați cu dizabilități și supervizarea lor suplimentară, atâta timp cât aceste măsuri nu presupun costuri suplimentare. Din nou, reiese aici percepția conform căreia măsurile de adaptare nu privesc în mod direct facilitarea accesării și păstrării unui loc de muncă pentru persoanele cu dizabilități forme ușoare, ci mai degrabă pentru categoria persoanelor cu dizabilități fizice, pentru care ar fi necesare instalarea unor echipamente speciale, precum rampe de acces, lifturi, toalete adaptate.

În continuare, analiza tematică vizează interviurile realizate cu persoane cu dizabilități active pe piața muncii.

Prezența pe piața muncii

Din cele 10 persoane intervievate în cadrul cercetării, doar 9 erau prezente pe piața muncii în momentul colectării datelor. Persoana care nu avea un loc de muncă în acel moment nu deține nici experiență pe piața muncii, prin urmare răspunsurile sale sunt relevante în ceea ce privește percepția asupra problematicei persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Din perspectiva acestei persoane, există percepția că este foarte dificil ca o persoană cu dizabilități să fie angajată: *”conducătorii să fie mai deschiși, să aibă o atârnare corespunzătoare”*. Explicația acestui fenomen a fost interpretată ca fiind legată de lipsa de disponibilitate a angajatorilor, în general, de a angaja persoane cu dizabilități, fie pentru a evita problemele cu care ar decurge din recrutarea acestora, fie din lipsa de considerare pentru această categorie de persoane. *”nu prea sunt dispuși pentru a angaja persoane cu dizabilități grave/fizice, pentru că-și doresc persoane cu cât mai multă experiență și cât mai bine pregătite. Nu cred că ar avea răbdare.*

Modalitatea de adaptare a locului de muncă de către angajatorul actual și de către angajatorii anteriori la situația dizabilității

În acest sens, persoanele intervievate au menționat experiențele pozitive avute, prin faptul că angajatorii au fost deschiși și au implementat adaptări rezonabile la locul de muncă.



Figura nr. 3 Adaptările locului de muncă la dizabilitate

Potrivit graficului de mai sus, 9 persoane chestionate, un beneficiar fiind în căutarea unui loc de muncă (șomer), au relatat următoarele: ”program flexibil de lucru”; ”birou/cabinet la primul etaj”; ”mi s-a acordat/ofert birou aparte”; ”birou separat, căldură, rampă”.

Implementarea adaptărilor locului de munca la situația dizabilității are la bază faptul că fiecare persoană cu dizabilitate este evaluat de Consiliului de expertiză medicală a vitalității și primesc un document ce prevede recomandări pentru medicul de familie dacă ne raportăm la reabilitarea continuă și recomandări pentru angajatori la locul de muncă.

Referitor la percepția asupra calitatea adaptării locului de muncă la situația dizabilității, 8 din 10 respondenți considera ca, în prezent, condițiile sunt suficiente pentru a avea acces la locul de munca și pentru desfășurarea activității, iar o persoană a menționat necesitatea existenței unei rampe de acces în instituție: ”avem nevoie de accesibilitate”; ”cred că da, doar că promisiunea de a construi rampă durează de 3 ani. (Fig.4)

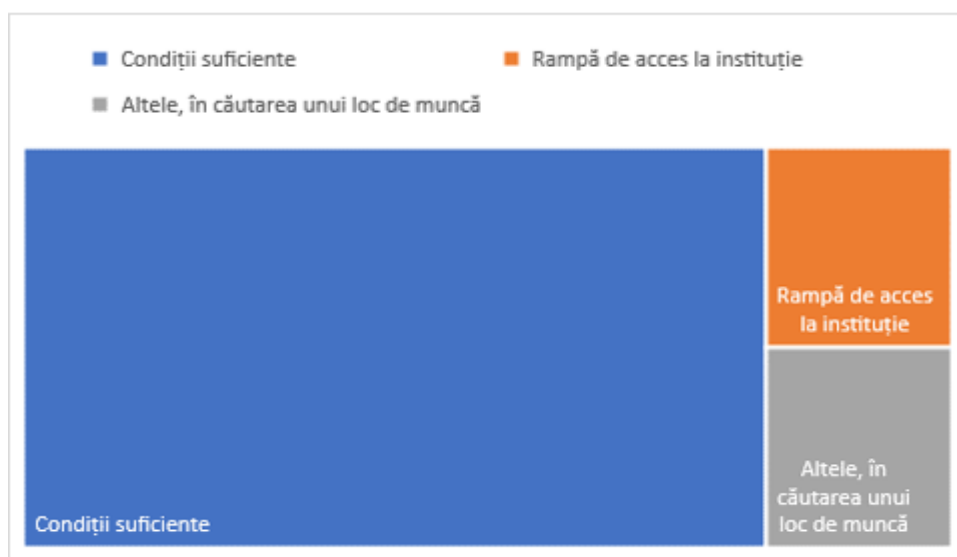


Figura nr. 4 Alte necesități de adaptare a locului de muncă decât cele existente.

Discuții

Cercetarea de față a surprins aspecte calitative legate de problematica angajării și menținerii pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, din perspectiva angajatorilor și a persoane cu dizabilități. Astfel, cercetarea a încercat să surprindă mecanismele prin care această categorie defavorizată este menținută într-o situație de excluziune socială și neadaptarea legislației realității trăite zi de zi de aceste persoane.

Concluzii

În scopul obținerii unor rezultate eficiente și de durată în demersul integrării și adaptării pieței muncii la nevoile persoanelor cu dizabilități, trebuie identificate atât mecanismele de acțiune, cât și posibili actori ce pot fi implicați în acest proces. Pentru acestea, se fac necesare următoarele acțiuni:

a) schimbare de atitudini: prin intermediul instituțiilor responsabile să organizeze campanii de informare și sensibilizare a angajatorilor cu privire la responsabilitățile lor de a susține angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii; sensibilizarea publicului cu privire la faptul că persoanele cu dizabilități pot lucra, beneficiind de suport adecvat;

b) programe publice: asigurarea accesul persoanelor cu dizabilități la educație, studii generale, profesionale (școala profesională, colegiu, universitate); asigurarea de programe de orientare și pregătire vocațională accesibile pentru persoanele cu dizabilități; accesibilitatea serviciilor de angajare în câmpul muncii pentru persoanele cu dizabilități la același nivel ca și pentru persoanele fără dizabilități; măsuri de asigurare a calității procesului de angajare în câmpul muncii, incluzând și servicii de suport și asistență sau acoperirea cheltuielilor suplimentare legate de angajare – de exemplu cheltuieli de transport și echipament; adaptarea sistemului de evaluare a persoanelor cu dizabilități, astfel încât să fie identificate și evidențiate aspect pozitive de funcționare și capacitatea de muncă.

c) Colectarea de date: asigurarea un sistem eficient de colectare a datelor cu privire la numărul persoanelor cu dizabilități, fiind oferite date dezagregate cu referire la numărul persoanelor angajate, numărul persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

d) angajatori: angajarea persoanelor cu dizabilități, implementând măsuri de acomodare rezonabile a locului de muncă, unde este necesar; asigurarea cu specialiștii de resurse umane ce cunosc cerințele pentru acomodare și non-discriminare a persoanelor cu dizabilități; modele de angajare a persoanelor cu dizabilități.

e) persoane cu dizabilități: formarea de coaliții cu organizațiile promotore a drepturilor persoanelor cu dizabilități și participarea la acțiuni de promovare a propriului drept la muncă; interes pentru procesului de instruire,

pregătire vocațională/ profesională, astfel încât să demonstreze competitivitate pe piața muncii; informare cu privire la propriile drepturi și să militeze pentru promovarea acestora.

Referințe bibliografice:

1. Birau F., Dănăcică D., Spulbar C., (2019) Social Exclusion and Labor Market Integration of People with Disabilities. A Case Study for Romania. *Sustainability*, 11, pp. 1-15 5014; doi:10.3390/su11185014.
2. Iurchevici, I. (2010). Integrarea socio -profesională persoanelor cu deficiență de vedere. *Analele Științifice ale Universității de Stat „B. P. Hasdeu” din Cahul*, vol. VI, pp. 84-87.
2. https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Integrarea%20socio%20profesionala%20a%20persoanelor%20cu%20deficienta%20de%20vedere.pdf
3. OECD. (2006). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol 1: Norway, Poland and Switzerland*. OECD Publishing.
4. OECD. (2007). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol 2: Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom*. OECD Publishing.
5. OECD. (2008). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands*. OECD Publishing.
6. Societatea Academică din România (2009). *Diagnostic: exclus de pe piața muncii. Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România*, online <http://motivation.ro/wp-content/uploads/2016/02/Diagnostic-exclus-de-pe-piata-muncii.pdf>
7. *** Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2018, online: <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6516>
8. Tudorache L., Folostina R., Tutunea J., Sima H., (2013). Disability as a risk factor on the access to labor market. *Review of Applied Socio- Economic Research*, (Vol 5/1), pp.130-135. Online: http://reaser.eu/RePec/rse/wpaper/R5_15_Tudorache_Folostina_Tutunea_Sima_p130_135.pdf