

# CONSIDERAȚII PRIVIND INSERTIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ȘI AVÂND O PREGĂTIRE INGINEREASCĂ SUPERIOARĂ PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA ÎN ANUL 2022

Dr. ing. Adrian PETRU

Universitatea „Transilvania” din Brașov

**REZUMAT.** Lucrarea își propune să prezinte succint situația integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități din România în anul 2022, punându-se accent pe cele cu pregătire inginerescă superioară. Articolul prezintă pe scurt legislația în domeniu și modul în care se aplică aceasta, punându-se accent pe efectele rezultate, iar la final sunt enumerate câteva propuneri de îmbunătățire a integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități. De asemenea este prezentată și o analiză comparativă a formelor în care se realizează angajarea persoanelor cu dizabilități.

**Cuvinte cheie:** dizabilitate, handicap, muncă, integrare profesională.

**ABSTRACT.** The paper aims to briefly present the situation of the professional integration of the persons with disability in Romania in 2022, focusing on those with higher engineering studies. The article briefly presents the specific legislation and how it is applied, emphasizing the resulting effects, and at the end are listed some proposals for improving the professional integration of persons with disabilities. A comparative analysis of the forms in which the employment of people with disabilities is carried out is also presented.

**Keyword:** disability, handicap, work, professional integration.

## 1. INTRODUCERE

În anul 2022, într-o societate democratică, așa cu se dorește a fi cea din România, se pune accentul pe ideea de acceptare și de toleranță. Instinctiv, atunci când se vorbește despre persoane cu dizabilități, se conturează o imagine despre o persoană care este întreținută de ceilalți membrii ai societății. Lucrarea de față se dorește a prezenta situația integrării profesionale a unei categorii sociale care nu dorește milă sau compasiune, ci dorește să fie acceptată așa cum este, cu limitări dar și cu abilități și să fie un membru util societății în care trăiește.

Acest studiu pune accent pe situația persoanelor cu dizabilități cu studii superioare în domeniul ingineresc, care teoretic ar trebui să fie mai ușor de integrat profesional, datorită atât pregătirii vaste cât și a faptului că prin această pregătire demonstrează că sunt persoane capabile să presteze activitățile pentru care sunt pregătite. Situația prezentată este aproape similară și pentru celelalte niveluri de calificare, indiferent dacă necesită studii superioare sau sunt suficiente studiile minime obligatorii. Paradoxal celor afirmate anterior, persoanele cu studii superioare sunt

mai dificil de integrat profesional decât cele slab calificate. Acest lucru rezultă din faptul că cele mai multe locuri de muncă disponibile pentru persoane cu dizabilități sunt pentru profesii necalificate sau cu studii minime.

Problematika integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități este una complexă și include mai mulți factori:

- angajatorii sunt reticenți în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități datorită lipsei de informare cu privire la această categorie de persoane;
- sistemul educațional din România nu este adaptat pentru a integra elevii cu dizabilități în învățământul de masă;
- angajații, persoane cu dizabilități au ca prioritate rezolvarea problemelor de sănătate;
- cadrul legislativ permite moduri de aplicare care dezavantajează persoanele cu dizabilități.

Lucrarea face o scurtă prezentare a legislației în domeniul integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități și a modului în care se aplică aceasta, iar la final sunt propuse câteva idei de creștere a numărului de persoane cu dizabilități angajate.

Modul de aplicare s-a analizat pe mai multe cazuri, în perioada noiembrie 2020 - iunie 2022.

## 2. NOȚIUNI GENERALE PRIVIND DIZABILITATEA

Deși trăim într-o lume care se consideră a fi tolerantă, în ceea ce privește persoanele cu dizabilități se constată o reticență din partea unor persoane care se consideră superioare doar prin faptul că nu suferă oficial de vreo afecțiune medicală incurabilă. Această atitudine este cu atât mai cinică cu cât dizabilitatea nu este doar congenitală, ci poate fi și dobândită pe parcursul vieții fără a putea fi controlată; deci i se poate întâmpla oricui să fie diagnosticat la un moment dat cu o afecțiune incurabilă care să-i limiteze activitatea. În susținerea acestei idei, Aldoux Huxley afirmă că „Știința medicală a avansat atât de spectaculos încât rar mai găsești un om sănătos”. Această situație este reflectată direct de termenii folosiți:

- Dizabilitate = termenul generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, definite conform Clasificării internaționale a funcționării, dizabilității și sănătății, adoptată și aprobată de Organizația Mondială a Sănătății (OMS), și care relevă aspectul negativ al interacțiunii individ-context. OMS recomandă folosirea termenului de „dizabilitate”, acesta fiind un termen relativ care ține cont de relația individ-context; respectiv o deficiență care este considerată dizabilitate într-un anumit context, poate fi considerată un avantaj într-un alt context;

- Handicap = deficiență senzorială, motorie, mintală sau orice altă infirmitate a unei persoane [1]. În legislația românească se folosește termenul de *handicap*, acesta fiind un termen negativ, care scoate în evidență faptul că o deficiență reprezintă o infirmitate indiferent de context.

De asemenea, termenul „dizabilitate” este adesea folosit la plural; acesta desemnând faptul că o persoană are mai multe probleme de sănătate, în majoritatea cazurilor acestea nefiind probate medical.

Având în vedere cele prezentate anterior, în cadrul acestui articol, va fi folosit termenul *dizabilitate*, agreat pe plan mondial, chiar dacă termenul *handicap* este cel agreat de legislația din România.

O persoană cu dizabilități care este exclusă de pe piața muncii nu are ocazia de a-și demonstra aptitudinile și de a-și dezvolta abilitățile. De asemenea, o persoană cu dizabilități care este exclusă de pe piața muncii, reprezintă o persoană asistată pe care, un angajator care nu o angajează, o plătește indirect prin taxele pe care le achită bugetului de stat, fără a beneficia de munca acesteia.

## 3. ANALIZA APLICĂRII LEGISLAȚIEI ACTUALE PRIVIND INSERȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA

Aderarea României la Uniunea Europeană, a impus armonizarea legislației naționale cu cea a celorlalte state membre. Printre legile care au fost actualizate încă înainte de anul 2007 se găsește și legislația în domeniul protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități. Această legislație este compusă din [2], [3] și mai multe Ordonanțe de Urgență și Hotărâri ale Guvernului României, ulterior fiind completată cu normele de aplicare.

În acest capitol s-a propus analizarea legislației în ceea ce privește: pregătirea profesională, căutarea unui loc de muncă, angajarea, relațiile de muncă.

### 3.1. Analiza legislației în ceea ce privește persoanele cu handicap

Modul în care pot fi încadrate persoanele cu dizabilități este prezentat în Articolul 78 din [2]. La alineatul (1) se precizează că angajarea este condiționată atât de pregătire cât și de capacitatea de muncă a persoanei cu dizabilități. La alineatele (2) și (3) sunt specificate modalitățile prin care, entitățile *obligate* să angajeze persoane cu dizabilități, respectiv cele care au mai mult de 50 de salariați pot alege să-și gestioneze activitatea, respectiv:

- să angajeze persoane cu dizabilități și să economisească întregul fond de handicap;
- să contracteze servicii de la unități autorizate protejate și să vireze 50% din fondul de handicap către bugetul de stat.
- să nu angajeze persoane cu dizabilități și să vireze la bugetul de stat întregul fond de handicap.

Din cauza faptului că fondul de handicap este raportat la salariul minim brut, salariul de încadrare pentru persoanele cu dizabilități se plafonează la salariul minim. Din acest motiv, persoanele calificate și cele înalt calificate, care necesită remunerație peste salariul minim sunt dificil de inserat pe piața muncii.

Alineatul (4) prevede entitățile care sunt exceptate de la prevederile alineatelor anterioare, respectiv: instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională și unitățile protejate autorizate. Dacă unitățile protejate oricum nu se încadrau în prevederile acestui articol deoarece ele au angajat persoane cu dizabilități în proporție de 30%, instituțiile publice ar trebui să fie un model de bune practici în integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități. Este evident că persoanele cu dizabilități

au o capacitate de muncă redusă, dar asta nu trebuie să limiteze accesul acestor persoane la locurile de muncă din aceste instituții. Aceste organizații nu au doar funcții de execuție, ci mai au și funcții conexe pe care se pot angaja persoane cu dizabilități.

Plata către bugetul de stat a 50% din salariul de bază minim brut ar trebui să determine angajatorii să se orienteze către îndeplinirea cerințelor de la alineatul (2). Totuși datorită mentalității conform căreia persoanele cu dizabilități sunt persoane inapte de muncă, majoritatea angajatorilor preferă să vireze fondul de handicap către bugetul de stat; eventual, dacă se găsește o unitate protejată autorizată care să furnizeze servicii, atunci se apelează la aceasta din urmă pentru a recupera 50% din fondul pentru persoane cu dizabilități.

Referitor la dreptul la muncă, [2] prevede la Articolul 75 alineatul (1) că persoanele cu dizabilități „au dreptul să li se creeze toate condițiile pentru a-și alege și exercita profesia, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional”. Promovarea profesională este îngreunată de adaptarea locului de muncă și de tehnologia asistivă necesară pentru egalitatea de șanse. Pentru realizarea drepturilor prevăzute la alineatul (1), autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice, prevăzute la alineatul (2): să promoveze conceptul potrivit căruia persoana cu dizabilitate încadrată în muncă „reprezintă o valoare adăugată pentru societate și, în special, pentru comunitatea căreia aparține” și „să acorde sprijin pentru organizarea unei piețe de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu” dizabilități. Din păcate acțiunile în acest domeniu sunt puține și ineficiente. Desfacerea pentru produsul muncii persoanei cu dizabilități este îngreunată de ideea preconcepută conform căreia produsul este unul de calitate îndoielnică; respectiv produsul nu este vandabil. Corolar cu aceasta agenții economici care oferă astfel de produse se orientează către industria de suveniruri, neglijând produsele și serviciile care au și părți utilitare.

[2] la Articolul 5 definește termenul de *angajare asistată* ca fiind „opțiunea de angajare care facilitează munca în locurile de muncă obișnuite de pe piața competitivă a muncii și care presupune oferirea de sprijin în căutarea locului de muncă și la locul de muncă, transport, tehnologii ajutoare, instruire, specializare și adaptarea sarcinilor în conformitate cu potențialul persoanei” cu dizabilitate. Cu toate că instituțiile publice oferă sprijin în căutarea locului de muncă, după angajare celelalte facilități ar trebui să treacă în grija angajatorului. Sarcinile care trec în grija angajatorului sunt considerate cheltuieli suplimentare care îi determină să evite angajarea persoanelor cu dizabilități.

### 3.2. Analiza procedurii de pregătire profesională

Pregătirea profesională a persoanelor cu dizabilități este prevăzută la Articolul 76 din [2]. Acest articol desemnează Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului să stabilească măsuri privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități, asigurând, acolo unde este necesar, suport adițional adaptat nevoilor persoanelor cu dizabilități, sprijinind accesul acestora în unitățile și instituțiile de învățământ superior. Același minister este abilitat să inițieze programe de educație permanentă a adulților cu dizabilități și să asigure sprijin privind implementarea lor. La nivel național s-au întreprins astfel de măsuri doar pentru persoanele cu dizabilități majore; respectiv persoanele cu deficiențe mentale. Majoritatea unităților de învățământ sunt inaccesibile persoanelor cu deficiențe motorii sau de vedere.

### 3.3. Analiza procedurii de căutare a unui loc de muncă

Concursurile de angajare în cadrul autorităților și instituțiilor publice se împart în două categorii conform Articolul 78. alineatul (6) din [2]: (1) concursuri de angajare exclusiv pentru persoanele cu dizabilități și (2) celelalte concursuri de angajare.

Persoanele cu dizabilități au posibilitatea de a participa la toate concursurile de angajare. Dintre autoritățile și instituțiile publice există o parte importantă ca număr de locuri de muncă care nu sunt obligate să angajeze persoane cu dizabilități.

Activitățile de informare a tânărului cu dizabilități în ceea ce privește oportunitățile de educație și de angajare revin în grija autorităților responsabile ale administrației publice conform Articolului 30. litera e) din [2].

Evaluarea și orientarea profesională, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap sunt gratuite pentru orice persoană cu dizabilități care dorește să se integreze sau să se reintegreze în muncă, așa cum este prevăzut la Articolul 72. alineatul (1) din [2]. De asemenea persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă beneficiază de cursuri de formare profesională și de consiliere în perioada prealabilă angajării, așa cum este specificat în [2] la Articolul 83. alineatul (1).

La nivelul Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă există un serviciu dedicat. Acțiunile întreprinse de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin Agențiile Județene pentru

Ocuparea Forței de Muncă vizează cu precădere persoanele cu dizabilități necalificate sau slab calificate care, în viziunea lor, sunt dificil de integrat pe piața muncii și care sunt majoritare în comparație cu persoanele care reușesc să se angajeze conform pregătirii lor profesionale.

### 3.4. Analiza relațiilor de muncă

În România, relațiile de muncă sunt reglementate de [4]. Această lege prevede la Articolul 5 că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de dizabilitate fiind interzisă. Discriminarea este definită ambiguu. De exemplu neîndeplinirea/întârzierea îndeplinirii sarcinilor de serviciu, care se poate datora dizabilității, constituie criteriu de evaluare profesională.

Persoanele cu dizabilități beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare, așa cum prevede Articolul 142 din [4]. Majoritatea angajatorilor oferă cele 3 zile fără a suplimenta numărul de zile în funcție de specificul muncii prestate.

Drepturile persoanelor cu dizabilități încadrate în muncă, prevăzute la Articolul 83 alineatul (1) din [2] sunt:

a) cursuri de formare profesională;

b) adaptare rezonabilă la locul de muncă. Aceasta este definită de [2] Articolul 5 alineatul (4) ca fiind „totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea și/sau adaptarea programului de lucru în conformitate cu potențialul funcțional al persoanei cu handicap, achiziționarea de echipament asistiv, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea”. Nu există un criteriu sau o instituție care să certifice dacă un loc de muncă este adaptat rezonabil.

c) consiliere pe parcursul angajării, precum și în perioada de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii;

d) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului la încheierea contractului individual de muncă perioada de probă ( Articolul 31 alineatele (1) și (2) din [4]):

- se poate stabili de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție.

- se poate stabili de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

- se realizează *exclusiv* de cel mult 30 de zile calendaristice în cazul persoanelor cu dizabilități

conform Articolului 31 alineatul (2) din [4] sau cel puțin 45 de zile lucrătoare așa cum prevede [2] Articolul 83 alineatul (1) litera d). Funcțiile de conducere, care necesită pregătire superioară, sunt excluse pentru persoanele cu dizabilități așa cum este formulat în [4], deoarece perioada de probă maximă pentru persoanele cu dizabilități nu acoperă intervalul necesar pentru funcții de conducere. Modul de verificare a aptitudinilor profesionale în cazul persoanelor cu dizabilități creează contextul de a adapta locul de muncă, deoarece pentru aplicarea acestei prevederi este necesară angajarea;

e) un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;

f) posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens. Acest paragraf are sens doar dacă, în urma reducerii timpului de lucru, se păstrează valoarea salariului.

Drepturile angajatorilor persoanelor cu dizabilități sunt prevăzute la Articolul 84 din [2]:

a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu dizabilități;

b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu dizabilități de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu dizabilități, angajată pentru muncă la domiciliu;

c) decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu dizabilități;

d) o subvenție de la stat, în condițiile prevăzute de [5].

Avantajele angajării persoanelor cu dizabilități:

- Persoana cu dizabilități este motivată să fie utilă și să facă parte dintr-o colectivitate;

- Persoana cu dizabilități adesea nu are obligații familiale. Din acest motiv acceptă în programul de lucru flexibil și este disponibil pentru deplasări;

- Datorită faptului că persoana cu dizabilități este nevoită să se descurce în situații care par banale pentru persoanele fără dizabilități, acestea își dezvoltă abilitatea de a rezolva problemele și a lua decizii care sunt dificil de observat de persoanele fără dizabilități;

- Grație motivelor prezentate la punctul anterior dar și a faptului că prin angajare își depășesc condiția

## INSERȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ȘI APREGĂTIRE INGINEREASCĂ SUPERIOARĂ

socială, persoanele cu dizabilități devin mentori pentru persoanele cu care relaționează (colégi de serviciu sau clienți). Datorită acestui avantaj persoanele cu dizabilități sunt recomandate pentru ocuparea posturilor de relații cu publicul sau agenți de vânzări;

- Angajatorii care oferă locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități beneficiază de facilități fiscale;

- Angajatorii care oferă locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități beneficiază de facilități de desfacere a serviciilor sau a produselor către instituțiile publice.

Serviciile prestate de persoanele cu dizabilități pot fi gratuite pentru angajatorii cu peste 50 salariați (salarii, consumabile, transport etc.) datorită prevederii Articolul 84 din [2] conform căreia cheltuielile cu adaptarea locului de muncă protejat sunt deductibile.

Dezavantajele angajării persoanelor cu dizabilități:

- „Capacitate” de muncă redusă; documentele de specialitate prezintă starea generală a persoanei nu la îndeplinirea sarcinilor specifice postului. Fișa de aptitudini eliberată de medicina muncii reprezintă documentul care atestă dacă o persoană este aptă să-și îndeplinească sarcinile de serviciu specifice postului. Pregătirea superioară compensează acest neajuns.

- Angajatul trebuie să-și urmeze programul de recuperare medicală. Beneficiază avantajele tehnologiei: telefon, internet etc.

Conform Articolului 79 din [2], angajarea persoanelor cu dizabilități în muncă se realizează în formele prezentate schematic în Fig. 1.

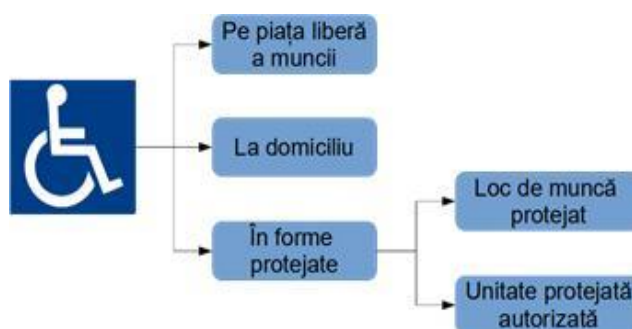


Fig. 1

Facilitățile de care beneficiază persoanele cu dizabilități sunt acceptate cu dificultate de angajatori deoarece acestea sunt percepute ca fiind favoruri pe care persoanele cu dizabilități le pretind.

Postul ocupat de o persoană cu dizabilitate trebuie să fie unic pentru a nu exista termeni de comparație cu cele valide și pentru a promova integrarea socioprofesională.

Unitățile Protejate Autorizate (UPA) sunt definite de [6] Articolul 3, ca fiind entitățile cu personalitate juridică și gestiune proprie, care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A) are angajate minimum 3 persoane cu dizabilități/invalide gradul III, reprezentând cel puțin 30% din numărul total al angajaților, iar timpul de lucru cumulat al persoanelor cu dizabilități/invalide gradul III să reprezinte cel puțin 50% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților;

B) produsele sau serviciile entității trebuie să fie realizate prin propria activitate a persoanelor cu dizabilități angajate. Propria activitate a persoanei cu dizabilități, angajată în cadrul UPA, reprezintă ansamblul activităților realizate integral sau parțial de persoana cu dizabilități/invalidă gradul III, în scopul obținerii produsului comercializabil sau în scopul prestării serviciului.

Sunt asimilabile UPA unitățile protejate înființate în cadrul organizațiilor persoanelor cu dizabilități care pot desfășura și activități de vânzări/intermedieri, cu condiția ca minimum 75% din profitul obținut să fie destinat programelor de integrare socioprofesională pentru persoanele cu dizabilitate din organizațiile respective. Aceste activități se referă numai la produse și/sau servicii oferite de către o altă unitate protejată autorizată ([2] Articolul 78 alineatele (41) și (43)). Condiția de mai sus este dificil de îndeplinit deoarece aceste entități trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- să aibă peste 50 de salariați;

- să fie înființate în cadrul organizațiilor persoanelor cu dizabilități.

Majoritatea organizațiilor persoanelor cu dizabilități luptă pentru integrarea profesională a acestor persoane, cel mai simplu mod de a realiza acest lucru este angajarea persoanei cu dizabilitate în unitatea proprie.

Analiza comparativă a avantajelor și a dezavantajelor angajării persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii și în unități protejate autorizate este prezentată în Tabelul 1.

Aici se poate observa că din punct de vedere al agentului economic este mai indicat să se autorizeze ca UPA, dar din punct de vedere al salariatului este mai indicat să se angajeze pe piața liberă a muncii.

Persoana cu dizabilități angajată pe piața liberă a muncii poate ocupa orice funcție, fără a fi constrânsă să presteze doar activitate de producție, așa cum se întâmplă dacă se angajează în unități protejate autorizate.

## CREATIVITATE, INVENTICĂ, ROBOTICĂ

Analiza comparativă a avantajelor și a dezavantajelor desfășurării activității persoanelor cu dizabilități în spații dedicate și în munca la domiciliu este prezentată în Tabelul 2. Aici se poate observa că din punct de vedere profesional și social este mai

indicată desfășurarea activității în spații dedicate, dar din punct de vedere medical și al adaptării este mai indicat ca activitatea să se desfășoare la domiciliu.

Transportul trebuie asigurat chiar dacă este vorba despre transportul tehnologic sau despre cel asistat.

**Tabelul 1. Analiza comparativă a avantajelor și a dezavantajelor angajării persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii și în unități protejate autorizate:**

Criteria de comparație	Piața liberă a muncii	Unitate protejată autorizată
Folosirea fondului pentru persoane cu dizabilități	100% pentru salariul persoanei cu dizabilitate	50% pentru achiziția de produse și servicii 50% virafți bugetul de stat
Piața de desfacere	Nu este reglementată	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenți economici cu &gt;50 salariați</li> <li>• Instituții publice</li> </ul>
Siguranța locului de muncă	Contractul de muncă poate fi pe perioadă determinată	Contractul de muncă trebuie să fie obligatoriu pe perioadă nedeterminată
Salarizare	Se plafonează la salariul minim	Nu se plafonează la salariul minim
Nr. minim de persoane cu dizabilități angajate	2	3
Angajează persoane cu dizabilități	Folosește întregul fond pentru persoane cu dizabilități în producție. Este obligatorie adaptarea locului de muncă.	Obține autorizație de unitate protejată autorizată
Nu angajează persoane cu dizabilități	Virează întregul fond pentru persoane cu dizabilități la bugetul de stat, sau doar 50% din acest fond dacă achiziționează produse sau servicii de la UPA. Nu este necesară adaptarea locului de muncă.	Nu obține / i se retrage autorizația de unitate protejată autorizată
Socializare	Posibilă	Izolarea socială colectivă
Promovare profesională	Facilă	Dificilă
Organizarea în forme sindicale	Dificilă	Posibilă

**Tabelul 2. Analiza comparativă a avantajelor și a dezavantajelor desfășurării activității persoanelor cu dizabilități în spații dedicate și în munca la domiciliu:**

Criteria de comparație	Muncă în spații dedicate	Muncă la domiciliu
Adaptarea locului de muncă	Obligatorie	Necesară, cu o investiție minimă din partea angajatorului
Accesibilizarea locativă și a căilor de acces	Obligatorie	Nu este necesară
Transportul asistat	Necesar	Nu este necesar
Transportul materiilor prime a materialelor și a produselor finite	Nu este necesar	Necesar
Rezolvarea blocajelor de lucru și a erorilor	Facilă	Dificilă
Monitorizarea activității	Facilă	Dificilă
Sarcinile de lucru	Flexibile	Riguroase
Asistarea persoanei cu dizabilitate	Facilă	Dificilă
Socializare	Posibilă	Izolarea socială
Promovare ofesională	Facilă	Dificilă

## 4. CONCLUZII

Încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități în cadrul entităților cu mai mult de 50 de salariați prezintă 2 avantaje majore:

- angajatorul economisește întregul fond de handicap;
- angajatul este integrat atât profesional cât și social.

Insertia persoanelor cu dizabilități de pe piața muncii prezintă următoarele avantaje:

- contribuie la plata asigurărilor sociale, transformându-se astfel dintr-o persoană dependentă de bugetul de stat într-o persoană care contribuie la bugetul de stat;
- își aduc aportul la dezvoltarea entității la care sunt angajate;
- contribuie la dezvoltarea personală a persoanei dizabilități;
- îi pune în evidență capacitatea de lucru și îi dezvoltă abilitățile;
- legislația în domeniul încadrării în muncă a persoanelor cu dizabilități nu face diferență între gradele de handicap și pregătirea profesională, favorizându-i pe cei cu deficiențe minore.

Legislația favorizează angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul angajatorilor cu peste 50 angajați încurajând integrarea socioprofesională

Promovarea profesională este îngreunată de adaptarea locului de muncă și de folosirea tehnologiei asistive.

Deși există o legislație în domeniu aliniată la normele europene, persoanele cu dizabilități sunt acceptate cu greu pe piața muncii, persoanele cu studii superioare angajate fiind foarte puține, în principal datorită percepției conform căreia o persoană cu dizabilitate este o persoană incapabilă de a lucra. Această mentalitate se datorează lipsei de interes manifestate practic din partea statului de a promova persoanele cu dizabilități (accesibilitate etc.).

Angajatorii urmăresc un profit imediat, nu se ocupă de integrarea socioprofesională a persoanelor cu dizabilități pe termen mediu și lung. Unitățile Protejate Autorizate se axează pe activități necalificate și slabcalificate.

Nu există o formă ideală de angajare a persoanelor cu dizabilități; aceasta trebuie analizată pentru fiecare caz în parte și să țină cont, cumulativ, de mai mulți factori, dintre care se evidențiază: factori tehnologici, factori medicali, factori antropologici.

### Propuneri de creștere a integrării socio-profesionale a persoanelor cu dizabilități:

- Stimularea angajatorilor să conceapă planuri economice pe termen mediu și lung;

- Modificarea legislației astfel încât persoanele cu dizabilități să aibă acces bugetat la o a doua specializare profesională, având în vedere faptul că acest lucru ar spori șansele de integrare pe piața muncii;

- Modificarea Articolului 78 alineatul (4) din [2] referitor la instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională: Locurile de muncă pentru persoanele cu dizabilități nu trebuie să fie doar pentru posturi de execuție;

- Campanii de conștientizare a publicului cu accent pe abilitățile persoanelor cu dizabilități. Exemplu: promovarea ideii de angajare a persoanelor cu dizabilități în posturi de relații cu publicul.

- Implicarea societății civile în promovarea activităților specifice persoanelor cu dizabilități și conștientizarea acestora cu privire la faptul dizabilitatea poate afecta pe oricine indiferent de vârstă.

- Proiecte în colaborare cu instituțiile de profil pentru adaptarea locurilor de muncă: pregătirea resursei umane care interacționează cu persoana cu dizabilități, adaptări tehnice și tehnologice ale echipamentelor de lucru, adaptări tehnice și tehnologice ale clădirilor și ale căilor de acces.

- Monitorizarea activității profesionale a persoanei care are o dizabilitate de către specialiști precum: asistenți sociali, psihologi, inspectori pentru sănătate și securitate în muncă.

- Diferențierea cheltuielilor salariale de cheltuielile pentru adaptarea locului de muncă, astfel încât angajatorul să se orienteze și către creșteri salariale, nu doar către investiții materiale.

## BIBLIOGRAFIE

- [1] Coteanu, I. , Mareș, L., *Dicționarul explicativ al limbii române (ediția a II-a revăzută și adăugită)*, Editura Univers Enciclopedic Gold, București, România, 2016.
- [2] Parlamentul României, *Legea nr. 448/2006 republicată*, Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 1, 2008, București, România.
- [3] Parlamentul României, *Legea nr. 275/2007 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 14/2007 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap*, Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 700, 2007, București, România.
- [4] Parlamentul României, *Legea nr. 53/2003 - Codul muncii*, Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 72, 2003, București, România.
- [5] Parlamentul României, *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare*, Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 103, 2002, București, România.
- [6] Parlamentul României, *Ordinul nr. 847/2021 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate*, Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 970, 2021, București, România.

**Despre autor**

Dr. ing. **Adrian PETRU**

Licențiat la Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Ingineria Lemnului, specializat în designul mobilei și al produselor din lemn. Doctor în domeniul inginerie forestieră cu lucrarea *Contribuții la decorarea suprafețelor lemnoase prin pirogravare cu laser*. A publicat mai multe articole în domeniul decorării lemnului prin pirogravare tradițională și cu laser ghidat cu comandă numerică.

E-mail: [adrianpetru\\_ro@yahoo.com](mailto:adrianpetru_ro@yahoo.com)