CONSIDERAȚII PRIVIND INSERȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI, AVÂND O PREGĂTIRE INGINEREASCĂ SUPERIOARĂ, PE PIAȚA LIBERĂ A MUNCII DIN ROMÂNIA

Dr. ing. **Adrian PETRU**

Brașov, România

REZUMAT. Lucrarea prezintă un studiu asupra legislației privind integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități, în special a celor cu pregătire profesională superioară, pe piața liberă a muncii din România. Studiul se axează pe modul de aplicare a legislației în domeniu. La final sunt enumerate câteva propuneri de îmbunătățire a integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii.

Cuvinte cheie: integrare profesională, incluziune, diversitate, persoane cu dizabilități, ingineri, legislație, tehnologii asistive.

ABSTRACT. The paper presents a study about the legislation regarding the professional integration of people with disabilities, especially those with higher professional training, on the free labor market in Romania. The study focuses on the way of applying the legislation in the field. At the end, some proposals are listed to improve the professional integration of people with disabilities in the free labor market.

Keywords: professional integration, inclusion, diversity, people with disabilities, engineers, legislation, assistive technologies.

1. INTRODUCERE

Dreptul la muncă reprezintă unul dintre drepturile fundamentale ale omului, la nivel european acesta fiind stipulat în 1 la Art. 15, iar în România este menționat în 2 la Art. 41. În consecință, România recunoaște acest drept pentru toți cetățenii săi fără a face discriminare pe motive medicale. În completare, 3 la Art. 5, alin. (2) menționează că discriminarea directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de dizabilitate este interzisă. Dreptul la muncă, din motive medicale, poate fi limitat doar de Comisiile de Evaluare a Capacității de Muncă dacă prin acesta este pusă în pericol sănătatea persoanei. În lipsa unui document emis de una dintre aceste Comisii, orice persoană matură este considerată aptă de muncă.

Integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități este influențată de mai mulți factori: sociali, medicali, antropologici, profesionali. Aceștia de regulă influențează negativ integrarea profesională.

În vederea stimulării integrării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, mediul politic din România a elaborat un set de legi care prevăd o serie de facilități atât pentru angajatorii persoanelor cu dizabilități, cât și pentru persoanele cu dizabilități angajate. 4 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. 5 prezintă un studiu asupra informațiilor publicate de Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități despre Unitățile Protejate Autorizate și integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități, în special a celor cu pregătire profesională superioară. În prima parte este definită noțiunea de Unitate Protejată Autorizată, așa cum este prevăzută în 6. La final sunt enumerate câteva propuneri de îmbunătățire a integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități în Unități Protejate Autorizate.

În 4 sunt reprezentate grafic formele în care se realizează angajarea persoanelor cu dizabilități în muncă, așa cum sunt prevăzute în 6. Angajarea persoanelor cu dizabilități în Unități Protejate Autorizate este prezentată în 5. Lucrarea de față analizează o altă formă de integrare profesională a persoanelor cu dizabilități, respectiv angajarea pe piața liberă a muncii.

2. DEFINIȚII

● 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, și care relevă aspectul negativ al interacțiunii individ-context (6);

● Handicap = deficiență senzorială, motorie, mintală sau orice altă infirmitate a unei persoane 7.

În lucrare se preferă termenul „dizabilitate"; termenul „handicap" se folosește în cazul unor citate sau a unor definiții care folosesc implicit acest termen.

● Fond de handicap = sumă de bani pe care autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private trebuie să o constituie în anumite condiții prevăzute de 6.

1. OBIECTIV

3.

Studierea legislației în domeniul integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii și modul de aplicare a acestor prevederi legale.

4. CADRU LEGISLATIV

În (4.**Error! Reference source not found.**) sunt eprezentate grafic situațiile în care se poate afla un angajator în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități, așa cum sunt prezentate în Art. 78, alin. (2) din 6. După cum se poate observa, pot exista următoarele situații:

1) angajatorul are mai puțin de 50 de angajați. În această situație nu trebuie să constituie fond de handicap;

2) angajatorul are cel puțin de 50 de angajați și angajează persoane cu dizabilități. În acest caz poate folosi în întregime fondul de handicap pentru plata salariilor propriilor angajați;

3) angajatorul are cel puțin de 50 de angajați și nu angajează persoane cu dizabilități. În acest caz poate folosi în jumătate din fondul de handicap pentru achiziția de bunuri și servicii de la unitățile protejate autorizate;

4) angajatorul are cel puțin de 50 de angajați, nu angajează persoane cu dizabilități și nici nu achiziționează bunuri și servicii de la unitățile protejate autorizate. În acest caz virează la bugetul de stat fondul de handicap în întregime.

Art. 78, alin. (2) din 6 a fost completat de 8, care prevede la alin. (2^2) că pentru îndeplinirea obligației prevăzute la alin. (2), entitățile trebuie să facă dovada că, printr-o cerere scrisă, au solicitat sprijinul organizațiilor nonguvernamentale (O.N.G.) care, potrivit statutului acestora, prestează servicii în folosul persoanelor cu dizabilități, în vederea respectării procentului stabilit de lege. Acest Ordin nu prevede un termen în care O.N.G.-urile trebuie să ofere un răspuns.

Fig. 4.1. Reprezentarea grafică a situațiilor în care se poate afla un angajator în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități:
■ reprezintă situația cea mai favorabilă;
■ reprezintă situația cea mai nefavorabilă.

Același art. 78 din 6 mai prevede la Alin. (4) excepțiile de la prevederile alin. (2), respectiv: instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

5. REZULTATE ȘI DISCUȚII

Analizând (4.**Error! Reference source not ound.**) se observă următoarele aspecte:

1) Din punct de vedere financiar și pe termen scurt, angajarea persoanelor cu dizabilități este profitabilă pentru angajatorii cu cel puțin 50 de salariați.

2) Agenții economici cu mai puțin de 50 de angajați:

- Au posibilitatea să angajeze persoane cu dizabilități;
- Nu au prevăzut fond de handicap;
- Nu pot reduce cheltuielile prin deducerea fondului de handicap.

3) Agenții economici cu cel puțin 50 de angajați:

- Sunt obligați să angajeze cel puțin 4% persoane cu dizabilități;
- Au prevăzut fond de handicap;
- Își pot reduce cheltuielile prin deducerea fondului de handicap.

4) Persoanele juridice care nu angajează persoane cu dizabilități au următoarele avantaje:

- Există risc scăzut de accidente;
- Nu există pericol suplimentar în caz de situații de urgență;
- Nu este necesară accesibilizarea locului de muncă;
- Nu sunt influențate de programul de recuperare medicală;
- Nu au obligația de a respecta prevederile legale privind angajarea.

5) Persoanele juridice care nu angajează persoane cu dizabilități au următoarele dezavantaje:

- Nu beneficiază de munca unei persoane, chiar dacă plătește echivalentul salariului pentru aceasta;
- Nu beneficiază și de alte facilități;
- Nu integrează socio-profesional, în mod direct, o persoană aflată în situație de risc de marginalizare;
- Virează fondul de handicap către bugetul de stat.

6) Persoanele juridice care angajează persoane cu dizabilități au următoarele avantaje:

- Salariul este plătit parțial din fondul de handicap;
- Beneficiază și de alte facilități;
- Integrează socio-profesional, în mod direct, o persoană aflată în situație de risc de marginalizare;
- Posibilitatea de a lucra la domiciliu.

7) Persoanele juridice care angajează persoane cu dizabilități au următoarele dezavantaje:

- Risc crescut de accidente;
- Pericol suplimentar în caz de situații de urgență;
- Adaptarea locului de muncă prin: accesibilitate (deși există norme care obligă la dotarea instituțiilor cu căi de acces adaptate), program de lucru flexibil, sarcini de lucru adaptate;
- Obligația de a respecta prevederile legale de angajare.

8) Avantajele angajării persoanei cu dizabilități pe piața liberă a muncii:

- Monitorizarea activității este facilă; erorile pot fi remediate rapid;
- Sarcinile de serviciu sunt flexibile;
- Integrarea socială a unei persoane aflate în pericol de marginalizare;
- Persoana cu dizabilități devine un mentor pentru colectivitatea în care activează;
- Agenții economici pot folosi fondul de handicap pentru plata salariilor.

9) Dezavantajele angajării persoanei cu dizabilități pe piața liberă a muncii:

- Dificultatea transportului asistat de la domiciliu la locul de muncă și invers;
- Facilitățile de care beneficiază persoanele cu dizabilități sunt acceptate cu dificultate de angajatori;
- 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.

10) Avantajele angajării persoanelor cu dizabilități în muncă la domiciliu:

- Transportul materiilor prime (acolo unde este necesar) este mai facil decât transportul asistat de persoane;
- Accesibilizarea nu este necesară;
- Lipsa sentimentului de frustrare.

11) Dezavantajele angajării persoanelor cu dizabilități în muncă la domiciliu:

- Monitorizarea activității este dificilă; apariția unei erori este dificil de remediat;
- Sarcinile de serviciu trebuie să fie riguroase;
- Izolarea socială a unei persoane care se află în situație de marginalizare.

În urma analizei locurilor de muncă vacante declarate public se conturează următoarele observații:

- site-ul Agenției Naționale a Ocupării Forței de Muncă (A.N.O.F.M.) (9), deși permite filtrarea locurilor de muncă după criteriul handicap, nu permite filtrarea după criterii de cod/tip de dizabilitate sau grad de invaliditate;
- site-urile de profil studiate nu permit filtrarea locurilor de muncă după criteriul dizabilitate;
- atât A.N.O.F.M., cât și celelalte entități de recrutare, inclusiv organizațiile nonguvernamentale (O.N.G.) care, potrivit statutului acestora, prestează servicii în folosul persoanelor cu dizabilități nu dețin baze de date care să conțină informații de spre diagnosticul medical, codul/tipul de dizabilitate și gradul de dizabilitate. Aceste informații nu sunt centralizate deoarece nu sunt obligatorii. Lipsa acestor informații îngreunează procesul de recrutare;
- lipsa unui termen în care O.N.G.-urile pot trimite un răspuns cu persoanele interesate către angajatori poate genera posibilități de eludare a legii de către entitățile care ar trebui să angajeze persoane cu dizabilități;
- 8 ar trebui să oblige firmele de recrutare să administreze baze de date cu persoanele cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă, deoarece aceasta este în primul rând o problemă de muncă, apoi o problemă medicală sau de integrare socială;

● firmele de recrutare nu au baze de date cu persoanele cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă, nici cu angajatorii dispuși să angajeze persoane cu dizabilități;

● A.N.O.F.M deține baze de date cu persoanele cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă și cu locurile de muncă pentru persoane cu dizabilități, însă persoanele cu dizabilități și angajatorii nu preferă aceste servicii pentru recrutare deoarece bazele de date conțin informații minimale. Angajatorii apelează la aceste servicii mai mult din obligația de a face publică vacantarea unui post de lucru;

● angajatorii nu au în vedere adaptarea locului de muncă, ci un câștig financiar cât mai rapid;

● angajatorii creează locurile de muncă și apoi caută persoane cu dizabilități, apte și dornice de serviciu, chiar dacă găsirea unei astfel de persoane este dificilă;

● în vederea simplificării procesul de recrutare, angajatorii creează posturi pentru persoane cu pregătire minimă, în detrimentul persoanelor calificate și cu studii superioare;

● pentru a încadra persoane cu dizabilități, angajatorii ar trebui să schimbe modul de abordare a procesului de recrutare, adică:

- criteriile de angajare ar trebui să fie nediscriminatorii;
- sarcinile de serviciu ar trebui ierarhizate în funcție de importanța lor.

6.CONCLUZII

Deși pregătirea superioară ar trebui să reprezinte un avantaj, pentru persoanele cu dizabilități aceasta este un handicap în plus.

Locurile de muncă pentru persoanele cu dizabilități și cu pregătire superioară sunt foarte puține. O persoană cu dizabilități se poate angaja mai facil într-o unitate protejată autorizată, chiar dacă și în acest locurile de muncă sunt puține.

Procesul de recrutare pentru persoanele cu dizabilități este dificil datorită faptului că angajatorii nu empatizează cu persoana cu dizabilități, ei urmărind doar un câștig financiar imediat. Această abordare are, de regulă, repercursiuni negative pe termen lung.

Discriminarea, prevăzută atât în 3 cât și în 6, ar trebui să fie definită mai clar.

Dacă în condiții normale mai întâi se identifică locul de muncă și apoi se caută persoana care să îl ocupe, în cazul persoanelor cu dizabilități ar trebui mai întâi să se identifice persoana și apoi să se înființeze postul pe baza aptitudinilor persoanei cu dizabilități. Aceste prevederi, deși sunt consemnate la Art. 5, alin. 4 din 6, ele sunt ignorate de angajatori.

În vederea îmbunătățirii integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități se propun următoarele măsuri:

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

▪ În vederea creșterii nivelului de calificare profesională: accesibilizarea învățământului pentru persoanele cu dizabilități: căi de acces, materiale didactice, facilități fiscale;

▪ Campanii de conștientizare a publicului cu accent pe abilitățile persoanelor cu dizabilități și pe avantajele angajării acestora din urmă. Implicarea societății civile în promovarea activităților specifice persoanelor cu dizabilități. Aceste campanii ar trebui să vizeze atât entitățile care angajează persoane cu dizabilități, cât și clienții acestor entități;

▪ Recunoașterea și rezervarea unor activități specifice care să fie prestate doar de persoanele cu dizabilități (de exemplu: activitatea de masaj să fie prestată prioritar de persoanele nevăzătoare, activitățile care implică operații simple și repetitive să fie prestate de persoanele cu afecțiuni mintale, activitățile statice să să fie prestate prioritar de persoanele cu afecțiuni locomotorii);

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

▪ Instituțiile publice să devină exemple de bune practici în ceea ce privește integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Excepțiile prevăzute la Art. 78 alin. (4) din 6 ar trebui eliminate, iar aceste organizații să își creeze structuri din care să facă parte prioritar persoanele cu dizabilități.

BIBLIOGRAFIE

[1] Convenția europeană, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Agenția Uniunii Europene pentru drepturile fundamentale, Nisa, Franța, 2000.

[2] Parlamentul României, Constituția României, Monitorul Oficial, Nr. 767, 2003, București, România.

[3] Parlamentul României, Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, Monitorul Oficial al României, Partea I, 72, 2003, București, România.

[4] Petru, A., Considerații privind inserția persoanelor cu dizabilități și având o pregătire inginerească superioară pe piața muncii din România în anul 2022, Buletinul AGIR, Nr. 1 ● ianuarie-martie, 2023, București, România.

[5] Petru, A., Considerații privind inserția persoanelor cu dizabilități și având o pregătire inginerească superioară, în unități protejate autorizate din România în anul 2022, Buletinul AGIR, Nr. 2 ● aprilie-iunie, 2024, București, România.

[6] Parlamentul României, Legea nr. 448 republicată privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, Monitorul Oficial, Nr. 1, 2008, București, România.

[7] Coteanu, I. , Mareș, L., Dicționarul explicativ al limbii române (ediția a II-a revăzută și adăugită), Editura Univers Enciclopedic Gold, București, România, 2016.

[8] Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ordin pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 78 alin. (2^2)-(2^4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, Monitorul Oficial, Nr. 68, 2025, București, România.

[9] Agenția Națională Pentru Ocuparea Forței De Muncă, Mediere, 02, 2025, https://mediere.anofm.ro/app/module/mediere/jobs

Despre autor

Dr. ing. **Adrian PETRU**
Brașov, România

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 și a participat la conferințe în domeniul decorării lemnului prin pirogravare tradițională și cu laser ghidat cu comandă numerică. Inspector în domeniul securității și sănătății în muncă, cadru tehnic cu atribuții în prevenirea și stingerea incendiilor, auditor de mediu specializat în instruirea persoanelor cu dizabilități. A publicat articole ca și autor principal în domeniul integrării persoanelor cu dizabilități.

E-mail: adrianpetru_ro@yahoo.com