

INTEGRATING IN THE LABOUR MARKET THE PERSONS WITH DISABILITIES

Alexandru Pascu

Assist., PhD Student, "Eftimie Murgu" University of Reșița

Abstract: Access to labor market is still low for people with disabilities; occupancy ratio it is also small in people with disabilities. In the EU and the US the percentage of adults with disabilities that are active on the labor market is about 50% but in Romania integration on the labor market is under 13% for adults with disabilities. Access to labor market is conditioned by knowledge, understanding and respect for the rights of people with disabilities, existence and quality of social services and their degree of penetration, environment (physical and intellectual), and nevertheless funding. From the perspective of social activities, lowest participate ratio is found among people with disabilities unemployed, and as for the level of discrimination, lower rates of discrimination were found among people with disabilities who have a job, which led to a reduction in social discrimination against this social category. In terms of psycho-emotional wellbeing, lower values of self-esteem were found among unemployed disabled people. It is therefore necessary that all these factors, and more, to function properly and only then they can increase the percentage of the labor market integration of people with disabilities in our country, also their social inclusion.

Keywords: Social inclusion, labor market, adults with disabilities, unemployment, discrimination

Educația vocațională și accesul pe piața muncii

Un trai decent pentru o persoană adultă presupune și activarea pe piața muncii, iar la succesul în acesta contribuie pregătirea profesională și vocațională ce presupune: dezvoltarea personală, stimă de sine crescută, bunăstare materială și emoțională, incluziune socială, dobândirea și respectarea drepturilor cetățenești, etc.

Datorită particularităților specifice ale persoanelor cu dizabilități, orice program de pregătire și perfecționare vocațională trebuie să fie adaptat nevoilor acestora și să fie complementar eventualelor programe de terapie pe care le urmează. Desigur există numeroase bariere ce trebuie identificate și depășite în cazul persoanelor cu dizabilități: uneori lipsa unui

domiciliu stabil, lipsa suportului din partea familiei sau a prietenilor, infrastructura insuficient adaptată pentru a veni în sprijinul persoanelor cu dizabilități, educație socială precară cu privire la acestea, toleranță scăzută, etc.

Problematika orientării și consilierii vocaționale este una complexă și implică mai multe strategii și etape, poate include mai mulți specialiști din diferite domenii și trebuie să fie adaptată în permanență nevoilor și cerințelor de pe piața muncii la un moment dat. Punerea în practică a strategiilor de orientare vocațională și formare profesională a persoanelor cu dizabilități ține de implicarea tuturor factorilor, comunității locale, organizații neguvernamentale, familie, companii, autorități, etc., asigurându-se astfel servicii de calitate. Coordonarea cu piața muncii se face prin cunoașterea corectă și în timp real a cerințelor și necesităților de forță de muncă și a profilului de competențe.

Problematika persoanelor cu dizabilități nu este una nouă în țara noastră, incidența cazurilor cunoscând un traect ascendent pe parcursul anilor. Înainte de anii 1990 aceste cazuri erau mai puțin mediatizate și datorită stigmatizării de care aveau parte de către populație și autorități. După revoluție, schimbările legislative dar și de concepție au dus la o creștere semnificativă a numărului de persoane considerate cu handicap. În 1992 legea permitea pensionarea pe motiv de încadrare în grad de invaliditate fapt ce a redus și presiunea pe piața muncii, iar numărul acestora (persoane cu dizabilități) a crescut de 3 ori în anul 1993 față de anul precedent, trendul ascendent continuând până în prezent.

Legea 448/2006 cu privire la protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, prevede pentru operatorii economici cu mai mult de 50 de angajați, obligația de a angaja minimum 4% persoane cu handicap din numărul total de angajați, iar dacă aceștia nu angajează persoane cu handicap pot opta pentru: plata către bugetul de stat a unei sume reprezentând 50% din venitul de bază minim brut la nivel național pentru fiecare persoană cu dizabilități pe care nu a angajat-o, sau achiziționarea de produse și/sau servicii de la unități protejate autorizate (agent economic de stat sau privat ce are în componența forței de muncă minim 30% persoane cu handicap), în valoare egală sau mai mare cu suma datorată bugetului de stat. De asemenea angajatorii care angajează pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu dizabilități primesc timp de 18 luni, pentru fiecare angajat în aceste condiții, o sumă lunară reprezentând: contravaloarea unui indicator social de referință aflat în vigoare la data încadrării

în muncă pentru absolvenții liceului sau a școlilor de meserii, 1,2 indicatori de referință pentru absolvenții de învățământ secundar și post-liceal și 1,5 indicatori de referință pentru absolvenții de învățământ superior.

Procesul de incluziune socială reprezintă ansamblul de măsuri și acțiuni multidimensionale din domeniile protecției sociale, ocupării forței de muncă, educației, sănătății, informării -comunicării, mobilității, securității, justiției și culturii, destinate combaterii excluziunii sociale și asigurării participării active a persoanelor la toate aspectele economice, sociale, culturale și politice ale societății, (conform art. 6lit. cc) din Legea nr. 292/2011 -Legea asistenței sociale).

Câteva măsuri socio-economice pentru creșterea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități.

- Dezvoltarea coordonării dintre serviciile de asistență socială și alte servicii publice, precum: școala, accesul pe piața muncii, serviciile de sănătate, etc.

- Implementarea politicilor existente și continuarea sprijinului acordat în vederea facilitării accesului pe piața muncii și la locuințe sociale.

- Stimulente pentru integrarea ocupațională a persoanelor cu handicap, cuprinderea pe piața muncii, implicarea activă pentru protecția acestor persoane și creșterea expertizei pentru îngrijirea persoanelor cu dizabilități de la vârste mici – sub 7 ani. (Legea nr. 116/2002 pentru prevenirea și combaterea marginalizării sociale)

În timp ce integrarea pe piața muncii are o multitudine de beneficii asupra indivizilor, efectele pozitive ale acesteia se văd în special în cazul membrilor grupurilor vulnerabile, care au fost marginalizați în societate și cărora nu de puține ori li s-a îngădit accesul pe piața muncii.

În cadrul grupurilor vulnerabile, persoanele cu dizabilități au avut cele mai mari dificultăți în accesul la locurile de muncă, ceea ce reflectă o realitate care se întinde de-alungul istoriei - de excluziune socială și discriminare.

Pornind de la aceste realități în ultimele decenii, la nivel mondial, s-au făcut eforturi semnificative de a crește și spori accesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, fapt ce se regăsește în înmulțirea drepturilor persoanelor cu dizabilități și a măsurilor socio-economice în acest sens.

Accesul redus pe piața muncii duce la venituri mici pentru persoanele cu dizabilități iar diferențele dintre ocuparea pieței muncii și nivelul câștigurilor poate fi pus pe seama

particularităților psiho-fiziologice ale anumitor dizabilități. Pe lângă aceasta sunt și diferențe în nivelul de educație al persoanelor cu dizabilități

Includerea în piața muncii ajută la reducerea diferențelor nu numai din punct de vedere economic dar și psihologic și social în contextul în care multe din locurile de muncă moderne presupun interacțiuni cu ceilalți colegi, colaboratori, clienți, etc. Astfel angajarea duce la o creștere a abilităților civice, dar și a satisfacției care vine odată cu previzionata creștere a veniturilor. Cu cât incidența persoanelor cu dizabilități este mai mare raportată la numărul populației unei țări cu atât integrarea în muncă a acestora aduce beneficii bugetului țării respective chiar dacă veniturile estimate ale persoanelor cu dizabilități sunt mai reduse.

De asemenea chiar dacă persoanele cu dizabilități integrate în muncă au mai puțin timp liber pentru activități sociale aceștia sunt mult mai dispuși la interacțiuni sociale spre deosebire de cei care nu sunt angajați. Ceea ce este și mai interesant este faptul că nu există diferențe în gradul de interacțiune socială a persoanelor fără dizabilități fie ca sunt angajate sau nu; de unde putem trage concluzia că absența de pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități duce la o creștere a izolării acestora din punct de vedere social.

Din punct de vedere al bunăstării psiho-emoționale, valori mai scăzute ale stimei de sine s-au întâlnit în rândul persoanelor cu dizabilități neangajate.

Din perspectiva activităților sociale, participarea cea mai redusă la acestea se regăsește în rândul persoanelor cu dizabilități neangajate, iar ca și nivel de discriminare, rate mai mici ale discriminării s-au constatat în rândul persoanelor cu dizabilități ce au un loc de muncă, fapt ce a dus la o reducere a discriminării sociale față de categoria socială din care fac parte per ansamblu.

La nivel european, persoanele cu handicap reprezintă aproape a 6-a parte din totalul populației cu drept de muncă, dar prin comparație rata de ocupare a acestora este în continuare foarte scăzută, ceea ce duce la un număr dublu al somerilor din rândul persoanelor cu dizabilități comparativ cu restul populației active. În țara noastră refuzul angajării persoanelor cu dizabilități se bazează pe incompatibilitatea pregătirii profesionale a acestora cu cerințele postului, dar și lipsa adaptărilor la locul de muncă pentru nevoile specifice ale persoanelor cu dizabilități fapt ce îi determină pe aceștia din urmă să renunțe destul de repede la locul de muncă sau la încercarea de a găsi unul. Legal, măsurile contravenționale sunt insuficient de severe pentru a-i determina pe angajatori să integreze sau să pastreze în activitate persoane cu dizabilități. Aceste fenomene vin

și pe fondul insuficienței educației a societății civile cu privire la problematica persoanelor cu dizabilități, lipsa programelor specifice care să determine potențialul individual al fiecărui individ, programe de instruire și consiliere vocațională adecvate persoanelor cu dizabilități, servicii de îndrumare în găsirea unui loc de muncă, etc.

În județul Caraș - Severin, conform datelor DGASPC în anul 2013 erau:

- Total persoane cu dizabilități: 460 persoane

Din care:

- Dizabilități somatice: 219 persoane
- Dizabilități fizice: 100 persoane
- Dizabilități auditive: 37 persoane
- Dizabilități vizuale: 37 persoane
- Dizabilități mentale și psihice: 61 persoane
- Dizabilități asociate: 5 persoane

Legislația în vigoare prevede posibilitatea angajării persoanelor cu dizabilități, printre altele, în unități sau ateliere protejate sau la domiciliu. În anul 2010 în județul Caraș – Severin în 3 unități/ateliere protejate erau 4 persoane cu dizabilități angajate. Prin comparație în județul Timiș gradul de ocupare era de 129 persoane în 29 de unități, 55 persoane în 16 unități în județul Hunedoara și 23 de persoane în 23 de unități în județul Arad. În București, în 76 de unități erau angajate 248 de persoane cu dizabilități.

La nivelul Uniunii Europene, legislația cu privire la integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități prevede clar faptul că, persoanele cu dizabilități beneficiază de egalitate de șanse fără discriminare, include mecanisme care să evite excluziunea socială, etc. Astfel lupta pentru incluziune și antidiscriminare devine și în țara noastră o prioritate în ceea ce privește persoanele cu dizabilități, izolarea socială fiind considerată mai periculoasă decât sărăcia; în aceste condiții integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități vine în

întâmpinarea acestor aspecte abordând și problema săraciei și a izolării sociale atât în rândul persoanelor cu dizabilități, dar nu numai.

Astfel putem vorbi despre o serie de măsuri menite să faciliteze integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități:

- Evaluarea corectă a condiției și a nevoilor acestora.
- Implementarea de mecanisme de dezvoltare personală și profesională.
- Îmbunătățirea programelor și serviciilor de formare și ocupare a forței de muncă, astfel încât să asigure accesul facil al persoanelor cu dizabilități.
- Sprijin timpuriu și continuu pentru persoanele cu dizabilități.
- Dezvoltarea de programe de calificare profesională speciale adaptate pentru diferite tipuri de dizabilități.
- Corelarea ofertei cu cererea de pe piața muncii.
- Continuarea măsurilor de facilitare pentru agenții economici care angajează persoane cu dizabilități.
- Responsabilizare și educare civică.

BIBLIOGRAPHY:

1. Buzducea, D. (2009). Sisteme moderne de asistență socială, Polirom, Iași
2. Buzducea, D. (2005). Aspecte contemporane în asistența socială, Polirom, Iași
3. Chipea, Floare, Stanciu, Simona, (2010), Characteristic Features of Public Health Care Policies--in Bihor County in the National and European Context, Analele Universității din Oradea, Seria Relații Internaționale și Studii Europene, volume 2, pag. 205-216.
4. COMISIA PREZIDENȚIALĂ PENTRU ANALIZA ȘI ELABORAREA POLITICILOR DIN DOMENIUL SĂNĂTĂȚII PUBLICE DIN ROMÂNIA (2008). Raportul Comisiei Prezidențiale pentru analiza și elaborarea politicilor din domeniul sănătății publice din România București, București:
5. Jimenez, J., Vargas, M., Santamaria, M., Jimenez, J.A (2009). Impact of social factors on labour discrimination of disabled women, Research in Developmental Disabilities 30

6. Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată.
7. Legea 360/2009 pentru modificarea lit. a) art. 26 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.
8. Morgan, H. (2007). Disabled people and employment: the potential impact of European policy,, in Working Futures? Disabled people, policy and social inclusion, Roulstone A, Barnes C, (eds), Policy Press, Bristol.
9. O' Reilly A. (2007) The Right to Decent Work of People with Disabilities, ILO, Geneva.
10. Preda, Marian (2001), Politica Socială Românească între sărăcie și globalizare, Polirom, Iași.
11. Tihan, E., Tihan, L. (2007). Catalog de teste psihologice: scurte instrucțiuni de lucru. București: Editura Institutului de Ecologie socială și protecție umană, sursa www.psihologiaonline.ro