

UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘCOALA DOCTORALĂ DE SOCIOLOGIE

DIMENSIUNEA SOCIALĂ
A INTEGRĂRII SOCIO-PROFESIONALE
A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI.
FACTORI DE SUCCES ÎN INTEGRAREA
PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT

Conducător de doctorat:
Prof. univ. dr. Maria Roth

Student Doctorand:
Nicoleta Molnar

2016

CUPRINS

INTRODUCERE	9
PARTEA I. CONSIDERAȚII TEORETICE ȘI EPISTEMOLOGICE DESPRE DIZABILITATE ȘI ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI	16
CAPITOLUL 1. PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI ÎN LUME ȘI ÎN ROMÂNIA	16
1.1. Dinamica statisticilor persoanelor cu dizabilități pe plan internațional și în România	16
1.2. Participarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.....	21
CAPITOLUL 2. PERSPECTIVE TEORETICE ȘI EPISTEMOLOGICE ALE DIZABILITĂȚII	24
2.1. Terminologie și precizări conceptuale privind dizabilitatea	24
2.2. Modele teoretice privind dizabilitatea.....	27
2.3. Teorii sociologice și psihosociale privind dizabilitatea	30
CAPITOLUL 3. EVOLUȚIA LEGISLATIVĂ INTERNAȚIONALĂ ȘI ROMÂNEASCĂ PRIVIND PROTECȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ȘI INTEGRAREA LOR ÎN PLAN SOCIO-PROFESIONAL: ASPECTE GENERALE, CONTEXT ACTUAL	36
3.1. Evoluția legislativă internațională.....	36
3.2. Evoluția legislativă românească	40
3.3. Studiu de documente privind angajabilitatea persoanelor cu dizabilități în județul Cluj și la nivel național	45
CAPITOLUL 4. FACTORII INTEGRĂRII SOCIALE ȘI PROFESIONALE A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚII.....	48
4.1. Integrarea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități în literatura europeană și mondială.....	48
4.2. Cercetări privind politicile sociale referitoare la dizabilitate și efectele acestora asupra integrării sociale	52
4.3. Studii românești privind integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.....	61
4.4. Studii comparative privind integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.....	67

4.5. Concluzii ale studiilor privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.....	70
PARTEA II. DESIGNUL DE CERCETARE ȘI REZULTATELE CERCETĂRII.....	71
CAPITOLUL 5. DESIGNUL DE CERCETARE.....	71
5.1. Considerații preliminare.....	71
5.2. Metodologia cercetării cantitative și calitative.....	72
5.3. Considerații etice.....	73
CAPITOLUL 6. STUDII PRIVIND ANGAJABILITATEA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN JUDEȚUL CLUJ. CERCETĂRI CANTITATIVE.....	75
6.1. Studiu privind percepțiile persoanelor cu dizabilități.....	75
6.1.1. Argumentarea demersului cercetării cantitative cu persoanele cu dizabilități. Scopul și obiectivele.....	77
6.1.2. Ipotezele cercetării.....	78
6.1.3. Metodologia cercetării.....	79
6.1.4. Lotul de respondenți.....	80
6.1.5. Durata colectării datelor.....	87
6.1.6. Limitele cercetării.....	87
6.1.7. Rezultate și interpretarea rezultatelor. Analiza statistică.....	88
6.2. Percepția angajatorilor privind angajabilitatea persoanelor cu dizabilități. O cercetare cantitativă.....	105
6.2.1. Scopul, obiectivele și metodele cercetării.....	105
6.2.2. Ipotezele cercetării.....	105
6.2.3. Lotul de respondenți.....	106
6.2.4. Durata colectării datelor.....	107
6.2.5. Limitele cercetării.....	107
6.2.6. Rezultate și interpretarea rezultatelor.....	107
CAPITOLUL 7. OPINII PRIVIND ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI. CERCETAREA CALITATIVĂ.....	129
7.1. Operaționalizarea conceptelor.....	129
7.2. Metodologia cercetării calitative.....	132
7.2.1. Metode de cercetare.....	132

7.2.2. Lotul cercetării calitative cu angajatori	134
7.2.3. Lotul cercetării calitative cu profesioniști	136
7.2.4. Aspecte etice.....	137
7.3. Analiza de conținut.....	138
7.3.1. Opiniile angajatorilor. Rezultate ale analizei de conținut.....	139
7.3.2. Opiniile profesioniștilor. Rezultate ale analizei de conținut.....	142
7.3.3. Concluzii privind cercetarea calitativă cu angajatori și profesioniști	144
CAPITOLUL 8. ANGAJAREA ASISTATĂ. STUDII DE CAZ.....	147
8.1. Creșterea angajabilității. Evaluarea unui proiect de intervenție.....	147
8.2. Obiectivele cercetării.....	151
8.3. Lotul cercetării	152
8.4. Studii de caz	156
8.5. Concluzii ale studiului. Analiza rezultatelor angajării asistate și măsurilor active	162
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI.....	164
BIBLIOGRAFIE.....	172
ANEXE	178
Anexa 1. Chestionar pentru persoane cu dizabilități.....	178
Anexa 2. Chestionar pentru angajatori	183
Anexa 3. Ghid de interviu pentru angajatori	190
Anexa 4. Ghid de interviu pentru profesioniști	193
Anexa 5. Structura ghidului de interviu	196

În România, problematica angajabilității persoanelor cu dizabilități, o regăsim ca prioritate în strategiile publice și reprezintă un element de maximă importanță în contextul actual din Uniunea Europeană. Respectarea drepturilor omului reprezintă o valoare fundamentală într-o societate democratică care face ca integrarea persoanelor cu dizabilități să devină un scop al politicilor statelor Uniunii Europene. Tema cercetării a fost astfel aleasă ca să permită analiza complexă a pieței forței de muncă, în care intervin factori subiectivi, pe lângă cei din domeniul strict socio-economic.

Motivele care m-au determinat să aleg ca temă de cercetare explorarea fenomenului social privind integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități în România, ar fi următoarele: de a examina percepțiile existente, atât din punct de vedere al aspectelor juridice cât și sociale, în ceea ce privește încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități prin investigarea empirică a acestor aspecte. În plus, cercetarea a vizat identificarea unor posibile bariere, care în cele din urmă să conducă la recomandări referitoare la posibilele căi de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, a unor pachete de măsuri active, propuse pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. Această cercetare a căutat să învețe și să încerce să îmbunătățească realitatea unui grup social, prin facilitarea accesului și a menținerii pe piața muncii a acestui grup vulnerabil, în scopul evitării excluziunii sociale, marginalizării, discriminării și riscului de sărăcie.

În acest context temă de cercetare, explorarea fenomenului social privind integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități în România a fost astfel aleasă ca să permită analiza complexă a pieței forței de muncă, în care intervin factori subiectivi, pe lângă cei din domeniul strict socio-economic. Cercetarea a căutat să învețe și să încerce să îmbunătățească realitatea unui grup social, prin facilitarea accesului și a menținerii pe piața muncii a acestui grup vulnerabil, în scopul evitării excluziunii sociale, marginalizării, discriminării și riscului de sărăcie.

Multe din analizele științifice care au abordat până acum dizabilitatea, au studiat-o din perspectiva individualistă, psiho-pedagogică, biomedicală, epidemiologică și mai puțin socială. În construcția acestei lucrări de cercetare am pornit de la nevoia interpretării fenomenelor și culturii sociale care se circumscriu dizabilității, pentru a contribui la

înțelegerea semnificațiilor economice politice și culturale care au creat și continuă să creeze conceptul de dizabilitate în societate.

Scopul acestei cercetări îl reprezintă identificarea factorilor de succes ai integrării în muncă a persoanelor cu dizabilități, atât din privința însăși a persoanei cu dizabilități cât și din perspectiva angajatorilor de care depinde angajarea acestora. Astfel, ne interesează atât disponibilitatea persoanelor cu dizabilități de a-și depăși blocajele interioare privind angajarea, de a se expune și de a se lăsa evaluați pe piața muncii, cât și cea a angajatorilor de a contribui la înlăturarea barierelor din cadrul procesului de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilități.

Pornind de la identificarea strategiilor folosite în prezent de instituțiile responsabile în procesul de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilității, în contextul socio-economic și al cadrului legislativ actual, dorim să identificăm modalitățile de articulare a diferitelor subsisteme de la nivel social implicate în protecția socială a persoanelor cu dizabilității, în scopul prevenirii fenomenului de marginalizare și excluziune socială.

Lucrarea este structurată în două părți și nouă capitole. Prima parte cuprinde considerații teoretice și epistemologice despre dizabilitate și încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, având patru capitole, iar cea de-a doua parte, cuprinde designul de cercetare și rezultatele cercetării cu cinci capitole, în care sunt prezentate cercetările cantitative și cercetarea calitativă.

Capitolul 1 Persoanele cu dizabilități în lume și în România, contextualizează problematica încadrării în muncă a persoanelor cu dizabilități pornind de la descrierea de facto a situației acestor persoane ca pondere demografică și statut social. Statisticile internaționale arată faptul că numărul persoanelor cu dizabilități în lume este în continuă creștere. Organizația Mondială a Sănătății (OMS), în colaborare cu Banca Mondială, a lansat, în data de 09.06.2011, **primul raport mondial despre dizabilitate (WHO & World Bank, 2011)**. În urma studiilor și cercetărilor realizate pentru întocmirea raportului, a rezultat faptul că 1 miliard de persoane din întreaga lume se confruntă cu o formă de dizabilitate, această cifră reprezintă aproximativ 15% din populația lumii care suferă de o dizabilitate. Numărul persoanelor cu dizabilități este de 80 de milioane în Uniunea Europeană (U.E.), aproximativ 15% din populația UE, unul din patru europeni are un membru de familie care suferă de o

dizabilitate și participarea pe piața forței de muncă este în funcție de severitatea dizabilității astfel că 75% dintre persoanele cu dizabilități grave nu au șanse de integrare pe piața muncii (European Disability Forum - EDF¹). Raportul Mondial privind Dizabilitatea (WHO & World Bank, 2011) menționează faptul că persoanele cu dizabilități trec prin situații socio-economice și de sărăcie mult mai acute decât persoanele fără dizabilități.

În *tabelul 1 este evidențiată prevalența dizabilității pe grupuri de vârstă din 59 de țări, în funcție de sex și de venituri, vârstă, locul de rezidență, sănătate.*

Tabelul 1. Prevalența dizabilității în lume conform datelor OMS 2011

Subgrupuri populație	Pragul de 40			Pragul de 50		
	Țări cu venituri mari (eroarea standard)	Țări cu venituri mici (eroarea standard)	Toate țările (eroarea standard)	Țări cu venituri mari (eroarea standard)	Țări cu venituri mici (eroarea standard)	Toate țările (eroarea standard)
Sex						
Barbați	9.1 (0.32)	13.8 (0.22)	12.0 (0.18)	1.0 (0.09)	1.7 (0.07)	1.4 (0.06)
Femei	14.4 (0.32)	22.1 (0.24)	19.2 (0.19)	1.8 (0.10)	3.3 (0.10)	2.7 (0.07)
Vârsta						
18–49	6.4 (0.27)	10.4 (0.20)	8.9 (0.16)	0.5 (0.06)	0.8 (0.04)	0.7 (0.03)
50–59	15.9 (0.63)	23.4 (0.48)	20.6 (0.38)	1.7 (0.23)	2.7 (0.19)	2.4 (0.14)
Peste 60	29.5 (0.66)	43.4 (0.47)	38.1 (0.38)	4.4 (0.25)	9.1 (0.27)	7.4 (0.19)
Locul de rezidență						
Urban	11.3 (0.29)	16.5 (0.25)	14.6 (0.19)	1.2 (0.08)	2.2 (0.09)	2.0 (0.07)
Rural	12.3 (0.34)	18.6 (0.24)	16.4 (0.19)	1.7 (0.13)	2.6 (0.08)	2.3 (0.07)
Coefficientul de avere						
Q1 – cel mai slab	17.6 (0.58)	22.4 (0.36)	20.7 (0.31)	2.4 (0.22)	3.6 (0.13)	3.2 (0.11)
Q2	13.2 (0.46)	19.7 (0.31)	17.4 (0.25)	1.8 (0.19)	2.5 (0.11)	2.3 (0.10)
Q3	11.6 (0.44)	18.3 (0.30)	15.9 (0.25)	1.1 (0.14)	2.1 (0.11)	1.8 (0.09)
Q4	8.8 (0.36)	16.2 (0.27)	13.6 (0.22)	0.8 (0.08)	2.3 (0.11)	1.7 (0.08)
Q5 – cel mai bun	6.5 (0.35)	13.3 (0.25)	11.0 (0.20)	0.5 (0.07)	1.6 (0.09)	1.2 (0.07)
Total	11.8 (0.24)	18.0 (0.19)	15.6 (0.15)	2.0 (0.13)	2.3 (0.09)	2.2 (0.07)

Notă: Ratele prevalenței sunt standardizate pentru vârstă și sex. Țările sunt împărțite în state cu venituri mici și medii în funcție de venitul național per capita și punctual de diviziune este un VNB de 3255\$).

Sursă: Tabel preluat de la World Health Organization, The World Bank (2011) *World report on disability.*² p.28

¹ Facts and figures about disability http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=12534 accesat 1.06.2016

² Disponibil la http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf

În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, în Raportul Mondial privind Dizabilitatea se remarcă faptul că deși pot fi angajate și pot efectua orice activitate, dacă au condiții de mediu adaptate, statisticile arată că, rata de participare a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii este mai scăzută comparativ cu cea a persoanelor fără dizabilități. Datele deținute în prezent nu reflectă realitatea la nivel mondial, datorită faptului că unele state nu dețin informații despre aspecte legate de ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități, iar în altele mai ales în statele unde sunt venituri mici și medii, datele sunt insuficiente (**WHO & World Bank, 2011**).

Statisticile comunicate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, arată că în România în anul 2003 erau angajate 9640 persoane cu dizabilități, iar în 2014 sunt raportate 30269 persoane cu dizabilități, o creștere de peste 3 ori. Cu toate acestea în România nivelul angajabilității se menține la un nivel scăzut comparativ cu alte state din Uniunea Europeană chiar dacă în ultimii ani s-a remarcat o creștere a ratei ocupării forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Excluziunea socială, ca și concept, se asociază frecvent cu cel de dizabilitate, fapt ce se manifestă prin absența oportunităților socio-economice, culturale, politice ale vieții, lipsa unui loc de muncă, lucru esențial în integrarea socială și creșterea calității vieții persoanelor cu dizabilități.

Capitolul 2: Perspective teoretice și epistemologice ale dizabilității, abordează conceptele și concepțiile privind dizabilitatea, acestea din urmă în ordinea lor istorică.

Organizația Mondială a Sănătății în anul 1980 în urma propunerii unui grup de cercetători conduși de Phillip Wood, a decis utilizarea a trei concepte diferite (WHO, 1980):

- **infirmitatea sau deficiența ("impairment")** care înseamnă orice pierdere, anomalie sau dereglare a unei structuri sau a unei funcții anatomice, fiziologice ori psihice. Acest termen descrie faptul că fizic sau psihic lipsește ceva sau funcționează deficitar.

- **incapacitatea sau dizabilitatea („disability”)** care înseamnă orice reducere, lipsă ori pierdere a capacității de a desfășura o activitate în condițiile considerate normale pentru o ființă umană. Ne putem gândi la o deficiență motrică sau diminuarea a văzului etc;

- **handicap („dizabilități”)**, care înseamnă orice dezavantaj de care suferă o anumită persoană ca urmare a unei deficiențe sau a unei dizabilități care împiedică sau limitează satisfacerea totală sau parțială a sarcinilor considerate normale pentru ea (în funcție de vârstă,

gen și diferiți factori sociali și culturali). Noțiunea de dizabilități este mai amplă și cuprinde și rolul social pe care îl are persoana cu deficiență sau dizabilitate, fiind astfel dezavantajată comparativ cu alte persoane în cazul concret al interacțiunii persoanei cu mediul ei social și cultural specific.

Încă din 1990, Biroul de Statistică al Națiunilor Unite a raportat un număr de 60 de clasificări diferite ale ratei de extindere a dizabilității la nivel național (UN, 1990). Rezultat a mai multor analize și cercetări în 22 mai 2001 - OMS a aprobat *Clasificarea internațională a funcționării, dizabilității și sănătății* (International Classification of Functioning - CIF, Disability and Health) prin Rezoluția WHA 54.21 I.C.F. cadrul elaborat de către O.M.S., pentru măsurarea sănătății și dizabilității individual și pe grupuri de populație și pentru armonizarea terminologiilor (WHO, 2001).

Conform modelului medical problema dizabilității se află în interiorul persoanei, aceasta este dezactivată din cauza deficiențelor pe care le are și are nevoie de intervenții medicale, necesare recuperării abilităților necesare, pentru a se adapta cerințelor din mediul înconjurător. Intervenția altor persoane, care sunt de obicei fără dizabilitate, decid de exemplu ce școală trebuie să frecventeze o persoană cu dizabilități, ce tip de suport trebuie să primească, unde trebuie să trăiască, dacă are voie sau nu să procreze (J. Campbell & M. Oliver 1996). Spre deosebire de modelul medical, care se bazează pe „tratamente”, ce se axează pe individ și pe incapacitate, **modelul social** aduce beneficii ambelor părți: atât individului (persoanei) cât și societății. Alți autori, și-au exprimat interesul față de teoria persecuției sociale a dizabilității și metodologiile de cercetare asociate și implicațiile acestora în cercetarea domeniului privind bolile cronice și dizabilitatea (C. Barns, M. Oliver, 1993)

Având în vedere progresele omenirii privind conceptualizarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și convențiile internaționale (Declarația Universală a Drepturilor Omului a Organizația Națiunilor Unite din 1984, Regulile Standard privind egalizarea șanselor persoanelor cu dizabilități și Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități ratificată de România în anul 2010) se impune analiza respectării drepturilor persoanelor cu dizabilități și a situațiilor de discriminare ale acestora. **Modelul discriminării persoanelor cu dizabilității** este conceput pentru a oferi celor care lucrează în domeniu un mod de a conceptualiza dizabilitatea, astfel încât în intervenția lor să poată influența procesul de schimbare a modului în care persoanele cu dizabilități sunt tratate în societatea noastră.

Modelul social al discriminării persoanelor cu dizabilități se bazează pe paradigma Pfeiffer a dizabilității, care afirmă că studiul experienței persoanelor cu dizabilități se concentrează asupra mai multor variabile care au efecte negative asupra dizabilității și interacționează unele cu altele precum și cu alte caracteristici umane, și anume:

- ✚ procesul în care performanța rolurilor și sarcinilor, social produce o discriminare;
- ✚ tratamentul discriminatoriu al persoanelor cu dizabilități cauzat de organizarea societății;
- ✚ recunoașterea faptului că o dizabilitate nu implică în mod necesar o dramă și un nivel scăzut al calității vieții, dar istoria personală conduce adesea la drame și nivel scăzut de trai;
- ✚ acceptarea realității distincte că persoanele cu dizabilități reprezintă o minoritate oprimată, supusă discriminării
- ✚ nevoia de a beneficia de servicii în scopul de a trăi o viață autonomă este o nevoie umană generală, chiar dacă se manifestă în grade diferite la diferite grupuri de populație, nu se referă exclusiv a persoanelor cu dizabilități;
- ✚ recunoașterea faptului că în construirea tuturor politicilor sociale există o agendă ascunsă, nedeclarată, care ține de sfera intereselor politice, nu de cea a valorilor umane și este nevoie de mai multă transparență a fundamentării politicilor pentru persoanele cu dizabilități;
- ✚ oamenii, pe parcursul evoluției lor în timp se deplasează pe un continuum de la lipsa dizabilității către la dizabilitate, în așa fel că toți au la un moment dat experiențe privind starea de dizabilitate;
- ✚ respingerea faptului ca exista un comportament uman "normal" de referință absolută, la care să tindă politicile sociale orientate spre integrare;
- ✚ răspândirea fenomenului de discriminare împotriva persoanelor cu dizabilități

Elementele umane importante, cum ar fi familia și prietenii, vor trebui să fie educați cu privire la contribuțiile importante care le pot aduce la creșterea calității vieții persoanei cu dizabilități. trecerea de la "lucrează la" la "a lucra cu ".

Gândirea funcționalistă ca abordarea teoretică a fenomenului studiat, a fost inițiată de către Durkheim, care considera analiza funcțională o componentă cheie în formularea sa referitoare la sarcinile teoretizării sociologiei și ale cercetării. Funcționalismul a revenit în

sociologie prin intermediul lucrărilor lui Talcott Parson, 1951 și Robert K. Merton, 1968) și reluat mai târziu de Colin Barnes și Mike Oliver (1993) și precum și de Anthony Giddens (2003)³.

Pentru realizarea scopurilor, această cercetare, s-a orientat spre *interacționismul simbolic* ca și perspectivă teoretică. Interacționismul simbolic așa cum este definit de către Anthony Giddens, pune un accent mai mare pe individul creator, activ decât oricare dintre celelalte abordări teoretice.

În teorie un loc important îl ocupă concepția lui Pierre Bourdieu cu privire la corpul uman în dezvoltarea teoriei dizabilității. Concepția lui Bourdieu *privind capitalul social*, a venit ca reacție la astfel de observații, referitoare la corp ca, deținător al formelor distincte, integrale, simbolice, adunate din diferite resurse ale puterii și al statusului sau ca purtător de valoare în societate (P. Bourdieu, 1986). În concepția lui Bourdieu, corpul poate fi înțeles în cadrul întregului context sau habitus sau, ne raportăm fie la habitul sau la condițiile tipice sau manifeste, care sunt particulare pentru corp. Din această perspectivă, maniera de mișcare sau vorbire, comportament și conduită în general, sunt parte componentă a habitusului sau, se adoptă de către corpul nostru în mod particular în relația cu mediul înconjurător. Habitusul apoi, caută să se concentreze pe corporalitate, întruchipare, experiențele de fiecare zi și pe înțelegerea sistemelor de interacțiune dintre devenirea socială individuală și structurile sociale în producerea/reproducerea inegalităților sociale (P. Bourdieu, 1986).

Capitolul 3: Evoluția legislativă internațională și românească privind protecția persoanelor cu dizabilități și integrarea lor în plan socio-profesional: aspecte generale, context actual, analizează documentele internaționale care reglementează statutul și drepturile persoanelor cu dizabilități perspectivele de integrare profesională, în contextul european și internațional actual, considerate ca documente de referință. Am pornit de la faptul că ne interesează în ce măsură legislația românească actuală răspunde dezideratelor modelului bio-psiho-social și contribuie la ridicarea barierelor sociale în procesul integrării persoanelor cu dizabilități.

³ Lucrările sociologice de referință pentru evoluția concepției funcționalismului sunt: Talcott Parson, *The Social System and Toward and General Theory of Action*, 1951; Robert K. Merton, *Social theory and Social Structure*, 1968; Colin Barnes și Mike Oliver (*Disability: A Sociological Phenomenon Ignored by Sociologists*, 1993); Anthony Giddens, *Sociologie*, 2003.

Evoluția legislativă internațională este marcată din perspectiva integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități de adoptarea **Declarației Universale a Drepturilor Omului** în anul 1948 de către Organizația Națiunilor Unite (O.N.U), și a fost primul pas de recunoștere și respectare a demnității umane. În ceea ce privește munca și încadrarea în muncă, cel mai important document internațional adoptat de Organizația Națiunilor Unite, este reprezentat de **Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități**, și care a fost ratificată de România în anul 2010 prin Legea 221. În context european, primul document european care vizează protejarea drepturilor și libertăților, adoptat de Consiliul Europei în 1961, a fost **Carta Social Europeană**, revizuită în 1996, care a fost parțial ratificată de România în 1999 prin Legea nr. 47. Prin intermediul, **Rezoluției Consiliului European nr. 2003/C39/03** Consiliul European solicită Statelor Membre și Comisiei să înlăture barierele tehnice, juridice și de altă natură în vederea participării persoanelor cu dizabilități în societatea și economia bazată pe cunoaștere. **Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu dizabilități: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere**, are ca obiectiv general acela de a oferi persoanelor cu dizabilități posibilitatea de a se bucura de drepturi depline precum și de a participa la viața socială și economică europeană iar pentru aceasta este necesară garantarea punerii în aplicare a Convenției Națiunilor Unite pe teritoriul Uniunii Europene. Astfel au fost identificate opt domenii de acțiune principale: **accesibilitate, participare, egalitate, ocuparea forței de muncă, educație și formare, protecție socială, sănătate și acțiune externă**.

Evoluția legislativă românească este marcată în această cercetare de **Legea educației și învățământului nr. 28 din 21 decembrie 1978**⁴. Ea precizează la art. 191 că "instituțiile de învățământ special pentru copiii cu deficiențe fizice sau intelectuale vor fi organizate, potrivit legii", ceea ce a semnalizat, plasarea educației copiilor cu dizabilități în instituții segregate. (C.Stoenescu, L. Teodorescu, O. Mihaescu, 2003). Începând cu anul 1990 adoptarea unor documente de referință privind persoanele cu dizabilități, au marcat momentul ulterior de schimbare. O etapă importantă pentru creșterea angajabilității au însemnat, modificările aduse de **Legea 343/2004**, care oferea posibilitatea cumulării parțiale a veniturilor realizate din salarii sau pensii, cu excepția pensiei de urmaș, a indemnizației lunare obținută ca persoană cu dizabilități, care până la acea dată se sista în momentul încadrării în muncă. **Legea nr. 76/2002**

⁴ Pe site-ul camerei deputatilor se poate accesa un istoric al evoluției legislative românești <http://www.cdep.ro>

privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, a legiferat modalități de stimulare ale angajatorilor care angajează persoane cu dizabilități. Sprijinirea unităților economice care angajează persoane cu dizabilități, se realizează prin aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 80 și art. 85 din Legea nr. 76/2002. **Legea 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, este și în prezent actul normativ care reglementează protecția persoanelor cu dizabilități, cu preluarea reglementărilor europene în acest domeniu, inclusiv în orientarea, formarea profesională, ocuparea și angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. În cadrul contextului internațional și european, în anul 2015 a fost adoptată **strategia națională „O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități”**. Obiectivul general al strategiei în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, este de a asigura accesul persoanelor cu dizabilități la un mediu de lucru accesibil și incluziv, concomitent cu asigurarea accesului la serviciile de sprijin în scopul creșterii angajabilității. Schimbările legislative însă nu par să conducă până în prezent la modificări vizibile în practica angajării persoanelor cu dizabilități.

Tabelul 3. Evoluția numărului de persoane cu dizabilități la nivel național și județean și al persoanelor cu dizabilități angajate

Anul	Nr. total persoane cu dizabilități	Număr persoane cu dizabilități județul Cluj/ număr adulți cu dizabilități	Rata persoanelor cu dizabilități din total populație județ	Număr persoane cu dizabilități angajate	Rata persoanelor cu dizabilități angajate din totalul persoanelor cu dizabilități din județ	Rata persoanelor cu dizabilități angajate din totalul persoanelor cu dizabilități la nivel național
2010	689670	22180/19584	3,20	1120	5,84	4,12
2011	689576	22971/20062	3,31	1180	5,13	4,04
2012	697169	23765/20391	3,60	1306	5,49	4,12
2013	709216	24144/21057	3,49	1381	5,71	4,20
2014	738885	24918/22467	3,59	1429	5,73	4,13
2015	766153	25595/23558	3,55	1511	5,90	4,19

Sursa: Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

Din studiul buletinelor statistice ale Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice în ceea ce privește ocuparea, șomajul și protecția socială a șomerilor prin subvenționarea locului de muncă la angajatori, ca și măsură activă din cadrul programului anual de ocupare, s-au realizat progrese în ceea ce privește angajabilitatea persoanelor cu

dizabilități. Dificultățile de integrare a persoanelor cu dizabilități menționate de aceleași documente în perioada celor 6 ani, sunt deosebit de variate, acestea fiind în principal legate de: accesibilitățile pe care trebuie să le asigure comunitatea și angajatorii, adaptările locului de muncă de către angajatori, mentalitățile legate de utilizarea acestor persoane în activitate.

Capitolul 4: Factorii integrării sociale și profesionale a persoanelor cu dizabilități prezintă cercetări care analizează factorii care facilitează sau îngreunează integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, conducând la o rată mare a șomajului, respectiv la o poziție defavorabilă pe piața muncii pentru persoana cu dizabilități.

Contribuția dizabilității la comportamentul pieței muncii este un subiect care merită o atenție considerabilă. Studiile elaborate până în prezent în Statele Unite ale Americii și Europa subliniază problemele conceptuale implicate în definirea dizabilității, revizuirea definițiilor dizabilității folosite de obicei în cercetarea empirică a pieței muncii și de către cei ce elaborează politicile și oferă câteva sugestii pentru eforturile viitoare în aria definirii dizabilității (S. Bernell, 2003).

Rezultatele cercetărilor din domeniul politicilor sociale privind dizabilitatea au constituit elemente de bază pentru cei responsabili în elaborarea politicilor sociale în luarea măsurilor în vederea investirii în creșterea nivelului de educație a persoanelor cu dizabilități și îmbunătățirea oportunităților de angajare.

În unul din studiile analizate, realizat în Statele Unite ale Americii, autorii au argumentat faptul, că pe măsură ce economia SUA va apela tot mai mult la tehnologia de vârf, persoanele cu dizabilități vor beneficia de mai multe oportunități de angajare. În acest sens se recomandă ca pe terenul educației, guvernul ar trebui să faciliteze accesul persoanelor cu dizabilități, oferind granturi pentru costuri educaționale, un credit de taxe special pentru obținerea echipamentelor și vehiculelor speciale pentru a merge la colegiu și un credit special pentru a-și remodela casele, pentru a-și accesibiliza mediul pentru studiu și muncă (M.N Ozawa, & Y. Hun Yeo, 2006).

Alte studii spre exemplu, au explorat atitudinile angajatorului față de indivizii cu dizabilități în câmpul muncii în funcție de tipul dizabilității sau severitatea dizabilității (D. Unger, 2002). Rezultatele indică faptul că angajatorii au exprimat un grad mai mare de

îngrijorare în privința angajării persoanelor cu dizabilități mentale sau psihice comparativ cu angajarea persoanelor cu dizabilități fizice.

Tipul și severitatea dizabilității pot afecta gradul în care persoanele cu dizabilități sunt incluse în câmpul muncii. De exemplu, angajatorii au exprimat preocupări mai pronunțate cu privire la angajarea indivizilor cu dizabilități fizice. Aceste rezultate pot avea implicații directe în termeni de disponibilitate a aplicanților sau muncitorilor cu dizabilități „ascunse” de a le declara sau de a cere acomodări la locul de muncă (E.Diksa & S.E.Rogers, 1996).

Un studiu, european, efectuat de un grup de cercetători italieni are ca obiective înțelegerea reprezentărilor cadrelor didactice privind calitatea vieții persoanelor cu dizabilități și legătura dintre calitatea vieții și participarea acestora la piața muncii pe calitatea vieții (CV) a persoanelor cu dizabilități și participarea lor la autodeterminare socială (L. Nota, & S. Soresi, 2009). Rezultatele studiului, arată că profesorii, grupul țintă al cercetării văd persoanele cu dizabilități mai mult din perspectiva deficiențelor decât a capacităților. Factorii care se concentrează asupra muncii, timpului liber, calitatea relațiilor și a rețelei de sprijin, de asemenea, au fost găsiți a fi cruciali (L. Nota & S. Soresi, 2009).

Analiza unui alt studiu, arată faptul că persoanele cu dizabilități au dezavantaje semnificative pe piața forței de muncă în toate țările europene vizate în acest raport, fapt reflectat prin, rata de participare mai mică, niveluri mai ridicate de șomaj și un nivel mai scăzut de educație decât restul populației (B. Greve, 2009). În urma acestui studiu s-a concluzionat, faptul că educația și învățarea pe tot parcursul vieții trebuie, în general, să fie văzută ca un aspect cheie al integrării sociale. Datele disponibile indică faptul că persoanele cu dizabilități au de multe ori nivel mai scăzut de educație, iar acest lucru crește probabilitatea de a fi marginalizați pe piața muncii.

Am analizat un studiu, care și-a propus să identifice factorii de succes și barierele în procesul de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilități (Societatea Academică din România, Fundația Motivation România, 2009)

O primă remarcă cu privire la rezultatele studiului este aceea că educația, experiența profesională, formarea continuă și percepția asupra propriei capacități de muncă au o influență foarte mare asupra șanselor la ocupare. Se identifică următorii factori ca fiind cei mai puternici predictorii ai integrării pe piața muncii: absolvirea liceului sau a studiilor superioare, formarea profesională și experiența în domeniu, percepția asupra capacității de muncă a respondenților, sursa principală de venit a respondentului.

Punctul de plecare pentru un alt studiu a fost faptul că, atât Comisia Europeană cât și țara noastră au ratificat *Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități*, și care are un articol specific (articolul 27) care conține descrierea „*obligărilor statelor semnatare de a asigura accesul și încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități*” (E. Iorga & L. Ercus, 2011). De asemenea Strategia Europa 2020 are ca obiectiv „*reducerea cu 20 de milioane a numărului de cetățeni europeni amenințați de sărăcie și excluziune socială*” prin cele 5 domenii de acțiune (creșterea accesului la ocupare, protecție socială și creșterea accesului la servicii prin abordare integrată a politicilor de incluziune, (C.E.2010).

În urma realizării acestui studiu s-a ajuns la concluzia că sectorul de stat oferă cele mai mari șanse de angajare comparativ cu sectorul privat, unde în anumite sectoare numărul celor angajați este chiar inexistent și frecvent angajatorii privați resping în principiu cu fermitate angajarea acestei categorii de persoane. Unitățile protejate nu sunt modalitatea cea mai potrivită, așa cum rezultă din acest studiu pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, chiar scăzând numărul în ultima perioadă realizatorii studiului propun „**că este imperativ necesară creșterea pragului numărului minim de angajați persoane cu dizabilități la minim 75% pentru acreditarea funcționării unităților protejate.**

O altă cercetare realizată în primul trimestru al anului 2008 în municipiul Brăila a urmărit o evaluarea a modalităților de stimulare, a angajabilității persoanelor cu dizabilități prin măsuri active și pasive (E.Drăghici, 2008). Din acest studiu a rezultat însă și faptul, că atât măsurile active cât și cele pasive de stimulare a angajabilității sunt puțin cunoscute de persoanele cu dizabilități, la fel și instituțiile responsabile în ocuparea forței de muncă.

Studii comparative privind integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, au fost realizate de către Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică -OECD, în perioada 2006, 2007, 2008 prin mai multe studii succesive despre nivelul ocupării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, (OECD, 2006, 2007, 2008)

Conform rezultatelor acestor studii nivelul ocupării persoanelor cu dizabilități în România este foarte scăzut comparativ cu populația generală, distanța fiind de circa 57 de puncte procentuale. Din aceste date rezultă că ocuparea persoanelor cu dizabilități se realizează predominant pe piața competitivă a forței de muncă. Cea mai mare parte din persoanele cu dizabilități nu sunt școlarizate deloc sau întrerup timpuriu educația (în special în școala primară). Dezavantajele din domeniul educație se continuă pentru persoanele cu dizabilități până la nivelul liceului. Prin urmare, o rată atât de scăzută de ocupare poate fi

explicată, cel puțin parțial de nivelul mai scăzut de școlarizare al persoanelor cu dizabilități la momentul integrării pe piața muncii. Pentru eficientizarea educației este necesară să se elimine barierele suplimentare existente în momentul de față pentru persoanele cu dizabilități cu impact semnificativ asupra competitivității pe piața muncii.

Capitolul 5 Designul cercetării. Pentru construcția cercetării empirice am pornit de la studierea și analiza documentelor legislative și statistice existente, a studiilor referitoare la drepturile persoanelor cu dizabilități și la posibilitățile lor de participare pe piața muncii. Am ales un design de cercetare mixt, incluzind două cercetări cantitative exploratorii, dintre care una cu persoanele cu dizabilități, alta cu angajatori și un studiu calitativ. Lotul cercetării fiind limitat de numărul mic de respondenți disponibili, analizele statistice bazată pe chestionarele aplicate nu ne permite analize statistice inferențiale, de aceea ea a fost urmată de aprofundarea datelor cu un studiu calitativ, bazat pe interviuri și studii de caz.

Pe parcursul cercetării empirice am respectat cerințele anonimizării datelor și ale confidențialității datelor personale. Datele cuprinse în cercetare și analizate în această teză, care au fost culese în cadrul Proiectului DIZABILITATEA - O ȘANSĂ, NU UN HANDICAP! proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013 implementat de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj, având ca parteneri Consiliul Județean Cluj și Fundația Estuar, de către alte persoane cuprinse în proiect sunt menționate ca atare în partea de studii de caz.

În privința dilemelor cercetătorului care lucrează într-o instituție de stat menită să apere drepturile persoanelor vulnerabile, prin tema aleasă am susținut nevoia de implicare sporită a statului și a comunității în favoarea recurgerii la metode active și în favoarea unei educații inclusive. Dilemele etice care mă privesc în această situație provin din loialitatea mea față de instituția pe care o reprezint, dar consider că cea mai bună reprezentare este cea a respectării adevărului datelor, pe care instituțiile trebuie să îl cunoască, pentru că îmbunătățirea practicilor instituționale să se bazeze pe dovezile furnizate de cercetări, precum cele din cadrul acestei teze.

Capitolul 6: cuprinde **studii cantitative privind angajabilitatea persoanelor cu dizabilități în județul Cluj.** În acest capitol sunt prezentate scopurile și metodele cercetării empirice cantitative proprii. Fazele cercetării cantitative au fost următoarele:

- ✚ Studiu privind percepțiile persoanelor cu dizabilități cu privire la procesul de integrarea socio profesională.

- ✚ Studiu privind percepțiile angajatorilor cu privire la angajabilitatea persoanelor cu dizabilități

În prezenta cercetare am pornit de la premisa că rezultatele angajării persoanelor cu dizabilități sunt în funcție nu doar de gradul dizabilității, ci și de unii factori legislativi și psiho-sociali precum stigma, discriminarea, imaginea profesională și personală, motivația, disponibilitatea de a căuta un loc de muncă, atitudinea și percepția angajatorilor față de angajarea persoanelor cu dizabilități.

Populația cercetată, a fost reprezentată de un număr de 4047 persoane cu dizabilități din cele 9162 persoane cu dizabilități din județul Cluj, cu vârste cuprinse între 18-60 ani, aflate în baza de date a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj la data de 31.12.2011. Nu au fost luate în considerare la recrutarea lotului cercetării, persoanele cu dizabilități care au și statutul de pensionar de invaliditate gradul I și II, pensionar limită de vârstă, sau pensionar de urmaș, și persoanele cu dizabilități mintale și psihice grave.

Scopul cercetării a fost operaționalizat prin următoarele obiective:

- ✚ identificarea principalelor bariere care limitează sau împiedică integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități;
- ✚ identificarea unor modele funcționale de strategii de schimbare în ceea ce privește integrarea socio-profesională și generalizarea acestora.

Pornind de la identificarea strategiilor folosite în prezent de instituțiile responsabile în procesul de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilități, în contextul socio-economic și al cadrului legislativ actual, dorim să identificăm modalitățile de articulare a diferitelor subsisteme de la nivel social implicate în protecția socială a persoanelor cu dizabilități, în scopul prevenirii fenomenului de marginalizare și excluziune socială.

În urma analizei situației actuale, a rezultatelor studiilor efectuate în domeniul integrării socio-profesionale, precum și a observațiilor și datelor concrete la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj cu privire la integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități în județ, ținând cont de aspectele relevate din cercetări anterioare, studiul pornește de la următoarele ipoteze:

- ✚ În cazul persoanelor cu dizabilități nivelul mai ridicat de educație crește șansele de integrare într-o formă de muncă retribuită.

- ✚ Pornind de la analizele care arata ca **efortul comunității** de a asigura locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, este resimțit ca sentiment de confort de partea angajaților, și această a doua ipoteză presupune că gradul sporit de confort (sentimentul adaptării la locul de muncă), conduce la creșterea implicării angajaților cu dizabilități și a motivației lor pentru muncă.

Instrumentul utilizat în cadrul acestei cercetări de natură cantitativă a constat în aplicarea unui chestionar structurat cu întrebări închise, semiînchise și deschise, cu 20 de întrebări, din care o întrebare deschisă, unui lot de cercetare cu persoane cu dizabilități din județul Cluj (Anexa nr.1)

Lotul de cercetare, a fost unul de conveniență fiind reprezentat de un număr de 46 persoane cu dizabilități din județul Cluj. Au fost selectate pentru studiu un număr de 175 persoane cu dizabilități din grupul persoanelor cu dizabilități în număr de 485, care s-au prezentat la sediul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj, în luna ianuarie 2012, pentru solicitarea de beneficii sau servicii sociale. Un număr de 46 persoane cu dizabilități au acceptat invitația de a participa la acest studiu.

În lotul de 46 de persoane cu dizabilități selectate, vârsta medie a fost 30.1 (DS= 8,5). 56.5% sunt de sex masculin, 43.4% sunt de sex feminin, 76,1% locuiesc în mediul urban iar 23,9% locuiesc în mediul rural, (54.3%) au dizabilitate congenitală, și (43.5%) au dizabilitatea dobândită. În ceea ce privește nivelul de studii, procentul cel mai mare este pentru nivelul școală profesională (39.1%), urmat de nivel 8 clase (26.1%) și nivel de liceul (19.6%), iar nivel licență (2.2%).

Pentru persoanele cu dizabilități, unii din cei mai importanți predictorii sunt educația, vârsta, genul, tipul dizabilității, durata dizabilității, din care doar educația, genul, tipul dizabilității au fost incluse în această analiză. Nu mi-am propus să iau în calcul în acest studiu relația dintre severitatea dizabilității și angajarea persoanelor cu dizabilități. Lipsa altor variabile relaționate cu vârsta, cum ar fi vârsta la debutul dizabilității, durata dizabilității reprezintă o limitare majoră a studiului. Luarea în calcul a tuturor factorilor temporali și de vîrstă care pot afecta angajarea, ar putea contribui la suplimentarea complexității care a stat la baza acestei cercetării, și acestea ar trebui avute în vedere în cadrul viitoarelor cercetări. Această cercetare a folosit combinație heterogenă de persoane cu diferite dizabilități care este menită să ajusteze scopul cercetării

Prelucrarea s-a realizat într-o singură etapă presupunând analiza variabilelor simple și analiza distribuțiilor obținute. Au fost analizate formarea și orientare profesională, atitudinea persoanei cu dizabilități față de locul de muncă la angajarea în muncă, precum și aspecte legate de orientarea spre locul de muncă. Un aspect important pentru integrarea/reintegrarea în muncă este motivarea persoanei cu dizabilități. Motivarea este strâns legată de gradul de independență al persoanei cu dizabilități și de facilitățile de la locul de muncă, aspecte relevate prin analiza percepției asupra integrării pe piața muncii. Demersurile pentru căutarea unui loc de muncă au fost alte aspecte pe care le-am avut în vedere în acest studiu.

Legat de ipoteza, formulată conform căreia în cazul persoanelor cu dizabilități nivelul mai ridicat de educație crește șansele de integrare într-o formă de muncă retribuită, putem constata că și prezenta cercetare pare să confirme legătura dintre nivelul de educație al persoanelor cu dizabilități și șansele lor de integrare pe piață. Acest lucru a fost verificat prin utilizarea a mai multor teste statistice, dintre care cel mai evident este legătura puternică găsită între cursurile de calificare urmate și statutul de angajat (prezentat în tabelul nr. 14):

Tabelul 14. Asociere cursuri de calificare urmate-statut de angajat

		Statut de angajat		Total
		Da	nu	
Cursuri	da	89.5%	10.5%	100.0%
	nu	56.0%	44.0%	100.0%
Total		70.5%	29.5%	100.0%

După cum se poate observa și din tabelul prezentat mai sus, aproape 90% din cei care au urmat un curs de calificare sunt angajați în timp ce în cazul celor care nu urmează asemenea cursuri, șansele de a găsi un loc de muncă sunt mult mai reduse. Această diferență este semnificativ statistic ($p=0.017$ la o valoare a χ^2 de 5.81).

Desigur recunoaștem că ipoteza formulată de noi nu se referea doar la legătura dintre disponibilitatea respondenților de a urma un curs (sau chiar mai multe) și șansa lor de a găsi un loc de muncă. Totuși am optat ca acest tabel să fie primul în a ne confirma ipoteza pentru că legătura găsită pare a fi cea mai puternică. Pentru a fi mai aproape de formularea utilizată de ipoteză, prezentăm în cele ce urmează legătura dintre nivelul de educație al respondenților și statutul lor de angajat (tabelul nr. 15)

Tabelul 15. Nivelul de educație vs. statut de angajat

Nivelul educațional		Nr.	Media
Statut de angajat	da	28	2.29
	nu	18	1.71

Pentru a putea interpreta corect tabelul de mai sus, trebuie să precizăm că în procesul de prelucrare a datelor provenite din chestionar am folosit coduri mai mari pentru un nivel de educație mai mare. Așadar o valoare mai mica înseamnă un nivel educațional scăzut. Din tabel se vede că în cazul persoanelor care au un loc de muncă (fără a ține cont de vechimea avută) media calculată pentru nivelul lor de educație este mai mare. Această diferență pare să fie semnificativă statistic ($p=0,05$, valoarea t -test=1,87), chiar dacă acesta este la nivelul minim acceptat.

Legat de ipoteza a doua, în care am presupus că **efortul comunității** de a asigura locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, este resimțit ca sentiment de confort de partea angajaților, și această presupune că gradul sporit de confort (sentimentul adaptării la locul de muncă), conduce la creșterea implicării angajaților cu dizabilități și a motivației lor pentru muncă, după analiza datelor putem concluziona că și în acest caz se poate observa relația presupusă de noi: persoanele care au un loc de muncă se simt mai adaptați locului, se simt mai încrezători (chiar dacă nu au fost utilizate teste psihologice în acest sens, această tendință este surprinsă prin analiza statistică a variabilelor construite pe baza chestionarului folosit).

Tabelul 16. Adaptare și motivație la locul de muncă

		adaptarea		Total
		da	nu	
Angajat	da	81.8%	18.2%	100.0%
	nu	60.0%	40.0%	100.0%
Total		75.0%	25.0%	100.0%

		motivați		Total
		da	nu	
Angajat	da	87.1%	12.9%	100.0%
	nu	78.6%	21.4%	100.0%
Total		84.4%	15.6%	100.0%

Putem concluziona faptul că, legat de prima ipoteză formulată conform căreia în cazul persoanelor cu dizabilități nivelul mai ridicat de educație crește șansele de integrare într-o formă de muncă retribuită, din analiza datelor, putem constata că și prezenta cercetare pare să confirme legătura dintre nivelul de educație al persoanelor cu dizabilități și șansele lor de integrare pe piață. Acest lucru a fost verificat prin utilizarea a mai multor teste statistice, dintre care cel mai evident este legătura puternică găsită între cursurile de calificare urmate și statutul de angajat. Referitor la ipoteza a doua, potrivit căreia efortul comunității de a asigura locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități este recompensat prin utilitatea muncii acestor persoane și care implicit pot conduce la reducerea costurilor sociale de întreținere a lor, după analiza datelor putem concluziona că și în acest caz se poate observa relația presupusă de noi: persoanele care au un loc de muncă se simt mai adaptați locului, se simt mai încrezători.

Scopul cercetării cantitative privind percepțiile angajatorilor cu privire la angajabilitatea persoanelor cu dizabilități a fost operaționalizat în următoarele obiective:

a) explorarea percepțiilor angajatorilor care limitează sau împiedică angajabilitatea persoanelor cu dizabilități;

b) identificarea unor modele funcționale de strategii de schimbare în ceea ce privește integrarea socio-profesională și generalizarea acestora.

Dorim să identificăm modalitățile de articulare a diferitelor subsisteme de la nivel social implicate în protecția socială a persoanelor cu dizabilități, în scopul prevenirii fenomenului de marginalizare și excluziune socială, pornind de la identificarea strategiilor folosite în prezent de instituțiile responsabile în procesul de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilități, în contextul socio-economic și al cadrului legislativ actual,.

Realizarea obiectivelor propuse prin această cercetare este importantă din punct de vedere social, contribuind la îmbunătățirea sau modificarea legislației în domeniu și a metodologiilor de aplicare.

Ipotezele studiului privind percepția angajatorilor cu privire la angajabilitatea persoanelor cu dizabilități sunt:

- ✚ Există o legătură pozitivă între disponibilitatea **angajatorilor** de a angaja persoane cu dizabilități și **numărul de angajați** actuali. Cu cât întreprinderea este mai mare, cu atât crește șansa angajării persoanelor cu dizabilități.

✚ Experiența anterioară a angajatorilor cu persoanele cu dizabilități are în general un efect favorabil asupra acceptării acestor persoane, nu numai în mediul educațional, dar și pe câmpul muncii. De aceea prin această ipoteză vrem să testăm că exista o legătură pozitivă între **percepția angajatorilor** referitor la performanța lor economică și **disponibilitatea de a angaja persoane cu dizabilități**. Această legătură pozitivă are efect favorabil în ceea ce privește integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Instrumentul utilizat în cadrul acestei cercetări de natură cantitativă a constat în aplicarea unui chestionar autoadministrat. Lotul de cercetare a fost reprezentat de 35 de angajatori din județul Cluj care fie au avut colaborării cu Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj pe problematica angajării persoanelor cu dizabilități, fie au participat la evenimente publice organizate de instituție pe tema angajabilității persoanelor cu dizabilități, fie au fost organizații nonguvernamentale care activează în acest domeniu și au structuri economice în cadrul lor. Cercetarea a fost realizată pe o perioadă de două luni, martie 2012-mai 2012.

Având în vedere poziția pe care o ocupă cercetătorul în conducerea instituției publice care furnizează servicii sociale persoanelor cu dizabilități, dezirabilitatea a influențat probabil răspunsurile obținute de la angajatori.

Chestionarul pentru angajatori a conținut întrebări prin care am intenționat să obținem răspunsuri referitoare la disponibilitatea de a angaja persoane cu dizabilități în funcție de tipul instituției în sensul de formă de proprietate și natura activității. De asemenea prin gruparea întrebărilor în unități tematice am dorit să obținem răspunsuri referitoare la accesibilizarea căilor de acces, (recepției, toalete etc.), a materialelor tipărite și a căilor de comunicare. Am intenționat să obținem informații și referitoare la relațiile cu clienții, practicile de recrutare a personalului, dar și practici de menținere a angajaților. Prelucrarea datelor din chestionarul pentru angajatori s-a realizat într-o singură etapă presupunând analiza variabilelor simple și analiza distribuțiilor obținute.

Prima ipoteză a cercetării legate de disponibilitatea angajatorilor de a angaja persoane cu dizabilități în funcție de numărul de angajați actuali se pare să se confirme ($r=0.150$, $p \approx 0.05$), dar coeficientul r este una modestă, iar valoarea p apropiată de 0,05 ceea ce ne

sugerează tratarea rezultatului cu o oarecare precauție. Pentru a putea trage concluzii mai evidente ar trebui mărit eșantionul.

În ceea ce privește testarea ipotezelor legate de cercetarea angajatorilor, putem afirma că presupunerea noastră de a fi o legătură între percepția angajatorilor despre performanța lor economică și disponibilitatea de a angaja persoane cu dizabilități pare să fie susținută de analizele noastre. Ambele variabile erau operaționalizate și măsurate pe scale, ceea ce ne-a permis utilizarea corelației statistice în determinarea relației – la fel ca și în cazul ipotezei precedente. Această corelație ne arată o relaționare directă între percepția performanțelor și disponibilitatea de a angaja persoane cu dizabilități. Această relaționare directă înseamnă o disponibilitate mai mare dacă percepția asupra succesului economic este pozitivă (valoare coeficient $r=0,432$; $p<0.05$). Cu toate că există diferențe de disponibilitate în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități la diferitele tipuri de angajatori, aceste diferențe par a nu fi semnificative din punct de vedere statistic. Acest rezultat este asemănător și în cazul grupării organizațiilor după forma lor de apartenență (stat-privat), dar și în cazul bunului produs (servicii-producție). Această constatare pare a fi în concordanță cu rezultatele altor cercetări naționale (internaționale)

Tabelul 37. Disponibilitatea, în funcție de forma de proprietate a instituției, de a angaja persoane cu dizabilități în instituțiile private/de stat

	tipul instituției stat/privat	N	Medie
Apreciați pe o scară de la 1 la 10 care credeți că ar fi șansele ca o persoană cu dizabilități să se angajeze la dvs. în instituție	privată	23	5.35
	de stat	6	6.17

Tabelul 38. Disponibilitatea, în funcție de natura activității instituției, de a angaja persoane cu dizabilități în instituții de producție/servicii

	tipul instituției producție/servicii	N	Medie
Apreciați pe o scară de la 1 la 10 care credeți că ar fi șansele ca o persoană cu dizabilități să se angajeze la dvs în instituție	producție	5	6.00
	servicii	14	5.07

Referitor la acest studiu cantitativ, în ceea ce privește ipotezele formulate, putem concluziona faptul că presupunerea noastră de a fi o legătură între percepția angajatorilor despre performanța economică a persoanelor cu dizabilități și disponibilitatea de a le angaja, pare să fie susținută de analizele noastre și ne arată o relaționare directă între percepția

performanțelor și disponibilitatea de a angaja persoane cu dizabilități. În schimb legat de disponibilitatea angajatorilor de a angaja persoane cu dizabilități în funcție de numărul de angajați actuali, se pare să se confirme însă prin prisma valorilor obținute, tratarea rezultatului trebuie făcută cu o oarecare precauție și pentru a putea trage concluzii mai evidente ar trebui mărit eșantionul.

Capitolul 7: Opinii privind angajarea persoanelor cu dizabilități s-a urmărit posibilitatea de a evidenția diferitele percepții referitoare la angajabilitatea persoanelor cu dizabilități, în bogăția și varietatea lor, și de a transforma această varietate a percepțiilor în cunoștințe despre realitate.

În procesul de angajare în muncă, persoanele cu dizabilități sunt recrutate pornind de la interesele și calificarea proprie, care corespunde cu nevoile angajatorilor sau prin măsuri speciale de stimulare a angajabilității. Persoana cu dizabilități poate fi angajată fie pe piața liberă a forței de muncă (aceasta reprezentând munca deschisă competitivă), fie la domiciliu, sau în forme protejate de angajare în muncă (loc de muncă protejat, unitate protejată autorizată). Angajare asistată reprezintă tot o modalitate de angajare a persoanelor cu dizabilități, în locuri de muncă obișnuite, de pe piața forței de muncă, dar care implică suport în căutarea locului de muncă, la locul de muncă, specializări, instruirii, transport, tehnologii ajutoare (Legea 448 din 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități).

Pe tot parcursul cercetării am respectat cerințele etice menționate de literatura de specialitate, după sunt menționate de autori precum A. Băban (2002): (1) obținerea consimțământului participanților; (2) protejarea participanților; (3) păstrarea confidențialității și anonimatului participanților, (4), valoarea proiectului; (5) respectarea propriilor limite de competențe; (6) onestitatea și integritatea profesională.

Interviurile realizate cu angajatorii și profesioniștii au încercat să răspundă la următoarele **întrebări de cercetare**:

- ✚ Care sunt condițiile în care angajatorii ar fi în mai mare măsură dispuși la angajarea persoanelor cu dizabilități?
- ✚ Oferirea de suport angajatorilor în rezolvarea nevoilor persoanelor cu dizabilități ar duce la creșterea numărului de angajați?

- ✚ Informarea angajatorilor privind avantajele prevăzute de legislație ar duce la creșterea numărului de angajați?

Scopul cercetării calitative de a evidenția percepțiile, atitudinile și comportamentele angajatorilor, față de persoanele cu dizabilități în legătură cu angajabilitatea acestora din perspectiva acestora și a profesioniștilor din unele intuițiile implicate în procesul de integrare profesională a persoanelor cu dizabilități au fost operaționalizate prin următoarele obiective:

- ✚ Explorarea percepțiilor angajatorilor privind angajabilitatea persoanelor cu dizabilități
- ✚ Explorarea opiniilor profesioniștilor referitor la percepțiile angajatorilor privind angajabilitatea persoanelor cu dizabilități
- ✚ Evaluarea impactului măsurilor active în angajarea persoanelor cu dizabilități

Pentru cercetarea empirică am ales un lot de conveniență și am intervievat un număr de 6 angajatori din municipiul Cluj Napoca, care au avut disponibilitatea de a participa la interviu, au avut experiențe în angajarea persoanelor cu dizabilități și au colaborat cu Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj în cadrul proiectului „Dizabilitatea o șansă nu un handicap.” Angajatorii participanți la studiu reprezintă întreprinderi sau companii de dimensiuni mici și mijlocii, cu un număr de angajați cuprins între 8-60 angajați, din sectorul privat, având ca obiect de activitate, furnizare de servicii (curățenie și întreținere spații verzi, spălătorie, frizerie/coafură). Pentru lotul de conveniență din partea profesioniștilor au fost selectate trei persoane, care au avut disponibilitatea de a participa la interviu, au avut experiențe în procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități și la care accesul a fost ușor.

Instrumentul de cercetare a constat dintr-un interviu semistructurat (Anexa V), cu următoarea structură de unitățile tematice urmărite prin interviu:

- ✚ Nivelul de cunoștințe al angajatorilor privind legislația privind persoanele cu dizabilități, drepturile persoanelor cu dizabilități.
- ✚ Nevoi ale angajatorilor.
- ✚ Experiențe ale angajatorilor,
- ✚ Percepții asupra avantajelor și barierelor în angajare,

Analiza de conținut a interviurilor realizate cu angajatori și cu profesioniști din instituții responsabile în angajarea persoanelor cu dizabilități, pentru a evidenția diferitele percepții referitoare la angajabilitatea persoanelor cu dizabilități, a conturat pentru această temă majoră următoarele teme: aspecte legale, anxietăți, neîncredere, drepturi, incluziune, Impedimente, obstacole, avantaje. Percepția angajatorilor în ceea ce privește persoanele cu dizabilități este una cu preponderență negativă, în cazul când ne referim la potențialul acestora, ceea ce favorizează un grad de angajabilitate scăzut, constituind o barieră majoră în accesul pe piața muncii al persoanelor cu dizabilități. Percepția profesioniștilor din cadrul asociațiilor și fundațiilor din domeniul incluziunii sociale în baza experiențelor acumulate în munca cu persoane din categorii de populație vulnerabilă, au evidențiat o problemă care limitează angajabilitatea acestei categorii de persoane și anume nivelul scăzut de școlarizare sub nivelul învățământului gimnazial, fără abilități de scris și citit, mai ales în cazul persoanelor cu dizabilități intelectuale.

Tabelul 39. Sinteza a rezultatelor analizei de conținut, angajatori, profesioniști

Teme	Angajatori	Profesioniști
Aspecte legale	Legislația nu este cunoscută (facilitățile și beneficiile nu sunt cunoscute) Legislația nu este clară (de ex prevederile codului muncii)	Necunoașterea legislației Lipsa facilităților motivante
Anxietăți, neîncredere	Percepție negativă despre capacitatea și abilitățile persoanelor cu dizabilități Teamă, anxietate în relație cu dizabilitatea Necunoașterea, lipsa de informație despre dizabilitate	Calificare necorespunzătoare Adaptabilitate scăzută la programul locului de muncă Abilități scăzute
Drepturi, incluziune	Normalitate Caritate, ajutor Motivație, responsabilitate socială Forță de muncă importantă	Implicare scăzută în procesul de incluziune Lipsă de asumare a angajării unei persoane cu dizabilități Angajare în funcție de facilitățile de conjunctură
Impedimente, obstacole, avantaje	Costuri, investiții suplimentare pentru protecția muncii Costuri suplimentare pentru infrastructură, accesibilitate și adaptabilitatea locului de muncă Conflicte organizaționale, situații de criză	Reticență la nevoia de adaptare a locului de muncă Lipsa de calificare corespunzătoare Accesul la facilități Contribuție la motivarea echipei Stabilitatea personalului Avantajul competițional

		Imagine pozitiva a firmei
--	--	---------------------------

Capitolul 8: Angajarea asistată. Studii de caz. Este o analiză realizată prin evaluarea angajabilității în cadrul unui proiect de intervenție, și prin studii de caz ale persoanelor cu dizabilități angajate, în scopul formulării de opinii privind creșterea angajabilității prin intermediul măsurilor active. Măsurile active, specifice, integrate reprezintă un mod specific de abordare în ceea ce privește angajabilitatea persoanelor cu dizabilități, care se bazează pe abordarea individualizată în baza evaluării vocaționale și urmată de suport în identificarea unui loc de muncă precum și acordarea de sprijin în vederea menținerii locului de muncă.

Angajarea asistată, așa cum o regăsim definită în legislație și literatura de specialitate reprezintă o modalitate de angajare care are rolul de a facilita, prin suport în căutarea unui loc de muncă, la locul de muncă suport prin tehnologie asistivă, formare, instruire, în situațiile de angajarea în locuri de muncă obișnuite de pe piața deschisă a muncii.

Pentru exemplificare în perioada 2013-2015 am participat la o cercetarea intervenție în cadrul proiectului „Dizabilitatea o șansă nu un dizabilități,” implementat în parteneriat de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului ca și coordonator, Fundația Estuar și Județul Cluj. Proiectul a urmărit efectul unor măsuri active, integrate și specifice grupurilor vulnerabile, persoanelor cu dizabilități pentru facilitarea accesului pe piața muncii și implementarea conceptului de piața incluzivă prin creșterea gradului de conștientizare în rândul angajatorilor și a societății civile în scopul schimbării atitudinii sociale privind grupurile vulnerabile (persoanele cu dizabilități).

În urma implementării acestui proiect tip cercetare intervenție am concluzionat faptul ca nivelul de ocupare și rata de angajare rămân în continuare scăzute, doar pentru 6,8% din totalul celor implicați s-a reușit angajarea. Cauzele sunt multiple, unele țin de aspectele medicale care împiedică persoanele cu dizabilități să caute și să ocupe un loc de muncă. La aceasta se adaugă nivelul de educație, fapt care a împiedicat unele persoane să participe la cursurile de formare, deoarece nu au îndeplinit criteriul de nivel minim de educație (studii generale), pentru a putea participa.

Pentru a evalua eficiența măsurilor active aplicate în cadrul proiectului descris mai sus, am recurs la metoda studiului de caz, realizat pentru 14 persoane cu dizabilități, care au fost angajate în urma proiectului „Dizabilitatea o șansă nu un dizabilități,” folosind ca itemi vârsta,

educația, suportul familial, tipul și gradul de dizabilitate, măsurile active aplicate, și rezultatele obținute.

Am recurs la studiul de caz, ca metodă alternativă de cercetare, deoarece pentru explorarea fenomenului cercetat este necesară o abordare de profunzime, metodă de cercetare specifică acestui mod de abordare (A. Băban, 2002).

Prin analiza studiilor de caz ne-am propus următoarele obiective:

- ✚ analiza modului în care caracteristicile individuale influențează integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități;
- ✚ în ce măsură angajarea asistată influențează angajabilitatea persoanelor cu dizabilități

Lotul cercetării a fost reprezentat de un număr de 14 persoane cu dizabilități diferite, cu vârste și nivel de educație diferite, care în urma intervențiilor din proiect, prin pachete de măsuri individualizate, au fost încadrate în muncă. În tabelul nr 39 sunt prezentate persoanele angajate, fără indicarea numelui, în vederea anonimizării datelor, folosind datele personale ca și modalitate de identificare. Pachetul individualizat a constat în consiliere individualizată, pentru dezvoltarea potențialului profesional, formare profesională, măsuri de acompaniere și susținerea familiilor acestora în perioada formării, asistența în căutarea unui loc de muncă.

Tabel nr 40 Persoanele cu dizabilități angajate.

Nr. crt	Masculin (M) / Feminin (F) vârstă, nivel educație	Tip și grad de dizabilitate	Profesia/ ocupația	Intervenții prin proiect	Situație familială	Angajat/ Ocupație	Cursuri
1	F, 27, șc. profesională	Grad accentuat, Dizabilitate, fizic	Lucrător comercial	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională, asistare în găsirea unui loc de muncă	Suport familial	Lucrător comercial	Lucrător comercial
2	F, 33, studii superioare	Grad accentuat, dizabilitate psihică	Asistent Social	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională, asistare în găsirea unui loc de muncă	Suport familial	Asistent social	T.I.C.
3	F, 20, școală profesională	Grad mediu, dizabilitate, somatic	Vânzător domeniul alimentar	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională asistare în găsirea unui loc de muncă, 4 activități de consiliere psihologică, terapie ocupațională	Suport familial	Secretar	T.I.C
4	F, 19, școală postliceală în derulare	Grad accentuat, dizabilitate, fizică	Tehnică medicală	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională, 6 activități asistare în găsirea unui loc de muncă, 4 act. consiliere psih, 4 act. consiliere psihiatrică	Suport familial	Agent curățenie	T.I.C.
5	M., 33 ani, școală profesională,	Grad accentuat, dizabilitate psihică	curs infirmier, agent securitate	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională, 5 act. asistare în găsirea unui loc de muncă, 11 act consiliere psihologică, terapie ocupațională	Suport familial	Agent vânzări	T.I.C.
6	M, 30 ani, studii superioare	Grad accentuat, dizabilitate psihică	Asistent social	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională, 4 act asistare în găsirea unui loc de muncă, 9 act. consiliere psihologică, 2 act. consilieri psihiatrice	Suport familial, prietenii	Muncitor necalificat	T.I.C.
7	M, 25 studii gimnaziale	grad mediu de dizabilitate (întârziere mintală ușoară, cu tulburări de comportam.	tehnician	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională 3 act. consilieri psihologice , 1 act. consiliere psihiatrică , 6 act. consilieri de asistare in vederea gasirii unui loc de munca, acompaniere in vederea găsirii unui loc de muncă.	Suport familial, prietenii	angajat initial pe perioada determinata, lucrător comercial, apoi perioadă nedeterm. ca paznic	lucrator in comert

8	F., 27, școală profesională	grad accentuat de dizabilitate psihică	horticultor	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională. 3 act. consilieri psihologice, 5 act. consiliere psihiatrică, 13 act. consilieri de asistare în vederea gășirii unui loc de munca, acompaniere în vederea gășirii unui loc de muncă.	Suport din partea serviciilor or publice	lucrator bucătărie	lucrator în comerț
9	F., 23, educație nivel master	grad ușor de dizabilitate somatic	Economist	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională, 6 act. consilieri psihologice, 5 act. consiliere psihiatrică, 4 act. consilieri de asistare în vederea gășirii unui loc de munca, terapie ocupațională.	Suport familial, prieteni	Secretar administrativ	T.I.C.
10	F., 35, nivel licență	grad mediu de dizabilitate fizic	Pedagog	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională 19 act. asistare în gășirea unui loc de muncă, 40 act. consiliere psihologică, 10 act. consilieri psihiatrice, terapie ocupațională	Suport familial, prieteni	Analist resurse umane	T.I.C.
11	F.45 școală profesională, liceale	grad mediu de dizabilitate psihic	Tâmplar, infirmieră	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională, asistare în gășirea unui loc de muncă, 4 consilieri psihologică, 1 consilieri psihiatrice, terapie ocupațională	Suport familial, prieteni	Tâmplar	T.I.C.
12	M, 38 Liceale	grad mediu de dizabilitate somatic	Balerin, bucătar, agent de pază	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională asistare în gășirea unui loc de muncă, 4 act. consilieri psihologică, 1 act. consilieri psihiatrice, terapie ocupațională	Suport familial, prieteni	Agent securitate	T.I.C.
13	F., 40, școală profesională	grad accentuat de dizabilitate mintal	Peisagist floricultor	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională asistare în gășirea unui loc de muncă, 4 act. consilieri psihologică, 1 act. consilieri psihiatrice, terapie ocupațională	Suport din partea serviciilor or publice	Lucrător curățenie	Lucrător în comerț
14	M.43, școală profesională, liceu	grad accentuat de dizabilitate fizic	Muncitor bucătar	Evaluare inițială și vocațională, consiliere profesională asistare în gășirea unui loc de muncă, 4 act. consilieri psihologică, terapie ocupațională	Suport familial	Bucătar	Lucrător în comerț

Legendă: Pentru anonimizare, am folosit următoarele prescurtări: F pentru feminin, M, masculin

În urma analizei, lotului cercetării prin studii de caz, constatăm varietatea, printre cei angajați s-au aflat persoane cu vârste cuprinse între 19 și 45 ani, atât de sex masculin cât și feminin, cu diferite dizabilități fizice, mintale, psihice și somatice, în grad diferit de dizabilitate, mediu sau accentuat, și cu nivel de educație, foarte variat, de la studii gimnaziale până la studii superioare. De asemenea, remarcăm varietatea pregătirilor de bază în diferite meserii, a persoanelor cu dizabilități, a cursurilor de formare/calificare/recalificare frecventate, precum și a locurilor de muncă unde au fost angajate.

Pachetele de măsuri active furnizate persoanelor cu dizabilități care s-au angajat, au fost complexe cuprinzând evaluarea vocațională, consiliere profesională, consiliere psihologică, consiliere psihiatrică, consilierea membrilor de familie, terapie ocupațională, măsuri de acompaniere, asistență în căutarea unui loc de muncă. În funcție de evaluarea inițială și de evaluarea periodică a fiecărei persoane cu dizabilități, pachetele de măsuri active au fost individualizate fiind foarte diferite ca și număr și tipuri de intervenție.

Din analiza studiilor de caz a rezultă faptul că nivelul studiilor facilitează integrarea în muncă dar de cele mai multe ori nu în domeniul pentru care persoana este pregătită. Pentru dizabilitatea psihică, se pare că gradul de dificultate în procesul de integrare socio profesional este mai ridicat, chiar și în condițiile unui nivel superior de educație.

Adaptabilitatea la locul de muncă în ceea ce privește relaționarea cu colegii de muncă pare o dificultate des întâlnită care totuși poate fi gestionată în condițiile în care există sprijin și suport fie din partea familiei, fie din partea serviciilor specializate și al angajatorului.

Distribuirea de sarcini peste nivelul funcțional de restricție al persoanelor cu dizabilități pare a fi o altă dificultate întâlnită în procesul de angajabilitate sau dimpotrivă neatribuirea de sarcini chiar dacă nu există nici o restricție, sau atribuirea de sarcini sub nivelul de pregătire. Probabil toate aceste aspecte se datorează stereotipiilor negative privind abilitățile persoanelor cu dizabilități, precum și cele legate de randamentul acestora, de aici rezultând și diferențierea între pachetele salariale oferite persoanelor cu dizabilități față de restul angajaților.

Ca și în cazul persoanelor fără dizabilități, vârsta pare să fie un factor care constituie o barieră în integrarea socio profesională a persoanelor cu dizabilități. În cazul persoanelor cu dizabilități care sunt și pensionare de invaliditate este și mai dificilă

identificarea unui loc de muncă, datorită în primul rând lipsei de siguranță și a neîncrederii, încheierea unui contract de muncă presupune renunțarea la pensia de invaliditate de gradul I și II, sau un contract cu jumătate de normă în cazul pensiei de gradul III.

Un impact important în ceea ce privește integrarea în muncă pare să îl aibă mediul familial și suportul primit pe tot acest parcurs. Un mediu familial instabil sau absența suportului sau chiar a familiei se reflectă în primul rând în dificultatea de a găsi un loc de muncă, și în instabilitatea la locul de muncă care conduce frecvent la renunțare în condițiile lipsei și a unui suport specializat.

Dezvoltarea și implementarea pachetelor de măsuri integrate pentru persoane cu dizabilități, concretizate în furnizarea unor pachete individualizate de servicii de asistență, consiliere, formare profesională și mediere pot contribui la schimbarea atitudinii sociale și a percepției negative privind persoanele cu dizabilități prin creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor. Pachetul de măsuri active și intervenția pentru persoanele cu dizabilități și familiile lor precum și pentru angajatori a arătat faptul că intervenția multidisciplinară, parteneriatul cu familia, programele de formare și angajarea asistată au condus la rezultate favorabile în comparație cu situația națională anterioară chiar dacă încă nu ating nivelul din alte state dezvoltate. Sporirea potențialului de dezvoltare profesională implicit, generează efecte pe termen lung, creșterea stimei de sine, a încrederii în propria persoană și în propriile forțe. Măsurile active aplicate au generat efecte pozitive pe termen lung, concretizate în experiența profesională dobândită, nivel de calificare ridicat și ocupare permanentă.

Capitolul 9: Concluzii generale și recomandări, Această serie de studii a avut o serie de limitări, o primă limitare se referă la dificultatea de a obține participarea persoanelor cu dizabilități, dar și a angajatorilor posibili în cercetări, fie ele cantitative, fie calitative. O a doua limitare provine din limitele metodelor folosite. Cercetarea cantitativă, prin chestionar, se dorește a fi obiectivă, dar modul în care întrebările sunt recepționate de participanți, mai ales de către persoane cu dizabilități, poate fi subiectiv și interpretativ, și, prin urmare, ca atare pot apărea îndoieli cu privire la fiabilitatea rezultatelor. Eforturile noastre de a face întrebările univoce și ușor de înțeles pare să fi condus la o rată scăzută de non-răspunsuri, indicator al accesibilității chestionarului.

Folosirea de loturi de conveniență, cu număr mic de participanți, conduce la faptul că rezultatele nu pot fi generalizate pe scară largă. Dar faptul că la concluzii similare au ajuns și alți autori, precum, Vinczer (2013), Societatea Academică Română (2009),

Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC (2012), ne validează rezultatele.

O limitare suplimentară este utilizarea de interviuri semi-structurate pentru a colecta date în cadrul căruia interviuevatului este frecvent influențat de cercetător și putem vorbi de părtinire. Pentru a reduce influența cercetătorului asupra participanților nu am răspuns la declarațiile lor, folosind mijloacele recomandate de C. Robson (2002), reducând astfel dezirabilitatea socială.

Recunoscând subiectivitatea cercetărilor calitative, admitem, de asemenea, că întrebările adresate au reflectat poziția și limitele cercetătorului angajat în prezentul studiu. Deși ne-am străduit să creăm o atmosferă de sinceritate și am menționat anonimitatea și libertatea de a participa sau nu la cercetare, autorul având o poziție administrativă în cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului a județului, de aceea răspunsurile pot fi marcate de factorul de dezirabilitate socială care să fi influențat pe subiecții implicați în cercetare.

Ultima limitare se referă la generalizare. Într-adevăr, cercetarea calitativă nu poate pretinde de a fi generalizată la alte populații, dar utilizarea de "studiu de caz", în această cercetare permite generalizarea teoretică de la un context la un context similar, și este la latitudinea cititorului să decidă.

Prezenta cercetare pare să confirme primă ipoteză pe care am cercetat-o în acest studiu, de a explora dacă în cazul persoanelor cu dizabilități nivelul mai ridicat de educație crește șansele de integrare într-o formă de muncă retribuită. Acest lucru a fost verificat prin utilizarea a mai multor teste statistice, dintre care cel mai evident este legătura puternică găsită între cursurile de calificare urmate și statutul de angajat. Probabil că relația de asociere între participarea la cursuri de calificare și angajabilitate se datorează nu doar cursurilor ca atare, dar și unor trăsături de personalitate a celor care participă la aceste cursuri. Astfel, participanții la curs sunt probabil mai activi, mai interesați de a obține un loc de muncă, așa că nu e de mirare că sunt angajați în mai mare măsură.

Această relație este confirmată de cea de-a doua ipoteză, din a cărei testare a reieșit că persoanele cu dizabilități care dețin un loc de muncă, au o stimă de sine crescută și o atitudine mai bine conturată despre ceea ce înseamnă încadrarea într-un colectiv de muncă și au un nivel de autonomie mai ridicat. După analiza datelor obținute în urma cercetării cantitative, putem concluziona că și în acest caz se poate observa relația presupusă de noi: persoanele care au un loc de muncă se simt mai adaptați locului, se simt mai încrezători

(chiar dacă nu au fost utilizate teste psihologice în acest sens, această tendință este surprinsă prin analiza statistică a variabilelor construite pe baza chestionarului folosit).

În ceea ce privește ipoteza despre legătura pozitivă între disponibilitatea angajatorilor de a angaja persoane cu dizabilități în funcție de numărul de angajați actuali, se pare să se confirme ($r=0.150$, $p\approx 0.05$), dar coeficientul r este una modestă, iar valoarea p apropiată de 0,05 ceea ce ne sugerează tratarea rezultatului cu o oarecare precauție. Pentru a putea trage concluzii mai evidente ar trebui mărit eșantionul.

Testarea ipotezei referitoare la presupunerea noastră de a fi o legătură între percepția angajatorilor despre performanța lor economică și disponibilitatea de a angaja persoane cu dizabilități pare să fie susținută de analizele noastre. Cu toate că există diferențe de disponibilitate în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități la diferitele tipuri de angajatori, aceste diferențe par a nu fi semnificative din punct de vedere statistic. Acest rezultat este asemănător și în cazul grupării organizațiilor după forma lor de apartenență (stat-privat), dar și în cazul bunului produs (servicii-producție).

Din **analiza de conținut** a interviurilor realizate cu angajatori și cu profesioniști, în domeniu, concludem faptul că stereotipiile față de capacitatea persoanelor cu dizabilități în ceea ce privește integrarea în muncă, izvorâtă probabil din necunoașterea suficientă a acestei categorii de persoane, explică atitudinea de respingere a persoanelor cu dizabilități în procesul de angajare. Lipsa probabil atât a informațiilor legate de potențialul acestei categorii de persoane cât și de facilitățile legislative în situația angajării persoanelor cu dizabilități, sunt aspectele care pot explica reticența angajatorilor față de o politică inclusivă în domeniul angajabilității acestor persoane. De asemenea dificultățile administrative în ceea ce privește renunțarea la pensia de invaliditate II și I, pentru a avea drept legal de muncă, respectiv reluarea calității de pensionar de invaliditate, în situația în care este necesar, par a fi o explicație a faptului că marea majoritate a persoanelor cu dizabilități care sunt și pensionari de invaliditate, să prefere acest statut, care le oferă siguranță materială chiar dacă nivelul acesteia este minimal din punct de vedere financiar.

Educația, atât din ceea ce privește nivelul scăzut de studii, cât și neconcordanța cu cerințele de pe piața muncii par să fie bariere în integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. Creșterea nivelului de educație și pregătire profesională par să reprezintă factori de succes în creșterea nivelului angajabilității persoanelor cu dizabilități. Educația, facilitarea accesului la învățare continuă pe parcursul vieții se pare că pot influența în sens pozitiv procesul de integrare pe piața muncii al persoanelor cu dizabilități. Cu siguranță

pare a fi benefic, procesul de incluziune pe care îl găsim în politicile sociale să fie implementat și de sistemul educațional. Școlile inclusive permit o mai bună achiziționare a aptitudinilor de comportament, de comunicare și sociale ale copiilor cu dizabilități. Educația incluzivă are în vedere îmbunătățirea permanentă a școlii, cu scopul de a exploata resursele existente. Vorbim despre răspunderea pentru o mai mare diversitate de nevoi. Învățământul trebuie să se adapteze cerințelor copiilor, ei trebuind să învețe.

Dezvoltarea și implementarea pachetelor de măsuri integrate pentru persoane cu dizabilități, concretizate în furnizarea unor pachete individualizate de servicii de asistență, consiliere, formare profesională și mediere pot contribui la schimbarea atitudinii sociale și a percepției negative privind persoanele cu dizabilități prin creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor, conduc la rezultate favorabile, generează efecte pozitive pe termen lung, cum ar fi creșterea stimei de sine, a încrederii în propria persoană și în propriile forțe, creșterea nivelului de calificare și asigurarea unor venituri stabile.

Remarcăm numărul fluctuant de servicii de stimulare care s-a dovedit necesar pentru diferitele persoane, care denotă pe de o parte dificultatea sarcinii, pe de altă parte pune problema potrivirii personalității beneficiarilor cu instrumentarul folosit, dar și a nevoii de a ridica eficiența metodelor folosite. Aceasta se poate face pe calea pronită de noi aici, cea a analizei dovezilor furnizate de datele obținute.

Intervenția personalizată, pachetul de măsuri active implementat, par să reprezinte factori de succes în creșterea gradului de angajabilitate al persoanelor cu dizabilități. Deși există diferențe individuale semnificative, pe parcursul tuturor etapelor necesare pentru accesarea unui loc de muncă, între pachetele de măsuri active în ceea ce privește complexitatea și amploarea acestora, efectele pozitive generate par a crește considerabil șansele de angajare pe piața muncii și de menținere a unui loc de muncă.

Referitor la posibile strategii de îmbunătățire a ratei angajabilității persoanelor cu dizabilități implementarea unor măsuri active integrate par a contribui la creșterea potențialului persoanelor cu dizabilități în direcția integrării în muncă. Se conturează o posibilă strategie care pornește de la identificarea și evaluarea potențialului de dezvoltare profesională, urmată de intervenția prin măsuri active, integrate, specifice, individualizate, care în final ar crește angajabilitatea persoanelor cu dizabilități

Din studiile prezentate reiese nevoia de a lărgi modelul teoretic al cercetării, bazat pe abordare teoretică funcționalistă, folosind teoria modelul social, și a modelul discriminării persoanelor cu dizabilități, cu *teoria ecologică a lui Bronfenbrenner*

(Bronfenbrenner și Ceci, 1994) și *teoria potrivirii* între caracteristicile de personalitate și mediul în care trăiește individul (Eccles și Midgley, 1989). teoriile interacționiste care arată că emoțiile, comportamentul și cognițiile persoanelor sunt rezultatul interacțiunilor dintre caracteristicile individuale și cele de mediu;. Rezultatele noastre confirmă teoria lui Bronfenbrenner, după care tipul de adaptare influențează motivația persoanelor pentru angajabilitate. Potrivirea dintre nevoile psihologice, nivelul de educație ale persoanelor cu dizabilități și mediul economic sunt puse în evidență de teoria potrivirii, care poate fi relevantă în timpul tranzițiilor de viață majore, cum ar fi trecerea de la educație la integrarea profesională.

Considerând educația, din punct de vedere al nivelului de studii și al concordanței cu cerințele de pe piața muncii ca un factor de succes, în sporirea gradului de angajabilitate al persoanelor cu dizabilități, este necesar continuarea procesului de promovare a unei politici inclusive în contextul politicilor sociale și de educație. De asemenea o diversificare și creștere a calității în ceea ce privește posibilitățile de educație și formare, cu continuarea procesului educativ în toate etapele vieții de adult, par a fi cerințe majore în susținerea și creșterea angajabilității persoanelor cu dizabilități.

Pachetele de măsuri active, care se pare că sunt un alt factor de succes în integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, deși complexe și de amplasat în implementarea lor, datorită caracterului individual și al intervenției personalizate, este necesară promovarea lor în procesul de integrare în muncă al persoanelor cu dizabilități, având în vedere experiențele pozitive anterioare care demonstrează creșterea șanselor la angajare în cazul beneficiarilor unor astfel de intervenții. Creșterea gradului de informare referitor la pachetele de măsuri active de stimulare a angajabilității persoanelor cu dizabilități, în scopul cunoașterii acestora și a modalităților de accesare, atât de către persoanele cu dizabilități cât și de angajatori, reprezintă o necesitate, care trebuie să o regăsim în planurile de acțiune ale tuturor actorilor sociali, publici sau privați cu responsabilități în programele de ocupare ale acestei categorii de beneficiari.

Pentru cercetările viitoare, în scopul aprofundării gradului de cunoaștere al fenomenului angajabilității persoanelor cu dizabilități în vederea identificării celor mai potrivite intervenții, este necesară mărirea eșantionului de cercetare, abordarea studiului din perspectiva mai multor dimensiuni, ca de exemplu cele referitoare la vârsta de debut a dizabilității, accesul la servicii de recuperare/reabilitare, accesul la servicii de suport în comunitate, detalierea rolurilor îndeplinite de familie, în tot ceea ce reprezintă procesul de integrare în muncă al persoanelor cu dizabilități.

Referitor la măsurile legislative care stimulează angajabilitatea persoanelor cu dizabilități, am arătat în prealabil că sistemul de cotă conform Legii 448/2006 și a datelor statistice analizate, nu a atins efectul dorit, acela al creșterii gradului de angajare. De aceea este necesară analizarea și regândirea actelor normative în domeniu, spre exemplu, în sensul orientării sumelor colectate în urma aplicării sistemului de cotă, către finanțarea și susținerea programelor de formare și incluziune destinate persoanelor cu dizabilități, reprezentând o posibilă resursă financiară, pentru implementare pachetelor de măsuri active în cadrul intervențiilor individualizate/personalizate.

Prin prisma unor dificultăți întâlnite în procesul de angajare al persoanelor cu dizabilități, se impune dezvoltarea de către serviciile specializate de medicina muncii a unui instrumentar complex și adaptat varietății formelor de dizabilitate care să permită identificarea și evaluarea aptitudinilor în muncă, Astfel s-ar putea identifica soluții potrivite în direcția clarificărilor sau propuneri legislative, care ar putea stimula angajabilitatea persoanelor cu dizabilități. Calea care va trebui urmată este cea măsurilor active de stimulare a angajabilității, prin metodele consilierii individuale sau de grup, care, așa cum reiese din lucrare, deocamdată nu sunt foarte bine adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități, nu se cunoaște perioada cât ele trebuie aplicate și nici necesarul de resursele, dar duc totuși în multe cazuri la angajarea unor persoane care pe cont propriu nu reușiseră.

Astfel, prin prezenta lucrare am deschis calea către dezvoltarea unor politici sociale bazate pe modelul social al dizabilității, care la rândul lui a fost concretizat cu date bazate pe practica integrării în muncă a persoanelor cu dizabilități, cu progresele dar și cu dificultățile ei. Aplecarea practicienilor către culegerea sistematică de date ar trebui să devină o practică curentă în serviciile publice, căci așa cum a rezultat din lucrare, analiza și interpretarea datelor poate contribui substanțial la înțelegerea modului de aplicare și funcționare a legislației, la îmbunătățirea politicilor publice și, implicit, la îmbunătățirea angajabilității.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Agabrian, M., (2004), *Cercetarea calitativă a Socialului*, Editura Institutul European, Iași.
2. Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială (ASSOC), (2012) *Ocuparea persoanelor cu dizabilități. Psihologia angajatorilor cu privire la angajarea acestora. Raport Proiect*, http://www.assoc.ro/wp-content/uploads/2015/10/POSDRU-54702-Ocuparea-persoanelor-cu-dizabilitati_Psihologia-angajatorului-cu-privire-la-angajarea-acestora.pdf.
3. Barnes, C. & Oliver, M., (1993), *Disability a sociological phenomenon ignored by sociologists*, University of Leeds, <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Barnes-soc-phenomenon.pdf>.
4. Băban, A., (2002), *Metodologia cercetării calitative*, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj
5. Bernell, S.L., (2003), *Theoretical and Applied Issues in Defining Disability in Labor Market Research*. *Journal of Disability Policy Studies*. Vol 14, No. 1, pp 36–45.
6. Bîrneanu, A. G., et all, (2016), *The Role and Influence of Family and Community Relations on the Disabled Persons' Labor Market Status: Perspectives of Disabled Individuals and Family Members*, *Revista de asistență socială nr. 2*; 57.
7. Bourdieu, P., (2000), *Simțul practic*, Editura Institutul European, Iași
8. Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). *Nature-nuture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model*. *Psychological Review*, 101(4)
9. Breimo, J.P., Tveit J.S. & Thommesen H., (2016), *Activation for whom? Experiences of the Transition to Adulthood and Adapting to Norwegian Activation Policies*, *Revista de asistență socială nr. 2*
10. Campbell, J. & Oliver M., (1996), *Disability politics. Understanding our past, changing our future*, Routledge, Londra
11. Chelcea S., (2001). *Metodologia cercetării sociologice: metode calitative și cantitative*, Editura Economică, București
12. Drăghici, E., (2009), *Capacitatea de răspuns a politicilor sociale de ocupare la nevoile de angajare în muncă a persoanelor cu handicap*, *Calitatea Vieții, XX*, nr. 3–4, p. 303–324.
13. Eccles, J. S., & Midgley, C. (1989). *Stage/environment fit: developmentally appropriate classrooms for early adolescents*, Ames, R., Ames, C. (Eds.), *Research on motivation in education*, Vol. 3 (pp. 139–181) Academic Press, New York:
14. Edwards, C. & Imrie R., (2003), *Disability and Bodies as Bearers of Value*, *Sociology*, 2/ vol 37, 239–256.
15. Giddens, A., (2003), *Sociologie*, Editura All, București.

16. Greve, B., (2009), The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies Human European Consultancy, Academic Network of European Disability experts (ANED), University of Leeds.
17. Iorga, E. & Ercuș, L., (2011), Diagnoză cu privire la mediul de angajare pentru persoane cu dizabilități, București, Institutul pentru Politici Publice, pp. 22–29, disponibil la: <http://www.ipp.ro/pagini/diagnoz259-cu-privire-la-mediul-de-an.php>
18. King, G., Keohane O.R. & Verba S., (2000), Scientific Inference in Qualitativ Research, Princeton University Press
19. Manea, L., (2008), Asistența socială a persoanelor cu dizabilități, www.weebly.com/
20. May G. & Raske M., (2005), Ending disability discrimination: Strategies for social workers, Pearson
21. Mitchell, M. J., Adkins, H.R., Kemp, J.B., (2006), The Effects of Aging on Employment of People With and Without Disabilities, *Rheabilitation Counseling Bulletin* 49: 157–165
22. Nota, L. & Soresi, S. (2009). Ideas and thoughts of Italian teachers on the professional future of persons with disability, *Journal of Intellectual Disability Research*, volume 53, part 1; 65–77
23. Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică-OECD, (2006), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*, Vol 1: Norway, Poland and Switzerland, OECD Publishing Paris,
24. Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică-OECD, (2007), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*, Vol 2: Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom, OECD Publishing Paris.
25. Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică-OECD, (2008), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*, Vol 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands, OECD Publishing Paris.
26. Ozawa, M. & Yeong, Y., (2006). Work status and work performance of people with disabilities, *Journal of Disability Policy Studies*, 17(3), 180–190
27. Robson, C. (2002), *Real world research*, Blackwell Publishing, Oxford
28. Rotariu T. & Iluț P., (2006), *Ancheta sociologică și sondajul de opinie. Teorie și practică*, Editura Polirom, București
29. Shilling, C., (2013), *The Body and Social Theory*, Sage publishing.
30. Societatea Academică din România, (2009). *Diagnostic: Exclus de pe piața muncii Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România*. Alpha Media Print, www.amprint.ro 23.
31. Societatea Academică din România, *Fundația Motivation România*. (2010). *Accesul la piața muncii redus pentru persoanele cu dizabilități*. Editor: Alpha Media Print.
32. Stanciu, M., (2013), *Copiii cu dizabilități*, UNICEF, București,

33. Stoenescu, C., Teodorescu, L., Mihăescu O., (2003), Sistemul de protecție specială a persoanelor cu dizabilități din Romania, ALL BECK, București.
34. Unger, D. D., (2002). Employer's Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities?. Focus on Autism and other Developmental Disabilities, vol 17, number 1.
35. United Nations, (1990), Disability Statistics Compendium, Statistics on Special Population Groups Series Y No. 4, New York, http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesy/seriesy_4e.pdf, accesat în 7.05.2016
36. United Union, (1990), Disability Statistics Compendium, United Nation, New York (http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesy/seriesy_4e.pdf) accesat în 20.06.2016
37. Ward T. & Grammenos S. et all, (2007) Men and women with disabilities in the EU: statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC, Applica & Cesep & Alphametrics.
38. World Health Organization, (1980), International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps, Geneva, http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf, accesat în 7.05.2016
39. World Health Organization, (2001), International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps, World Health Organization Geneva, http://psychiatr.ru/download/1313?view=name=CF_18.pdf, accesat în 7.05.2016
40. World Health Organization, The World Bank. (2011). World Report on Disability http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf, accesat 20.06.2016
41. Facts and figures about disability – European Disability Forum, http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=12534&id=1&langue=EN
42. Faits et chiffres – European Disability Forum,, http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=12534 accesat 20.06.2016
43. ***Legii nr. 21/1924, pentru persoanele juridice (Asociații și Fundații) <http://lege5.ro/Gratuit/g42tgnrr/legea-nr-21-1924-pentru-persoanele-juridice-asociatii-si-fundatii>
44. ***Legea nr. 18/Sept. 27, 1990 pentru ratificarea Convenției cu privire la drepturile copilului, http://anitp.mai.gov.ro/ro/docs/legislatie/18_1990.pdf
45. ***H.G. nr. 1100 din 13 octombrie 1990 privind înființarea Secretariatului de Stat pentru Handicapați <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/1268>
46. ***Constituția României din 1991 http://www.cdep.ro/pls/dic/act_show?ida=1
47. ***Constituția României în anul 2003 <https://www.ccr.ro/constitutia-romaniei-2003>
48. ***Legea nr. 53 privind protecția specială a persoanelor handicapate, http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.htp_act_text?id=12107

49. ***Legea nr. 57/1992 privind încadrarea în muncă a persoanelor handicapate
<http://lege5.ro/Gratuit/gy2dknjz/legea-nr-57-1992-privind-incadrarea-in-munca-a-persoanelor-handicapate>
50. ***OUG nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap
<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/18606>
51. Hotărâre de Guvern (HG) nr. 1215/2002. pentru aprobarea Strategiei naționale privind protecția specială și integrarea socială a persoanelor cu handicap din Romania
<http://www4.pmb.ro/wwwt/pactivi/Doc%20legislatie/H1215Handicappdf.pdf>
52. ***Legea 76/2002. Legea Șomajului
<http://legeaz.net/legea-somajului-76-2002/>
53. ***HOTARÂRE Nr. 1175 din 29 septembrie 2005 privind aprobarea Strategiei naționale pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006–2013
<http://lege5.ro/Gratuit/hezdamry/hotararea-nr-1175-2005-privind-aprobarea-strategiei-nationale-pentru-protectia-integrarea-si-incluziunea-sociala-a-persoanelor-cu-handicap-in-perioada-2006-2013>
54. ***LEGE Nr. 448 din 6 decembrie 2006 *** Republicată privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
http://www.mmuncii.ro/pub/imagenanager/images/file/Legislatie/LEGI/L448-2006_rep.pdf
55. ***Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități
<http://www.infocons.ro/vault/upload/afiles/1454492120402conventiaprivinddrepturilepersoanelor-cu-dizabilitati.pdf>
56. ***LEGE Nr. 221 din 11 noiembrie 2010 pentru ratificarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, adoptată la New York de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 13 decembrie 2006, deschisă spre semnare la 30 martie 2007 și semnată de România la 26 septembrie 2007
[http://www.lege-online.ro/lr-LEGE-221%20-2010-\(123949\).html](http://www.lege-online.ro/lr-LEGE-221%20-2010-(123949).html)
57. ***Strategia europeană 2010–2020 pentru persoanele cu dizabilități: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere
<http://www.prostemcell.ro/international/strategia-europeana-2010-2020-pentru-persoanele-cu-dizabilitati.html>
58. <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/statistici/buletin-statistic>

ANEXE

ANEXA 1.

CHESTIONAR PENTRU PERSOANE CU DIZABILITĂȚI

Vă mulțumim că ați acceptat să colaborați la realizarea acestui studiu cu privire la receptivitatea pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și disponibilitatea anajatorilor pentru adaptarea mediului instituțional și a locurilor de muncă a persoanelor cu nevoi speciale.

Vă rugăm să marcați cu un X varianta de răspuns dorită sau încercuiți varianta potrivită.

1. Pregătirea profesională

- 8 clase
- școală profesională
- liceul
- licența
- studii universitare fără licență
- studii postuniversitare
- altă situație

2. Sexul: F M

3. Locuiți în mediul:

- rural
- urban

4. Dizabilitatea pe care o aveți este:

- Congenitală
- Dobândită

5. Tipul de dizabilitate de care suferiți?

.....

6. Gradul de dizabilitate în funcție de încadrarea legală

.....

7. Ce cursuri de calificare ați urmat, perioada de formare și de cine au fost organizate:

Cursuri	Perioada de formare	Cine a organizat cursul

8. În momentul în care ați hotărât să vă angajați, care a fost sursa d-voastră de informare?

- Presa scrisă
- Anunțurile disponibile la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM)
- Televiziune, radio
- Centre de Informare și Consiliere pentru persoane cu dizabilități
- Prin intermediul cunoștințelor
- Altă sursă și anume

9. Dacă ați fost angajat ce vechime aveți în muncă?

- mai puțin de 3 luni
- 3 luni
- 6 luni
- 1 an
- 2 ani
- peste 2 ani
- altă perioadă și anume

10. În noul context economic apare necesară adaptarea persoanelor apte de muncă la modificările de pe piața muncii, care considerați că este cea mai convenabilă modalitate de recalificare? – alegeți o singură variantă

- Obținerea unei licențe – studii universitare – în funcție de noile cerințe ale pieței muncii
- Studii de calificare de scurtă durată – 3 luni, 6 luni
- Oferta cursurilor de recalificare disponibile prin AJOFM – pe perioada de șomaj
- Studii într-o școală postliceală de meserii

11. În momentul de față ați accepta un loc de muncă (alegeți 1 variantă)

- Doar conform pregătirii mele;
- Sub nivelul pregătirii mele;
- Cu normă redusă de muncă;
- Cu timp redus de muncă
- Chiar și neadaptat dizabilității pe care o am;
- Cu program întreg de muncă;
- Numai adaptat handicapului pe care îl am;

12. Ce demersuri ați făcut pentru a vă angaja:

Am trimis un curriculum vitae	
Am fost la un interviu	
Am telefonat	
Am studiat presa	De câte ori
Am studiat oferte de muncă	De câte ori
Am accesat internetul	De câte ori
Alte situații și anume	De câte ori

13. Care considerați că sunt principale motive pentru care doar X% din persoanele cu dizabilități capabile de muncă sunt încadrate în muncă? – alegeți 2 variante

- Lipsa locurilor de muncă;
- Lipsa de informare ;
- Marginalizarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități
- Lipsa facilităților pentru angajatorii care încadrează în muncă persoană cu dizabilitate
- Intoleranța față de persoanele cu dizabilitate
- Neadaptarea locurilor de muncă
- Neadaptarea persoanelor cu handicap la mediul de muncă
- Lipsa cursurilor de formare
- Alt motiv și anume

14. Considerați că la locul de muncă, persoana cu dizabilitate – alegeți 1 variantă

- Este tratată cu toleranță
- Este tratată cu intransigență

- Este mai atent urmărită
 - Este favorizată
 - Este persecutată
15. Considerați că pentru același loc de muncă cu o persoană fără dizabilitate, o persoană cu dizabilitate ar trebui: (alegeți 2 variante)
- Să aibă normă redusă
 - Să aibă timp redus de muncă
 - Să aibă mai multe pauze în timpul programului
 - Să aibă același regim de lucru ca o persoană fără dizabilitate
 - Să îi fie reduse responsabilitățile
16. Cum considerați că e corect: adaptarea persoanei la locul de muncă sau a locului de muncă la problemele persoanei cu handicap?
17. Care sunt facilitățile legale de care beneficiază angajatorii care încadrează în muncă persoane cu dizabilități?
18. Dacă ați participat în anii precedenți la manifestări de genul „Târgul de joburi pentru persoanele cu dizabilități”, considerați că aceste acțiuni și-au atins scopul, sunt necesare pentru publicul pe care îl vizează?
- Da
 - Nu
19. Vă preocupă varianta recalificării în perspectiva unei noi angajări?
- Da
 - Nu
20. În momentul în care v-ați pus problema recalificării care au fost sursele d-voastră de informare?
- Cursurile de la AJOFM
 - Cursurile de la Centrul de Formare și Pregătire Profesională a Adulților
 - Ziare
 - Televiziune
 - Cunoștințe, prieteni
 - Altă situație

Nu există răspunsuri corecte sau greșite. Vă rugăm doar să răspundeți cu sinceritate. Părerile dvs rămân anonime și confidențiale.

Vă mulțumim pentru sprijinul acordat!

ANEXA 2. CHESTIONAR ANGAJATORI

Vă mulțumim că ați acceptat să colaborați la realizarea acestui studiu cu privire la receptivitatea pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și disponibilitatea anajatorilor pentru adaptarea mediului instituțional și a locurilor de muncă ale persoanelor cu nevoi speciale.

Vă rugăm să marcați cu un X varianta de răspuns dorită sau încercuiți varianta potrivită.

Vă rugăm să descrieți instituția pe care o reprezentați prin următorii parametri:

- tipul de instituție (privat, de stat, de producție, servicii, alte tipuri) specificul activității:
- număr de angajați:
- nivel de salarizare: salariul mediu în cadrul instituției/firmei)
- apreciați evoluția instituției/firmei în 2011:

Foarte bună Bună Mai puțin bună

- apreciați evoluția instituției/firmei în raport cu criza economică din 2011:

Progres Evoluție Stagnare Declin Regres

Unitatea tematică: căile de acces, recepția, toaletele:

1. Locul de muncă are rampă de acces pentru persoanele cu dizabilități care corespunde standardului conform legii?

Da Nu Există rampă dar nu este accesibilă

2. Există uși cu deschidere automată?

Da

Nu

3. Aveți locuri de parcare destinate persoanelor cu dizabilități?

Da Câte?

Nu

4. Coridoarele permit deplasarea persoanelor aflate în cărucior?

Da

Nu

Nu ne-a preocupat acest aspect

5. Toaleta este adaptată pentru persoanele cu dizabilități fizice?

Da

Nu

Nu ne-a preocupat acest aspect.

6. Recepția, sala de așteptare este semnalizată corect?

Da

Nu

Nu ne-a preocupat acest aspect.

7. Care sunt adaptările din cadrul sălii de așteptare _____

8. Spațiul este adaptat și pentru cei ce stau în scaun cu rotile?

Da

Nu

Nu ne-a preocupat acest aspect.

9. Ce adaptări tehnologice există la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități?

Unitate tematică: materiale tipărite și comunicare

1. Materialele tipărite, de prezentare sunt oferite și în format alternativ, accesibile persoanelor cu dizabilități?
 Da
 Nu
 Nu ne-a preocupat acest aspect.
2. În relațiile cu angajații se folosește pe lângă comunicarea clasică sau/și limbajul semnelor?
 Da
 Nu
 Nu ne-a preocupat acest aspect.
3. Semnele sunt ușor de identificat pentru persoanele cu dizabilități de vedere?
 Da
 Nu
 Nu ne-a preocupat acest aspect.
4. Site-ul companiei (dacă există) poate fi accesat și de către persoanele cu dizabilități?
 Da
 Nu
 Nu cunosc
5. Se utilizează vreun soft special pentru accesarea acestui site de către persoanele cu dizabilități?
 Da
 Nu
 Nu cunosc
6. Există materiale publicitare specifice pentru comunicarea cu persoanele cu dizabilități?
 Da
 Nu
 Nu cunosc.
7. Care au fost campaniile de promovare ale firmei?

8. Care este modalitatea de adaptare a formularelor de comunicare internă a documentelor pentru persoanele cu dizabilități?

Unitate tematică: relațiile cu clienții

1. Personalul de la recepție se simte confortabil în a servi persoanele cu dizabilități?
 Da
 Nu
 Nu cunosc.
 2. Aceleași servicii pot fi oferite diferit în funcție de nevoile potențialilor clienți cu diferite dizabilități?
 Da
 Nu
 Nu cunosc
 3. Care este modalitatea de adaptare a formularelor de comunicare cu clienții a documentelor pentru persoanele cu dizabilități?
-

Unitate tematică: practicile de recrutare

1. Cum vă recrutați personalul nou? Alegeți opțiunile pe care le practicați:
 - Interviu direct,
 - Medierea prin firmă de recrutare,
 - Anunț în mass media,
 - Anunț on line,
 - Recrutare prin AJOFM (Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă)
 2. Instituția/ firma are în vedere recrutarea de personal de la instituțiile/organizațiile ce se ocupă de persoanele cu dizabilități?
 - Da
 - Nu
 - Nu ne-a preocupat acest aspect
 3. Dar dvs.ce părere aveți?
-

4. Care poate fi motivația pentru cineva care recrutează persoane cu dizabilități?

5. În ce condiții acceptați să angajați persoane cu dizabilități? Alegeți cel mult 2 variante:
 - Pentru a primi subvenții de la stat,
 - Pentru a beneficia de compensări salariale,
 - Pentru a face un gest de caritate,
 - Pentru a nu plăti penalități către stat,
 - Pentru scutire de plată a impozitului pe profit.
 6. Pe ce tip de loc de muncă ați angaja persoane cu dizabilități?
-

7. Oferiți traininguri și în format alternativ pentru persoanele cu dizabilități?

- Da
- Nu
- Nu ne-am confruntat cu această problemă.

8. Apreciați pe o scară de la 1 la 10 care credeți că ar fi șansele ca o persoană cu dizabilități să se angajeze la dvs. în instituție (unde 1 reprezintă șanse foarte reduse – în creștere graduală – până la 10 care reprezintă șanse foarte crescute): ...

Unitate tematică: practici de menținere a angajaților

1. Ce practici de menținere a angajaților utilizați (ce beneficii sunt oferite angajaților: traininguri, vacanțe plătite, asigurare medicală) _____;
2. Care ar fi principalele dificultăți ale menținerii persoanelor cu dizabilități pe care le-ați angaja? – alegeți 2 variante.
 - Adaptarea locului de muncă,
 - Incapacitatea de a comunica,
 - Lipsa de autonomie a persoanei cu handicap,
 - Incapacitatea de a se adapta la program,
 - Incapacitatea de adaptare a persoanei cu handicap.

3. Ce investiții credeți că ar fi necesare pentru ca angajarea persoanelor cu dizabilități să fie o acțiune cu rezultate pe termen lung? _____
4. Ce forme de stimulare din partea statului v-ar încuraja să angajați persoane cu dizabilități:
- Scutire de impozit pe salariu;
 - Compensări salariale o perioadă de probă;
 - Facilități fiscale,
 - Suport financiar pentru formare profesională,
 - Altele (enumerați) _____
5. Cunoscând specificul activității instituției/firmei, ce persoane cu dizabilități credeți că ați putea să angajați cu perspectiva unei integrări în muncă?
- Nevăzători,
 - Surzi/Hipoacuzici,
 - Persoane cu dizabilități motorii,
 - Persoane cu dizabilități psihice,
 - Persoane cu dizabilități mentale,

Unitate tematică: politici și practici generale

1. Organizația dvs. are un plan de incluziune și accesibilitate?
- Da
 - Nu
 - Nu cunosc
- Dacă da, care sunt elementele lui relevante pentru tema discutată aici? _____
2. Organizația dvs. oferă cazare pentru angajați, masă, bonuri de masă?
- Da
 - Nu
 - Alte beneficii (enumerați) _____
3. Organizația dvs. ia în calcul și diversitatea angajaților atunci când planifică o acțiune (ex.depunerea de proiect)?
- Da
 - Nu
4. În cadrul instituției aveți angajate persoane cu dizabilități?
- Da
 - Nu
5. Ce tip de persoane cu dizabilități sunt angajate în cadrul instituției dvs?

	Nevăzători	Surdomuți	Dizabilitate psihică	Dizabilitate mintală	Dizabilitate motorie
Număr					

Nu există răspunsuri corecte sau greșite. Vă rugăm doar să răspundeți cu sinceritate. Părerile dvs rămân anonime și confidențiale.

Vă mulțumim pentru sprijinul acordat!

ANEXA 3.
GHID DE INTERVIU PENTRU ANGAJATORI

1. Cunoașteți legislația actuală în domeniul susținerii angajării persoanelor cu dizabilități?
 - Da
 - Nu
 - Parțial
2. Ce anume v-ar determina să anagați persoane cu dizabilități? – alegeți 2 variante
 - Facilități fiscale
 - Subvenții salariale
 - Pentru a face un gest de caritate
 - Scutire de impozit pe salariu
 - Alte situații:
3. Ce înțelegeți prin incluziunea socială a persoanei cu dizabilități?
.....
4. Considerați că incluziunea socială a persoanei cu dizabilități îi asigură acesteia?
 - stare de bine
 - stare de confort psihic
 - siguranța zilei de mâine
 - încredere în forțele proprii
 - Altă situație
5. Ați angajat persoane cu dizabilități în cadrul firmei dumneavoastră?
 - Da
 - Nu
6. Care considerați că sunt locurile de muncă disponibile în care se pot angaja persoane cu dizabilități? – alegeți 4 variante
 - Curățenie și igienizare
 - Organizarea de imprimare la locul de muncă /copii și transportul imprimatelor la locul de muncă
 - Horticultură și amenajarea spațiilor
 - Organizare de baze de date
 - Patiserie
 - Croitorie
 - Comerț

Sugerați alt domeniu de activitate.....
7. În situația în care angajați persoane cu dizabilități, angajarea se realizează în urma:
 - Unui interviu realizat de departamentul de resurse umane
 - Selecției realizată de o firmă specializată în recrutarea de personal
 - Recomandărilor unei cunoștințe
 - Recomandărilor persoanelor specializate în munca cu persoanele cu dizabilități
8. În cazul în care angajați persoane cu dizabilități aveți nevoie de: **(alegeți 1 variantă)**
 - Mediator la locul de muncă
 - Ajutor al unei persoane specializate în munca cu persoanele cu dizabilități
 - O persoană specializată din departamentul de resurse umane
 - Vă descurcați fără personal specializat

9. Aveți rețineri să angajați persoane cu dizabilități?

- Da
- Nu

10. Cum considerați că este apreciată munca unei persoane cu dizabilități? – alegeți o varintă

- Rezultatele muncii acestora nu sunt corect apreciate
- Rezultatele muncii acestora sunt subapreciate
- Rezultatele muncii acestora sunt excesiv apreciate pentru a-i încuraja.
- Rezultatele muncii acestora, dacă sunt bune, sunt la fel apreciate.

11. Care considerați că sunt motivele de bază pentru care aveți rețineri să angajați persoane cu dizabilități? – alegeți 2 variante

- Persoanele cu dizabilități nu fac față cerințelor postului
- Considerați că nu puteți comunica la aceiași parametri ca și cu o persoană sănătoasă
- Apar disensiuni între persoanele cu dizabilități și celelalte persoane angajate
- Persoanele cu dizabilități necesită mai multă atenție și solicită condiții de muncă speciale
- Apar conflicte pe care nu le puteți media
- Nu aveți timpul și răbdarea de a lucra cu persoanele cu dizabilități
- Lipsa de educație pentru muncă

12. Care considerați că sunt avantajele angajării unei persoane cu dizabilități? – alegeți 2 variante

- Scutirea de impozit pe salar
- Subvenția pentru salar
- Subvenția pentru firmă
- Faptul că fac un bine pentru societate
- Faptul că fac bine unui om
- Încurajez un comportament pozitiv, dau un exemplu pentru ceilalți

ANEXA 4.
GHID DE INTERVIU PENTRU PROFESIONIȘTI

1. Cunoșc angajatorii legislația actuală în domeniul susținerii angajării persoanelor cu dizabilități?
 - Da
 - Nu
 - Parțial
2. Ce anume i-ar determina să angajeze persoane cu dizabilități?- alegeți 2 variante
 - Facilități fiscale
 - Subvenții salariale
 - Pentru a face un gest de caritate
 - Scutire de impozit pe salariu
 - Alte situații
3. Ce înțeleg angajatorii prin incluziunea socială a persoanei cu dizabilități?
.....
4. Consideră angajatorii că incluziunea socială a persoanei cu dizabilități îi asigură acesteia?
 - stare de bine
 - stare de confort psihic
 - siguranța zilei de mâine
 - încredere în forțele proprii
 - Altă situație
5. Ar angaja persoane cu dizabilități în cadrul firmei?
 - Da
 - Nu
6. Care consideră că sunt locurile de muncă disponibile în care se pot angaja persoane cu dizabilități? – alegeți 4 variante
 - Curățenie și igienizare
 - Organizarea de imprimare la locul de muncă /copii și transportul imprimatelor la locul de muncă
 - Horticultură și amenajarea spațiilor
 - Organizare de baze de date
 - Patiserie
 - Croitorie
 - Comerț
 - Sugerăți alt domeniu de activitate.....
7. În situația în care angajează persoane cu dizabilități, angajarea se realizează în urma:
 - Unui interviu realizat de departamentul de resurse umane
 - Selecției realizată de o firmă specializată în recrutarea de personal
 - Recomandărilor unei cunoștințe
 - Recomandărilor persoanelor specializate în munca cu persoanele cu dizabilități
8. În cazul în care angajează persoane cu dizabilități au nevoie de: (alegeți 1 variantă)
 - Mediator la locul de muncă

- Ajutor al unei persoane specializată în munca cu persoanele cu dizabilități
 - O persoană specializată din departamentul de resurse umane
 - Vă descurcați fără personal specializat
9. Au rețineri să angajeze persoane cu dizabilități?
- Da
 - Nu
10. Cum considerați că este apreciată munca unei persoane cu dizabilități de către angajatori? – alegeți o variantă
- Rezultatele muncii acestora nu sunt corect apreciate
 - Rezultatele muncii acestora sunt subapreciate
 - Rezultatele muncii acestora sunt excesiv apreciate pentru a-i încuraja.
 - Rezultatele muncii acestora, dacă sunt bune, sunt la fel de apreciate.
11. Care considerați că sunt motivele de bază pentru care au rețineri angajatorii să angajeze persoane cu dizabilități? – alegeți 2 variante
- Persoanele cu dizabilități nu fac față cerințelor postului
 - Considerați că nu puteți comunica la aceiași parametrii ca și cu o persoană sănătoasă
 - Apar disensiuni între persoanele cu dizabilități și celelalte persoane angajate
 - Persoanele cu dizabilități necesită mai multă atenție și solicită condiții de muncă speciale
 - Apar conflicte pe care nu le puteți media
 - Nu aveți timpul și răbdarea de a lucra cu persoanele cu dizabilități
 - Lipsa de educație pentru muncă
12. Care considerați că sunt, din perspectiva angajatorilor, avantajele angajării unei persoane cu dizabilități? – alegeți 2 variante)
- Scutirea de impozit pe salariu
 - Subvenția pentru salariu
 - Subvenția pentru firmă
 - Faptul că fac un bine pentru societate
 - Faptul că fac bine unui om
 - Încurajez un comportament pozitiv, dau un exemplu pentru ceilalți

ANEXA 5.
STRUCTURA GHIDULUI DE INTERVIU

- Cunosc angajatorii legislația și avantajele lor în cazul angajării persoanelor cu dizabilități?
- Cunosc angajatorii drepturile persoanelor cu dizabilității și își asumă ei implicațiile morale ale incluziunii în muncă?
- Care sunt experiențele de până acum ale angajatorilor?
- Care sunt reținerile angajatorilor și care este sursa acestor rețineri (lipsa de competențe, comportamentul, relația cu ceilalți angajați etc.?)
- Înțelegerea nevoilor angajatorilor de a fi susținuți de serviciile sociale și societatea civilă.
- Înțelegerea așteptărilor angajatorilor privind competențele persoanelor cu dizabilități în vederea angajării și a frustrărilor acestora în privința unor limite ale educației, comportamentului sau competențelor practice ale persoanelor cu dizabilități angajate.
- Care a fost motivul pentru care au angajat persoane cu dizabilități? Cum au selecționat tocmai acea/acele persoană/persoane?
- Cum sunt apreciate rezultatele muncii persoanelor cu dizabilități deja angajate?
- Văd angajatorii vreun avantaj în urma acestei/acestor angajări?
- Care sunt alte barierele care împiedică sau îngreunează angajarea acestora, în afara celor deja expuse.

Întrebarile folosite ca ghid de interviu sunt cuprinse în Anexa 3.