

EXEMPLE DE BUNE PRACTICI VIZÂND REDUCEREA DISCRIMINĂRII PE PIAȚA MUNCII A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Dorina NIȚĂ,

Doctor, Conferențiar Universitar,
Universitatea din Petroșani, România

<https://orcid.org/0000-0002-2639-4971>, dorinamagda@yahoo.com

DOI: <https://doi.org/10.36004/nier.cecg.IV.2022.16.7>

Summary

When we talk about discrimination, regardless of whether it is done in the context of the labor market or otherwise, it is considered a form of marginalization, the application of a differential, prejudicial treatment, receiving a negative connotation. Currently, numerous European legislative acts are dedicated to combating discrimination, being mainly focused on preventing discrimination based on nationality and sex, but not excluding race, ethnic origin, religion or religious beliefs, disability, age or sexual orientation. Starting from the European legislation in force, based on the statistical data provided by Eurostat, reports and case studies that focus on the issue of people with disabilities, this paper aims to reveal a brief picture of the current situation faced by people with disabilities on the labor market, as well as initiatives that can constitute good practice models related to the insertion and retention of these people on the labor market.

Keywords: *discrimination, disabilities, inclusion, employment, labor market, good practices.*

JEL: *J16, J71.*

UDC: *331.101.24*

1. Introducere

În România, discriminarea este definită conform art.2 din O.U.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare drept "orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice." Pentru a identifica exact criteriul pe baza căruia se realizează discriminarea, conceptului de discriminare i se asociază și un adjectiv, putând astfel vorbi despre discriminare rasială, discriminare pe bază de gen sau discriminare multiplă (atunci când, de exemplu, o persoană este discriminate nu doar pentru că este femeie, dar și pentru că are o anumită orientare sexuală sau religioasă).

La nivelul literaturii de specialitate există o serie de criterii funcție de care se diferențiază discriminarea. Astfel, putem distinge (Niță D., 2013, pp. 48-51):

- a) *discriminarea directă și cea indirectă.*
- b) *discriminarea intenționată și conștientă și cea neintenționată;*
- c) *discriminarea practică de indivizi și grupuri și cea practică de instituții.*

O altă posibilă clasificare a discriminării derivă din *baza legală* a acestora și se referă la următoarele forme:

- a) *discriminare oficializată* – apare în acte oficiale, documente juridice (de exemplu, limitarea accesului unor categorii pentru anumite funcții - destul de rară, însă prezentă în anumite situații, ce de exemplu limitarea accesului forței de muncă din noile state membre ale Uniunii Europene);
- b) *discriminare instituționalizată* – nu există prevederi explicite, însă sistematic se încurajează informal discriminarea (de exemplu, un elev nu este primit într-o anumită clasă, o persoană nu este acceptată pe o poziție anume din cauza unor criterii rasiale sau din cauza apartenenței la o anumită minoritate);
- c) *discriminare situațională* – depinde de percepția personală a fiecăruia de a se raporta la celălalt, de a interacționa, de a comunica într-o situație dată.

O altă clasificare poate fi făcută în relație cu *intensitatea manifestării discriminării*, având astfel două tipuri de discriminare:

- a) *fățișă (rasism)*, care de obicei ia forme directe și este manifestată prin atitudini;
- b) *subtilă*, care vizează, de obicei, preferința pentru un anumit grup, și anume acelea din care face parte individul.

La nivelul Uniunii Europene, referitor la conceptul de discriminare, se mai uzitează termenii de *discriminare prin asociere* (în cazul în care o persoană sau un grup este dezavantajat datorită asocierii lor cu o persoană sau grup care posedă caracteristici în general discriminate, ca de exemplu: o persoană care nu este de etnie romă la origine ar putea beneficia de protecție, chiar dacă nu este membră a grupului în cauză, dar totuși suferă de un tratament mai puțin favorabil sau un dezavantaj special din unul dintre aceste motive (European Commission, 2000).

Discriminarea prin percepție sau *discriminare prin presupunere*, se întâlnește atunci când se aplică un tratament diferit unei persoane pentru că persoana care discriminează împărtășește o credință incorectă sau o percepție incorectă despre grupul căreia îi aparține persoana discriminată. În mai multe țări din UE, deși mai puține în comparație cu discriminarea prin asociere, există o protecție explicită împotriva discriminării prin percepție prevăzută în legislația națională (European Commission, 2000).

În cazurile enunțate anterior se poate întâlni o *discriminare pozitivă*, atunci când persoanelor li se acordă privilegii, pe baza situației lor defavorizate sau a unor nedreptăți la care au fost supuse în trecut direct sau indirect prin strămoșii lor

nedreptățiți (de exemplu, pot fi încurajați la angajare sau la un program de perfecționare profesională solicitanții de sex feminin sau cei care aparțin unei minorități etnice). Discriminarea pozitivă este justificată moral, fie pe baza datoriei de a ajuta pe cel aflat în dificultate, fie pe baza celei de a compensa nedreptăți ulterioare/anterioare.

Conform Abrudan și alții (Abrudan et al., 2010, p.83) dacă discriminarea pozitivă a unor persoane conduce la discriminarea negativă (defavorizarea) altora, ea este repudiată ca fiind imorală. "Chiar dacă se admite dezirabilitatea discriminării pozitive și indezirabilitatea celei negative, pot apărea probleme în ceea ce privește concilierea cerințelor acestora cu alte cerințe care decurg din principii morale acceptate".

2. Combaterea discriminării pe piața muncii

Combaterea discriminării și asigurarea egalității între femei și bărbați reprezintă un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru îndeplinirea obiectivelor de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială la nivelul UE. Deși există încă o serie de inegalități, în ultimele decenii, UE a făcut progrese semnificative pentru ca femeile și bărbații să beneficieze de șanse egale. Acest lucru se datorează, în primul rând, legislației privind tratamentul egal, măsurilor destinate să integreze principiul egalității de șanse în toate politicile comunitare și măsurilor specifice privind promovarea femeilor (de exemplu: Directiva 2000/43/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică sau Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă).

Numeroase acte legislative europene sunt dedicate combaterii discriminării și asigurării egalității între femei și bărbați. Este vorba, mai ales, de dispoziții cuprinse în tratate și de directive privind accesul la locurile de muncă, plata egală, protecția maternității, concediul pentru creșterea copilului, securitatea socială și regimurile profesionale de securitate socială, sarcina probei în cazuri de discriminare și activitățile independente. Jurisprudența Curții Europene de Justiție reprezintă un alt element cheie.

Progresele realizate în domeniul egalității dintre femei și bărbați sunt evaluate în fiecare an și prezentate într-un raport privind egalitatea între femei și bărbați. Iată câteva exemple:

- numărul femeilor încadrate în muncă este în creștere, dar rămâne inferior celui al bărbaților, chiar dacă majoritatea studenților și absolvenților de universitate sunt femei;
- femeile continuă să câștige mai puțin decât bărbații pentru fiecare oră lucrată, iar această cifră se menține la un nivel stabil;
- femeile sunt încă slab reprezentate în funcții de decizie politică și economică, deși, în ultimul deceniu, a crescut numărul celor care ocupă astfel de posturi;
- responsabilitățile familiale sunt încă inegal repartizate între femei și bărbați;

- riscul sărăciei este mai mare în cazul femeilor decât în cel al bărbaților;
- femeile sunt principalele victime ale violenței bazate pe criterii de sex. De asemenea, femeile și fetele sunt mai vulnerabile la traficul de ființe umane.

În ciuda cadrului legislativ și instituțional prin care fiecare stat național încearcă să combată discriminarea, a acțiunilor anti-discriminare întreprinse de ONG-uri și alți parteneri sociali, aceasta continuă să existe și, din păcate, în multe cazuri să rămână neraportată de către victimele discriminării.

Motivele pentru care nu se raportează cazurile de discriminare se referă la:

- îndoială că există șanse serioase de succes;
- necunoașterea drepturilor și/sau a existenței organismelor de responsabile de combaterea discriminării;
- dificultăți de furnizare a probelor;
- teama de represalii din partea celor care discriminează;
- modul de funcționare a justiției (termene legale scurte pentru a face sesizări, timp îndelungat de soluționare, costuri, perspectiva unor compensații reduse, ș.a.)

3. Tablou succint privind prezența pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități

În prezent, la nivelul Eurostat sunt colectate o serie de date statistice menite a forma o imagine succintă asupra situației existente pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. Valorile mediei UE-27, dar și ale statelor membre evidențiază din păcate, o creștere a decalajelor în ceea ce privește rata de ocupare a persoanelor fără dizabilități în raport cu cele cu dizabilități de la 22,7% în 2014 la 24,3% în 2020 (EUROSTAT), în cazul persoanelor cu dizabilități severe decalajul fiind mult mai mare (de la 41,8% în 2014 la 43% în 2020) (EUROSTAT). În cazul României, statistica este mai îngrijorătoare, valorile înregistrate fiind superioare mediei europene, relevând astfel diferențe mult mai mari între ocuparea persoanelor fără dizabilități și cele cu dizabilități, chiar dacă spre deosebire de trendul mediei europene, la nivelul României asistăm la o scădere a decalajului (de la 34,3% în 2014 la 30,4% în 2020).

Ca un record negativ, România se află pe primul loc între statele membre ale Uniunii Europene înregistrând cel mai mare decalaj de ocupare între persoanele fără dizabilități și cele cu dizabilități severe (în 2020 media UE-27 a fost de 43% față de 65,6% în cazul României). Realizarea în anul 2021 a unei diagnoze a situației persoanelor cu dizabilități în România de către un grup de cercetători români (Grigoraș et al., 2021) a relevat câteva trăsături în ceea ce privește ocuparea în rândul persoanelor cu dizabilități, precum:

- persoanele cu dizabilități care trăiesc în mediul rural, cu un nivel scăzut de educație sau vârste între 20-34 ani prezintă un risc și mai ridicat de a nu fi ocupate;
- persoanele tinere cu dizabilități severe au cea mai scăzută rată de ocupare (7%);

- situația tinerilor care nu au un loc de muncă este cu atât mai problematică cu cât ei sunt într-o măsură mult mai mică acoperiți de sistemul de pensii (inclusiv cel de invaliditate), astfel încât sunt mult mai vulnerabili la excluziune social;
- femeile cu dizabilități au o rată de ocupare mai scăzută decât bărbații. Ca și în cazul femeilor fără dizabilități, ele au în schimb, într-o proporție de 20%, sarcini domestice sau responsabilități de îngrijire;
- în general, persoanele cu un nivel de educație mai ridicat au rate de ocupare mai ridicate, însă diferențele semnificative de nivel de ocupare (de peste 50%) se păstrează între cele cu dizabilități severe și cele fără dizabilități care au același nivel de educație. etc.

În cazul României, situația prezentată se înregistrează pe fondul realizării unor eforturi menite să identifice problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în toate aspectele economico-sociale ale vieții lor și căutând să adopte soluții cât mai eficiente (exemplu: existența unui cadru legislativ ce abordează problematica stimulării ocupării și protecției sociale a șomerilor în general (*Legea nr.76 /2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă* ce reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii având drept obiective: prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia, încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației, asigurarea egalității șanselor pe piața muncii, stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice, creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională, protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj și sprijinirea ocupării persoanelor care au executat o pedeapsă privativă de libertate sau care au fost condamnate la executarea unei pedepse, a unei măsuri educative ori a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare) sau cu accent pe persoanele cu dizabilități (*Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap* (cu modificările și completările ulterioare) ce reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap acordate în scopul integrării și incluziunii sociale a acestora. Articolul 74 din lege prevede că persoanele cu dizabilități au dreptul să li se ofere condițiile necesare pentru a-și exercita meseria sau ocupația, pentru a menține un loc de muncă și șanse egale pentru a avansa profesional. Încadrarea în muncă se realizează în funcție de pregătirea profesională a fiecărei persoane în parte, iar dovada dizabilității este stabilită de către comisiile de evaluare de la nivelul fiecărui județ sau la nivelul unuia dintre sectoarele municipiului București).

Pentru a stimula angajarea persoanelor cu dizabilități, legea obligă autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private cu cel puțin

50 de angajați să angajeze un număr de persoane cu dizabilități egal cu cel puțin 4% din numărul total al angajaților, nerespectarea acestor prevederi impunând angajatorilor fie să plătească lunar spre bugetul de stat o sumă echivalentă cu 50% din salariul minim brut la nivel de țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă pe care nu au angajat persoane cu dizabilități, fie să achiziționeze produse sau servicii realizate de unități protejate autorizate într-o sumă echivalentă sumei datorate la bugetul de stat.

Pentru cei ce au angajați persoane cu dizabilități, beneficiile îmbracă în principal forma unor facilități fiscale, precum deducerea din calculul profitului impozabil a unor cheltuieli ce vizează adaptarea la noul loc de muncă, cumpărarea de utilaje sau echipamente care urmează a fi folosite de către persoanele cu dizabilități, transportul persoanelor cu dizabilități între casă și locul de muncă sau transportul materiilor prime, al produselor finite și al altor produse la domiciliul persoanelor cu dizabilități dacă acestea lucrează de acasă. Sfera beneficiilor acordate acestor angajatori include și primirea de la stat, timp de un an, a salariului minim pe economie pentru fiecare persoană angajată, dacă aceasta este păstrată drept angajat cel puțin doi ani. De asemenea, angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți cu dizabilități, sunt scutiți de la plata asigurării de șomaj și chiar primesc lunar, timp de 18 luni, anumite sume, după cum urmează:

- un salariu de bază minim brut, pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;
- 1,2 salarii de bază minime brute, pentru absolvenții învățământului secundar superior sau ai unei școli postliceale;
- 1,5 salarii de bază minime brute, pentru absolvenții unei instituții de învățământ superior.

Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2027, ratificarea de către toate statele membre ale Uniunii Europene, inclusiv România, a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (UN CRPD), care interzice în mod explicit discriminarea pe criterii de dizabilitate pe piața muncii solicitând statelor membre să asigure amenajări corespunzătoare la locul de muncă sau participarea la campania EUvsDiscrimination (2019) pot fi considerate de asemenea tot un rezultat al preocupărilor autorităților de a facilita combaterea discriminării și integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

4. Exemple de bune practici ale angajatorilor vizând integrarea și păstrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități

Așa cum s-a văzut anterior din prezentarea datelor statistice, mai sunt mulți pași de făcut în direcția ameliorării prezenței pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. Sunt de apreciat preocupările autorităților în acest sens, dar din păcate, eficiența măsurilor, strategiilor și acțiunilor întreprinse este scăzută. În acest sens, prezentarea unor exemple de bune practici vizând integrarea și păstrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este considerat un demers de bun augur ce se poate adauga cu succes celorlalte inițiative de conștientizare a nevoilor persoanelor cu dizabilități și îmbunătățirii tuturor aspectelor vieții acestora.

Din studierea unor modele de bune practice întâlnite la nivel global și european, atât din sectorul public, cât și cel privat și al societății civile, cele mai frecvente "intervenții" vizând facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități la un loc de muncă privesc:

- realizarea de amenajări corespunzătoare personalizate la locul de muncă (ce privesc mobilierul, parcări, accesul – lifturi, rampe, deschiderea ușilor etc.);
- organizarea de cursuri ce urmăresc facilitarea comunicării între colegii de muncă, șefi și angajații cu dizabilități (de exemplu: inițiere în limbajul mimico-gestual);
- acordarea de pachete de beneficii și servicii pentru angajații cu handicap și pentru angajații care cresc un copil cu handicap (exemplu alocații lunare, concedii suplimentare, etc.);
- facilitarea recrutării persoanelor cu dizabilități prin crearea de platforme de recrutare online la nivelul firmelor care să permită și aplicarea persoanelor cu dizabilități;
- acordarea de servicii de reabilitare ocupațională ce pot include toate aspectele reabilitării profesionale, inclusiv măsurarea dizabilității, plan personal de recuperare/reabilitare, găsirea unui loc de muncă potrivit;
- organizarea de cursuri pentru creșterea gradului de conștientizare și sensibilizare dedicate întreprinderilor de pe piața deschisă a muncii, pentru a le convinge de avantajele angajării persoanelor cu handicap;
- organizarea de gale de premiere a angajatorilor ce își numără printre angajați persoane cu dizabilități etc.

Concluzii

Prejudecățile și stereotipurile legate de persoanele cu dizabilități sunt de multe ori cauza pentru care atât aceste persoane nu întreprind demersuri de a accede la un loc de muncă și de a deveni active economic, dar și potențialii angajatori manifestă reticență în angajarea lor.

În ciuda legislațiilor naționale în vigoare prin care este instituită la nivelul instituțiilor și companiilor mari (de peste 50 de angajați) obligativitatea angajării unui anumit număr de persoane cu dizabilități (de exemplu în România 4%, în Spania 2%) sau achiziționarea de produse sau servicii realizate de unități protejate autorizate, cei mai mulți angajatori preferă să plătescă sume importante către bugetul de stat ca variantă la nerespectarea acestor prevederi.

Deși o trecere în revistă a pașilor făcuți la nivel național sau comunitar evidențiază cadre legislative dedicate combaterii discriminării și integrării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, organizarea de campanii de conștientizare și sensibilizare a angajatorilor cu privire la avantajele/beneficiile angajării unor astfel de persoane, statisticile arată că în continuare decalajul în ocupare între persoanele fără dizabilități și persoane cu dizabilități nu doar rămâne important, dar se și acutizează (media UE-27 a decalajului crescând în intervalul de timp 2014-2020 de la 22,7% la 24,3%).

Chiar și în cazul ocupării persoanelor cu dizabilități este invocată de multe ori calitatea scăzută a ocupării (în sensul că unele persoane cu dizabilități nu au locuri de muncă potrivite sau plătite suficient) sau accesul limitat la programe de formare profesională (prea puține persoane cu dizabilități pot accesa formări profesionale ce le-ar ajuta să devină mai pregătite pentru piața muncii.

De multe ori, performanțele scăzute înregistrate în ceea ce privește discriminarea și ocuparea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități/handicap sunt considerate a fi rezultatul unor bariere precum: sistemul educațional prea puțin incluziv; piața muncii cu locuri de muncă nepotrivite și inaccesibile; serviciile de ocupare prea puțin relevante pentru cea mai mare parte a persoanelor cu dizabilități; protecția socială care nu stimulează activarea persoanelor cu dizabilități; sistemul de sănătate care este orientat pe tratarea unor afecțiuni, nu pe sprijinul pentru o viață activă a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin creșterea disponibilității și eficacității dispozitivelor asistive; familii care nu își sprijină suficient sau își protejează excesiv copiii cu dizabilități, neînscrindându-i sau retrăgându-i de la școală pentru a evita barierele sistemice și stigmatizarea.

BIBLIOGRAFIE

- European Commission (2000). REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL on the application of Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin ('the Racial Equality Directive') and of Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation ('the Employment Equality Directive'), COM(2021) 139 final, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/report_on_the_application_of_the_racial_equality_directive_and_the_employment_equality_directive_en.pdf
- European Commission (2020). Ghid de practici promițătoare. Cum pot fi puse în practică amenajări corespunzătoare, <https://ec.europa.eu>
- EUROSTAT, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp200/default/table?lang=en
- Grigoraș, V., Salazar, M., Vladu, C.I., Briciu, C. (2021). Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități în România, *chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2022/03/Diagnoza-situatiei-persoanelor-cu-dizabilitati-in-Romania.pdf*
- Niță, D. (2013). *Probleme contemporane ale ocupării forței de muncă*, Craiova: SITECH

***, *Legea nr.76 /2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, publicată în Monitorul Oficial nr. 103 din 6 februarie 2002, cu modificările și completările ulterioare

***, *Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap*, republicată în Monitorul Oficial nr.1. din 3 ianuarie 2008, cu modificările și completările ulterioare