

Universitatea Babeș Bolyai Cluj-Napoca  
Facultatea de Sociologie și Asistență Socială  
Secția Sociologie

Teză de doctorat

**Discriminarea în plan socio-profesional a persoanelor cu dizabilități din  
România**

Doctorand  
Szekely Maria

Coordonator  
Prof.univ.dr. Petru Iluț

## **Motivația alegerii temei**

Motivele pentru care am decis să studiez problema discriminării în plan socio-profesional a persoanelor cu dizabilități din România au fost următoarele, fără ca ordinea acestora să aibă neapărat o importanță:

Literatura de specialitate pe tema integrării socio-profesionale a persoanelor cu dizabilități este extrem de săracă.

Lipsa unor date statistice clare, actualizate și mai ales reale privind persoanele cu dizabilități angajate.

Falsa preocupare față de problema angajării persoanelor cu dizabilități din România prin modificări legislative frecvente în favoarea angajatorilor care refuză să recruteze persoane cu dizabilități și prin finanțarea unor proiecte europene, care nu modifică aproape deloc procentul ridicat de inactivitate socio-economică în rândul acestor persoane.

Falsa implicare și preocupare din partea instituțiilor de stat pentru creșterea numărului persoanelor cu dizabilități active din punct de vedere socio-economic.

Nu în ultimul rând, situația personală mi-a permis să utilizez metoda observației participative și să analizez cu mai multă atenție și mai mult interes aspecte ușor de evitat de altfel.

## CUPRINSUL LUCRĂRII

REZUMAT	6
I. INTRODUCERE	8
II. PRECIZĂRI CONCEPTUALE	10
II.1. DEFINIREA DISCRIMINĂRII ȘI A CONCEPTELOR CONEXE	10
II.1.1. STEREOTIP, PREJUDECATĂ ȘI DISCRIMINARE	10
II.1.2. STEREOTIPURILE	11
II.1.3. PREJUDECĂȚILE	12
II.1.4. DISCRIMINAREA	13
II.2. PERSPECTIVE TEORETICE PRIVIND DISCRIMINAREA	15
II.3. DEFINIREA DIZABILITĂȚII	17
II.3.1. MODELE TEORETICE PENTRU DEFINIREA DIZABILITĂȚII	18
II.3.2. DEFINIREA DIZABILITĂȚII DIN PERSPECTIVA DISCRIMINĂRII PE PIAȚA MUNCII. AFECȚIUNE, LIMITARE FUNCȚIONALĂ ȘI DIZABILITATE	22
III. DEMERSURILE INSTITUȚIONALE ȘI LEGISLATIVE PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII	23
III.1. DEMERSURI LA NIVELUL UNIUNI EUROPENE PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI INTEGRĂRII PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI	23
III.2. DEMERSURI LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL ȘI INSTITUȚIONAL	27
III.3.1. GUVERNAREA CORPORATISTĂ	29
III.3.2. DEMERSURILE PENTRU RESPONSABILITATE SOCIALĂ CORPORATIVĂ	30
III.4. DEMERSURILE DIN PLAN LEGISLATIV	33
III.4.1. EVOLUȚIA LEGISLATIVĂ PRIVIND COMBATEREA DISCRIMINĂRII: ASPECTE GENERALE	33
III.4.2. EVOLUȚIA LEGISLATIVĂ PRIVIND PROTECȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ȘI INTEGRAREA LOR ÎN PLAN SOCIO-PROFESIONAL: ASPECTE GENERALE	35
III.4.3. ANALIZA LEGISLAȚIEI DIN ROMÂNIA PRIVIND PROTECȚIA ȘI ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI	37
III.4.4. CONCLUZII	45
IV. ORIENTAREA SOCIO-PROFESIONALĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI LOCOMOTORII ȘI SENZORIALE DIN ROMÂNIA	47
IV.1. INTRODUCERE	47

IV.2. CLARIFICĂRI CONCEPTUALE	48
IV.2.1. ORIENTARE ȘCOLARĂ ȘI CONSILIERE ȘCOLARĂ	48
IV.2.2. ORIENTAREA ȘCOLARĂ ȘI PROFESIONALĂ	49
IV.2.3. ORIENTARE PROFESIONALĂ ȘI ORIENTARE SOCIO-PROFESIONALĂ	49
IV.2.4. ORIENTAREA ÎN CARIERĂ ȘI GHIDAREA ÎN CARIERĂ	49
IV.2.5. EDUCAȚIA PENTRU CARIERĂ	50
IV.2.6. CONSILIEREA ÎN CARIERĂ	50
IV.2.7. COMPARAREA CONCEPTELOR	51
IV.3. ETAPELE PROCESULUI DE ORIENTARE SOCIO-PROFESIONALĂ	53
IV.4. ROLUL ȘI CONTRIBUȚIA ȘCOLILOR ȘI SPECIALIȘTILOR ÎN ORIENTAREA SOCIO-PROFESIONALĂ	55
IV.5. ROLUL RELAȚIILOR INFORMALE ÎN PROCESUL ORIENTĂRII SOCIO-PROFESIONALE	61
IV.5.1. ROLUL ȘCOLII ÎN ORIENTAREA PROFESIONALĂ DIN PLAN INFORMAL	61
IV.5.2. ROLUL FAMILIEI ÎN ORIENTAREA PROFESIONALĂ	62
IV.5.3. ROLUL SOCIETĂȚII ÎN ORIENTAREA PROFESIONALĂ	64
IV.6. ORIENTAREA PROFESIONALĂ PRIN UTILIZAREA MIJLOACELOR MODERNE	64
IV.6.1. ORIENTAREA PROFESIONALĂ ȘI MASSMEDIA	64
IV.6.2. ORIENTAREA PROFESIONALĂ ȘI TEHNOLOGIA INFORMAȚIONALĂ	65
IV.7. RELAȚIA DINTRE ORIENTAREA PROFESIONALĂ ȘI PIAȚA MUNCII	69
V. STUDII PRIVIND ORIENTAREA SOCIO-PROFESIONALĂ A TINERILOR CU DIZABILITĂȚI DIN ROMÂNIA	72
V.1. STUDIU CALITATIV PRIVIND ORIENTAREA SOCIO-PROFESIONALĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI DIN ROMÂNIA	72
V.1.1. METODOLOGIA CERCETĂRII	72
V.1.2. REZULTATELE STUDIULUI:	75
V.1.3. CONCLUZII	79
V.2. STUDIU CANTITATIV PRIVIND ORIENTAREA SOCIO-PROFESIONALĂ A TINERILOR CU DEFICIENȚE SENZORIALE DIN ROMÂNIA	83
V.2.1. METODOLOGIA CERCETĂRII	83
V.2.2. REZULTATELE CERCETĂRII PRIVIND ORIENTAREA SOCIO-PROFESIONALĂ LA TINERII CU DIZABILITĂȚI SENZORIALE	86
V.2.3. ANALIZA REZULTATELOR ȘI CONFIRMAREA IPOTEZELOR	101

VI. RĂSPUNSUL ÎN PLAN SOCIO-PROFESIONAL LA DIZABILITATE	102
VI.1. SITUAȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII	103
VI.1.1. DATE STATISTICE PRIVIND SITUAȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI	104
VI.1.2. SITUAȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI DE VEDERE	106
VI.1.3. SITUAȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI AUDITIVE	107
VI.2. DISCRIMINAREA PE PIAȚA MUNCII A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI	108
VI.2.1. PERSPECTIVA MATERIALISTĂ (ECONOMICĂ)	108
VI.2.2. TEORIILE ECONOMICE	109
VI.2.3. DISCRIMINAREA CAUZATĂ DE PREJUDECĂȚILE ANGAJATORILOR	109
VI.2.4. DISCRIMINAREA CAUZATĂ DE SLABA INFORMARE A ANGAJATORILOR	110
VI.2.5. DISCRIMINAREA CAUZATĂ DE ÎNCERCAREA DE A EXPLOATA UN GRUP MINORITAR CARE ARE PUTERE SLABĂ DE NEGOCIERE PE PIAȚA MUNCII	111
VI.3. MODELE TEORETICE PRIVIND DIZABILITATEA	111
VI.3.1. MODELUL MEDICAL ASUPRA DIZABILITĂȚII	112
VI.3.2. MODELUL SOCIAL AL DIZABILITĂȚII	114
VI.3.3. MODELUL BIOPSIHOSOCIAL AL DIZABILITĂȚII	119
VI.3.4. MODELUL RELAȚIONAL NORDIC PRIVIND DIZABILITATEA	120
VI.3.5. PERSPECTIVELE POSTMODERNISTE PRIVIND DIZABILITATEA	120
VI.3.6. MODELUL MEDICO-SOCIOLOGIC DE ABORDARE A COMPORTAMENTULUI SPECIFIC DIZABILITĂȚII RAPORTAT LA CAPACITATEA DE MUNCĂ	120
VI.4. RĂSPUNSURILE EMOȚIONALE ȘI PATERNALISMUL - FACTORI CAUZALI AI DISCRIMINĂRII	124
VI.4.1. RĂSPUNSURILE EMOȚIONALE	124
VI.4.2. PATERNALISMUL	127
VI.5. BARIERE EXISTENTE ÎN CALEA ANGAJĂRII PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI	128
VI.5.1. BARIERELE DE MEDIU	129
VI.5.2. BARIERE SOCIETALE	129
VI.5.3. BARIERE PERSONALE	130
VI.5.4. ÎNLĂTURAREA BARIERELOR SOCIALE	132
VI.6. RĂSPUNSUL SOCIAL LA DIZABILITATE	133

VI.6.1. MANIFESTĂRI ATITUDINALE ȘI COMPORTAMENTALE FAȚĂ DE PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI	136
VI.6.2. STEREOTIPIILE SOCIALE	137
VI.6.3. DISTANȚAREA	138
VI.6.4. IDENTIFICAREA ERONATĂ	138
VI.6.5. DISCONFORTUL	139
VI.6.6. ANXIETATEA	139
VI.6.7. DISFUNȚII LA NIVELUL COMUNICĂRII	140
VI.6.8. MILA	140
VI.6.9. TRANSFORMAREA PERSOANEI CU DIZABILITĂȚI ÎNTR-UN EROU	141
VI.6.10. ÎNVINOVĂȚIREA	141
VI.6.11. STIGMATIZAREA	141
VI.7. ÎN LOC DE CONCLUZII. MĂSURI DE CREȘTERE A GRADULUI DE INCLUZIUNE PE PIAȚA MUNCII A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI	143
VII. STUDII PRIVIND DISCRIMINAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA	144
VII.1. STUDIU EXPLORATIV	144
VII.2. STUDIU CALITATIV PRIVIND OPINIILE ȘI ATITUDINILE ANGAJATORILOR DIN ROMÂNIA FAȚĂ DE CANDIDAȚII CU DIZABILITĂȚI	145
VII.2.1. METODOLOGIA CERCETĂRII	145
VII.2.2. REZULTATELE CERCETĂRII CALITATIVE	149
VII.2.3. COMPARAREA CELOR DOUĂ FOCUS GRUPURI	155
VII.2.4. CONCLUZII	156
VII.3. STUDIU CANTITATIV PRIVIND DISCRIMINAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA. ASPECTE METODOLOGICE	157
VII.4. STUDIUL OPINIILOR ANGAJATORILOR FAȚĂ DE DISCRIMINAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA	160
VII.4.1. PLANIFICAREA CERCETĂRII	160
VII.4.2. REZULTATELE CERCETĂRII	167
VII.4.3. ANALIZA REZULTATELOR ȘI CONFIRMAREA IPOTEZELOR	208

VII.5. STUDIUL OPINIILOR ANGAJAȚILOR ȘI PERSOANELOR AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, PRIVIND DISCRIMINAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA	211
VII.5.1. PLANIFICAREA CERCETĂRII	211
VII.5.2. REZULTATELE CERCETĂRII	215
VII.5.3. ANALIZA REZULTATELOR ȘI CONFIRMAREA IPOTEZELOR	252
VII.6. COMPARAREA OPINIILOR ANGAJATORILOR ȘI ALE CELOR CARE MUNCESC SAU SUNT ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ	255
VII.7. LIMITELE CERCETĂRII	257
VIII. CONCLUZII GENERALE	258
BIBLIOGRAFIE	260
ANEXE	268

## REZUMAT

Lucrarea se axează pe studierea problematicei persoanelor cu dizabilități care se confruntă cu discriminarea pe piața muncii din România și este structurată pe 8 capitole.

Lucrarea cuprinde două etape de cercetare focalizate pe studiul problematicei discriminării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în două direcții:

O primă etapă de cercetare încearcă să surprindă experiențele unor persoane cu dizabilități în privința orientării socio-profesionale și felul în care se simt pregătiți așolvenții cu dizabilități senzoriale să aleagă o profesie și să intre pe piața muncii.

A doua etapă de cercetare încearcă să surprindă felul în care piața muncii este pregătită să primească aceste persoane.

Cuvinte cheie:

handicap, deficiență, dizabilitate, discriminare, campanii, demersuri, legislație, orientare socio-profesională, angajare, angajatori,

I. Primul capitol oferă o scurtă introducere în problematica discriminării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Este menționată evoluția termenului de discriminare, diferența dintre deficiență, dizabilitate, handicap.

Deși handicapul nu este cauzat de boala în sine, ci de interacțiunea dintre individ și societate, deficiența/dizabilitatea este aspectul care contează în cea mai mare măsură, iar cunoștințele și experiențele candidaților reușesc să influențeze prea puțin opiniile și deciziile angajatorilor în procesul de angajare.

În consecință, cele mai grave forme ale discriminării, pot fi resimțite în domeniul muncii care este guvernat de competiție și selectivitate în procesele de angajare și recompensă. Acest sistem concurențial face ca, de cele mai multe ori, combaterea discriminării să fie cu adevărat imposibilă. Cei care au dizabilități se confruntă cu situațiile



cele mai dificile care pot fi descrise prin cerința de a fi cât mai bun, cu imposibilitatea de a fi perfect, așa cum candidații pot trezi interesul angajatorilor.

Astfel, prin discriminarea în plan socio-profesional, individul nu poate îndeplini un rol normal în societate, acela de a-și putea asigura propria sursă de venit.

II. Al doilea capitol este dedicat clarificărilor conceptuale.

În primul subcapitol, este definit atât conceptul de discriminare, cât și termenii aflați în conexiune cu discriminarea, stereotipurile și prejudecățile primind o atenție sporită.

Prezentarea acestor concepte în contextul discuției despre discriminare este necesară datorită relației deterministe existente între acestea. Credințele stereotipe, o dată formate sau preluate, generează în mod conștient sau inconștient prejudecăți și discriminare. Cu toate că este dificil de prezis care sunt acele circumstanțe sau combinații de factori cu efect de trigger – care determină transpunerea stereotipurilor în plan atitudinal și comportamental (altfel spus, apariția prejudecăților și a manifestărilor discriminatorii). Tot în cadrul primului subcapitol, discriminarea este definită și din perspective teoretice.

În al doilea subcapitol intitulat: “Perspective teoretice privind discriminarea”, sunt oferite diferite abordări și perspective. Dintre acestea, cele mai importante ar fi: perspectiva structural-funcționalistă; perspectiva conflictului și perspectiva interacționismului simbolic. În cel de-al treilea subcapitol, denumit ”Definirea dizabilității”, sunt oferite câteva modele teoretice pentru definirea dizabilității. Dintre care, cele mai importante pentru lucrarea de față fiind abordările propuse de autorii Aarts și DeJong (1992) care identifică existența a trei tipuri de abordări a conceptului de dizabilitate: clinică, comportamentală și legală, reclamând absența unei abordări economice. Lucrarea de față având o importanță sporită datorită faptului că este axată pe această abordare.

Abordarea economică – se ocupă de aspectul angajării/reangajării lucrătorilor cu dizabilități (Aarts și DeJong, 1992). Această abordare introduce aspectul non-angajării, ca și caracteristică distinctă a persoanelor cu dizabilități, atrăgând atenția asupra interconexiunii dintre șomaj și dizabilitate. De asemenea, această abordare scoate în evidență rolul angajatorilor în transformarea afecțiunilor în dizabilitate.

În încheiere, subcapitolul oferă și definiții pentru termenii de Afecțiune, limitare funcțională și dizabilitate, din perspectiva discriminării de pe piața muncii. Este descrisă Clasificarea Internațională a Funcționării, Dizabilității și Sănătății propusă de Organizația Mondială a Sănătății.

III. Cel de-al treilea capitol este axat pe discutarea demersurilor instituționale și legislative, realizate atât în plan internațional cât și național pentru combaterea discriminării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Capitolul cuprinde:

Demersurile realizate la nivelul Uniunii Europene; este un subcapitol în care sunt descrise anul european al persoanelor cu dizabilități (2003) și anul european al egalității de șanse (2007), dar și rezultatele acestor campanii făcându-se referire la diferite studii realizate la nivelul Uniunii Europene.

Demersurile la nivel organizațional și instituțional; este un sub capitol care trasează principalele preocupări ale organizațiilor pentru combaterea discriminării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități și demersurile la nivel instituțional, care în țara noastră s-au rezumat la înființarea, desființarea sau redenumirea unor comisii, consilii, comitete, autorități și departamente, așa cum va demonstra și analiza legislativă dintr-un subcapitol următor. O atenție sporită a fost acordată și absorbțiilor de fonduri europene, prin scrierea unor proiecte, cu obiective prea ușor de atins și care dovedesc din nou o falsă preocupare față de problema discriminării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Nici unul din aceste demersuri, nu a reușit să crească procentul persoanelor cu dizabilități active din punct de vedere socio-economic.

demersurile guvernărilor corporatiste din România; este un subcapitol, care analizează campaniile de responsabilitate socială ale marilor corporații. Aceste campanii se poate spune că au avut defapt două mari obiective spre două direcții diferite. În primul rând au servit reputației ca instrument de marketing strategic capabil să permită acapararea unei nișe de piață sau să asigure o reputație foarte bună care ulterior va fi recompensată. Pe de altă parte, legislația permisivă din România în general și multitudinea de instrucțiuni și ordonanțe, în mod special, au permis acestor campanii de responsabilitate socială, țintirea unui alt obiectiv, acela de a se sustrage de la plata sancțiunilor prevăzute de lege, pentru situațiile în care angajatorii refuzau să recruteze persoane cu dizabilități. Acest lucru era permis încă și după marea modificare legislativă din 2006, când apariția legii 448, nu a eliminat aceste abuzuri din sistem. Așa prin varianta republicată a aceleiași legi în anul 2008, apar clarificările necesare în acest sens. Până la apariția acestor modificări legislative, au fost derulate în România o serie de campanii care au prejudiciat grav imaginea persoanelor cu dizabilități, demonstrând defapt prin rezultatele care au urmat, că persoanele cu dizabilități sunt incapabile, fără ca vre-o instituție de stat să se auto sesizeze și să intervină pentru a cere explicații acestor corporații.

”Demersurile din plan legislativ”, este al patrulea subcapitol care trece în revistă progresele legislative din plan internațional și cel național privind combaterea discriminării de pe piața muncii și protecției persoanelor cu dizabilități.

”Analiza legislației din România privind protecția și încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități”; are în vedere toate actele legislative din România privind protecția persoanelor cu dizabilități și prevederile privind integrarea acestora pe piața muncii.

Concluziile acestei analize legislative sunt:

Timp de aproape două decenii, prin multitudinea de legi, ordonanțe și hotărâri, legislația românească s-a dezvoltat în primul rând în direcția colectării de taxe de la angajatorii care refuză să angajeze persoane cu handicap. Numărul angajatorilor care trebuie să plătească această contribuție a crescut în condițiile în care celor care au minimum 250 de angajați li s-au alăturat cei care au cel puțin 50 de angajați, aceștia putând însă opta pentru alternativele oferite de lege.

În privința firmelor și unităților protejate, special înființate, legea a redus procentul minim al persoanelor cu dizabilități de la cel puțin 70%, respectiv 50% în cazul nevăzătorilor, la 30% din numărul total de angajați cât prevede legea aflată în vigoare.

În ultimii 20 de ani s-a reușit înființarea unui număr impresionant de comisii, comitete și consilii și plasarea unor atribuții extrem de importante de pe agenda uneia în obligația alteia. Legislația din România abundă în interdicții fără a prevedea și sancțiuni pentru situațiile în care prevederile vor fi încălcate, motiv pentru care, majoritatea actelor legislative reușesc să rămână la nivelul unor recomandări, lipsind reglementările privind sancțiunile, organele de control și de aplicare a sancțiunilor, a metodelor și instituțiilor cărora angajatorii trebuie să le demonstreze că au încercat să angajeze persoane cu handicap și nu au găsit persoane care să poată desfășura activitățile cerute și doar ulterior să se permită alternativele de plată a taxei considerată penalizare. Prin urmare, dacă legislația aflată în vigoare, prevede așa zise obligații, care nu sunt însoțite de sancțiuni, prevederile respective nu au nici un imperativ și nici o susținere pentru o bună aplicabilitate, servind doar ca niște recomandări care nu sunt respectate nici de instituțiile statului, cele mai în măsură să angajeze persoane cu handicap, putând promova totodată capacitățile și eficiența acestora.

În lipsa unor soluții pentru politici mai performante prin care statul ar putea compensa cheltuielile firmelor și instituțiilor, cu accesibilizarea locurilor de muncă, precum și a unor criterii clare de eligibilitate, dar care ar fi și mai greu de stabilit, statul continuă să se limiteze

la prestațiile financiare în asistența persoanelor cu dizabilități. Acest lucru face ca în continuare, recrutarea unei persoane cu dizabilități să fie considerată de către angajatori o investiție care este prea puțin probabil să le aducă beneficiile dorite, iar cei cu dizabilități să fie în continuare percepuți doar ca niște persoane asistate financiar.

Chiar dacă legislația din România se fundamentează pe aceleași principii ca și cea din țările dezvoltate, nicio țară nu a reușit pentru moment să oblige, într-un procent considerabil, angajatorii să accepte persoanele cu handicap, deoarece nici societatea și nici generația noastră nu se schimbă prin decret, nici prin sancționarea comportamentelor discriminatorii, ci printr-un efort concentrat multilateral, cu implicare legislativă, atitudinală și comportamentală.

Legislația împotriva discriminării joacă un rol esențial în protecția drepturilor, însă nu este suficientă: discriminarea se manifestă în cele mai diferite forme și tipuri, iar o schimbare mai eficientă în acest sens s-ar putea dobândi în timp prin educarea și conștientizarea societății.

#### IV. Orientarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități locomotorii și senzoriale din România.

După o scurtă introducere, urmează clarificările conceptuale, subcapitol în care sunt definite și explicate următoarele concepte:

orientare școlară și consiliere școlară;

orientarea școlară și profesională;

orientare profesională și orientare socio-profesională;

orientarea în carieră și ghidarea în carieră;

educația pentru carieră;

consilierea în carieră

Subcapitolul se încheie cu o comparație a conceptelor și precizarea diferențelor dintre orientare și consiliere, respectiv profesie și carieră.

Subcapitolul intitulat: ”Etapile procesului de orientare socio-profesională”, trasează etapele acestei activități, punând în discuție etape ale dezvoltării și teoriile clasice ale orientării socio-profesionale

”Rolul și contribuția școlilor și a specialiștilor la orientarea socio-profesională”, este

subcapitolul care punctează diferențele educaționale din școlile de masă și cele pentru elevii

cu deficiențe senzoriale și este criticată neîndeplinirea obiectivului principal al acestor școli acela de ași integra absolvenții în societate, nereușind să se dovedească suficient sau deloc speciale prin neplierea pe specificul elevilor cu dizabilități. Acest lucru este observabil și măsurabil tot prin procentul scăzut al persoanelor cu dizabilități active din punct de vedere socio-economic, consecință care se datorează pe de o parte nivelului de pregătire oferit de sistemul educațional, de instituțiile școlare, iar pe de altă parte, discriminărilor manifestate de societate.

Rolul relațiilor informale în procesul de orientare socio-profesională; este subcapitolul care oferă o atenție sporită rolului pe care îl pot avea școala, familia, societatea, influența pe care o pot exercita aceste sisteme asupra orientării socio-profesionale.

Orientarea profesională prin utilizarea mijloacelor moderne; este un alt subcapitol, care discută necesitatea modernizării activităților cu acest scop și recomandă utilizarea mijloacelor moderne, discutând rolul massmediei și a tehnologiei informaționale în orientarea socio-profesională și oferind un set de avantaje și dezavantaje în utilizarea calculatorului pentru această activitate.

”Relația dintre orientarea profesională și piața muncii”, este subcapitolul care încheie acest capitol. Sunt discutate aici, discrepanțele dintre cererea și oferta de pe piața muncii, nepotrivirea dintre cerințele practice și cunoștințele teoretice ale tinerilor, precum și cauzele care stau la baza insuccesului profesional în cazul persoanelor cu dizabilități.

V. Capitolul 5 este structurat în două părți. Prima parte, oferă un studiu calitativ care a avut ca scop identificarea rolului pe care l-a avut orientarea socio-profesională în succesul sau insuccesul profesional la tinerii cu dizabilități senzoriale și locomotorii din România.

#### Metodologia cercetării calitative

Problema socială care urmează să fie cercetată, este orientarea socio-profesională a persoanelor care suferă de o dizabilitate senzorială sau motorie, ca o cauză a ratei foarte ridicate de inactivitate socioeconomică în rândul acestora.

Așa cum am arătat în lucrare, majoritatea teoriilor și modelelor de orientare spre o profesie nu reprezintă o prioritate pentru orientarea acestor persoane. În cazul lor aspectul cel mai important este dizabilitatea și ceea ce acesta le poate permite sau nu să facă și abia apoi pot interveni alte criterii de orientare profesională cum ar fi: abilitățile, interesele, cunoștințele etc.

Opțiunile, preferințele pot fi luate în considerare ținând cont în primul rând de posibilitățile impuse de tipul și gradul de dizabilitate, de ceea ce societatea permite și acceptă ca o persoană cu dizabilități să facă.

Această cercetare calitativă, s-a axat pe identificarea acelor activități, informații, discuții, modalități de sprijin care ar fi trebuit să ajute persoanele cu dizabilități în orientarea profesională sau chiar au reușit să facă acest lucru.

Obiectivele cercetării:

identificarea tipurilor de discuții și informații din plan formal și informal, care au contribuit la alegerea profesiei,

identificarea sprijinului de care au beneficiat persoanele cu dizabilități din partea școlii, în scopul orientării profesionale,

identificarea eventualelor diferențe în orientarea socio-profesională dintre tinerii a căror părinți suferă la rândul lor de o dizabilitate și cei a căror părinți nu au deficiențe,

determinarea modului în care s-au reorientat tinerii care s-au confruntat cu un eșec în plan profesional ca urmare a unei alegeri nepotrivite în anii de școală.

Pentru atingerea obiectivelor am stabilit următoarele tematici:

informațiile și discuțiile care au contribuit la alegerea profesiei;

sprijinul oferit de școală în orientarea profesională;

sprijinul oferit de familie în orientarea profesională;

utilitatea informațiilor și abilităților acumulate în școală;

modalitatea prin care s-a realizat eventuala reorientare și recalificare profesională;

Itemii cercetării:

discuțiile informale care au contribuit la alegerea profesiei;

discuțiile din plan formal care au ajutat la alegerea unei profesii;

persoanele cu care s-au purtat discuții și care au ajutat la alegerea unei profesii;

informarea de care au beneficiat din partea școlii și a cadrelor, dar și cea la care s-a apelat individual,

cadrele care le-au oferit sprijin în alegerea unei profesii;

tipul de sprijin oferit de cadrele din școală în vederea orientării profesionale;

frecvența sprijinului pentru orientarea profesională de care au beneficiat din partea școlii;

sprijinul de care au beneficiat din partea familiei în orientarea profesională;  
influența pe care a avut-o familia în alegerile intervievaților;  
informarea de care au beneficiat din partea familiei pentru alegerea unei meseri;  
utilitatea materiilor și orelor de studiu din anii de școală pentru exercitarea profesiei;  
legătura dintre formarea profesională și cerințele unei meserii;  
modul în care s-a realizat reorientarea sau recalificarea profesională;  
informațiile de care au beneficiat pe parcursul procesului de reorientare / recalificare;

Metoda și tehnica cercetării:

Cercetarea este una calitativă, utilizând tehnica interviului individual semistructurat, având ca instrument de cercetare ghidul de interviu.

Subiecții cercetării

Pe un eșantion format din 18 subiecți, mai exact: câte 6 intervievați care au o deficiență vizuală, 6 care au o deficiență de auz și 6 intervievați cu deficiențe locomotorii.

În fiecare subcategorie de persoane cu dizabilități, au fost realizate interviuri, fiind incluse 3 persoane de sex feminin și 3 de sex masculin, de asemenea, am urmărit să includ în eșantion atât persoane care s-au realizat în profesia pentru care au obținut încă în anii de școală, cât și tineri care au fost nevoiți să se reorienteze, de asemenea au fost intervievați atât tineri care au părinți cu aceeași dizabilitate ca a lor, cât și cei care au părinți fără nici o dizabilitate.

Eșantionarea s-a realizat prin metoda bulgărelui de zăpadă (din aproape în aproape).

În încercarea de a culege informații privind orientarea profesională de care au avut parte cei cu o dizabilitate severă, am avut în vedere următoarele criterii de selecție: afecțiunea să fie una gravă și congenitală; să nu sufere de dizabilități asociate; să aibă vârsta între 30-35 de ani; să fie angajat; pe parcursul perioadei de școlarizare să fi menținut o legătură apropiată cu familia, chiar dacă a locuit într-un internat;  
am urmărit de asemenea ca rezultatele obținute să aibă relevanță pentru populația cercetării, care este reprezentată de toate persoanele cu o dizabilitate gravă, senzorială sau motorie din România, care în acest moment sunt integrați din punct de vedere profesional, chiar dacă au fost nevoiți să se reorienteze de la absolvirea cursurilor.



Numărul redus de subiecți intervievați se datorează faptului că, identificarea și contactarea persoanelor cu afecțiuni grave care să lucreze în domenii diferite, a presupus o serie de dificultăți respectând toate criteriile de selecție.

Având în vedere procentul extrem de scăzut al persoanelor cu dizabilități active din punct de vedere socioeconomic, pentru interviuarea unui număr considerabil de subiecți, ar fi fost necesar, să fie contactate toate persoanele cu dizabilități locomotorii și senzoriale a căror afecțiune este una gravă și care muncesc, lucru imposibil fără sprijinul instituțiilor abilitate și al asociațiilor acestora.

### Concluziile cercetării calitative

Privind informațiile și discuțiile care au contribuit la alegerea profesiei

În plan informal, tinerii cu dizabilități senzoriale și locomotorii, s-au informat și s-au consultat cu prietenii de vârste mai mari, cu părinții colegilor care au aceeași deficiență și au avut experiențe profesionale similare cu cele prin care ei estimau că vor trece la rândul lor.

Din răspunsurile intervievaților a reieșit faptul că din partea cadrelor școlii fie nu au primit nici un fel de informații referitoare la domeniile care le-ar putea fi accesibile, fie au primit informații fără vre-o semnificație pentru situația lor.

Intervievații au declarat că, au simțit lipsa unor specialiști care să le ofere informații despre ce ar putea muncii ei, despre ce ar trebui să facă pentru a devenii mai independenți.

Reforma sistemului educațional ar trebui să cuprindă și formarea unor specialiști în orientarea socio-profesională, care să fie preocupați de lărgirea posibilităților de lucru, accesibilizarea și adaptarea locurilor de muncă pentru aceste persoane.

Dilema care ar trebui să îi preocupe pe specialiștii în orientarea socio-profesională a tinerilor în general și a celor cu dizabilități în special, este tocmai cea care pendulează între a aduce informații tinerilor de la posibile profesii, Sau să-i ducă pe tineri la explorarea profesiilor interesate pentru ași putea culege ei informațiile de care au nevoie.

Privind sprijinul oferit de școală în orientarea profesională;

Principalele modalități de sprijin pentru orientarea școlară și profesională de care au beneficiat intervievații din partea școlii, au constat, în întocmirea unor dosare de către diriginți sau întrunirea comisiei dinaintea absolvirii unui ciclu de învățământ, deși acestea aveau doar un caracter formal elevul sau familia sa, nefiind obligați să țină cont de

recomandările făcute, iar instituțiile de învățământ nu aveau dreptul să refuze tinerii dacă orientarea nu s-a făcut către ele și aceștia își schimbau obșinea, sau aveau deja o altă alegere.

Putem face aici cel puțin 3 observații importante:

În primul rând, nu a existat o diferență semnificativă în favoarea elevilor cu dizabilități, între modalitatea de întocmire a dosarelor de orientare școlară și profesională de către diriginți și activitatea de orientare făcută de către comisii.

În al doilea rând, dacă avem în vedere declarațiile intervievaților care au susținut faptul că atât alegerile lor, cât și opțiunile recomandate de către diriginți și membrii comisiei, erau făcute în funcție de puținele școli pentru elevi cu dizabilități și profesiile care sunt practicate în mod obișnuit de către cei aflați într-o astfel de situație, putem considera că, pregătirea pentru profesia dorită și evitarea situațiilor în care adolescenții își aleg următorul ciclu de învățământ în funcție de șansele de a fi admiși este în continuare o inversiune frecventă și imposibil de ocolit, așa cum arată și autorii Zamfir și Vlăsceanu (1998).

În al 3-lea rând, având în vedere faptul că pentru orientarea făcută de către comisii de la finalul unei etape de studiu, se ținea cont doar de rezultatele școlare obținute de elevi, lucru care demonstrează faptul că, în orientarea acestor tineri, nu s-a ținut cont de o evaluare a cunoștințelor și abilităților, ci de împingerea forțată a elevului spre o profesie pentru care nu există alte garanții pentru succes.

Astfel, elevii lor le-au fost restrânse și mai mult opțiunile profesionale. Aceste opțiuni forțate, au avut mai târziu ca rezultat necesitatea unei reorientări profesionale.

Rezultatele studiului au arătat și faptul că, în orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități, nu s-a ținut cont și de contraindicațiile medicale care pot agrava afecțiunile de care aceștia suferă.

Sistemul de învățământ dovedindu-se astfel, prea puțin adaptat la nevoile persoanelor cu dizabilități și prea focalizat doar pe programa de învățământ generală, urmărind să educe persoanele cu deficiențe în domeniile în care aceștia au șanse să studieze în școli speciale și să își găsească un loc de muncă, indiferent de ceace își doresc, ceea ce li se recomandă în funcție de afecțiunea de care suferă.

Privind sprijinul oferit de familie în orientarea profesională

Studiul de față evidențiază faptul că, familia joacă un rol important în orientarea profesională și adesea părinții sunt cei care influențează puternic deciziile copiilor și tinerilor,

mai ales în cazul celor care suferă de deficiențe locomotorii și învață la domiciliu. Pentru cei care au dizabilități senzoriale, familia reprezintă un sprijin într-o măsură mai mare, după terminarea studiilor și în timpul profesării, când sunt solicitați de cei nevăzători pentru a fi însoțitori sau de cei cu deficiențe de auz și sau de vorbire pentru a fi intermediari în comunicarea cu ceilalți.

Famiiliile celor cu deficiențe senzoriale, nu au fost foarte implicați în relația cu școala unde intervievații erau în regim de internat pe perioada studiilor.

Privind utilitatea informațiilor și abilităților acumulate în școală

Doar o parte din intervievați au considerat că învățământul special este absolut necesar și că acesta este în sprijinul persoanelor cu dizabilități. Ca și lucruri învățate cu scopul de a spori gradul de independență, au fost menționate doar cursurile de orientare în spațiu de către cei nevăzători și cele două limbaje, dactil și mimico-gestual de cei cu deficiențe de auz și sau de vorbire. Foarte puțini au fost cei care au afirmat că au existat câteva materii studiate în timpul școlii postliceale sau profesionale care le-au fost utile în activitatea profesională.

Deși învățământul dedicat celor cu dizabilități, ar trebui să asigure egalitate și accesibilitate mai ales acelor copii a căror afecțiune este gravă, au existat și intervievați care au relatat experiențe din anii de școală în care s-au simțit puternic dezavantajați în comparație cu colegii lor care aveau acces mult mai ușor la materiale și informații. Putem aprecia, că prin aceste diferențe semnalate de intervievați, se confirmă și în cazul școlilor pentru elevii cu dizabilități, teoria conflictului în sociologia educației al lui Bourdieu (1984). Și pentru aceștia, școala s-a dovedit a fi "instanța controlului social care reproduce inegalitățile sociale", chiar dacă în cazul lor a fost vorba de alte tipuri de diferențe și inegalități.

Privind modalitatea prin care s-a realizat eventuala reorientare și recalificare profesională

Rezultatele acestui studiu arată faptul că, chiar și reorientarea profesională s-a realizat aproape la fel ca și orientarea inițială din anii terminali de școală, când tinerii se informau, de la prietenii mai mari, colegi care au părinți cu aceeași dizabilitate a lor etc. Diferența constă în absența formalităților și dosarelor întocmite de cadrele din școli care sunt înlocuite de culegerea de informații cu ajutorul calculatorului și conexiunii la internet.

Opinia celor mai mulți dintre cei intervievați, a exprimat faptul că, persoanele cu dizabilități din România chiar dacă reușesc să dea dovadă de multă tenacitate și perseverență în alegerea și studierea unor profesii în care societatea nu este obișnuită să-I întâlnească, ajung de cele mai multe ori să lucreze tot în aceleași domenii puține, în care activează deja persoane care au aceeași deficiență.

Partea a doua a acestui capitol, redă o cercetare cantitativă privind orientarea socio-profesională la tinerii cu deficiențe senzoriale din România.

#### Metodologia cercetării cantitative

Cercetarea de față încearcă să surprindă felul în care se simt pregătiți absolvenții cu dizabilități senzoriale pentru a intra pe piața muncii.

#### Ipoteze:

1. Ajutorul familiei în alegerea instituției de învățământ, sporește încrederea persoanelor cu dizabilități senzoriale, în continuarea studiilor ca o condiție pentru succes?
2. Cunoștințele de limbi străine și utilizarea unui calculator, sporesc semnificativ încrederea absolvenților cu dizabilități senzoriale, în faptul că, vor face față cerințelor profesionale?
3. Alegerea specializării pe care o vor urma după liceu absolvenții cu dizabilități senzoriale este puternic influențată de programele de orientare școlară și profesională de care au beneficiat aceștia?

#### Obiective:

Identificarea propriilor cunoștințe estimate de absolvenți cu dizabilități și care corespund cerințelor actuale de pe piața muncii.

Analiza relației cu familia, suportul sau absența unui suport, din partea acestora care pot condiționa buna orientare socio-profesională pentru tinerii cu dizabilități.

Rolul pe care școlile speciale le-ar putea avea pentru o mai bună orientare socio-profesională a elevilor cu dizabilități senzoriale,

Importanța programelor de orientare școlară și profesională în alegerile făcute de absolvenții cu dizabilități.

Determinarea gradului de încredere al absolvenților în serviciile de care pot beneficia persoanele discriminate din România.

Metoda, tehnica și instrumentul cercetării:

În cadrul acestui studiu cantitativ privind orientarea socio-profesională a tinerilor cu dizabilități senzoriale din România, am utilizat metoda anchetei sociologice, tehnica administrării de chestionare, având ca și instrument de cercetare chestionarul.

Chestionarele au fost aplicate în perioada martie - mai 2011.

La absolvenții cu deficiențe vizuale, completarea chestionarelor s-a realizat fie prin autoadministrare, fie cu sprijinul unui pedagog, iar la cei cu deficiențe de auz și sau de vorbire, la recomandarea conducerii liceului, am solicitat sprijinul unui specialist care cunoaște limbajul mimicogestual, pentru explicarea aspectelor care ar fi putut presupune neclarități.

Populația cercetării și eșantionul investigat:

Populația cercetării este reprezentată de toți tinerii absolvenți de clasa a 12-a din România și care suferă de o dizabilitate vizuală, de auz și sau de vorbire și au absolvit liceul într-o instituție de învățământ specializată pe deficiențe senzoriale.

Eșantionul investigat, este reprezentat în total de 52 de absolvenți de clasa a 12-a, după cum urmează:

12 absolvenți de la Liceul Pentru Deficienți de Auz din Cluj Napoca,

21 absolvenți de la Liceul Pentru Deficienți de Vedere din Cluj Napoca,

11 absolvenți de la Liceul Pentru Deficienți de Vedere din Buzău,

8 absolvenți de la Liceul Pentru Deficienți de Vedere din Timișoara.

Având în vedere numărul redus de subiecți, acest eșantion nu poate fi considerat unul probabilist, dar este un eșantion cu reprezentativitate teoretică. Prin asta se înțelege că este reprezentativ în raport cu problema studiată.

Deși Lucrarea este axată pe discriminarea persoanelor cu dizabilități din România în general și pe cea a celor cu dizabilități locomotorii și senzoriale în special, pentru această etapă de cercetare, nu a fost posibilă și cooptarea unor absolvenți cu deficiențe locomotorii,

deoarece, instrumentul de cercetare este unul standardizat și nu poate fi aplicat și acestor persoane care studiază de la domiciliu cu ajutorul profesorilor itineranți.

Chestionarul cuprinde și întrebări care urmăresc identificarea tipurilor de sprijin de care au beneficiat din partea școlilor și din partea personalului acestor instituții, tinerii cu deficiențe senzoriale.

Într-o etapă ulterioară, va fi elaborată o micro cercetare pentru intervierea absolvenților cu dizabilități locomotori, iar acea cercetare, va urmări studierea aceluiaș aspecte care sunt comune persoanelor cu dizabilități și au importanță în orientarea socio-profesională.

Concluziile cercetării cantitative:

Implicarea familiei în alegerile făcute de absolvenții chestionați, le-au influențat pozitiv încrederea în continuarea studiilor, lucru care recomandă o implicare mai mare și continuă a familiei, în alegerile elevilor și sprijinirea lor și în alte dificultăți și inaccesibilități.

Chiar dacă ambele seturi de cunoștințe (cele de utilizare a calculatorului și limba străină cel puțin la nivel conversațional) se dovedesc în continuare a fi printre cele mai solicitate de angajatori la recrutare, cunoștințele de utilizare a unui calculator, le sporesc tinerilor cu dizabilități încrederea că vor putea îndeplini cerințele profesionale, într-o măsură mai mare decât cunoștințele de limbi străine.

Rezultatele studiului cantitativ, au evidențiat și importanța programelor de orientare școlară și profesională care i-au ajutat pe absolvenți cu dizabilități să aleagă specializarea pe care o vor urma după liceu.

Cei mai mulți dintre absolvenți au declarat că într-o mare măsură au fost sprijiniți de diriginți și profesorii pedagogi în orientarea profesională.

Referitor la cine ar trebui să se implice mai mult în orientarea profesională a tinerilor? Absolvenții au răspuns cu o largă majoritate că familia într-o mare măsură și aproape jumătate au declarat că și școala ar trebui să aibă un rol mai mare în această activitate.

Doar aproximativ jumătate dintre absolvenți au declarat că au încredere într-o oarecare măsură în serviciile oferite persoanelor discriminate din România.

VI. Capitolul 6, este intitulat "Răspunsul social la dizabilitate" și se concentrează pe discutarea formelor de discriminare care pot fi întâlnite în viața socială în general și în plan socio-profesional în special.

"Situția persoanelor cu dizabilități pe piața muncii", este subcapitolul care oferă argumente și date statistice care reflectă situația existentă de pe piața muncii și procentele extrem de scăzute ale celor din această categorie care au un loc de muncă.

"Discriminarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități", este un subcapitol care abordează următoarele aspecte:

perspectiva materialistă (economică),

teoriile economice,

discriminarea cauzată de prejudecățile angajatorilor,

discriminarea cauzată de slaba informare a angajatorilor,

discriminarea cauzată de încercarea de a exploata un grup minoritar care are putere slabă de negociere pe piața muncii.

Subcapitolul intitulat "Modele teoretice privind dizabilitatea", pune în discuție următoarele: modelul medical asupra dizabilității, modelul social al dizabilității, modelul biopsihosocial al dizabilității, modelul relațional nordic privind dizabilitatea, modelul medico-sociologic de abordare a comportamentului specific dizabilității raportat la capacitatea de muncă, precum și perspectivele postmoderniste privind dizabilitatea,

"Răspunsurile emoționale și paternalismul, - factori cauzali ai discriminării", este titlul subcapitolului care pune în discuție răspunsurile emoționale și paternalismul, ca și cauze ale unor atitudini discriminatorii față de persoanele cu dizabilități.

"Bariere existente în calea angajării persoanelor cu dizabilități", este subcapitolul care discută nuanțat despre barierele de mediu, cele societale, personale, iar în final propune modalități pentru înlăturarea barierelor sociale.

"Răspunsul social la dizabilitate", este un subcapitol care discută toate acele atitudini, comportamente și manifestări care stau la baza discriminării persoanelor cu dizabilități.

Aceste manifestări atitudinale și comportamentale față de cei cu dizabilități ar fi: stereotipiile sociale, distanțarea, identificarea eronată, disconfortul, anxietatea, disfuncții la nivelul comunicării, mila, transformarea persoanei cu dizabilități într-un erou, învinovățirea, stigmatizarea.

Capitolul se încheie cu un set de recomandări care vizează măsuri pentru creșterea gradului de incluziune pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități:

Conform studiilor realizate, deși, în prezent, au sporit eforturile îndreptate înspre creșterea ratei de angajare a persoanelor cu dizabilități, faptic nu s-au înregistrat îmbunătățirile scontate.

Autorii Ozawa și Yeo (2006) – fac recomandări destinate atât celor care elaborează politicile sociale, cât și publicului larg și precizează faptul că sunt necesare două intervenții la nivel de politici sociale:

- 1) creșterea nivelului de educație;
- 2) creșterea oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități.

De asemenea, un obiectiv important este cel de a identifica cele mai productive modalități prin care persoanele cu dizabilități să fie capacitate să intre, să rămână și să se întoarcă pe piața muncii (Ozawa și Yeo, 2006).

Un trend actual în această privință constă într-o schimbare de perspectivă: de la evaluarea dizabilității unei persoane, la evaluarea capacităților sale de muncă încă disponibile, care ar putea fi utilizate productiv pe piața muncii (Sickness, Disability and Work: Improving Social and Labour-Market Integration of People with Disability, 2010). O astfel de schimbare implică o deplasare a focusului: de pe suport și resurse, pe servicii de reabilitare pentru persoanele cu dizabilități care să le faciliteze rămânerea ori întoarcerea pe piața muncii, cu scheme orare flexibile, mai degrabă decât să fie încurajați și susținuți să rămână în afara pieței muncii. Având în vedere faptul că evaluările necesare pentru a stabili abilitățile funcționale rămase își schimbă, de asemenea, caracterul – de la o centrare predominantă pe aspectele medicale, la o abordare interdisciplinară, care să ia în calcul și aspectele sociale și cele legate de piața muncii, va fi antrenată și o schimbare la nivelul distribuției responsabilităților între autorități.

Scopul final este întreprinderea unor măsuri care să faciliteze, pentru persoanele cu dizabilități, atingerea unui nivel superior al calității vieții, care, în concepția autorilor Brown și Brown (2004, p. 19) înseamnă „a avea o viață care este plină de semnificații pentru indivizi și care le pune la dispoziție acestora resurse”.



VII. Cel de-al 7-lea capitol cuprinde 4 studii, dintre care primele două sunt calitative și ultimele două cantitative.

Primele două etape de cercetare, utilizează metode calitative și analizează în profunzime opiniile și atitudinile angajatorilor față de candidații cu dizabilități, urmărind identificarea elementelor care pot influența deciziile de recrutare și selecție din rândul acestor persoane.

1. Primul subcapitol oferă un studiu explorativ utilizând metoda observației participative.

În perioada octombrie 2009 – aprilie 2010, am participat la 24 de interviuri de angajare utilizând metoda observației participative.

Scopul acestei investigații a fost acela de a urmări cu atenție conținutul discuțiilor cu angajatorii și atitudinea lor pe parcursul interviurilor. Deasemenea, mi-am propus ca la finalul fiecărui interviu, să port o discuție cu angajatorii, pentru a putea surprinde opiniile lor privind două aspecte importante pentru recrutarea persoanelor cu dizabilități:

- Ce i-ar putea motiva să recruteze și persoane cu dizabilități?
- Ce anume îi deranjează pe ei cel mai mult în această chestiune și ar dori să se întâmple altfel?

În timpul interviurilor aveam să constat faptul că, angajatorii erau în primul rând interesați să mă întâlnească personal, impresionați fiind de CV-ul meu, acesta fiind și motivul pentru care m-au chemat la un interviu de angajare. Aceste întâlniri se încheiau într-o atmosferă foarte formală și oficială, cu exprimarea regretului că nu îmi pot oferi un loc de muncă și cu mesaje de compătimire, admirație etc, dar fără vre-o legătură cu scopul angajării.

În medie, pentru discuțiile de după interviuri, angajatorii mi-au acordat 5 minute pentru a le putea adresa eu întrebări.

Acesta a fost și momentul în care le-am spus că participarea mea la interviu face parte dintr-un studiu pentru care aș dori să le adresez și eu câteva întrebări.

Toți angajatorii au declarat faptul că cel mai mult se simt deranjați de legislația rigidă și imposibilă care îi obligă să recruteze persoane cu dizabilități sau dacă nu doresc să facă acest lucru, atunci să opteze pentru alternativele legale care la rândul lor, presupun costuri semnificative.

Mulți au declarat foarte deranjați faptul că nici măcar acele instituții care se ocupă chiar de problemele persoanelor cu dizabilități, nu le recrutează, dar impun acest lucru mediului privat.

Angajatorilor, le-a fost foarte dificil să spună ce i-ar putea motiva să recruteze persoane cu dizabilități. Dintre angajatorii care m-au chemat la interviu, 19 au declarat că ar prefera ca statul sau organizațiile nonprofit să se ocupe de aceste persoane prin înființarea unor locuri de muncă speciale.

Aceste răspunsuri, demonstrează faptul că, angajatorii au cunoștințe reduse despre persoanele cu dizabilități, că sunt foarte rezervați în a-i angaja, sau dacă este posibil, ar prefera să nu se implice deloc în această problemă.

2. Cel de-al 2-lea subcapitol este consacrat unui studiu calitativ care urmărește identificarea opiniilor și atitudinilor pe care le au angajatorii din România față de candidații cu dizabilități.

Metodologia cercetării calitative:

În urma observației participative, realizate pentru etapa de cercetare explorativă, s-au formulat următoarele întrebări de cercetare:

- Cum percep angajatorii candidații cu dizabilități?
- În ce mod influențează dizabilitatea candidatului procesul de recrutare?
- Care sunt elementele care influențează decizia angajatorului?
- Angajatorii care sunt obligați prin lege să ofere locuri de muncă persoanelor cu dizabilități manifestă mai multă empatie și altruism față de cei implicați în comparație cu cei care nu se simt obligați de lege să facă astfel de angajări.

Obiectivele cercetării:

Obiectivele acestei cercetări au vizat identificarea factorilor, percepțiilor, experiențelor care pot influența adoptarea unei atitudini pozitive față de persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă.

Pentru atingerea obiectivelor au fost stabilite 3 unități tematice:

- Experiențele și percepțiile angajatorilor privind persoanele cu dizabilități
- Alegerea în funcție de costuri și beneficii
- Așteptările angajatorilor din partea persoanelor cu dizabilități

Metoda și tehnica cercetării:

Studiul de față s-a bazat pe metoda cercetării calitative și utilizării tehnicii focus grup.

Motivul alegerii metodei calitative se datorează faptului că am dorit obținerea unor detalii privind procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități și identificarea cauzelor care stau la baza refuzului de a recruta astfel de persoane, deoarece puținele studii care s-au făcut pentru a surprinde această problemă în România, au oferit doar date cantitative despre efectele șomajului prea ridicat în rândul acestor persoane și nici o cercetare nu a avut ca scop identificarea cauzelor. Aceasta fiind și noutatea pe care o presupune cercetarea de față.

Utilizând metoda observației participative, s-au remarcat la absolut toate interviurile, cel puțin două devieri de la discuții:

- Angajatorii insistau să-și exprime în mod mult prea prelungit aprecierile, compasiunea, admirația, respectul față de persoanele cu probleme de orice tip și care termină studii superioare.
- Un alt tip de devieri de la discuții a constat în descrierea experiențelor avute cu aceste persoane, dar absolut irelevante pentru tema discuției sau scopul interviurilor.
- Pe de altă parte, angajatorii doresc foarte frecvent să își explice motivele pentru care nu au angajat încă persoane cu dizabilități, făcând astfel diverse afirmații cu rolul de a se scuza sau a se face înțeleși.

Acestea sunt motivele pentru care s-a optat pentru tehnica focus grup și o discuție centrată pe problemă.

Deasemenea, această metodă și tehnică de cercetare, oferă posibilitatea de a surprinde expresiile faciale, gestuale, reacțiile, privirile subiecților, lucruri extrem de importante pentru tema de față care presupune un grad ridicat de dezirabilitate socială.

Focus grupurile au avut loc la începutul lunii mai în anul 2010.

Instrumentul cercetării:

În cadrul acestui studiu s-a utilizat ca instrument, ghidul de interviu, care a cuprins 10 întrebări.

În formularea întrebărilor s-a urmărit obținerea cât mai multor informații, detalii privind cunoștințele și opiniile angajatorilor referitoare la următoarele aspecte:

ce pot munci persoanele cu dizabilități, pe ce post din firma / instituția lor consideră că ar putea angaja o persoană cu dizabilități locomotorii, vizuale sau de auz;  
costurile și beneficiile pe care estimează că le-ar putea obține în urma unei astfel de recrutări;  
opinia generală în rândul angajaților și partenerilor și cât de mult pot conta aceste opinii în deciziile de angajare;  
preferința angajatorilor pentru persoane cu un anumit tip și grad de dizabilitate;  
ultima întrebare avea ca scop, identificarea lucrurilor care I-ar putea motiva pe aceștia să recruteze și persoane cu dizabilități.

#### Subiecții cercetării:

La cele două focus grupuri au participat 14 angajatori, din România cu sediul și activitatea în localitatea Cluj Napoca și care pot oferi locuri de muncă accesibile persoanelor cu dizabilități: 7 angajatori au fost selectați din categoria celor care sunt obligați să facă recrutări și din rândul persoanelor cu dizabilități, iar 7 dintre cei care nu au această obligație.

Angajatorii care au fost selectați să I-a parte la focus grup, dețin fie funcția de manager, fie sunt angajați la departamentul de resurse umane și erau persoanele abilitate pentru a lua deciziile de recrutare din cadrul firmei sau instituției pe care o reprezentau.

În cazul celor care sunt obligați prin lege să facă angajări din rândul persoanelor cu dizabilități, absolut toți au participat la cercetarea anterioară, iar din celălalt grup doar 3 angajatori au luat parte la studiul prin care s-a utilizat metoda observației participative.

Focus grupurile au fost realizate separat cu cei care au obligația legală să facă angajări din rândul persoanelor cu dizabilități și separat cu ceilalți care nu au această obligație.

Pentru primul focus grup, au fost invitați 18 angajatori din mediul privat, care nu au obligația legală de a recruta și persoane cu dizabilități, (conform legislației în vigoare, acești angajatori sunt cei care au mai puțin de 50 de angajați).

Pentru cel de-al doi-lea focus grup, cel al angajatorilor obligați prin lege să facă recrutări și din rândul acestor persoane, au fost invitați 15 angajatori de la firme private și 8 angajatori de la instituții de stat.

Nu s-a reușit identificarea tuturor angajatorilor din sistemul de stat care ar trebui să se supună obligației legale conform căreia 4% din angajați trebuie să fie persoane cu dizabilități și a fost imposibil să se invite mai mulți angajatori din această categorie să participe la cercetarea de față.

Astfel, doar în acest grup s-a reușit includerea a 2 angajatori din rândul celor din sistemul public. Adesea răspunsurile primite explicau faptul că departamente aflate în teritoriu și cu mai puțin de 50 de angajați sunt subordonate unui minister, unei instituții superioare aflate în capitală, iar persoana responsabilă de procesul de angajare este imposibil de invitat la un focus grup.

Din partea personalului fiecărei instituții contactate s-a putut simți un disconfort, tendința de a evita răspunsurile care vizau detalii privind locurile de muncă, atribuții, numărul angajaților din instituție etc.

De câteva ori s-au primit informații puține și ne semnificative, dar prezentate ca fiind importante cu rugămintea să nu fie transmise mai departe.

Din cauza faptului că aproape toți participanții au pretins o confidențialitate maximă și au cerut să nu se facă nici o referire nici măcar la instituția sau denumirea companiei pe care o reprezintă, în cele de mai jos, nu se va face referire decât la atribuțiile, locurile de muncă pe care le-am identificat ca fiind accesibile persoanelor cu dizabilități.

#### Concluziile cercetării calitative

Percepțiile angajatorilor despre persoanele cu dizabilități variază în funcție de experiențele anterioare cu aceștia. Cunoștințele privind tehnologia de acces, posibilitățile de învățare și de a lucra pentru cei cu dizabilități, depind tot de experiențele și cunoștințele anterioare.

Toți participanții la cele două focus grupuri au evitat să spună pe ce post cred că ar putea lucra o persoană cu dizabilități, dar și-au manifestat deschiderea și interesul pentru a cunoaște mai multe despre ce pot munci aceste persoane.

Gradul de dizabilitate, în cea mai mare măsură poate spori sau diminua șansele unei persoane de a fi angajat. Mai apoi și tipul de dizabilitate influențează decizia angajatorilor, dar într-o măsură mai redusă.

Sprijinul susținut din partea statului împreună cu oferirea unor facilități fiscale și al unui suport financiar pentru accesibilizarea locurilor de muncă, au fost menționate ca lucruri care îi pot motiva pe angajatori să recruteze și persoane cu dizabilități. Teama unui prestigiu moral, văzut într-o părere negativă atât din partea celorlalți angajați, cât și a partenerilor și colaboratorilor, s-a conturat ca fiind elementul cel mai negativ și descurajator pentru a putea face recrutări și din rândul persoanelor cu dizabilități.

Angajatorii care sunt obligați prin lege să ofere locuri de muncă persoanelor cu dizabilități manifestă mai multă implicare față de cei care nu se simt obligați de lege să facă astfel de angajări, dar au manifestat și un grad mai ridicat de îngrijorare și deranj datorat costurilor pe care în opinia lor, le presupune accesibilizarea unui loc de muncă.

3. Al 3-lea subcapitol descrie metodologia cercetării cantitative care studiază opiniile angajatorilor privind discriminarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, pe un eșantion format din 1072 de angajatori. De asemenea, sunt studiate și opiniile persoanelor angajate sau aflate în căutarea unui loc de muncă, pe un eșantion format din 1310 respondenți.

Pentru a studia opiniile și experiențele subiecților din cele două eșantioane, am utilizat o metodologie comună.

Metodologia cercetării cantitative:

Pentru realizarea obiectivelor și atingerea scopului propus am optat pentru metoda cercetării cantitative și tehnica anchetei sociologice indirecte.

Printre avantajele tehnicii alese aș menționa următoarele: am considerat că pe o temă cu un mare grad de dezirabilitate socială ca și discriminarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, prin interacțiunea și comunicarea directă cu subiecții, răspunsurile lor ar fi puternic influențate de prezența unui operator.

Chiar dacă teoretic este posibil ca doar un anumit tip de manager să fie și utilizator de calculator, poștă electronică, să știe să folosească o pagină de internet, am considerat că numărul celor care nu au aceste posibilități sau preferințe este foarte redus, având în vedere dezvoltarea rețelelor care oferă de mu lți ani posibilitatea pentru o conexiune la internet chiar și în zonele rurale.

Pagina de internet care a găzduit chestionarul pe perioada cercetării, a fost realizată în cel mai simplu mod cu putință. S-a urmărit ca procedura de completare a chestionarelor să fie una cât mai simplă și pentru cei care sunt începători, dar și celor care au trecut de vârsta tinereții și nu sunt obișnuiți cu utilizarea unui calculator.

Numărul firmelor care nu au o conexiune este foarte redus, caz în care și culegerea unor rezultate distorsionate din cauza excluderii/ neglijării unei categorii care este posibil să nu se poată încadra aici, este minimalizat.

În ceea ce privește rolul calculatorului în anchetele sociologice, literatura de specialitate înbină două modalități , ancheta prin telefon cu utilizarea calculatorului, în care acesta putea fi folosit pentru a adresa întrebările care apăreau succesiv pe ecran și prin bifarea răspunsurilor se putea obține și prelucra cu rapiditate rezultatele obținute, (Rotariu și Iluț, 1997, p. 58).

Astăzi când utilizatorii de calculator sunt probabil într-un număr echivalent sau apropiat de cel al posesorilor de telefon, o astfel de combinație ar presupune doar costuri mai ridicate pentru culegerea datelor și în cazul cercetării de față un disconfort pentru anumite întrebări de o sensibilitate sau sinceritate mare.

Pe de altă parte, numărul de telefon prin care subiectul este contactat, face parte din categoria datelor de identificare, motiv pentru care garanția pentru un anonim nu mai poate sta în picioare.

Prin acest tip de chestionare, am oferit anonimul pentru cei care se pot teme de riscurile pe care le-ar putea presupune unele întrebări și am oferit timp de gândire pentru întrebările care necesitau acest lucru sau un timp de documentare pentru altele.

De asemenea, mi-am asumat riscul ca pentru întrebările finale prin care i-am întrebat pe angajatori "cum văd problema în viitor" ;și i-am rugat să transmită orice părere, experiență care nu a putut fi cuprinsă în chestionar, să obțin un număr foarte redus de răspunsuri, așa cum s-a și întâmplat.

În privința reducerii numărului de eventuale non răspunsuri, am refuzat să folosesc o formulă prin care în momentul trimiterii chestionarului, subiectul să fie întors la întrebările fără răspuns și să fie rugat să răspundă pentru a putea finaliza completarea chestionarului.

Spre deosebire de chestionarele administrate prin poștă, după tehnica clasică, cea care utilizează corespondența electronică și conexiunea la internet, oferă soluții și pentru aceste situații.

Motivul pentru care nu am dorit să folosesc această posibilitate, este acela că prin modalitatea menționată mai sus pentru a obține niște răspunsuri, puteam să determin subiecții să abandoneze chestionarul, aceștia putând considera pe bună dreptate, că sunt forțați și obligați să răspundă chiar și atunci când nu doresc să facă acest lucru.

Ca și dezavantaje ale tehnicii aş menţiona următoarele:

Anchetarea indirectă, prin corespondenţă nu permite posibilitatea de a putea observa unele reacţii etc.

Am renunţat astfel şi la posibilitatea de a putea observa aspecte importante din cultura organizaţională a firmei / instituţiei şi mi-am asumat eventualitatea de a colecta un număr mai mare de nonrăspunsuri.

Instrumentul cercetării: am utilizat chestionarul ca şi instrument de cercetare.

Întrucât m-am axat pe studierea aspectelor generale dar şi acelea care sunt observabile şi măsurabile pe tema discriminării pe piaţa muncii a acestor persoane, în construcţia chestionarului, esenţa întrebărilor este concentrată în variantele de răspuns, iar formularea întrebărilor trimite spre alegerea acelu aspect care este cel mai puternic, mai important.

Am ales această modalitate, în schimbul uneia prin care pentru fie care variantă de răspuns aş fi putut stabili o scală de intensitate. Toate variantele de răspuns sunt posibile de cele mai multe ori, în cele mai multe situaţii, însă mi-am concentrat interesul pe identificarea acelor opinii care sunt cele mai puternice, pentru că sunt cele care influenţează luarea deciziilor în general şi cele care influenţează procesul de angajare în special.

În procesul de angajare, discriminarea este evidentă pe de o parte şi existentă sau inexistentă pe de altă parte, iar decizia de a angaja sau nu un candidat se i-a în funcţie de impresia, opinia cea mai puternică.

În cazul recrutărilor nu există posibilitatea de a angaja mai puţin sau mai mult o persoană, iar decizia de angajare este luată sub influenţa părerilor dominante. Există doar situaţii în care cineva este angajat doar pentru o normă redusă, pentru un salariu mai mic, dar comportamentul discriminator în acest caz trebuie studiat şi demonstrat.

Deoarece este cunoscut faptul că rata de răspuns la chestionarea prin corespondenţă este foarte scăzută şi că nu în totdeauna reuşeşte să fie suficient de convingător textul din preambulul chestionarului care cuprinde obişnuitele asigurări pentru păstrarea anonimatului şi a faptului că întrebările din chestionar nu cuprind date de identificare şi nici invitaţia de a completa chestionarul, formulat sub forma unui îndemn a unei posibilităţi prin care au ocazia să îşi exprime opiniile, nemulţumirile şi experienţele pe tema cercetării.



În încercarea de a spori reprezentativitatea rezultatelor, i-am asigurat pe cei chestionați, de faptul că pe baza răspunsurilor obținute, se vor formula sugestii și propuneri pentru îmbunătățirea legislației din acest domeniu.

Tot cu dorința de a crește reprezentativitatea rezultatelor, i-am rugat pe angajatorii care erau destinatarii directmailului să trimită e-mailul și partenerilor și colaboratorilor lor. Pe cei angajați și cei aflați în căutarea unui loc de muncă, i-am rugat să trimită mesajul și prietenilor și colegilor lor.

Pentru a nu descuraja respondenții, linkul pe care s-a dat click pentru a se deschide pagina cu chestionarul, avea următorul text: "răspunde la câteva întrebări"

În alegerea zilei în care urma să se facă trimiterea direct mailurilor, am căutat ca acest lucru să nu se facă nici în prima și nici în ultima zi lucrătoare a săptămânii, estimând faptul că în acele zile scade și mai mult rata de răspuns. Astfel ziua de 18 05 2011, în care s-a făcut trimiterea mailului către toți cei invitați să participe la acest studiu, a fost o zi din mijlocul săptămânii, mai exact o zi de miercuri.

Chestionarul a fost afișat timp de 14 zile (în perioada 18 05 2011 - 01 06 2011), iar în total a fost completat de 1072 de angajatori și 1310 persoane angajate sau aflate în căutarea unui loc de muncă.

4. Al 4-lea subcapitol cuprinde studiul opiniilor angajatorilor față de discriminarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii din România.

## Planificarea cercetării

### Ipoteze:

Interacțiunea cu persoane care au dizabilități influențează pozitiv opiniile angajatorilor în ceea ce privește modul în care se raportează la aceste persoane?

Angajatorii din România preferă persoanele cu un anumit tip de dizabilitate atunci când sunt nevoiți să facă recrutări din rândul acestora?

Angajatorii au o părere bună despre cei cu dizabilități și manifestă înțelegere față de aceste persoane, însă sunt dispuși să se implice într-o măsură foarte redusă în integrarea lor socio profesională?

Deciziile angajatorilor din România de a recruta persoane cu dizabilități sunt influențate de teama unor costuri financiare, de părerea generală în rândul angajaților și partenerilor / colaboratorilor care pot apărea într-o astfel de situație?

### Obiective:

identificarea factorilor care influențează opiniile angajatorilor față de candidații cu dizabilități: experiențele anterioare cu aceștia, felul în care percep aceste persoane și domeniul de viață în care angajatorii consideră că cei cu dizabilități întâmpină cele mai mari dificultăți;

identificarea tipurilor de costuri și beneficii pe care estimează angajatorii că le-ar avea în urma recrutării unor persoane cu dizabilități locomotorii, vizuale, de auz și sau de vorbire;

identificarea opiniilor pe care le au angajatorii referitoare la motivele care ar putea explica procentul scăzut al persoanelor cu dizabilități de pe piața muncii;

surprinderea principalelor tipuri de discriminări care apar în procesul de angajare al persoanelor cu dizabilități (axându-mă pe identificarea numărului de angajați cu dizabilități, intențiile anterioare ale acestora de a recruta, astfel de persoane, tipul de dizabilitate acceptat de către angajatori);

identificarea cunoștințelor și intereselor pe care le au angajatorii privind: prevederile legislației actuale referitoare la angajarea persoanelor cu dizabilități, facilitățile fiscale oferite angajatorilor de legislația aflată în vigoare;

Itemii:

În conturarea itemilor de cercetare și a variabilelor am ținut cont de rezultatele obținute în urma unei cercetări calitative anterioare și de alte demersuri de cercetare pe această temă.

Astfel, pe baza rezultatelor obținute în urma cercetării calitative am stabilit următorii itemi:

Existența și frecvența experiențelor anterioare ale angajatorilor cu persoane care au dizabilități;

Percepțiile angajatorilor privind persoanele cu dizabilități; discuțiile cu angajatorii care au participat la cele două focus grupuri, au evidențiat faptul că percepțiile lor despre persoanele cu dizabilități variază în funcție de experiențele anterioare cu aceștia.

Părerea generală în rândul angajaților în cazul recrutării unei persoane cu dizabilități;

Părerea generală în rândul partenerilor în cazul recrutării unei persoane cu dizabilități;

Pe parcursul discuțiilor din timpul focus grupurilor, angajatorii care sunt obligați prin lege să ofere locuri de muncă persoanelor cu dizabilități au manifestat o îngrijorare mai mare față de reacțiile celorlalți angajați și a partenerilor / colaboratorilor în eventualitatea angajării unei persoane cu dizabilități de orice tip.

Majoritatea participanților la focus grup au recunoscut faptul că ideea angajării unei persoane cu dizabilități este delicată și nu ar avea curajul să deschidă o discuție pe această temă nici măcar cu angajații lor și cu atât mai puțin cu partenerii / colaboratorii lor.

Teama pentru un prestigiu moral, văzut într-o părere negativă atât din partea celorlalți angajați, cât și a partenerilor și colaboratorilor, s-a conturat ca fiind elementul cel mai negativ și descurajator pentru a putea face recrutări și din rândul persoanelor cu dizabilități.

Tipul și natura costurilor estimate de către angajatori, ca urmare a recrutării unor persoane cu dizabilități;

Tipul și natura beneficiilor estimate de către angajatori, ca urmare a recrutării unor persoane cu dizabilități;

Toți participanții la focus grup au apreciat faptul că angajarea unor persoane cu dizabilități poate presupune un cost ridicat în raport cu beneficiul scontat chiar dacă de multe ori așteptările subestimate de către angajatori nu se justifică.

aproape toți au concluzionat faptul că aceste costuri foarte ridicate, doar sunt scutite de la impozitare, iar investiția se face doar de către angajator fără vre-o susținere concretă din partea statului.

În acest sens, ideea cu care au fost de acord toți participanții a fost aceea că, de cele mai multe ori este bine ca angajatorii să nu se bazeze pe investiții de acest tip din care statul își asumă doar o parte simbolică.

În același timp aproape nici unul dintre cei intervievați nu a putut menționa un beneficiu de care ar putea avea parte în urma angajării unei persoane cu dizabilități. modalitatea prin care aleg angajatorii să sprijine sau nu integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități;

aprecierea gradului de susținere din partea statului a persoanelor cu dizabilități în găsirea unui loc de muncă ;

Întrucât participanții la focus grup au menționat de mai multe ori necesitatea unei implicări mai mari din partea statului și în același timp, au reproșat faptul că nici măcar statul nu îi angajează pe cei cu dizabilități și așteapta angajarea lor doar de către mediul privat. lucruri care îi pot motiva pe manageri să facă recrutări și din rândul persoanelor cu dizabilități;

sprijinul susținut din partea statului împreună cu oferirea unor facilități fiscale și al unui suport financiar pentru accesibilizarea locurilor de muncă, au fost menționate de participanții la focus grup ca fiind lucruri care îi pot motiva să recruteze și persoane cu dizabilități.

Răspunsurile au vizat o mai mare implicare din partea statului, un sprijin financiar care să conște cel puțin în deducerea tuturor cheltuielilor necesare pentru accesibilizarea unui loc de muncă.

aprecierea motivelor din cauza cărora, persoanele cu dizabilități sunt angajate într-un procent scăzut;

angajatorii care au participat la focus grup, recunosc faptul că, persoanele care suferă de o dizabilitate, creiază convingerea că sunt mai incapabili datorită unei disfuncții chiar dacă de cele mai multe ori incapacitatea lor nu se intersectează cu atribuțiile de la locul de muncă.

existența în firmă a unor angajați cu dizabilități;

numărul de persoane cu dizabilități angajate în firmă;

intențiile anterioare ale angajatorilor de a oferi locuri de muncă persoanelor cu dizabilități;

metoda de recrutare la care au apelat;

tipul de deficiență al celor chemați la recrutare;

preferința managerilor de a recruta persoane cu un anumit tip de dizabilitate : este cunoscut faptul că gradul de dizabilitate, poate spori sau diminua în cea mai mare măsură șansele unei persoane de a fi angajat. Toți angajatorii sunt orientați să găsească persoana perfectă pentru munca necesară (de aici și importanța interviurilor de angajare). Tipul de dizabilitate este deasemenea un factor care influențează decizia angajatorilor, lucru recunoscut în aceeași măsură de toți participanții la focus grup.

cunoștințele angajatorilor privind facilitățile fiscale în cazul angajării unor persoane cu dizabilități;

interesul pentru consultanța gratuită privind facilitățile fiscale în cazul angajării unor persoane cu dizabilități;

contactarea de către instituțiile de stat abilitate pentru informarea sau sancționarea firmelor care nu au printre angajați persoane cu dizabilități;

tipul de alternative legale pentru care optează angajatorii în cazul în care nu au printre angajați persoane cu dizabilități

Acești itemi au un rol foarte important, datorită faptului că, pentru acei angajatori care nu doresc să recruteze persoane cu dizabilități, dar au mai mult de 50 de angajați și au obligația legală de a face recrutări și din rândul acestor persoane, ultimul act legislativ, aflat și acum în vigoare, Legea 448 din 2006 republicată în 2008 se rezumă la două posibilități:

1. plata lunară către bugetul de stat a unei sume reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajate persoane cu handicap;

2. achiziționarea de produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat în condițiile prevăzute de lege. (Lege 448 republicată în 2008, Art. 78, alineatele 1, 2).

Domeniile de viață în care aceștia pot întâmpina cele mai mari dificultăți;

Pentru a verifica modul de distanțare, de recunoaștere sau nu a problemei integrării socio-profesionale cu care se confruntă cei cu dizabilități, am inclus și întrebarea:

"Gândindu-vă la persoanele care au o deficiență locomotorie, vizuală sau de auz, în care dintre următoarele domenii credeți că întâmpină cele mai mari dificultăți?"

În stabilirea variantelor de răspuns, am punctat învățarea, găsirea unui loc de muncă și întemeierea unei familii, deoarece, majoritatea studiilor privind integrarea socio-profesională,

dincolo de importanța educării și învățării, remarcă rolul pe care îl are familia în șansele pentru un succes profesional.

Conceptul deservingnes

Studiul lui Oorschot din 2006 încearcă să ofere răspunsul la întrebarea "cine merită să se bucure de solidaritatea celorlalți?". Autorul analizează gradul de solidaritate informală în 27 de țări europene față de 4 categorii de persoane.

Cele 4 categorii asupra cărora se îndreaptă atenția autorului sunt: persoane bolnave și cei cu dizabilități, șomeri, imigranți și vârstnici. (Oorschot, 2006)

Studiului I se poate imputa faptul că, autorul a stabilit o singură categorie pentru persoane aflate în situații nu tocmai identice, bolnavii și cei cu dizabilități. Din acest motiv, pentru persoanele bolnave și cei cu dizabilități am stabilit variante de răspuns separate.

Pentru variabilele independente am stabilit următorii itemi de cercetare:

Domeniul de activitate al firmei / instituției;

Numărul total de angajați din firmă / instituție;

Capitalul majoritar al firmei;

Județul în care firma / instituția are sediul / biroul central;

Poziția ocupată de persoana care a completat chestionarul;

Vârsta persoanei care a completat chestionarul;

Sexul persoanei care a completat chestionarul.

Populația cercetării și eșantionul investigat:

Am urmărit să obțin posibilitatea de a selecta și contacta subiecții prin intermediul unei baze de date active și funcționale, lucru care era posibil doar prin intermediul unei firme cu activitate în domeniul resurselor umane și care este interesată să țină permanent legătura cu proprii clienți.

Pentru a spori rata de răspuns, dar și mai mult pentru a reduce probabilitatea de a trimite direct mailul către adrese care nu mai sunt valabile, m-am orientat spre o bază de date activă, chiar interactivă, înțelegând prin asta faptul că cei care administrează această bază de date comunică permanent sau frecvent cu cei care urmau să fie incluși în eșantion.

Pentru a putea face acest lucru, am contactat două companii din România care intermediază online locurile de muncă între angajați și angajatori și care au o astfel de bază de date și țin legătura cu clienții lor, care în cazul nostru sunt angajatori. Conform citeului

trafic.ro, aceste două companii erau pe primele două locuri ca și număr de vizitatori, la începutul anului 2011.

Astfel, selecția subiecților din eșantion s-a realizat prin două etape.

1. În prima etapă au fost contactate mai multe firme cu activitate în domeniul resurselor umane, care desfășoară pe internet activități de informare și intermediere a locurilor de muncă.

Răspunsul favorabil pentru o bună colaborare l-am primit din partea companiei a cărei pagină de internet este cea mai vizitată, dintre cele care desfășoară acest tip de activitate în România, conform citeului trafic.ro, care contorizează numărul vizitatorilor pentru paginile de web din România.

2. În cea de-a doua etapă s-a realizat selecția subiecților în funcție de următoarele criterii: domeniul de activitate al firmei / instituției să fie unul accesibil cel puțin pentru una din categoriile de persoane cu dizabilități cuprinse în cercetare (persoane cu dizabilități locomotorii, vizuale, de auz și sau de vorbire), astfel, direct mailul, cu preambulul chestionarului și linkul la pagina cu chestionarul a fost trimis în total la 10.000 de angajatori din România, selecționați din următoarele domenii:

Administrație,  
audit/ Consultanță,  
bănci,  
cercetare/ Research/ Studii,  
customer/ Client Service,  
educație/ Training/ Cultură,  
finanțe/ Contabilitate,  
fundații/ Asociații/ ONG, government/ Policy Making,  
resurse umane,  
industria Textilă/ Design,  
internet/ eCommerce,  
IT Software,  
legal/ Avocati/ Notari,  
marketing/ Cercetări Marketing,  
mass Media/ Jurnalism,  
medicină alternativă/reflexo terapie/ Masaj,

muzică,  
prelucrarea Lemnului,  
protecția Muncii,  
secretariat,  
statistică/ Matematică,  
telecomunicații,  
tipografii/Edituri, traduceri  
și o categorie denumită alte departamente/ Altele.

Eșantionul investigat este reprezentat de 1072 de subiecți, dintre care aproximativ 88% sunt angajatori Care au răspuns la invitația de a participa la acest studiu, iar restul de aproximativ 12% sunt parteneri sau colaboratori ai acestora și care au completat chestionarul după ce au primit directmailul retrimis de către angajatorii care au primit linkul. Altfel spus, 12% din eșantion sunt parteneri și colaboratori ai celor care au răspuns invitației după ce au fost selectați.

Prin urmare, eșantionul investigat este format din 1072 de respondenți, angajatori din domeniile menționate anterior precum și colaboratori și parteneri ai acestora. Acest eșantion, are reprezentativitate teoretică. Prin asta înțelegem că este reprezentativ în raport cu problema studiată. Deși respondenții s-au autoselectat (unii au răspuns, alții nu) totuși, baza de date are o distribuție echilibrată în funcție de variabilele socio-demografice cheie (gen, vârstă,).

Populația cercetării poate fi reprezentată de toți angajatorii din România care desfășoară activități în domeniile din care au fost selectați subiecții eșantionului investigat.

#### Analiza rezultatelor și confirmarea ipotezelor

Experiențele cu persoane care au dizabilități, influențează cel mai mult opiniile angajatorilor în ceea ce privește categoria de persoane care ar trebui ajutate cel mai mult și modul în care aceste persoane sunt apreciate de către cei care ar trebui să îi recruteze. Astfel, angajatorii care au interacționat frecvent cu persoane care au dizabilități, îi consideră pe aceștia, într-o măsură mai mare ca fiind persoane "diferite și obișnuite.

În ceea ce privește categoria de persoane care ar trebui ajutate în cea mai mare măsură, tot cei care interacționează frecvent cu cei care suferă de vre-o dizabilitate, consideră că ei ar



merita cel mai mare sprijin, comparativ cu cei care nici măcar nu au cunoscut astfel de persoane și în opinia cărora copiii ar trebui ajutați cel mai mult.

Interacțiunea cu persoanele care au dizabilități influențează puternic și opiniile în ceea ce privește motivul principal pentru care aceștia muncesc într-un procent scăzut. Altfel spus, cei care nu au cunoscut persoane cu dizabilități consideră într-un procent dublu că dificultățile de acces reprezintă motivul principal pentru rata ridicată a inactivității sociale în rândul acestor persoane, comparativ cu cei care interacționează frecvent cu aceștia și au păreri mai diversificate, considerând în aceeași măsură că acceptarea celorlalți angajați și a partenerilor de afaceri reprezintă motive la fel de importante pentru explicarea acestor probleme.

Prin urmare, interacțiunea cu persoane care au dizabilități influențează pozitiv opiniile angajatorilor în ceea ce privește modul în care aceștia se raportează la aceste persoane.

În ceea ce privește preferința angajatorilor de a oferi un loc de muncă persoanelor care au un anumit tip de dizabilitate, cei care își exprimă opțiunea în acest sens, declară că ar fi mai dispuși să recruteze persoane cu deficiențe locomotorii, în comparație cu persoanele care au deficiențe vizuale, de auz și sau de vorbire și ar fi preferați în procente simbolice.

Aceste diferențe se mențin și în ceea ce privește tipul de dizabilitate pe care îl aveau cei chemați la un interviu pentru angajare.

Prin urmare, angajatorilor cărora nu le este indiferent ce tip de dizabilitate ar avea persoana pe care ar trebui să o recruteze, ar prefera să angajeze persoane cu deficiențe locomotorii, dacă ar fi obligați să facă acest lucru.

Ca și tendință de distanțare de problema angajării persoanelor cu dizabilități, angajatorii par să prefere mai degrabă contribuțiile la stat sau și mai mult sprijinirea organizațiilor nonprofit care să se ocupe de aceste persoane. Procentul angajatorilor care declară că nu sunt de acord cu susținerea angajării persoanelor cu dizabilități variază în rândul celor care au această obligație între 12% și 19%.

Indiferent de experiențele din trecut cu persoane care au dizabilități, sau de existența printre angajați a unor astfel de persoane, angajatorii par să declare că cel mai mult ar fi motivați să facă recrutări din această categorie, dacă ar beneficia de un sprijin financiar din partea statului. Acest lucru demonstrează pe de o parte importanța raportului dintre costuri și beneficii pentru cei care trebuie să I-a aceste decizii și dorința de a obține o amortizare a cheltuielilor în anumite situații, fie o recompensă, sau alteori pentru gestul făcut, care este

explicat prin pierderi, cheltuieli și care nu pot fi suportate în situațiile în care profitul este obiectivul principal.

Deși este de doar 8.1% procentul celor care declară faptul că nimic nu i-ar putea motiva să facă recrutări din rândul acestora, este interesant că sunt angajatorii care declară în acelaș timp că interacționează frecvent cu persoane care au dizabilități, iar 7.7% dintre cei care susțin acelaș lucru, au deja printre angajați persoane cu dizabilități.

Doar 14% dintre angajatorii chestionați au declarat că au angajat persoane cu dizabilități, dintre aceștia, majoritatea au doar un singur angajat cu deficiențe sau cel mult 4 persoane. Excepție fac 2 angajatori care au declarat că au 12 respectiv 23 de angajați cu dizabilități, însă având în vedere numărul mare al celor angajați cu dizabilități, putem presupune că cel mai probabil, aceste firme sunt fie firme protejate, fie unități protejate în cadrul unor firme.

Dintre angajatorii care nu au recrutat încă persoane cu dizabilități, doar 8% au declarat că au încercat să facă demersuri în acest sens. Aproape toți cei care ar avea obligația să facă recrutări din rândul persoanelor cu dizabilități, susțin că nu au fost contactați încă de nici o instituție a statului pentru a fi rugați să facă acest lucru și procentul foarte ridicat se menține și în ceea ce privește lipsa sancțiunilor pentru situațiile în care această obligație legală nu a fost respectată încă.

Mai mult de jumătate dintre angajatorii care ar avea obligația să ofere locuri de muncă persoanelor cu dizabilități, declară că nu cunosc facilitățile fiscale de care ar putea beneficia într-o astfel de situație.

Prin urmare, angajatorii evită să recruteze persoane cu dizabilități și doar un procent foarte scăzut dintre cei chestionați au recrutat deja astfel de persoane, iar în privința modului în care ar fi de acord să susțină integrarea socio-profesională a acestora, mai mult de jumătate dintre ei ar prefera să plătească taxe sau contribuții în loc să le angajeze.

Răspunsurile care vizează costurile și beneficiile, indică deasemenea estimarea costurilor de natură financiară ca fiind cele mai mari într-o astfel de situație .

În ceea ce privește tipul de costuri estimat de către angajatori, cei mai mulți, peste 40% consideră că acestea ar fi de mai multe tipuri, iar în procente apropiate de 30% se consideră a fi cele financiare, atât în rândul celor care au cât și a celor care nu au printre angajați persoane cu dizabilități.

În privința tipurilor de beneficii de care cred angajatorii că ar putea avea parte în situația în care ar recruta persoane cu dizabilități, în procente apropiate de 25% declară că ar fi cele financiare. Dacă în privința costurilor, peste 40% dintre angajatori declară că acestea ar fi de mai multe tipuri, în cazul beneficiilor, procentul celor care au aceeași părere scade sub 30%. Dintre angajatorii care nu consideră că ar avea vre-un beneficiu în urma unor astfel de recrutări, 19.3% au printre angajați și persoane cu dizabilități, lucru care ne poate face să credem că experiența îi face să aibă această opinie.

Aproximativ două treimi dintre angajatorii chestionați, au declarat că părerea generală în rândul angajaților, dar și al partenerilor ar fi una pozitivă, în timp ce o treime consideră că părerea generală în rândul acestora ar fi una negativă.

Nu poate fi neglijat faptul că nu există o diferență semnificativă nici în rândul acelor angajatori care au deja printre angajați persoane cu dizabilități și care cel mai probabil au experimentat deja acest lucru.

Aspectele cu care aproape toți angajatorii chestionați au părut să fie de acord, au fost cele care privesc domeniul în care cei care suferă de o dizabilitate pot întâmpina cele mai mari dificultăți. Mai exact peste 80% dintre angajatorii chestionați care interacționează frecvent cu aceștia, consideră că acestor persoane, cel mai greu le este să își găsească un loc de muncă. Iar procentul celor care împărtășesc aceeași opinie, este peste 96% în rândul celor care nici nu au cunoscut astfel de persoane.

Deasemenea, aproape toți angajatorii chestionați consideră că statul nu sprijină persoanele cu dizabilități în găsirea unui loc de muncă. Procentul celor care au printre angajați persoane cu dizabilități, este mai mare cu 5% față de cei care nu au făcut încă recrutări din această categorie și împărtășesc aceeași opinie.

5. Cel de-al cincelea subcapitol este un studiu focalizat pe opiniile angajaților și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă privind discriminarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii din România.

#### Planificarea cercetării

##### Ipoteze:

Interacțiunea cu persoane care au dizabilități influențează pozitiv opiniile respondenților în ceea ce privește modul în care se raportează la aceste persoane?

Prezența unor persoane cu dizabilități în rândul colegilor de la locul de muncă, influențează pozitiv, opiniile respondenților în ceea ce privește motivele pentru care aceste persoane muncesc într-un procent scăzut și tendințele de distanțare față de problema acestora? Tipul dizabilității persoanelor cu care s-a interacționat, influențează pozitiv opiniile respondenților?

#### Obiective:

Identificarea factorilor care influențează opiniile respondenților față de persoanele cu dizabilități;

Identificarea modului în care influențează opiniile respondenților, tipul dizabilității pe care îl aveau persoanele cu care aceștia au interacționat;

Identificarea tipurilor de costuri și beneficii pe care estimează respondenții că le-ar avea angajatorii, în urma recrutării unor persoane cu dizabilități locomotorii, vizuale, de auz și sau de vorbire;

Identificarea opiniilor pe care le au respondenții referitoare la motivele care ar putea explica procentul scăzut al persoanelor cu dizabilități de pe piața muncii;

Identificarea opiniilor pe care le au respondenții privind locul în care ar trebui să învețe copiii cu deficiențe locomotorii, vizuale, de auz și sau de vorbire;

Identificarea sistemelor sociale care consideră respondenții că sprijină în cea mai mare măsură persoanele cu dizabilități ;

Identificarea sistemelor sociale care consideră respondenții că ar trebui să sprijine în cea mai mare măsură persoanele cu dizabilități;

Identificarea modului în care consideră respondenții că sunt prezentați cei cu dizabilități în massmedia;

#### Itemii:

Existența și frecvența experiențelor anterioare ale respondenților cu persoane care au dizabilități;

Tipul de dizabilitate pe care îl aveau persoanele cu dizabilități pe care le-au cunoscut și cu care au interacționat respondenții;

Categoria de persoane care consideră respondenții că ar merita cel mai mult să fie ajutate;

Domeniul care presupune cele mai mari dificultăți pentru persoanele cu dizabilități;

Opinia respondenților privind dizabilitatea;

Motivul pentru care consideră respondenții că unele persoane cu dizabilități reușesc să se descurce în viață;

Afirmația care consideră respondenții că li se potrivește în cea mai mare măsură persoanelor cu dizabilități;

Părerea generală în rândul colegilor în situația recrutării unei persoane cu dizabilități;

Costurile pe care estimează respondenții că le-ar presupune angajarea unei persoane cu dizabilități;

Beneficiile pe care estimează respondenții că le-ar aduce angajarea unei persoane cu dizabilități;

Existența unor persoane cu dizabilități printre colegii de la locul de muncă;

Preferința respondenților de a avea un coleg cu un anumit tip de deficiență;

Modalitatea considerată corectă pentru integrarea socio-profesională a celor cu dizabilități;

Motivul principal pentru care persoanele cu dizabilități muncesc într-un procent scăzut;

Sistemele sociale care sprijină cel mai mult persoanele cu dizabilități;

Sistemele sociale care ar trebui să sprijine persoanele cu dizabilități;

Modul în care sunt prezentate persoanele cu dizabilități în massmedia;

Instituțiile în care ar trebui să învețe copiii cu deficiențe locomotorii;

Instituțiile în care ar trebui să învețe copiii cu deficiențe vizuale;

Instituțiile în care ar trebui să învețe copiii cu deficiențe de auz și sau de vorbire;

Reacția potrivită din partea părinților în situația în care copiii lor ar trebui să învețe împreună cu copii care au dizabilități.

Pentru variabilele independente am stabilit următorii itemi: vârsta, sexul, nivelul de pregătire, situația familială, naționalitatea, religia, județul în care își au domiciliul respondenții, situația socio-profesională, venitul lunar.

Populația cercetării și eșantionul investigat :

Eșantionul investigat:

Și pentru acest eșantion, am urmărit să obțin posibilitatea de a selecta și contacta subiecții prin intermediul unei baze de date active și funcționale, lucru care era posibil doar prin intermediul unei firme cu activitate în domeniul resurselor umane și care este interesată

să țină permanent legătura cu propriii clienți. De această dată, clienții firmei fiind persoane care sunt în căutarea unui loc de muncă, sau urmăresc oferta locurilor de muncă pe paginile de internet.

Astfel, în prima etapă, prin contactarea aceleiași companii, pentru construcția eșantionului care cuprindea angajatorii, companie care a răspuns pozitiv la invitația de a colabora, am selectat 14.000 de persoane cărora le-a fost trimis un e-mail cu invitația de a participa la studiu și legătura la pagina care găzduia chestionarul.

Pentru selecția subiecților am avut în vedere următoarele aspecte: domeniul de activitate al firmei / instituției să fie unul accesibil cel puțin pentru una din categoriile de persoane cu dizabilități cuprinse în cercetare (persoane cu dizabilități locomotorii, vizuale, de auz și sau de vorbire). Astfel, direct mailul, cu preambulul chestionarului și linkul la pagina cu chestionarul a fost trimis în total la 14.000 de persoane angajate sau aflate în căutarea unui loc de muncă, din România, selecționați din următoarele domenii:

Administrație,  
audit/ Consultanță,  
bănci,  
cercetare/ Research/ Studii,  
customer/ Client Service,  
educație/ Training/ Cultură,  
finanțe/ Contabilitate,  
fundații/ Asociații/ ONG,  
government/ Policy Making,  
resurse umane,  
industria Textilă/ Design,  
internet/ eCommerce,  
IT Software,  
legal/ Avocați/ Notari,  
marketing/ Cercetări Marketing,  
mass Media/ Jurnalism,  
medicină alternativă/ reflexo terapie/ Masaj,  
muzică,  
prelucrarea Lemnului,

protecția Muncii,  
secretariat,  
statistică/ Matematică,  
telecomunicații,  
tipografii/ Edituri,  
traduceri  
și o categorie denumită alte departamente/ Altele.

Chestionarul a fost completat de 1310 subiecți, dintre care un procent de aproximativ 78% sunt persoane care sunt angajate sau sunt în căutarea unui loc de muncă și au răspuns la invitația de a participa la studiu, iar procentul de aproximativ 22% este format din prieteni și colegi ai acestor persoane, care au primit linkul cu chestionarul prin redirectionare. Și în acest caz, trebuie să spunem că, respondenții s-au autoselectat (unii au răspuns, alții nu), iar prin urmare și de această dată, baza de date are o distribuție echilibrată în funcție de majoritatea variabilelor socio-demografice cheie (vârstă, educație etc).

Prin urmare, eșantionul investigat, are reprezentativitate teoretică. Prin asta înțelegem că este reprezentativ în raport cu problema studiată.

Populația cercetării poate fi reprezentată de toate persoanele angajate și cele aflate în căutarea unui loc de muncă din România care desfășoară activități în domeniile din care au fost selectați subiecții eșantionului investigat.

#### Analiza rezultatelor și confirmarea ipotezelor

Rezultatele acestui studiu, arată faptul că Experiențele cu persoane care au dizabilități, influențează cel mai mult opiniile celor chestionați privind categoria de persoane care ar trebui ajutate în cea mai mare măsură

Experiențele cu persoane care au dizabilități, pare să influențeze puternic opiniile acestora și în ceea ce privește lucrurile care îi ajută pe unii dintre cei cu dizabilități să reușească în viață. Mai mult de jumătate dintre cei care nici nu au cunoscut persoane cu dizabilități consideră că voința puternică a acestora este motivul principal pentru care unii reușesc în viață, în timp ce dintre cei care interacționează frecvent cu astfel de persoane, 57% consideră că reușitele persoanelor cu dizabilități, se datorează sprijinului oferit de cei din jur.

Tot experiențele din trecut cu persoane care au dizabilități par să influențeze foarte mult și ceea ce consideră cei chestionați că ar fi dizabilitatea, deoarece, doar cei care interacționează frecvent cu aceste persoane sunt de părere că "dizabilitatea" este o problemă datorată barierelor create de societate.

Și felul în care sunt văzute persoanele cu dizabilități este influențat tot de experiențele cu ei. Cei care au cunoscut astfel de persoane dar nu au interacționat cu ele și cei care interacționează frecvent cu cei care au dizabilități, îi consideră în procente mai mari ca fiind persoane diferite și obișnuite.

Privind părerea generală în rândul colegilor de la locul de muncă, cei mai mulți dintre cei chestionați susțin că ar fi una negativă în cazul recrutării unor persoane cu dizabilități. Iar pentru această opinie, experiențele cu astfel de persoane pare să conteze mult, deoarece dintre cei care împărtășesc această opinie, două treimi nici nu au cunoscut astfel de persoane.

Modul în care influențează opiniile celor chestionați, prezența unor persoane cu dizabilități în rândul colegilor de la locul de muncă,

Dacă procentul celor care consideră că persoanele cu dizabilități, nu sunt suficient de pregătite este nesemnificativ și nimeni dintre cei care au printre colegi persoane cu dizabilități, nu împărtășește această opinie, peste 40% dintre cei care au printre colegi astfel de persoane, consideră că dificultățile de acces reprezintă cauza pentru care aceștia muncesc într-un procent scăzut.

Și în ceea ce privește tendința de distanțare față de problema angajării persoanelor cu dizabilități, trebuie remarcat faptul că prezența printre colegii de la locul de muncă a unor persoane din această categorie influențează semnificativ opiniile celor chestionați.

Jumătate dintre cei care au printre colegi persoane cu dizabilități, consideră că aceste persoane, ar trebuii angajate în mod obișnuit și plătite în funcție de performanță și doar un procent de 8% declară că nu sunt de acord cu susținerea integrării socio-profesionale ale acestor persoane.

Procentul cel puțin dublu al respondenților care declară că angajatorii ar trebuii să susțină organizațiile nonprofit, în comparație cu procentul celor care susțin că cel mai potrivit ar fi ca, angajatorii să plătească o contribuție la stat, iar instituțiile abilitate să se ocupe de înființarea locurilor de muncă pentru cei care au dizabilități, arată faptul că, încrederea în organizațiile nonprofit este mult mai mare decât în instituțiile statului în ceea ce privește soluționarea acestei probleme.



Privind reacția pe care ar trebui să o aibă părinții ai căror copii învață împreună cu cei care au dizabilități ca și tendință de distanțare, evidențiază următoarele aspecte:

Cei mai mulți dintre respondenți declară în procente apropiate de 60% că într-o astfel de situație, părinții ar trebui să își îndemne copiii să fie atenți la nevoile colegilor cu dizabilități. În procente care variază între 11% și 20%, respondenții consideră că părinții ar trebui să ceară explicații de la conducerea instituției de învățământ, iar în procente care variază între 11% și 19% cei chestionați, spun că părinții ar trebui să se comporte ca și cum nu s-ar fi întâmplat nimic.

Este surprinzător faptul că dintre cei care interacționează frecvent cu persoane care au dizabilități, 4.7% dintre respondenți sunt de părere că într-o astfel de situație, părinți ar trebui să își retragă copiii de la acea unitate de învățământ.

Privind influența pe care o poate avea tipul dizabilității asupra opiniilor celor chestionați: Cei mai mulți declară că le este indiferent ce dizabilitate ar avea un coleg cu care ar trebui să lucreze împreună. Interesant este faptul că, cei mai mulți care împărtășesc această opinie 92% sunt respondenții care au cunoscut și au interacționat cu persoane care au deficiențe mintale.

Experiența respondenților cu persoane care au un tip de dizabilitate, nu îi face să își dorească neapărat un coleg cu aceeași deficiență.

Astfel dintre cei care au interacționat cu persoane care au un handicap locomotor, ar prefera un coleg cu această deficiență în proporție de doar 9.6%. Dintre cei care au cunoscut persoane cu deficiențe vizuale, doar 4.5% ar dori ca în eventualitatea în care ar avea un coleg cu dizabilități, acesta să aibă tot probleme de vedere. Iar dintre cei care au interacționat cu persoane care au deficiențe vizuale și sau de vorbire, 12.9% ar prefera un coleg cu acest tip de dizabilitate.

În ceea ce privește locul unde ar trebui să învețe copiii cu dizabilități, este interesant faptul că, doar cei care au deficiențe locomotorii, consideră respondenții că ar putea învăța și în școlile de masă, comparativ cu copiii care au deficiențe vizuale, de auz și sau de vorbire care în opiniile celor chestionați, nu ar trebui să învețe în școlile de masă deloc, sau doar într-un procent nesemnificativ se consideră că cei cu probleme de auz și sau de vorbire ar trebui să fie integrați în școlile de masă.

Aceste date indică în primul rând faptul că lipsa școlilor special create pentru cei cu probleme locomotorii, face ca prezența lor în școlile de masă să fie mai obișnuită sau o

posibilitate de învățare mai acceptată, în comparație cu obișnuința existenței unui număr destul de important de școli pentru copii cu deficiențe senzoriale, care ajută la întărirea convingerilor conform cărora, aceștia din urmă ar trebui să studieze în școlile special create pentru ei sau în clase integrative cu profesor de sprijin.

Experiența cu persoanele care au un anumit tip de dizabilitate, nu are o influență atât de mare în privința acestor opinii, ci o influență mult mai mare poate avea în aceste situații obișnuința oamenilor de ai găsi pe cei cu probleme locomotorii în școlile de masă.

Ideile cu care au părut să fie de acord aproape toți respondenții, s-au referit la găsirea unui loc de muncă. În opiniile celor mai mulți acest lucru poate să presupună cele mai mari dificultăți pentru cei cu dizabilități.

În privința costurilor și beneficiilor estimate de respondenți pentru situațiile în care ar fi angajate persoane cu dizabilități:

În opinia celor mai mulți, recrutarea persoanelor cu dizabilități ar presupune mai multe tipuri de beneficii, dar și de costuri. Există și respondenți care consideră într-un procent destul de mic, dar deloc de neglijat faptul că, recrutarea celor cu dizabilități nu ar aduce nici un beneficiu angajatorilor.

Capitolul se încheie cu compararea opiniilor angajatorilor și a celor care muncesc sau sunt în căutarea unui loc de muncă.

Comparația evidențiază aspectele în privința cărora cele două categorii de respondenți au avut opinii diferite, dar și acele aspecte în privința cărora au existat cele mai mari diferențe de opinie.

VIII. Ultimul capitol cuprinde concluziile generale și oferă răspunsuri la principalele întrebări.

Demersurile internaționale și cele naționale s-au dovedit a fi prea realiste și simpliste în stabilirea scopului final și a obiectivelor, toate au fost atinse, raportate și publicate, iar procentul extrem de scăzut al persoanelor cu dizabilități pe piața muncii a rămas neschimbat, în ciuda costisitoarelor campanii de conștientizare și informare.

Legislația privind protecția persoanelor cu dizabilități din România, s-a axat pe colectarea unor taxe de la cât mai mulți angajatori care au cel puțin 50 de angajați și refuză să recruteze și persoane cu dizabilități.

Un alt demers greu de explicat în privința legislației, a fost acela de a înființa, redenumi și desființa o serie de comisii, consilii și comitete, a căror sarcină era analizarea problemelor persoanelor cu handicap. Aproape că nu există nici o lege, ordonanță care să nu cuprindă măcar o singură prevedere în acest sens.

În ciuda evoluțiilor, progreselor, modernizărilor din sistemul educațional, elevii cu deficiențe se bazează într-o mare măsură pe informațiile și sprijinul din partea părinților, prietenilor și cunoștințelor.

Școala a reușit să le acorde sprijin în orientarea socio-profesională într-o măsură destul de redusă, dacă avem în vedere declarațiile apsolvenților cu deficiențe senzoriale care au declarat că dirigintele și profesorul pedagog le-a oferit sprijin în orientarea profesională într-o oarecare măsură.

Angajatorii preferă în continuare să plătească contribuțiile la stat în schimbul angajării unor persoane cu dizabilități. Chiar și achiziționarea unor produse și servicii de la firme protejate, este opțiunea preferată de puțini angajatori.

Puțini dintre angajatori sunt dispuși să recruteze persoane cu dizabilități fiind influențați pozitiv într-o foarte mică măsură, de foarte puține aspecte.

Interesant este faptul că, deși foarte mulți dintre respondenți celor două categorii cuprinse în cercetarea cantitativă, declară că, persoanele cu dizabilități, sunt persoane "diferite" sau "obișnuite", nu au oferit răspunsuri prin care s-ar putea înțelege că ar susține integrarea lor profesională.

Astfel, doar un număr foarte mic de angajatori ar fi dispuși să le ofere acestora locuri de muncă și un procent și mai mic ar fi de acord să le plătească în funcție de performanță.

În cazul persoanelor angajate sau aflate în căutarea unui loc de muncă, puțini sunt cei care consideră că aceste persoane ar trebui angajate, că elevii cu deficiențe ar trebui să învețe în școlile de masă etc.

## BIBLIOGRAFIA LUCRĂRII

### a. Cărți și lucrări:

1. Aarts, L.J.M.; DeJong, P.R. (1992) *Economic Aspects of Disability Behavior*, Amsterdam, Holland, Elsevier Science Publishers;
2. Baldwin, M.L., Johnson, W.G. (2006) "A critical review of studies of discrimination against workers with disabilities" (pp. 191-160) in Rodgers III, W.M. (ed.) *Handbook on the Economics of Discrimination*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing;
3. Becker, G. S. 1976. *The Economic Approach to Human Behavior*. University of Chicago Press, Chicago;
4. Bourdieu, P. (1984) *Distinction. A Social Critique of the Judgment of Taste*, Translated by Richard Nice, Cambridge, Mass.: Harvard University Press;
5. Brown, I.; Brown, R.I. (2004) *Quality of Life and Disability*, An Approach for Community Practitioners, London, Jessica Kinglsey Publishers;
6. Bruyère, S.M. Erickson, W.A. VanLooy, S.A. Sitaras Hirsch, E. Cook, J.A. Burke, J. Farah, L. Morris, M. (2006) "Employment and Disability Policy", Recommendations for a Social Sciences Research Agenda (pp. 143-178) in Hagglund, K.J. Heinemann, A.W. (eds.) *Handbook of Applied Disability Rehabilitation Research*, New York, Springer Publishing Company;
7. Buzducea, D. (2005) *Aspecte contemporane în asistența socială*, Iași, Editura Polirom;
8. CEGO (2010) *Career guidance and counselling in Sweden*, published by Careers Education and Guidance Organisation;
9. Chazal, P. (1999) *Les aveugles au travail*, Paris, Editura Cherche Midi;
10. Cojocaru, Ș. (2003) "Vulnerabilitate socială și intervenție" (pp. 533-546) în Neamțu, G. (coord.) *Tratat de Asistență socială*, Iași, Editura Polirom;
11. Colella, A. Stone, D.L. (2005) "Workplace Discrimination Toward Persons with Disabilities", A Call for Some New Research Directions (pp. 227-254) in Dipboye, R.L. Colella, A. (eds.) *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases*, Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates Publishers;
12. De Jong, M.W.J. (2008). „Discrimination” (p. 242-245). În Parrillo, V.N. (Ed.) *Encyclopedia of Social Problems* (vol. 1), Los Angeles: Sage Publications;

13. Dipboye, R.L. Colella, A. (2005). „An Introduction” (p. 1-10). În Dipboye, R.L.; Colella, A. (Eds.) *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases*, Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers;
14. Egan, G. (1990) *The Skilled Helper: A Systematic Approach to Effective Helping*, Monterey, California: Brooks/Cole Publishers;
15. Esses, V.M. Semanya, A.H. Stelzl, M. (2004) ”Prejudice and Discrimination” (pp. 101-107) in Spielberger, C. (ed.). *Encyclopedia of Applied Psychology*, London, Academic Press;
16. Ginzberg, E. Ginsburg, S. W. Axelrad, S. Herma, J. L. (1951) *Occupational choice: An approach to a general theory*, New York, Columbia University Press;
17. Gliedman, J. Roth, W. (1980) *The Unexpected Minority: Handicapped Children in America*, New-York, Carnegie Council on Children;
18. Greenfield, D.N. (2001) *Compulsive Internet Use: Considerations in Clinical Practice*, Portland Oregon, Presentation to the Oregon Psychological Association;
19. Grier-Reed, T. L. Skaar, N. R. and Conkel-Ziebell, J. L. (2009) "Constructivist Career Development as a Paradigm of Empowerment for At-Risk Culturally Diverse College Students", (pp. 290-305) *Journal of Career Development*, Volume 35 Number 3, Sage Publication;
20. Hamilton, D.L. Crump, S.A. (2004) ”Stereotypes” (pp. 479-484) in Spielberger, C. (ed.) *Encyclopedia of Applied Psychology*, London, Academic Press;
21. Herr, E. L. Cramer, S. H. (1996) *Career guidance and counseling through the lifespan*, systematic approaches. (5th ed.). New-York, Harper Collins;
22. Jaeger, P.T. Bowman, C.A. (2005) *Understanding Disability. Inclusion, Access, Diversity, and Civil Rights*, Westport, Praeger Publishers;
23. Kellner, D. (1995) *Media Culture*, London, Routledge;
24. Krumboltz, J. D. (1996) ”A learning theory of career counseling” (pp. 55-80), in M. L. Savickas KW. B. Walsh (Eds.) *Handbook of career counseling theory and practice*, Palo Alto, California: Davies-Black Publishers;
25. Kurzban, R. Leary, M.R. (2001) ”Evolutionary Origins of Stigmatization: The Functions of Social Exclusion” (pp. 187-208) in *Psychological Bulletin*, vol. 127, no. 2, Washington, American Psychological Association, Inc;
26. Lam, C.S. (2006) ”Employment” (pp. 583-589) in Albrecht, G.L. (ed.) *Encyclopedia of Disability*, Thousand Oaks, Sage Publications;

27. Lăscuș, V. (1972) *Cercetări asupra opțiunii profesionale*, București, Editura Didactică și Pedagogică;
28. Malamud, o. Pop-Elecheș, C. (2010) "The Effect of Computer Use on Child Outcomes", No 812, Working Papers from Harris School of *Public Policy Studies*, University of Chicago;
29. McLean, S.A.M. Williamson, L. (2007) *Impairment and Disability. Law and Ethics at the Beginning and End of Life*, Routledge-Cavendish;
30. Mendoza-Denton, R. (2008) "Stigma" (pp. 146-148) in Darity, W.A. (Eds.) *International Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. 8. Detroit: Gale Group;
31. Mitrofan, I. Nuță, A. (2009) *Consiliere psihologică. Cine, ce și cum?*, București, Editura SPER;
32. Monbeck, M. (1973) *The Meaning of Blindness: Attitudes Toward Blindness and Blind People*, Bloomington, Indiana University Press;
33. Neuman, H. (1994) *Arta de a găsi o slujbă bună*, București, Bussines Tech. International Press;
34. Nilsson, P. Akerblom, P. (1999) "Practical Career Counseling" (pp. 63-98) *Educational & Vocational Guidance, Chronicle guidance publications, inc*;
35. O'Hara, B. (2004) "Twice Penalized. Employment Discrimination Against Woman with Disabilities" (pp. 27-34) in *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 15, no. 1/2004, Thousand Oaks, Sage Publications;
36. Olson, C. McWhirter, E. Horan, J. J. (1989) "A Decision-Making Model Applied to Career Counseling", in *Journal of Career Development*, Sage Publications;
37. Oorschot, W. v. (2006) "Making the difference in social Europe: deservingness perceptions among citizens of European welfare states" (pp. 21-42) *Journal of European Social Policy* <http://esp.sagepub.com>;
38. Oweini, A., & Abdo, R. (1999) "An Experimental Career Counseling Workshop for Lebanese Secondary School Students", *The High School Journal*, December-January 2000 issue;
39. Ozawa, M.N. Yeo, Y.H. (2006) "Work Status and Work Performance of People with Disabilities" An Empirical Study (pp. 180-190) in *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 17, no. 2, Thousand Oaks, Sage Publications;

40. Parsons, D. (1980) "The decline in male labor force participation" (pp. 117-134) in *J. of Political Economy* 88, 1, *Racial trends in male labor force participation Amer. Economic Rev.* 70,5:911-920;
41. Parsons, F. (1989) *Choosing a vocation*, Garrett Park, MD: Garrett Park Press;
42. Pettigrew, T.F.; Taylor, M.C. (2000). „Discrimination” (p. 688-695). În Borgatta, E.F.; Montgomery, R.J.V. (Eds.) *Encyclopedia of Sociology*, New York: Macmillan Reference USA.
43. Preda, V. Pădure, M. (2008) "Utilizarea tehnologiilor de acces de către studenții cu deficiențe vizuale în sistemul de învățământului la zi sau la distanță", în Bocoșș, M. Albulescu, I. (coord.) *Studii de pedagogie universitară*, Cluj Napoca, presa Universitară Clujeană;
44. Priestley, M. (2010) "Disability" (pp. 406-419) Castles, F. G., Leibfried, S. Lewis, J. Obinger, H. Pierson, C. (eds.) *The Oxford Handbook of the Welfare State*, published to Oxford Handbooks Online;
45. Rădulescu, S.M. (2002) *Sociologia sănătății și a bolii*, București, editura Nemira;
46. Rotariu, T. Iluț, P. (1997) *Ancheta sociologică și sondajul de opinie*, teorie și practică, Iași, editura Polirom;
47. Rowe, F. A. Mauer, K. A. (1991) "Career guidance, career assessment, and consultancy" (pp. 223-233), *Journal of Career Development*, Vol 17(3), Spr;
48. Sardegna, J. Shelly, S. Rutzen, A.R. Steidl, A.R. (2002) *The Encyclopedia of Blindness and Vision Impairment* (2nd ed.), New York, Facts on File, Inc.;
49. Shakespeare, T. (2006) *Disability Rights and Wrongs*, London, Routledge;
50. Schultz, P.J. (1980) *How does it feel to be blind? The psychodynamics of visual impairment*, Van-Nuys, CA: Muse-Ed Company
51. Shima, I. Zólyomi, E. and Zaidi, A. (2008) "The labor market situation of people with disabilities in EU25", European Centre for Social Welfare Policy and Research;
52. Sillamy, N. (2000) *Dictionnaire de la Psychologie*, trad. *Dicționar de Psihologie*, București, Editura Univers Enciclopedic;
53. Subrahmanyam, K. Kraut, RE. Greenfield, PM., Gross, EF. (2000) *The impact of home computer use on children's activities and development. Children and computer technology, The Future of Children*, (vol 10, pp. 123-144), Los Altos, California, The David and Lucille Packard Foundation, Journals/Publication Department;

54. Super, D.E. (1987) "Career and life development", in *Career choice and development*, Brown Eds, San Francisco, Jossey-Bass Publishers;
55. Stan, M.D. (2004) "Excluziunea de pe piața muncii" (pp. 333-347) în Revista *Calitatea vieții*, nr. 3-4/2004, București, Editura Academiei Române;
56. Tekin, E. (2008). „Discrimination” (p. 388-392). În Darity Jr., W.A. (Ed.) *International Encyclopedia of the Social Sciences* (vol. 2), Detroit: Macmillan Reference USA.
57. Tudose, F. (2007) *Psihopatologie și orientări terapeutice în psihiatrie*, București, Editura Fundației România de Mâine;
58. Tudose, F. Tudose, C. (2002) *Abordarea pacientului în psihiatrie*. Ghid de lucrări practice, București, Editura Infomedica;
59. Turkington, C. Sussman, A.E. (2004) *The Encyclopedia of Deafness and Hearing Disorders* (2nd ed.), New York: Facts on File Publishers;
60. Virgiliu, G. (2005) *Efectele televiziunii asupra minții umane și despre creșterea copiilor în lumea de azi*, București, Editura Evanghelistos - Fundația Tradiția Românească;
61. Whitley, Jr. M.E. Kite, M.E. (2010) *The Psychology of Prejudice and Discrimination*, Belmont, California, Thomson-Wadsworth Publishers;
62. World Health Organization, *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease* WHO, Geneva, Switzerland, first 1980, new edition 1993)
63. Wunderlich, G.S. Rice, D.P. Amado, N.L. (eds.) (2002) *The Dynamics of Disability: Measuring and Monitoring Disability for Social Security Programs*, Washington, The National Academy of Sciences;
64. Zamfir, C. Vlăsceanu, L. (1998) *Dicționar de sociologie*, București, Editura Babel;
65. Zamfir, C. Stoica, L. (coord.) (2006) *O nouă provocare: dezvoltarea socială*, Iași, Editura Polirom;

b. Studii și rapoarte:

66. Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap, (2008 - 2009) "Persoane cu handicap angajate în muncă", Cercetare Statistică;



67. Autoritatea națională a persoanelor cu handicap, (2010): “Buletin statistic informativ DGPPH”, la data de 31 decembrie 2010 - Trimestrul IV, (<http://www.anph.ro/tematica.php?id=13&idss=41>);
68. Centrul școlar Arad (2010) ”Oferta educațională pentru anul școlar 2010 – 2011”  
<http://centrulsc.arad.go.ro/Activitate.htm>;
69. Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării publicată în Monitorul Oficial nr. 235 din 7 aprilie 2003;
70. Comisia Europeană (2004) ”Eurobarometru special”, Anul european al persoanelor cu handicap 2003, anchete pe teren: septembrie 2003;
71. Comisia Europeană, Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitatea de șanse, Unitatea G4, (2009) ”Acțiunea EU împotriva discriminării”, Raport de activitate 2007-2008, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg;
72. Institutul pentru Politici Publice (IPP) și Fundația ”Pentru Voi” (2011) “Diagnoză a angajării în muncă a persoanelor cu dizabilități în România”, raport realizat în cadrul proiectului: „Nu mai ignorați persoanele cu dizabilități intelectuale!”;
73. Marsh, A. and Sahin-Dikmen, M. (2003) “Eurobarometre 57.0 - La Discrimination en Europe”, The European Opinion Research Group (EEIG) pour la Commission Européenne. Direction Générale. Emploi et Affaires Sociales, London, Policy Studies Institute;
74. OECD (2010) *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers – A Synthesis of Findings Across OECD Countries*, OECD Publications;
75. OECD (2010) *Sickness, Disability and Work: Improving Social and Labour-Market Integration of People with Disability*, OECD Publications;
76. Societatea Academică din România, Fundația Motivation România, (2009) *Diagnostic: exclus de pe piața muncii: Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România*, raport elaborat în urma unui studiu la nivel național  
<http://www.motivation.ro/pdf/Raport.pdf>;
77. The representative organisation of persons with disabilities in Europe (2001) ”Facts and figures about disability”, sources: Eurobarometer survey 54.2 and Eurostat report: Disability and social participation in Europe, 2001 edition ([http://www.edf-feph.org/page\\_generale.asp?docid=12534](http://www.edf-feph.org/page_generale.asp?docid=12534));

### c. Acte legislative

\*\* Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation Official Journal L 303 , 02/12/2000 P. 0016 – 0022;

\*\* Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Equal opportunities for people with disabilities: A European Action Plan /\* COM/2003/0650 final \*/;

\*\* Declarația Universală a drepturilor omului, adoptată și proclamată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în 10 decembrie 1948

([http://www.cdep.ro/comisii/drepturile\\_omului/pdf/1998/pv0326.pdf](http://www.cdep.ro/comisii/drepturile_omului/pdf/1998/pv0326.pdf));

\*\* Declarația drepturilor persoanelor cu handicap, proclamată de Adunarea Generală a ONU în 9 decembrie 1975;

\*\* Instrucțiunea nr. 220 din 12/05/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 364 din 29/05/2003 privind aplicarea art. 43 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 519/2002;

\*\* Legea nr. 53(1992) privind protecția specială a persoanelor handicapate (publicată în Monitorul Oficial nr. 119 din 4 iunie 1992);

\*\* Legea nr. 57 din 9 iunie 1992 privind încadrarea în muncă a persoanelor handicapate, publicată în Monitorul Oficial nr. 131 din 12 iunie 1992;

\*\* Legea nr. 343 din 15 iulie 2004, pentru modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 641 din 15 iulie 2004;

\*\* Lege nr. 448 din 06/12/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial nr. 1006 - 8/12/2006, republicată în monitorul oficial nr. 1 - 03/01/2008;

\*\* Ordonanța de urgență nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, din 29/06/1999, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 310 din 30/06/1999;

\*\* Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000 și republicată în Monitorul Oficial nr. 99 din 8 februarie 2007;