

# STUDIU DE CAZ PRIVIND ATITUDINEA ANGAJATORILOR DIN BAIJA MARE CU PRIVIRE LA ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Florian Sălăjeanu <sup>[1]</sup>

## Rezumat

Angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități este mai mult sau mai puțin posibilă datorită mentalităților față de persoanele cu dizabilități, lipsei de pregătire profesională adaptată cu cerințele postului și abilitățile personale, lipsa unei evaluări a abilităților de muncă, lipsa locurilor de muncă adapte, neîncrederea angajatorilor față de abilitățile unor persoane cu dizabilități, lipsa unor facilități fiscale, necunoașterea în general a fenomenului dizabilității. Atitudinea personală a angajatorilor privați și publici ne preocupă în cadrul proiectului implementat de ASSOC Baia Mare, analiza acestor atitudini furnizându-ne informații despre metodologia pe care trebuie să o abordăm în angajarea persoanelor cu dizabilități.

**Cuvinte cheie:** *evaluare persoane cu dizabilități, economie socială, angajatori persoane cu dizabilități*

Intenția societății noastre actuale de a veni în sprijinul persoanelor cu dizabilități prin măsuri active care să le pună în valoare abilitățile și să determine angajatorii și societatea, în general, să-și schimbe percepția asupra acestei categorii de persoane, ne-a determinat să elaborăm și să implementăm un proiect ale cărui rezultate, sperăm noi, vor sprijini acțiunile de eliminare a stigmatului ce persistă asupra acestor persoane și va fi o rotiță în agregatul economiei sociale din România.

Proiectul "Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități", proiect cofinanțat din Fondul Social European prin programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

---

[1] Președinte Asociația ASSOC, [www.assoc.ro](http://www.assoc.ro); [florian.salajeanu@gmail.com](mailto:florian.salajeanu@gmail.com).

2007-2013, axa prioritară 6: Promovarea incluziunii sociale, Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii" și implementat de Asociația ASSOC Baia Mare în parteneriat cu Asociația Phoenix Speranța din Mediaș, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Adapt Ability din Olanda are ca obiectiv general: „Creșterea accesului pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități, prin crearea unui cadru formal fundamentat științific de EVALUARE, ACTIVARE, ACREDITARE și ACCESIBILIZARE”. Proiectul propune elaborarea și implementarea unui model adaptat de evaluare a restantului funcțional (capacitatea de muncă) și facilitarea formării, certificării și angajării pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități (fizice, mentale, neuro-motorii, etc.).

Obiectivele specifice ale proiectului urmăresc:

a) elaborarea și etalonarea la nivelul populației persoanelor cu dizabilități din România a unui instrument de evaluare a Restantului Funcțional și a capacității de muncă și dezvoltarea și implementarea unui model de evaluare funcțională a persoanelor cu dizabilități (EVALUARE).

b) Conceperea și adaptarea culturală/ transferul programelor de consiliere și formare, suport activ și sprijin individualizat privind creșterea motivației pentru dezvoltare profesională și personală (ACTIVARE).

c) Asigurarea formării specialiștilor care să asigure consiliere vocațională și orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități (ACREDITARE).

d) Facilitarea unui dialog social între companii și ONG-uri, privind acceptarea și angajarea persoanelor cu dizabilități, urmat de propuneri pentru politicile de angajare locale și naționale (ACCESIBILIZARE).

e) Elaborarea / actualizarea cadrului operațional legislativ privind normele metodologice din activitatea specialiștilor angrenați în activități de consiliere, orientare și formare pentru persoanele cu dizabilități.

În materialul următor doresc să prezint experiența avută de experții noștri din proiect referitoare la atitudinea angajatorilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități.

La studiu au participat 10 angajatori care au fost dispuși să participe la o întrevvedere care a avut ca scop aplicarea unui ghid de interviu pentru identificarea opiniei unui potențial angajator cu privire la ideea de a încadra în muncă persoane cu dizabilități.

Interviurea experților a avut următoarea fundamentare teoretică: din experiența dobândită în cadrul proiectului am aflat că șansa de angajare a unei persoane cu dizabilități este mai mare atunci când managerul participă la interviul de angajare.

Cu cât managerul are contacte profesionale mai frecvente cu persoanele cu dizabilități, cu atât crește imaginea pozitivă a acestora. În urma meselor rotunde și a întâlnirilor informale organizate pe tema angajării persoanelor cu dizabilități s-a vehiculat ideea că: „dacă o persoană are în familie sau în cercul apropiat, o persoană cu dizabilități, va fi mai deschisă sau va empatiza cu astfel de persoane în mediul întreprinderii”, nu este adevărată, managerii făcând o distincție clară între viața personală și cea profesională.

Managerii cu mai multe studii au tendința de a percepe persoanele cu dizabilități ca și un grup omogen, având stereotipii mai puternice privind acest grup.

La nivelul societății în general handicapul este perceput în general negativ, ceea ce constituie o barieră majoră în procesul de angajare și integrare în grupul de lucru. Stereotipiile pot frâna integrarea persoanei cu dizabilități în grupul de lucru, pentru că persoanei îi este teamă să nu confirme stereotipul celorlalți. Gradul de implicare în viața comunității este predictibil pentru respectarea egalității de șanse.

O deschidere spre colaborarea cu ONG-uri ar crește șansa unei evaluări obiective a capacităților de muncă ale persoanei cu dizabilități. Persoanele cu dizabilități fac parte dintr-un grup vulnerabil, având nevoie de servicii de sprijin și mediere pentru integrarea pe piața muncii.

Primul angajator intervievat a avut o atitudine deschisă, nondiscriminatorie față de angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, dar și față de persoane ce aparțin altor categorii vulnerabile. Ar angaja o persoană cu dizabilități în cadrul firmei pe care o conduce dacă această persoană s-ar potrivi cu postul vizat, din punct de vedere al abilităților necesare pentru acel post. Nu are în prezent angajate persoane cu dizabilități. Cunoaște facilitățile oferite de lege, dar le consideră a fi insuficient de convingătoare.

Al doilea angajator a sugerat colaborarea cu firmele de recrutare pentru creșterea șanselor persoanelor cu dizabilități de a găsi un loc de muncă, astfel se poate beneficia de relațiile pe care acestea le au deja cu firme care au locuri de muncă vacante, și în plus o propunere din partea lor către firmele în căutare de angajați și ar putea fi percepută ca fiind mai relevantă.

Al treilea angajator a manifestat o ușoară reticență legată de întâlnire, nu are intenții de a susține conceptul de responsabilitate socială. Nu are angajate persoane cu dizabilități. Nu crede că o persoană cu dizabilități ar face față în compania codusă de dânsul, ar accepta o persoană care nu are probleme de psihic sau de intelect. Ar încerca să angajeze o persoană cu dizabilități doar dacă ar primi suport de specialitate. Cunoaște facilitățile oferite de lege dar nu i se par convingătoare. Per ansamblu angajatorul a avut o atitudine discriminatorie.

Al patrulea angajator a avut o atitudine nondiscriminatorie. El are angajată o persoană cu dizabilități, ar accepta ideea angajării unei persoane cu dizabilități dacă aceasta ar răspunde cerințele postului, dar are o rezervă față de handicapul psihic. Apreciază pozitiv ideea de sprijin de specialitate în angajarea unei persoane cu dizabilități. Consideră ca fiind importante campaniile de informare.

Al cincilea angajator a avut o atitudine deschisă, pozitivă, nondiscriminatorie față de angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. A avut experiență în mediul de muncă cu persoane cu dizabilități (psihice, fizice și boli somatice), însă acestea au fost adesea negative. Are temeri legate de riscurile pe care trebuie să și le asume atunci când angajează

o persoană cu dizabilități. Ar angaja o persoană cu dizabilități dacă aceasta s-ar potrivi cu postul vizat, din punct de vedere al abilităților necesare pentru acel post. În prezent are angajate 2 persoane cu dizabilități. Subvențiile oferite de stat pentru angajatorii care angajează persoane cu dizabilități i se par extrem de mici.

Al șaselea angajator nu are angajate persoane cu dizabilități, a existat o solicitare de angajare din partea unei persoane nevăzătoare, însă era mult prea costisitor să se adapteze locul de muncă pentru ea și astfel nu a fost angajată. Angajatorul valorizează implicarea și responsabilitatea socială, recomandă o strategie care să presupună evenimente, eventual culturale la care să participe angajatori, ca și invitați și în cadrul cărora să existe posibilitatea de a discuta exemple de situații în care persoane cu dizabilități, angajate la recomandarea ASSOC au făcut față cu succes. Angajatorul recomandă și o strategie de sensibilizare a angajatorilor.

Al șaptelea angajator a avut o atitudine deschisă, pozitivă, nondiscriminatorie față de angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Ar angaja o persoană cu dizabilități dacă acea persoană s-ar potrivi cu postul vizat, din punct de vedere al abilităților necesare pentru acel post. Se observă o atitudine mult mai deschisă și mai pozitivă datorită experienței personale cu dizabilitatea a unuia dintre manageri. Consideră că angajarea unei persoane cu dizabilități în cadrul unei instituții reprezintă un atu, un plus de imagine pentru instituție. Este foarte importantă latura de informare, ar fi util să se realizeze mai multe campanii de informare. Admite eficiența unei monitorizări mai ales pentru o monitorizare post-angajare.

Al optulea angajator are o atitudine deschisă, însă se poate observa o orientare spre profit și într-o mai mică măsură una spre responsabilitate socială. Nu ar angaja o persoană cu o dizabilitate fizică sau mentală gravă, consideră că această categorie nu se potrivește cu profilul firmei lui și în consecință aceste persoane nu au nici o șansă la angajare. Managerul ar avea aceleași așteptări de la o persoană cu dizabilități ca de la oricare alt angajat. Ar fi dispus să adapteze locul de muncă dacă persoana ar merita din punct de vedere al abilităților.

Al nouălea angajator sugerează trimiterea unor scurte scrisori personalizate angajatorilor pentru a îi sensibiliza cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități. Firma sa nu are angajate persoane cu dizabilități. Nu există o respingere a ideii de angajare a unei persoane cu dizabilități, însă acestea trebuie să aibă competențe pentru postul liber. Directorul și-a dat acordul de principiu în angajarea persoanelor cu dizabilități, atât timp cât preselecția anterioară recomandării, este făcută responsabil și în raport cu postul scos la concurs. Ar angaja persoane cu dizabilități dacă inițiativa ar veni din partea ONG-urilor.

Ultimul angajator a avut o atitudine deschisă, pozitivă, nondiscriminatorie față de angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Ar angaja o persoană cu dizabilități dacă aceasta s-ar potrivi cu postul vizat din punct de vedere al abilităților necesare pentru acel post. Prezintă disponibilitate în adaptarea locului de muncă pentru o persoană cu dizabilități dacă ar fi necesar. Consideră că angajarea unei persoane cu dizabilități în cadrul unei instituții reprezintă un atu, un plus de imagine pentru instituție. Consideră că datorită mentalității că persoanele cu dizabilități nu pot să desfășoare activități în aceeași măsură ca o persoană fără dizabilități, alți manageri vor accepta destul de greu să angajeze persoane din această categorie vulnerabilă. Vede sprijinul unui specialist pentru angajarea acestor persoane extrem de important, mai ales pentru o monitorizare post-angajare.

Astfel se poate concluziona că dintre cei 10 angajatori intervievați, 6 ar angaja o persoană cu dizabilități dacă aceasta s-ar potrivi cu postul vizat din punct de vedere al abilităților vizate de respectivul post; 2 dintre angajatori nu ar angaja persoane cu o dizabilitate fizică sau intelectuală gravă; 2 angajatori nu și-au exprimat clar opinia, însă recomandă colaborarea cu firmele de recrutare pentru a facilita accesul pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități sau campanii de sensibilizare a angajatorilor. Majoritatea au spus că au luat la cunoștință legislația cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități, însă consideră că beneficiile financiare oferite de stat sunt prea mici. Majoritatea au avut o atitudine pozitivă, deschisă și nondiscriminatorie.

## Concluzii

Incluziunea socială și accesul pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități se referă la schimbarea atitudinilor și practicilor din partea indivizilor, instituțiilor și organizațiilor, astfel încât toate persoanele, inclusiv cele percepute ca fiind "diferite" datorită unor deficiențe, apartenențe etnice, condițiilor socio-economice de viață, să poată contribui și participa în mod egal la viața și cultura comunității din care fac parte.

Astfel, pentru a schimba comportamentul angajatorilor în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități este necesar să se modifice modul în care ei gândesc referitor la acest aspect. Literatura de specialitate arată faptul că atitudinile angajatorilor se modifică favorabil atunci când aceștia au experiență în muncă alături de persoanele cu dizabilități și când sunt mai bine informați în ceea ce privește dizabilitatea și cadrul legislativ cu privire la angajarea acestora. Astfel, o propunere prin care se pot modifica cognițiile angajatorilor constă în demararea unor campanii de informare cu privire la dizabilitate și capacitățile persoanelor cu dizabilități și în realizarea unor internshipuri în cadrul companiilor prin intermediul cărora angajatorii să se convingă de faptul că persoanele cu dizabilități nu au obligatoriu o performanță mai scăzută în muncă și pot fi angajați utili în compania lor. De asemenea se recomandă discuții individuale cu angajatorii care să aibă scopul de a modifica convingerile acestora.

Studiile din psihologia socială au scos în evidență mai multe moduri prin care se pot schimba atitudinile și comportamentele. Robert B. Cialdini (1984/2004) a formulat șase categorii de bază, fiecare guvernată de câte un principiu psihologic fundamental care conduce comportamentul uman. Cele șase principii ale persuasiunii sunt: reciprocitatea, angajare/consistență (sau consecvență), validare socială, autoritatea, simpatia și raritatea. Pe baza acestor principii se pot modifica atitudinile și comportamentele persoanelor.

Un alt mod prin care se pot schimba atitudinile angajatorilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități este apelul la aceste șase

principii. De exemplu, o persoană cu autoritate în fața angajatorilor are o mai mare putere de a schimba atitudinile acestora decât o persoană care nu are autoritate.

Pentru o imagine publică bună și la nivel declarativ în cadrul întâlnirilor tematice organizate în cadrul proiectului a reieșit că majoritatea angajatorilor ar fi dispuși să angajeze persoane cu dizabilități, însă în practică lucrurile arată altfel, procentul persoanelor cu dizabilități angajate fiind foarte mic. Din acest motiv se impune nevoia unor eforturi din partea statului și a organizațiilor care militează pentru persoanele cu dizabilități cu scopul de a modifica convingerile angajatorilor și mai apoi comportamentul acestora de a le angaja.

## **Bibliografie**

1. [www.assoc.ro](http://www.assoc.ro).
2. Cialdini, R.B., & Goldstein, N. J. (2004). Social Influence: Compliance and Conformity. In S.T. Fiske, D.L. Schacter, & C. Zahn-Waxler (Eds.), *Annual Review of Psychology* (Vol. 55). Annual Reviews, Inc., pp. 591-621.