

# INTEGRAREA PROFESIONALĂ A CATEGORIILOR DEZAVANTAJATE DIN ROMÂNIA

---

## Keywords

Disadvantaged categories  
Professional integration

## JEL classification

I21, I24

---

## Abstract

*In this article I have tried to look into the situation of professional integration ar disadvantaged categories of Roumania.. The employment policies implemented in our country have succeeded to counterbalance the labour market imperfections and poor employment of detention released people and persons with disabilities.*

*The employment programme shows however, high contradiction between targets on employment groth among risk groups and indicators of labour market integration.*

## Introducere în problematica ocupării

Domeniul ocupării a devenit unul de maximă importanță într-o Europă „aflată în competiție cu celelalte mari puteri economice ale lumii” (Observatorul Național al Ocupării, MMSSF, 2007, p. 6). Problematika integrării profesionale a categoriilor defavorizate nu poate fi decât una cel puțin provocatoare pentru că ocuparea unui loc de muncă reprezintă condiția esențială a unei vieți demne, chiar dacă nu asigură.

Potrivit legislației, posibilitățile de angajare ale diferitelor categorii defavorizate sunt reale sau pot fi îmbunătățite prin serviciile mediatorilor și experților. Totuși tinerii spun altceva, și de fapt, realitatea este alta. În anul 2012, până în luna august, numai 5 persoane eliberate din detenție au ocupat un loc de muncă. Situația se datorează lipsei fondurilor orientate spre astfel de

servicii. O situație dificilă și cunoscută în același timp este cea a persoanelor cu dizabilități; acest grup etnic este considerat ca fiind cel mai marginalizat de pe piața muncii. Cauzele sunt multiple iar politicile care s-au implementat de-a lungul timpului par să fi fost ineficiente. Se concep în continuare diverse programe și metode de îmbunătățirea intrării pe piața muncii a acestora.

A nu găsi un loc de muncă, a nu avea formarea necesară pentru cererile pieței muncii sau pur și simplu a nu fi acceptat pentru un anumit post reprezintă câteva dintre realitățile prezentului, astfel politicile sociale sunt orientate cu precizie înspre domeniul ocupării. Este un fapt recunoscut că cea mai mare problemă a tinerilor din toată lumea, mai ales în actualul context economic este lipsa ofertei locurilor de muncă. Unul dintre miniștrii Tineretului și Sportului descria piața muncii din România ca pe un „imens baraj de acumulare în care există un număr foarte mare de tineri absolvenți cu studii superioare, dar pentru o bună perioadă de timp angajările sunt înghețate”. Ca urmare soluțiile care se prefigurează sunt legate de creșterea resurselor europene de tineret, largirea spectrului de finanțare din fondurile structurale și finanțarea afacerilor start-up ale tinerilor.

Aceste soluții fac parte din Strategia Națională pentru Tineret pe anii 2009-2013 iar țara noastră a fost solicitată să le prezinte, la fel ca celelalte țări membre UE la Bruxelles.

Dacă la Strategia de la LISABONA din anul 2001, Consiliul European a stabilit ca obiectiv strategic fundamental ca până în anul 2010, UE să ajungă cea mai competitivă economie bazată pe cunoaștere, iată-ne ajunși în anul 2013, iar situația economică se află undeva foarte departe față de ceea ce se dorea.

Categoriile defavorizate, respectiv cele aflate în situație de risc de excludere de pe piața muncii sunt numeroase, însă eu mă voi referi în acest studiu numai la persoanele eliberate din detenție și la persoanele cu dizabilități.

Pentru acest an, încadrarea profesională a categoriilor dezavantajate (până în luna iulie) este încurajatoare pentru unele dintre categorii și descurajant pentru altele: din totalul de 203.743 persoane integrate pe piața muncii, 9.686 aparțin grupurilor dezavantajate, și anume: 419 persoane cu handicap, 58 tineri care privesc instituțiile de ocrotire, 9 persoane eliberate din detenție și 2879 persoane de etnie rom (restul aparțin altor categorii sociale) (Raport ANOFM 2013). 87,42% dintre persoanele care s-au încadrat până în luna iulie au beneficiat de mediere socială prin participarea la bursele de ocupare, ceea ce plasează această măsură pe primul loc în cadrul politicilor de ocupare. În primele 7 luni ale anului trecut s-au încadrat 202.928 persoane dintre care 3512 aparțin etnicilor romi, 40 tineri care au privesc instituțiile de ocrotire, 5 persoane eliberate din detenție și 357 persoane cu handicap (Raport ANOFM 2012). Pentru aceasta au fost contactați 2033 agenți economici dintre care au răspuns 670 care au oferit 3.624 de locuri de muncă. Diferența de locuri ocupate s-a realizat prin participarea la alte măsuri implementate de ANOFM.

### **Situația ocupării la persoanele eliberate din detenție**

Pregătirea profesională pare să nu mai constituie o garanție pentru ocuparea unui loc de muncă; începând cu anul 2009 rata șomajului a crescut simțitor de la an la an, numărul de locuri de muncă a scăzut încât nu mai este deloc surprinzător cazul

miilor de persoane pregătite din punct de vedere profesional aflate în omaj de lungă durată. Cu atât mai grav este situația foștilor deținuți care trebuie să se confrunte nu numai cu situația dificilă de pe piața muncii dar și cu reticența și rezerva societății de a-i accepta și de a le acorda o nouă șansă. Cred că este necesar să ne facem o imagine despre evoluția numărului de deținuți din România ultimilor ani. Ultimul raport al Administrației Naționale a Penitenciarelor prezintă următoarea situație privind evoluția numărului de deținuți din 2008 până în 2012:

*Tabelul.1.Evoluția numărului de deținuți 2008-2012*

Nr.crt.	An	Efectiv total
1	2008	26.212
2	2009	26.716
3	2010	28.244
4	2011	30.694
5	2012	31.817

Se poate observa o creștere semnificativă a numărului de persoane private de libertate, persoane care constituie resurse de muncă care nu pot fi folosite decât parțial (pot presta activități lucrate numai anumite categorii de deținuți). Putem afirma fără rezervă că cele 31.817 persoane aflate în detenție sunt compromise din punct de vedere al ansei de integrare socială și profesională reală odată ce vor fi eliberate. Un avantaj enorm al deținuților care au dreptul să muncească în timpul executării pedepsei private de libertate. Diferite rapoarte furnizează date despre veniturile obținute din activități lucrate; în anul 2012 s-a înregistrat cea mai mare valoare din ultimii 10 ani, și anume: 29,7 milioane lei, cu 14,9 mai mult decât în anul 2011. Pregătirea pentru momentul reînțelegerii vieții în libertate se face pe toată durata detenției prin activități organizate în penitenciar care au în vedere în primul rând continuarea

studiilor. Statisticile oferite de ANP arată următoarele:

*Tabelul 2. Situația comparativă a deținuților participanți la activitățile de instruire colară :*

Nr.crt.	An de studii	Efectiv
1	2009-2010	2131
2	2010-2011	2421
3	2011-2012	2605
4	2012-2013	2696

Sursa: Raport ANP 2012



Interviuri efectuate de studenți arată că mulți dintre deținuții participanți la cursuri numai pentru scurta perioadă a zilelor de pedeapsă

*Tabelul 3. Numărul de deținuți înscriși la cursurile colare în anul 2012-2013:*

Nr. crt.	Nivel de studii	Efectiv
1	Ciclul primar	1090
2	Ciclul gimnazial	1206
3	Nivel liceal și tehnologic	395
4	Universitate	5

Sursa: Raport ANOFM, 2013.

În ultimii ani organizarea cursurilor de formare profesională în penitenciare a

crescut de la: 133 în 2009, la 115 în 2010, 229 în 2011 și 335 în 2012. Creșterea de asemenea și numărul de inușilor care participă la cursuri de formare și de inițiere profesională. În anul 2012 situația referitoare la acest domeniu a fost următoarea:

- ✓ 1465 de inuși au participat la cursurile de inițiere profesională în domeniile: operator calculatoare, artă tehnică și fotografică, construcții, prelucrarea lemnului, zidărie, servicii.
- ✓ 2757 persoane condamnate au beneficiat de cursuri de calificare profesională în 27 de meserii, dintre care 70 minori, 163 femei, 2524 adulți.

Slaba integrare profesională a foștilor de inuși a devenit o problemă reală cu atât mai mult cu cât numărul locurilor de muncă scade iar ansele de ocupare sunt limitate chiar și pentru persoanele pregătite din punct de vedere profesional. Dificultățile pe care ei le semnalez sunt cunoscute deja, fiind legate de lipsa unor rețele de cooperare cu centrele comunitare care să mobilizeze toate resursele disponibile, disponibilitatea scăzută a comunității de a-i accepta, reticenta angajatorilor de a le oferi o șansă la care se adaugă lipsa familiei sau adicțiile pe care le-au dezvoltat în penitenciar.

Serviciul penitenciar dorește să câștige statutul de partener social pentru comunitate, de aceea el este gândit atât ca serviciu public de asigurare a securității naționale cât și ca mediu de supraveghere, educare și executare a pedepsei. O deficiență a sistemului este semnalată astfel: „în absența unui cadru normativ corespunzător și a unui sistem interinstituțional interactiv, articulată și funcțional, care să continue demersurile educaționale și de asistență psihosocială din perioada detenției, rezultatele astfel obținute își vor reduce eficiența, fapt care impune cu necesitate elaborarea și promovarea unei Strategii

Naționale de Reintegrare a Persoanelor Private de libertate asumat la nivel național” (Strategia Națională de Reintegrare a Persoanelor Private de libertate 2012-2016, p.2). Această sursă (p.5) arată că principalele aspecte problematice circumscrise domeniului de reintegrare social sunt:

- Includerea deținuților într-un număr insuficient de demersuri recuperative destinate nevoilor de identificare;
- Ineficiența activităților de educație și asistență psihosocială datorate resurselor umane și materiale limitate;
- Numărul limitat de măsuri și sancțiuni neprivative de libertate;
- Cooperare interinstituțională deficitară

Cea mai mare dificultate sau deficiență a sistemului este lipsa monitorizării sau a unor servicii pentru foștii de inuși imediat după liberare. De aceea, trebuie amintit că nu există decât trei centre de incluziune destinate acestora în toată țara: Alba Iulia, Baia Mare și Brăila. Scopul acestor centre este, deci, de creștere a anselor de inserție în comunitate și pe piața muncii prin realizarea unor programe de pregătire pentru liberare, cum sunt: cursuri de calificare, orientare cu privire la găsirea unui loc de muncă, consiliere, organizarea de burse de locuri de muncă. Tot în acest scop se organizează târgurile de job-uri pentru de inuși, în care angajatorii prezintă ofertele lor de inuși aflați în perioada de pregătire pentru liberare (aceasta întâlnire are loc chiar în cadrul penitenciarului).

Reinserția pe piața muncii este gândită de către Administrația Națională a Penitenciarelor prin campanii de încurajare a comunității în sensul acceptării forței de muncă reprezentată de de inuși; „*De inut român, caut de lucru. Lucrez ieftin și nu fur*” este un titlu apărut în ziarul trecut ([www.ziarulring.ro](http://www.ziarulring.ro)) care încurajă și invită persoanele juridice să angajeze de inuși supravegheați strict de gardieni pe perioada

desfășurării activităților. În acest fel, de inut nu rămâne izolat total de comunitatea din care a plecat, pstrează contactul cu piața muncii, activitățile lucrative ale de inuților aduc un venit semnificativ Administrației Penitenciarelor, iar deținutul are motivația. Un alt avantaj pentru angajatori este faptul că sunt scutiți de la plata obligațiilor la bugetul asigurărilor sociale de stat.

### Ocuparea la persoanele cu dizabilități

Ocuparea reprezintă un domeniu de importanță majoră pentru orice persoană; când se pune, însă problema creșterii ocupării persoanelor cu handicap, lucrurile sunt cu adevărat dificile. Încă nu s-a reușit în România schimbarea mentalității potrivit căreia aceste persoane nu pot face performanță pe plan profesional; studii recente demonstrează o reticență vădită a angajatorilor față de acest grup de risc.

Ce posibilități de inserție profesională au persoanele cu dizabilități? Aceste persoane pot ocupa un loc de muncă pe piața liberă a muncii, în cadrul centrelor protejate și la domiciliu. Realitatea nu este deloc îmbucurătoare: nu există suficiente ateliere protejate pentru acestea și nici centre respiro în număr suficient pentru părinții tinerilor cu dizabilități. Un studiu comparativ privind ocuparea la persoanele cu dizabilități/persoane fără dizabilități arată diferențe semnificative și îngrijorătoare între cele două grupuri; astfel, rata ocupării era de 23,9% în rândul persoanelor cu dizabilități față de 64,8% la persoanele fără dizabilități (date valabile pentru semestrul al II-lea, 2011, Raport complementar la Ancheta forței de muncă în gospodărie, AMIGO). Sursa amintită arată că o treime dintre persoanele ocupate cu dizabilități sunt încadrate cu program de lucru parțial; dintre acestea, 26,5% erau b rbați comparativ cu 22,1% care erau

femei. Rata de ocupare este mai mare în mediul rural, adică 36,1% față de mediul urban 15,4% din totalul persoanelor ocupate.

Atelierele protejate sunt gândite ca entități ale economiei sociale cunoscute la nivel social sub denumirea de întreprinderi sociale pentru integrare în muncă sau întreprinderi de inserție profesională (Institutul de Economie Socială). Aceste ateliere au fost înființate cu scopul de a oferi cadru și suport persoanelor care întâmpină dificultăți reale de a ocupa un loc de muncă, persoanele cu dizabilități fiind cele vizate, în principal. În cadrul atelierelor, locurile de muncă sunt protejate în sensul că spațiul de muncă este adaptat în funcție de tipul de dizabilitate.

Promovarea drepturilor persoanelor cu handicap a fost abordată în Strategia Națională de Incluziune Socială a persoanelor cu handicap pe perioada 2006-2013, iar printre aceste drepturi cel privind ocuparea unui loc de muncă a fost stipulat ca obiectiv general. În cadrul unui raport efectuat de către Organizația Europeană a Instituțiilor Supreme de Audit/EUROSAI în urma evaluării programelor pentru integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități s-au constatat diferite disfuncționalități ale sistemului de protecție a acestei categorii de persoane (p.2-4):

- S-a ignorat finanțarea proiectelor ce vizează creșterea gradului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap în favoarea proiectelor ce vizează dezvoltarea serviciilor sociale prin înființarea de locuințe, unități protejate, centre respiro sau centre de instruire și perfecționare, centre de consiliere etc;
- În perioada 2006-2010, s-au derulat doar 31 de proiecte în urma cărora s-au creat 25 de locuri de muncă pentru această categorie de persoane;
- Nici eforturile ANOFM nu au avut rezultatul scontat, dimpotrivă: dac

în 2006 numărul persoanelor ocupate era de 775 persoane, în 2010 numărul acestora a scăzut la 718;

- EUROSAI semnalează deficiențe grave în cadrul sistemelor statistice ale instituțiilor audiate deoarece acestea nu pot oferi o serie de informații importante privind categoria persoanelor cu handicap.

Acest studiu a evidențiat faptul că cele mai eficiente măsuri adoptate de AJOFM cu privire la persoanele cu handicap au fost: acordarea serviciilor de mediere, informare și consiliere profesională, încadrarea persoanelor cu handicap prin subvenționarea locului de muncă.

Pentru anul 2013 (martie), situația ocupării persoanelor cu dizabilități este următoarea, potrivit rapoartelor transmise de către ANPH: din totalul de 699.780 persoane cu dizabilități raportate de ANPH, 29.025 sunt integrate profesional la nivel național. Dintre aceștia: 7361- handicap fizic; 11.580 handicap somatic; 3.357- handicap auditiv; 2862- handicap vizual; 763- handicap mintal; 1.222 handicap psihic; 289- handicap de tip HIV-SIDA; 242- boli rare; 26- surdocecitate.

Piața muncii din toată lumea cunoaște în prezent o stare de inerție datorată dezechilibrelor economice; faptul este corectat oarecum prin prevederile Legii nr. 448/2006 potrivit căreia autoritățile instituțiilor publice din domeniul privat care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați (sunt excluse instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională).

Odată integrate pe piața muncii, protecția socială a persoanelor cu dizabilități se concretizează în asigurarea protecției muncii și a prevenirii practicilor abuzive din partea angajatorului. Studiul complementar la Raportul AMIGO din anul 2011 semnalează și în această direcție nerespectarea reglementărilor în domeniul protecției la locul de muncă a persoanelor cu dizabilități: numai 122.000 de persoane din cei 405.000 ocupate, adică 30,1% beneficiază de o formă de asistență socială; se bucură de asistență personală (adică de ajutor în efectuarea sarcinilor de lucru) doar 22,4% dintre persoanele ocupate. Echipamente speciale sau adaptări la locul de muncă s-au asigurat pentru 2,9% dintre persoanele cu dizabilități ocupate iar condiții speciale există pentru 14,4% dintre ei.

Diferite studii vin să arate că de fapt, nu există o preocupare reală privind îmbunătățirea situației acestor persoane și că se modifică foarte puțin procentul de inactivitate socioeconomică în rândul persoanelor cu dizabilități (Szekely, M). Faptul este dovedit de statisticile îngrijorătoare; la nivelul UE 50% dintre persoanele cu handicap au un loc de muncă în timp ce doar 12,7% dintre aceste persoane au un loc de muncă în România (Raport Fundația Motivation și Societatea Academică, 2010). De asemenea, există numai 695 de locuințe protejate și numai 53 de centre cu profil ocupațional în România (Raport ANPH, 2013).

O scurtă incursiune prin politicile de ocupare aplicate în unele țări din UE demonstrează eficiența sistemului de cota obligatorie pentru angajatori.

*Tabelul 8. Sistemul de cotă obligatorie pentru angajatori în UE*

Țara	Cota	Rezultate	Sanctiuni
AT	4% angajatorii din public și privat cu mai mult de 25 angajați	64% dintre locurile alocate sunt ocupate	200 euro/lună pentru orice loc neocupat
FR	6% angajatorii din public și privat cu mai mult de 19 angajați	67% dintre locurile alocate sunt ocupate	150-250 euro/lună pentru orice loc

			neocupat
IT	7% pentru public și privat cu peste 50% angajați, 1/2 locuri pentru 15-35 respectiv 35-50 angajați.	50% până în 1998 pe vechile reglementări	1075 euro/lună (1/4 dacă nu există candidați potriviți)
RO	4% pentru angajatorii din mediu public sau privat cu mai mult de 50 de angajați		50% din salariul de bază minim brut pentru fiecare loc neocupat

Sursa: OECD, 2003

### Concluzii:

Se poate constata un efort al AJOFM de a atrage agenții economici, efort constatat și din diversitatea acțiunilor menite să stimuleze ocuparea. Cu toate acestea, rezultatele acestor acțiuni sunt ne semnificative când vine vorba de persoanele eliberate din detenție, mai ales. Cadrul legislativ asigură oportunități și perspective pentru integrarea profesională a categoriilor defavorizate însă decisiv este interesul și disponibilitatea angajatorilor de a încadra acest segment de populație. Libertatea angajatorilor de a alege între a angaja o persoană cu dizabilități sau a achiziționa taxa în valoarea a 50% din salariul de bază minim brut pentru fiecare loc neocupat atestă un interes superficial pentru ocuparea acestor persoane.

### Bibliografie

- [1] Observatorul Național al Ocupării, MMSSF, 2007
- [2] Forța de muncă în România. Ocupare și omaj, Anchetă asupra forței de muncă în gospodărie, 2011, Comisia Națională de Statistică.
- [3] Notă privind stadiul realizării Programului de ocupare a forței de muncă al ANOFM, 2012, 2013
- [4] Strategia Națională de Reintegrare a Persoanelor Private de libertate 2012-2016
- [5] Raport Fundația Motivation și Societatea Academică, 2010