

# CONSIDERAȚII PRIVIND INSERTIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ȘI AVÂND O PREGĂTIRE INGINEREASCĂ SUPERIOARĂ, ÎN UNITĂȚI PROTEJATE AUTORIZATE DIN ROMÂNIA ÎN ANUL 2022

Dr. ing. Adrian PETRU

Universitatea „Transilvania” din Brașov, România

**REZUMAT.** Lucrarea prezintă un studiu asupra informațiilor publicate de Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități despre Unitățile Protejate Autorizate și integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități, în special a celor cu pregătire profesională superioară. În prima parte este definită noțiunea de Unitate Protejată Autorizată, așa cum este prevăzută în Legea 448/2006 actualizată. La final sunt enumerate câteva propuneri de îmbunătățire a integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități în Unități Protejate Autorizate.

**Cuvinte cheie:** Unitate protejată autorizată (UPA), dizabilitate, muncă, integrare profesională.

**ABSTRACT.** The paper presents a study on the information published by the National Authority for the Protection of the Rights of Disability Peoples about Authorized Protected Units and the professional integration of disabilities peoples, especially those with higher professional studies. In the first part, the notion of Authorized Protected Unit is defined, as provided for in the updated Law 448/2006. At the end, some proposals for improving the professional integration of disabilities peoples in Authorized Protected Units are listed.

**Keywords:** Authorized protected unit (UPA), disability, work, professional integration.

## 1. INTRODUCERE

Dreptul la muncă reprezintă unul dintre drepturile fundamentale ale omului, la nivel european acesta fiind stipulat în 1 la Art. 15, iar în România este menționat în 2 la Art. 41. În consecință, România recunoaște acest drept pentru toți cetățenii săi fără a face discriminare pe motive medicale. Dreptul la muncă poate fi limitat doar de Comisiile de Evaluare a Capacității de Muncă dacă prin acesta este pusă în pericol sănătatea persoanei. În lipsa unui document emis de una dintre aceste Comisii, orice persoană matură este considerată aptă de muncă.

Integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități este influențată de mai mulți factori: sociali, medicali, antropologici, care țin de pregătirea profesională. Aceștia de regulă influențează negativ integrarea profesională.

Pentru a stimula angajarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, mediul politic din România a elaborat o serie de legi care permit structurilor economice să se

organizeze sub formă de UPA. Lucrarea de față reprezintă un studiu privind rezultatele aplicării acestor măsuri legislative după 12 luni de la ultima modificare majoră a legislației în domeniu.

UPA reprezintă o formă de organizare a unei entități economice la care activitatea este realizată preponderent de persoane cu dizabilități. UPA este definită de 3 ca fiind „entitatea de drept public sau privat, cu gestiune proprie, în cadrul căreia sunt angajate minimum 3 persoane cu” dizabilități, „care reprezintă cel puțin 30% din numărul total al angajaților, iar timpul de lucru cumulat al acestora reprezintă cel puțin 50% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților, precum și orice formă de organizare, potrivit legii, aleasă pentru desfășurarea unei activități economice de către o persoană fizică deținătoare a unui certificat de încadrare în grad de handicap”.

O entitate trebuie să se încadreze într-una din următoarele situații:

- să fie cu personalitate juridică și gestiune proprie, cu minimum 3 persoane cu dizabilități / invalide gradul III angajate, reprezentând cel puțin

## INSERTIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ȘI AVÂND O PREGĂTIRE INGINEREASCĂ SUPERIOARĂ

30% din numărul total al angajaților, iar timpul de lucru cumulat al persoanelor cu dizabilități / invalide gradul III să reprezinte cel puțin 50% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților;

- să fie fără personalitate juridică, sub formă de secție, atelier sau altă structură cu gestiune proprie, din cadrul operatorilor economici, instituțiilor publice ori din cadrul organizațiilor neguvernamentale, cu minimum 3 persoane cu dizabilități / invalide gradul III angajate, reprezentând cel puțin 30% din totalul angajaților secției/atelierului/structurii respective, iar timpul de lucru cumulat al acestora reprezintă cel puțin 50% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților secției, atelierului sau structurii;

- să fie persoană fizică deținătoare a unui document care atestă încadrarea în grad de dizabilități / invaliditate gradul III, în situația în care:

- i. este autorizată în baza unei legi speciale să desfășoare activități independente, atât individual, cât și în una dintre formele de organizare ale profesiei respective, reglementate potrivit legii;

- ii. este persoană fizică autorizată;

- iii. este membru titular al unei întreprinderi individuale ori al unei întreprinderi familiale, organizate potrivit legii.

## 2. REZULTATE ȘI DISCUȚII

Studiul a fost realizat pe baza datelor furnizate de Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități (ANPDPD), aceasta fiind denumirea instituției care se ocupă cu autorizarea și monitorizarea activității UPA la momentul editării acestei lucrări, prin 4, Registrul Unităților Protejate Autorizate (RUPA) în anul 2022.

În urma analizării RUPA se poate observa că domeniile de activitate a UPA sunt destul de restrânse. Se poate vorbi chiar de o polarizare a activităților către câteva domenii cum ar fi: industria tipografică, curățenie, industria textilă; respectiv activități care necesită pregătire minimă. De remarcat că majoritatea domeniilor se adresează companiilor, UPA fiind orientate pe valorificarea fondului de handicap. Acest fond este alimentat de entitățile cu cel puțin 50 de salariați. Modurile în care poate fi folosit acest fond și analiza comparativă a avantajelor și a dezavantajelor acestor moduri este prezentată în 5. Aceeași lucrare prezintă pe scurt legislația în domeniu și modul în care se aplică aceasta, punându-se accent pe efectele rezultate, iar la final sunt enumerate câteva propuneri de îmbunătățire a integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități. De asemenea este prezentată și o analiză comparativă a formelor în care se realizează angajarea persoanelor cu dizabilități.

Ponderea numărului de UPA cu activitate în domeniul ingineresc raportată la numărul total de UPA este prezentată în . după cum se poate observa UPA cu activitate în domeniul ingineresc reprezintă mai puțin de 2% din numărul total de UPA existente la nivel național. Acest dezechilibru are mai multe cauze printre care, cele mai importante sunt:

- lipsa personalului calificat;
- lipsa pieței de desfacere pentru servicii care necesită pregătire profesională superioară.

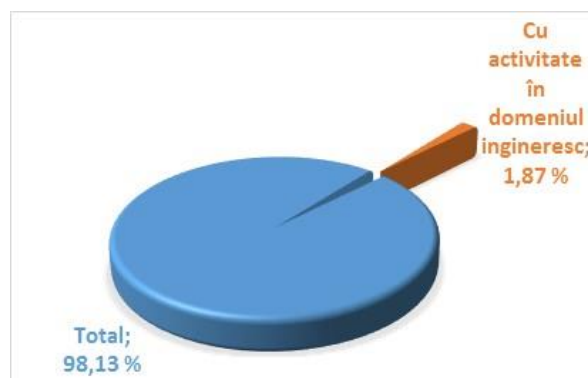


Fig. 2.1. Reprezentarea grafică a ponderii UPA cu activitate în domeniul ingineresc raportată la numărul total de UPA.

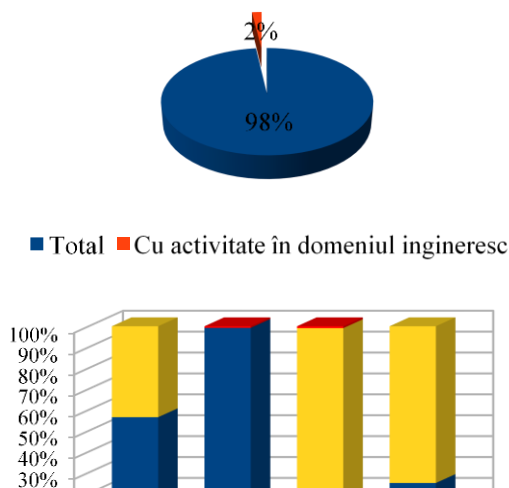
Lipsa personalului calificat are mai mulți factori determinanți dintre care se remarcă:

- sistemul de învățământ care nu este adaptat nevoilor persoanelor cu dizabilități: căi de acces inaccesibile persoanelor cu mobilitate redusă, suporturi de cursuri inaccesibile nevăzătorilor. Din acest motiv majoritatea persoanelor care promovează o formă de învățământ nu pot continua studiile cu o formă superioară de învățământ;

- lipsa pieței de desfacere rezultă din ideea preconcepută conform căreia persoanele cu dizabilități nu sunt capabile să presteze muncă de calitate. Această teorie este combătută de legislația în domeniu care nu prevede niciun rabat de la calitate chiar dacă este vorba despre persoanele cu dizabilități. Calificarea este atestată de diplome care presupun promovarea unor examene care sunt comune pentru toți candidații indiferent de starea de sănătate a acestora. Angajarea este condiționată de atestarea aptitudinilor de către medicul de medicina muncii. Indicii de calitate sunt prevăzuți în legislația specifică.

În **Error! Reference source not found.** sunt prezentate comparativ ponderile angajaților cu / fără dizabilități și cu / fără pregătire superioară inginerescă. RUPA nu specifică clar câte persoane cu dizabilități au pregătire superioară inginerescă, totuși această informație a putut fi dedusă din faptul că persoanele cu dizabilități angajate în UPA trebuie să

desfășoare activitate pe domeniul de activitate autorizat. Așadar dacă o unitate este autorizată să presteze activități cu specific ingineresc, toate persoanele cu dizabilități angajate trebuie să aibă această pregătire.



**Fig. 2.2.** Ponderile angajaților cu / fără dizabilități și cu / fără pregătire superioară inginerescă.

Numărul total de angajați în UPA este de 2066, dintre care 1334 sunt persoane cu dizabilități. Acest echilibru este influențat de prevederile legislative conform cărora ponderea minimă a persoanelor cu dizabilități în UPA este de 30%, iar timpul de lucru cumulat este de minim 50%. Majoritatea angajatorilor preferă angajarea numărului minim de persoane cu dizabilități prevăzut de lege. Această abordare a schemelor de personal confirmă faptul că persoanele cu dizabilități sunt percepute ca persoane incapabile să lucreze.

Numărul de ingineri angajați în UPA este de 16. Dacă se raportează acest număr la numărul total de salariați se observă o pondere de 0,8%. Situația este puțin mai bună dacă se iau în considerare doar persoanele cu dizabilități și cu pregătire inginerescă angajate în UPA care sunt în număr de 12. Dacă se raportează acest număr la numărul total de persoane cu dizabilități angajate în UPA, rezultă o pondere de 0,9%.

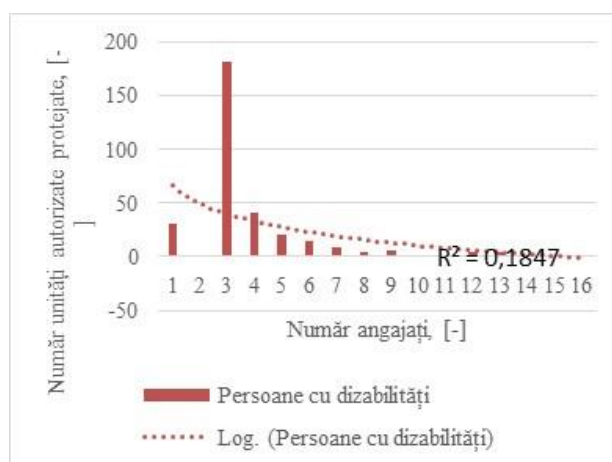
Situația este mai favorabilă integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități dacă se raportează numărul total de ingineri la numărul de ingineri cu dizabilități. Ponderea persoanelor cu dizabilități în acest caz este de 75%.

Variația numărului de UPA în funcție de numărul de persoane cu dizabilități angajate se prezintă în . Se poate observa că tendința este una descrescătoare logaritmă, respectiv numărul UPA scade cu creșterea numărului de

persoane cu dizabilități angajate. Cele mai multe UPA, adică 181, au angajate 3 persoane cu dizabilități. Această abordare limitării angajării la numărul minim este riscantă în condițiile în care este vorba despre persoane cu stare de sănătate precară care sunt nevoite să urmeze tratamente medicale care, în majoritatea cazurilor, îi fac indisponibili de lucru pentru perioade de timp diferite.

UPA care au angajate 4 persoane cu dizabilități sunt în număr de 41. Lista continuă până la o singură UPA care are angajate 15 persoane cu dizabilități. De remarcat că tendința se plafonează spre 0 la UPA care au mai mult de 10 angajați. Această variație are mai multe cauze:

- numărul mare de UPA care au angajate 3 persoane cu dizabilități este influențat de faptul că acesta este numărul minim de persoane angajate conform legii.



**Fig. 2.2.** Analiza numărului de UPA în funcție de numărul de persoane cu dizabilități angajate.

- UPA care au angajate mai mult de 3 persoane cu dizabilități sunt în majoritate de ONG-uri care se ocupă de persoanele cu dizabilități. În completarea celor de mai sus mai există 31 UPA care au doar un angajat persoană cu dizabilități. Acestea sunt organizate sub formă de persoane fizice autorizate sau întreprinderi familiale.

Pentru o analiză mai complexă, în se iau în considerare toți angajații UPA grupați în clase procentuale. Se observă că cele mai multe UPA, respectiv 84%, se situează în clasa procentuală 90-100%. Această clasă include persoanele fizice autorizate, întreprinderile familiale dar și unități care sunt alcătuite în totalitate din persoane cu dizabilități chiar dacă aceste persoane nu sunt toate direct productive. Următoarea clasă ca pondere este 60-69%. Dacă se corelează aceste valori cu cele anterioare, se observă că această clasă corespunde

## INSERTIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ȘI AVÂND O PREGĂTIRE INGINEREASCĂ SUPERIOARĂ

schemei de personal: 3/2 (persoane cu dizabilități / persoane fără dizabilități). Pe următoarele poziții ca poldere se situează clasele 70-79% și 50-59%. Aceste clase procentuale corespund schemelor de personal 3/1, respectiv 3/3. Pot exista și scheme de personal multiplicat față de acestea, dar având în vedere numărul relativ mic al UPA care au angajate mai mult de 6 persoane cu dizabilități, ponderea acestora este mică.

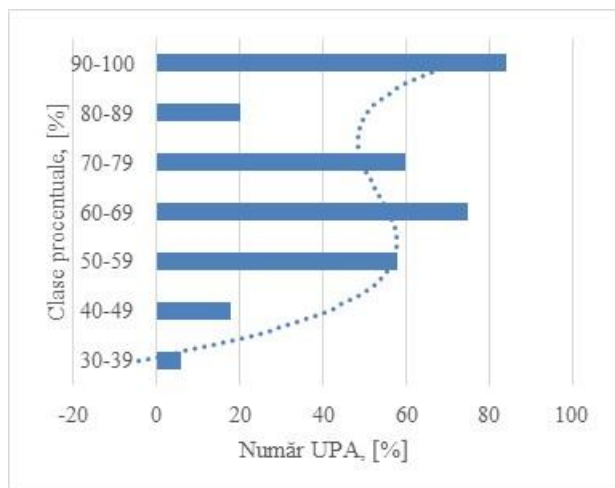


Fig. 2.3. Variația procentuală a numărului de UPA în funcție de numărul de persoane cu dizabilități angajate grupate pe clase procentuale.

Înființarea UPA ar fi trebuit să aducă modificări semnificative în ceea ce privește integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități. Dezvoltarea UPA și, implicit, integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități este timidă. În UPA sunt angajate în total 0,15% dintre persoanele cu dizabilități din România. Ponderea persoanelor cu dizabilități cu pregătire superioară angajate în UPA este 0,00067%. Calificarea superioară se dovedește a fi un handicap suplimentar care se adaugă deficiențelor medicale.

### 3. CONCLUZII

Deși pregătirea superioară ar trebui să reprezinte un avantaj, pentru persoanele cu dizabilități aceasta este un handicap.

Asociațiile familiale și persoanele fizice autorizate ar trebui să poată fi organizate și ca UPA pe domenii de comerț deoarece, datorită limitărilor medicale, unele dintre ele pot fi specializate doar pe aceste domenii de activitate.

Numărul UPA care oferă servicii pentru care este necesar personal cu pregătire superioară este foarte mic raportat la numărul UPA care activează în România.

UPA ar trebui să reprezinte modul specific de integrare profesională a persoanelor cu dizabilități însă reușesc să absoarbă doar un număr infim de angajați.

Numărul persoanelor cu dizabilități angajate în UPA raportat la numărul total de persoane cu dizabilități din România este foarte mic, iar numărul persoanelor cu dizabilități și cu pregătire superioară angajate în UPA este nesemnificativ.

În vederea creșterii incidenței UPA în integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități se propun următoarele măsuri:

- Stimularea angajatorilor să conceapă planuri economice pe termen mediu și lung;
- În vederea creșterii nivelului de calificare profesională: accesibilizarea învățământului pentru persoanele cu dizabilități: căi de acces, materiale didactice, facilități fiscale;
- Campanii de conștientizare a publicului cu accent pe abilitățile persoanelor cu dizabilități. Implicarea societății civile în promovarea activităților specifice persoanelor cu dizabilități. Aceste campanii ar trebui să vizeze atât conducerile UPA cât și clienții UPA;
- Modificarea legislației astfel încât persoanele cu dizabilități, în special cele cu pregătire profesională superioară, să poată ocupa în cadrul UPA și posturi conexe domeniului de activitate (management, marketing, contabilitate, inspectori, control etc.);
- Recunoașterea și rezervarea unor activități specifice care să fie prestate doar de persoanele cu dizabilități (de exemplu: activitatea de masaj să fie prestată prioritar de persoanele nevăzătoare, activitățile care implică operații simple și repetitive să fie prestate de persoanele cu afecțiuni mintale, activitățile statice să fie prestate prioritar de persoanele cu afecțiuni locomotorii);
- Monitorizarea activității profesionale a persoanei care are o dizabilitate de către specialiști precum: asistenți sociali, psihologi, inspectori pentru sănătate și securitate în muncă;
- Instituțiile publice să devină exemple de bune practici în ceea ce privește contractarea de produse și servicii de la UPA.

### BIBLIOGRAFIE

- [1] Convenția europeană, *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*, Agenția Uniunii Europene pentru drepturile fundamentale, Nisa, Franța, 2000.
- [2] Parlamentul României, *Constituția României*, Monitorul Oficial, **Nr. 767**, 2003, București, România.
- [3] Parlamentul României, *Legea nr. 448 republicată privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap*, Monitorul Oficial, **Nr. 1**, 2008, București, România.
- [4] Petru, A., *Considerații privind inserția persoanelor cu dizabilități și având o pregătire inginerescă superioară pe*

*piața muncii din România în anul 2022*, Buletinul AGIR, Nr. 1  
● ianuarie-martie, 2023, București, România.

[5] Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități, *Anexa nr. 5 la procedură – Registrul unităților protejate*, 2022, <https://anpd.gov.ro/web/unitati-protejate/>

---

### Despre autor

**Dr. ing. Adrian PETRU**

Universitatea „Transilvania” din Brașov, România

Licențiat la Universitatea „Transilvania” din Brașov, Facultatea de Ingineria Lemnului, specializat în designul mobilei și al produselor din lemn. Doctor în domeniul inginerie forestieră cu lucrarea *Contribuții la decorarea suprafețelor lemnoase prin pirogravare cu laser*. A publicat mai multe articole în domeniul decorării lemnului prin pirogravare tradițională și cu laser ghidat cu comandă numerică. Inspector în domeniul Securității și Sănătății în Muncă, Cadru tehnic cu Atribuții în Prevenirea și Stingerea Incendiilor, Operator Responsabil cu Supravegherea și Verificarea Tehnică a Instalațiilor, autorizat de Inspecția de Stat pentru Controlul Cazanelor, Recipientelor sub Presiune și Instalațiilor de Ridicat, specializat în instruirea persoanelor cu dizabilități.  
E-mail: [adrianpetru\\_ro@yahoo.com](mailto:adrianpetru_ro@yahoo.com)