

Daniela RUSU-MOCĂNAȘU¹

**BARIERE ÎN INTEGRAREA SOCIO-PROFESIONALĂ A PERSOANELOR
CU DEFICIENȚE DE VEDERE**

**Barriers in the Socio-professional Integration of Persons with Visual
Impairments**

Abstract: In the efforts to find, obtain and maintain a job, people with visual impairments face a variety of difficulties, which leads to diminishing the opportunities for socio-professional integration. In this paper we aim to identify barriers to employment and participation in the competitive market for jobs, which they are experienced by visually impaired adults, obstacles that we have encountered following the literature review the fields.

Keywords: visual impairments, socio-professional integration, barriers to employment, labor market

Din punct de vedere istoric, aceste persoane au fost mereu subreprezentate pe piața muncii, fiind marginalizate și penalizate în mod sistematic. Și în prezent, cei care au deficiențe de vedere continuă să fie subreprezențați pe piața competitivă a muncii, cu toate că munca este o activitate centrală în viața majorității persoanelor adulte (Bogdănici, Martinescu, Săndulache & Bogdănici, 2016; Iurchevici, 2010; Sofronea, 2014). Ei se confruntă cu diverse probleme și dificultăți de ordin fizic, economic și social în căutarea unui loc de muncă, inserția pe piața muncii și păstrarea unui loc de muncă (Oreain & Rebeleanu, 2016; Dugas & Guay, 2007; Garcia, Porlier, Faleschini & Boucher, 2016; Duquette & Baril, 2013; Salomone & Paige, 1984). Dificultățile sunt legate, pe de o parte, de prezența deficienței de vedere și caracteristicile individului, situație în care vorbim despre existența factorilor

¹ Senior Lecturer, PhD, „Dunărea de Jos” University of Galați, Romania, Faculty of History, Philosophy and Theology, Romania

personali care influențează oportunitățile de angajare, iar pe de altă parte, de existența unor factori externi, factori de mediu, ce pot face ca un loc de muncă să nu fie accesibil acestei categorii de persoane, ridicând diverse dificultăți și limitări, respectiv bariere în calea ocupării în muncă (Hagemoser, 1996).

Constatările din studiile care au vizat în mod direct percepția persoanelor cu dizabilități cu privire la obstacolele în calea obținerii unui loc de muncă identifică, de obicei, două teme centrale: (a) atitudinea angajatorului (de exemplu, discriminarea sau ignoranța); și b) limitările impuse de interacțiunea dintre abilitățile vizuale (ex. afectarea vederii) și cerințele mediului, cum ar fi problemele de accesibilitate și cerințele locului de muncă (Daye & La Grow, 2005).

Spre exemplu, cercetătorii și specialiștii în domeniul reabilitării profesionale din Statele Unite ale Americii au identificat o serie de bariere care contribuie semnificativ la subreprezentarea persoanelor cu deficiențe de vedere pe piața muncii. More și Wolffe (1997) sintetizează aceste obstacole și elaborează o listă care include următoarele șapte categorii de bariere în calea angajării: 1) atitudinile negative ale angajatorilor față de persoanele cu deficiențe de vedere; 2) lipsa abilităților de căutare a unui loc de muncă și de prezentare la interviul de angajare; 3) prezența factorilor de descurajare a muncii generați de guvern, cum ar fi programele care furnizează prestații pentru bunăstare sau handicap; 4) lipsa locuințelor; 5) lipsa sprijinului familial; 6) lipsa transportului; și 7) lipsa accesului la informații.

Høgelund (2003) constată existența a numeroși factori care contribuie la influențarea deciziei persoanei cu deficiențe de vedere de a se orienta spre a căuta un loc de muncă în vederea angajării, iar dacă este cazul de a se reîntoarce la muncă, sau de a se orienta spre a beneficia doar de suportul ce decurge din sistemul de protecție a persoanelor cu dizabilitate.

Factorii care au cel mai mare impact asupra individului care se confruntă cu o dizabilitate vizuală, conform autorului, sunt: a) severitatea bolii; b) reacția individuală la boală; c) percepția situației; și d) reacția celorlalți față de sine. Statusul de „persoană sănătoasă” al unei persoane cu dizabilitate vizuală (persoană care poate munci) poate fi afectat de rețeaua socială a acesteia (membrii familiei, prietenii apropiați, foști colegi de muncă etc.) și de suportul social pe care îl primește (de exemplu sistemul de suport emoțional, informațional). Rețelele sociale și suportul social sunt văzute ca resurse care ajută persoana cu dizabilitate vizuală să facă față mai bine stresului și cerințelor, să se insereze mai facil pe piața muncii.

Wolffe și Spungin (2002) au interviuat 102 de organizații ale nevăzătorilor din 75 de țări, cerându-le să răspundă la o serie de întrebări deschise, dintre care una a fost aceea de a identifica „cele mai mari obstacole în calea angajării persoanelor oarbe și cu deficiențe de vedere”. Obstacolele identificate de către cei doi cercetători, în ordinea descrescătoare a frecvenței răspunsurilor, au fost următoarele: sărăcie, discriminare, lipsa educației și a resurselor, absența conștientizării de către angajator a abilităților persoanelor cu dizabilități vizuale, lipsa mijloacelor și a dispozitivelor tehnologice necesare și suportul legislativ inadecvat, factorii economici care afectează societatea în ansamblu, dificultăți legate de mobilitate și accesibilitate fizică la locul de muncă, oportunitățile de angajare a forței de muncă dominată de industriile de înaltă tehnologie, incapacitatea de a citi imprimările, lipsa de expunere la lumea muncii, politici nefavorabile la locul de muncă, lipsa de competențe sociale, lipsa modelelor de rol. Răspunsurile au variat în funcție de evoluția socio-economică a țărilor interviuate, dar ordinea răspunsurilor primite în țările în curs de dezvoltare a diferit foarte puțin de ordinea celor primite în țările dezvoltate.

Daye și La Grow (2005) au dezvoltat un studiu pe un eșantion de 95 de nevăzători din Noua Zeelandă Europeană, incluzând în cercetare numai persoane care s-au declarat a fi în căutarea unui loc de muncă sau care urmau să fie angajați. Unul dintre obiectivele cercetării a fost identificarea barierelor în ocuparea forței de muncă. Rezultatele studiului au arătat că marea majoritate a participanților (79%) au experimentat bariere în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă, păstrarea unui loc de muncă sau avansarea în carieră. Nu s-au constatat diferențe semnificative în funcție de sex, vârstă, vârsta la debutul handicapului vizual sau severitatea afectării vizuale. În ce privește tipurile de bariere cu care se confruntă nevăzătorii, majoritatea răspunsurilor au fost axate pe două teme: (a) consecințele directe și indirecte ale unei deficiențe severe a vederii (adică dificultăți care rezultă din deteriorarea vederii și problemele de acces); și (b) atitudinile și comportamentele potențialilor angajatori (discriminare și ignoranță din partea angajatorului). În ce privește dificultățile cu care s-au confruntat persoanele cu dizabilități vizuale semnificative, autorii au identificat bariere în calea ocupării forței de muncă, în păstrarea ocupării forței de muncă sau în promovarea în carieră. În ordinea descrescătoare a frecvenței, acestea au fost: a) factori care rezultă din deprecierea vederii; b) probleme de acces; c) discriminare; d) atribute personale; e) neîncredere din partea angajatorului; f) lipsa formării sau a finanțării formării și recalificării; și g) lipsa echipamentelor specializate

pentru vizibilitate redusă. Într-o pondere scăzută, au mai fost menționate: normele de siguranță, teama de a pierde beneficiile, lipsa de flexibilitate în ore a programului de lucru, lipsa locurilor de muncă în genere și dificultatea de a obține informații de la agențiile guvernamentale.

Un studiu realizat în Lituania, în 2007, pe persoane oarbe și cu deficiențe de vedere, de către Uniunea Lituaniană a Nevăzătorilor și a Persoanelor cu Deficiențe de Vedere, arată că principale cauze ale șomajului în rândul acestei categorii de persoane ar fi afectarea sănătății (prezența unor boli asociate, aproximativ o zecime au o dizabilitate mentală, fizică, diabet etc.) și găsirea unui loc de muncă. Principalele obstacole în calea integrării pe piața muncii le constituie nivelul scăzut de educație, prin faptul că împiedică rapiditatea adaptării la schimbările structurale pe piața muncii, și atitudinile pasive față de învățare. Aceste grupuri de șomeri au un nivel de educație destul de scăzut: doar o cincime dintre șomeri au studii superioare față de învățământul secundar, dominate de persoane cu studii de bază (40%) sau secundare (37%), iar 5% nu au nici o educație. Cu toate acestea, numai 5% dintre cei intervievați se declară a fi șomeri din cauza educației. O treime dintre șomeri, care au spus că au fost informați despre posibilitățile de studiu, nu au avut scopul de a avea studii medii sau de a studia o profesie. Atitudinile pasive față de învățare sunt legate, conform autorilor, de planurile de a rămâne în sistemul de protecție specială dezvoltat în cadrul uniunii. Întregul sistem este astfel conceput încât nu îi motivează să caute să dezvolte studii superioare sau să participe la alte tipuri de formare, atât timp cât cerințele pentru forța de muncă sunt în concordanță cu starea de sănătate (apud Česnūitytė, 2007).

Un interes scăzut pentru educație pentru carieră și integrare profesională este regăsit și în cadrul studiului desfășurat de Česnūitytė, pe un eșantion de 106 persoane oarbe și cu deficiențe de vedere din Statele Baltice, realizat în aprilie-iunie 2007. Dintre nevăzătorii care doresc să primească servicii de reabilitare, numai 22% sunt interesați să dobândească elementele de bază ale competenței informatice. O cincime dintre persoanele nevăzătoare ar dori să studieze acasă (Česnūitytė, 2007).

În cazul persoanele cu deficiențe de vedere și dizabilități suplimentare, conform unui studiu desfășurat de Malakpa (1994) pe 32 de respondenți cu aceste caracteristici, principalele bariere în calea inserției pe piața muncii sunt: a) resursele de transport inadecvate; b) dificultăți în localizarea locurilor de muncă adecvate; c) finanțarea inadecvată a tehnologiei de asistență la locul de muncă; d) dificultățile de comunicare cu angajatori și colegi; e) lipsa consilierilor vocaționali și a lucrătorilor de asistență socială; f) inadecvarea

educației publice; cooperarea limitată a angajatorilor; g) supraprotecție din partea familiei sau alter semnificativ; h) dificultăți cu auto-îngrijirea; i) încredere scăzută în sine; și j) lipsa abilităților interpersonale.

În rândul persoanelor cu dizabilități vizuale care au o orientare relativ puternică spre muncă, regăsim o probabilitate ridicată de a se insera pe piața muncii sau de a se reîntoarce la muncă. Conform studiului desfășurat de Aarts și De Jong (1992), această categorie de persoane dezvoltă atitudini favorabile față de muncă, acordă importanță muncii și prezintă motivația de a fi independenți. Lindqvist (1995) consideră că alegerea între muncă și dizabilitate poate fi înțeleasă ca o alegere între rolurile ce decurg din două statusuri diferite, cel de „muncitor” și cel de „bolnav” sau de „persoană cu dizabilitate”. Rolurile sunt asociate cu așteptările diferite despre cum ar trebui să fie o persoană „cu dizabilitate”, percepută ca „bolnavă”. Unele așteptări scutesc persoana „bolnavă” sau „cu dizabilitate” de a performa activități asociate statusului de „muncitor”, status pe care îl poate deține și dezvolta orice persoană considerată a fi aptă de muncă. Conform altor așteptări, după cum arată Nagi (1969, apud Høgelund, 2003), persoanele cu dizabilitate ar trebui să caute ajutor competent, să coopereze cu cei care îl pot ajuta și să își reia activitățile obișnuite cât mai curând posibil atunci când condiția le permite.

În urma analizei principalilor factori care influențează pozitiv sau negativ integrarea în muncă a persoanelor nevăzătoare sau cu deficiențe de vedere, Duquette și Baril (2013) propun o clasificare a acestora în două mari categorii, și anume: factori personali și factori de mediu. În funcție de context, un factor se poate constitui ca facilitator sau ca obstacol în calea inserției pe piața muncii. Asupra unui factor se pot exercita diferite influențe spre a-l transforma din obstacol în facilitator. Bineînțeles că există cazuri în care factorul respectiv nu poate fi modificat. Analizând factorii personali, autorii constată că unii dintre aceștia nu pot fi modificați (de exemplu, severitatea afectării vizuale, vârsta, sexul, vârsta la debutul afectării vizuale, prezența uneia sau mai multor boli suplimentare), în timp ce alții pot suferi transformări, influențând probabilitatea de a obține și menține o muncă. Printre caracteristicile personale care pot fi modificate se regăsesc: comportamentul, abilitățile de comunicare și mobilitate, responsabilitățile, educația, abilitățile de căutare de locuri de muncă, respectiv abilități personale și obiceiuri de viață. Dintre factorii de mediu care pot avea un efect notabil asupra integrării în muncă, prin influența asupra probabilității de a obține și păstra un loc de muncă, Duquette și Baril menționează: primirea unei educații speciale, serviciile de reabilitare profesională, serviciile de consiliere a unei

cariere, mediul de viață, locația rezidențială, atitudinile la locul de muncă atitudinile, accesibilitatea locului de muncă. Reabilitarea vocațională joacă un rol cheie în integrarea socio-profesională a adultului cu deficiențe de vedere. Ea sporește accesul și menținerea locului de muncă, intervențiile acesteia fiind axate atât pe factorii personali (de exemplu abilități compensatorii legate de muncă, comportament), cât și pe factorii de mediu, sociali (de exemplu comportamentul angajatorului) și fizici (adecvarea locului de muncă).

Crudden, McBroom, Skinner și Moore (1998) au dezvoltat un sondaj de opinie pe un eșantion format din 166 persoane cu deficiențe de vedere în scopul de a identifica principalele bariere în calea ocupării forței de muncă, modalitățile prin care au depășit aceste bariere și percepțiile lor despre motivul pentru care au reușit să depășească barierele când multe persoane, din aceeași categorie de populație, nu au succes în demersul lor. În urma sondajului au identificat șase tipuri principale de bariere cu care respondenții s-au confruntat când au dorit să se angajeze, și anume: a) lipsa oportunităților de angajare; b) atitudinile angajatorilor; c) dificultăți legate de transport și probleme de mobilitate; d) lipsa accesului la materialele tipărite; e) slaba sau inexistența dotare cu echipament adaptabil; și f) probleme legate de locuință.

Rezultatele sondajului au pus în evidență trei strategii adoptate de această categorie de persoane pentru a avea succes în căutarea unui loc de muncă, angajare și menținerea locului de muncă respectiv. O primă strategie, dezvoltată de aproximativ 44% dintre respondenți, constă în apelarea la *rețelele sociale* pentru a găsi sprijin în vederea inserției pe piața muncii. Acestea sunt formate, în principal, din colegi și clienți. Căutarea temeinică de informații direct de la prima sursă, pentru a identifica posibile locuri de muncă, constituie cea de a doua strategie pusă în aplicare de către respondenți. Aproximativ 40% dintre respondenți și-au atribuit dezvoltarea capacității de a se angaja ca urmare a eforturilor proprii de a *contacta direct posibili angajatori* prin apeluri la angajatori, prin participarea la târguri de angajare și alte metode care facilitează contactul direct cu angajatorul. Ultima strategie, urmărită de un număr mult mai mic de persoane, constă în *apelarea la un sistem de livrare servicii de mediere a muncii*, la agenții guvernamentale, la furnizorii de reabilitare sau la personalul școlar.

În continuare, fără a avea pretenția de a fi exhaustivi, realizăm o sinteză a celor mai frecvent menționate aspecte care, în percepția persoanelor cu deficiențe de vedere, s-au constituit ca bariere, dificultăți care au scăzut probabilitatea de a se orienta spre muncă, au scăzut șansele de obținere a unui loc de muncă și de a se integra socio-profesional.

Unele dintre aceste dificultăți sunt percepute, de către cei care fac parte din acest segment de populație, ca fiind generate de limitările care decurg din severitatea afectării vizuale și dintr-o serie de caracteristici ale individului. Vom spune despre aceste bariere că sunt legate de persoana cu dizabilitate vizuală și le vom delimita ca factori personali. Alte obstacole sunt legate de contextul socio-economic și juridic, de actorii care joacă un rol cheie pe piața muncii și alte aspecte ce conturează mediul în care trăiește individul. Aceste bariere, care nu țin de caracteristicile personale, le vom include în categoria factori de mediu.

FACTORI PERSONALI

Dificultăți în găsirea unui loc de muncă legate de persoană:

- a) *Severitatea afectării vizuale.* Afectarea vederii constituie, în sine, un obstacol major de viață cu care se confruntă aceste persoane. Există anumite limitări reale impuse de consecințele unei deficiențe de vedere, limitări care se resimt în mai multe sfere ale vieții individului. În plan profesional, deficiența de vedere limitează sarcinile pe care le poate desfășura o persoană care se confruntă cu o astfel de problemă de sănătate, iar lipsa de vedere o face chiar incapabilă de a participa la anumite sarcini legate de munca salarială. Severitatea afectării vederii constituie unul dintre principalii factori care, în opinia persoanelor aflate în categoria supusă analizei, limitează oportunitățile de angajare, scăzând drastic probabilitatea de inserție pe piața muncii. Nevăzătorii au cele mai scăzute șanse de a-și găsi un loc de muncă. Totodată, deficiența de vedere poate avea un impact negativ asupra menținerii unui loc de muncă competitiv, mai ales dacă aceasta este severă.
- b) *Patologii asociate.* Afectarea sănătății prin prezența uneia sau mai multor boli suplimentare afectării vizuale (de exemplu diabet, dizabilitate mentală, fizică etc.) limitează oportunitățile de angajare.
- c) *Reacția individuală la boală.* Un grad de reziliență scăzut conduce la scăderea oportunităților de inserție pe piața muncii. Dacă persoana se va percepe „persoană sănătoasă”, va manifesta dorința de a se (re)insera pe piața muncii.
- d) *Stimă de sine scăzută.* Lipsa experiențelor personale și profesionale de succes în acest nou statut „persoană cu deficiențe de vedere” contribuie la o scădere a stimei de sine. Aceasta duce la confruntarea cu temeri și incertitudini personale, ce are ca efect scăderea dorinței de a insera pe piața muncii.

- e) *Absența sau insuficienta dezvoltare a unor abilități adaptative.* Persoanele cu deficiențe de vedere întâmpină dificultăți în a se adapta rapid la schimbările din piața forței de muncă. Pentru a se integra pe piața muncii, ele trebuie să cunoască și să utilizeze tehnici adaptative, să fie pregătite să se adapteze la noile cerințe ale pieței și societății, care sunt întotdeauna în schimbare. Aceasta presupune ajustări, de multe ori drastice, atât înainte de angajare (educație), cât și ca angajat. Adaptarea/ajustarea este un mecanism al unei bune integrări pe piața muncii (Vlădescu, 2016; Garcia, 2016).
- f) *Atribute personale:* o serie de atribute care țin strict de individ sunt menționați ca fiind o cauză a posibilei scăderi a oportunităților de angajare. Frecvent menționate sunt lipsa de competențe sociale, lipsa abilităților interpersonale, precaritatea abilităților de comunicare, vârsta la debutul afectării vizuale, asumarea responsabilităților și obiceiurile de viață.

FACTORI DE MEDIU, EXTERNI

În cadrul acestei categorii am delimitat șapte largi subcategorii: 1. dificultăți legate de pregătirea profesională; 2. dificultăți legate de caracteristicile pieței muncii; 3. dificultăți legate de informare despre piața muncii; 4. dificultăți legate de angajator și mediul de lucru; 5. dificultăți legate de rețelele sociale și suportul social; 6. dificultăți legate de locuire și resursele de autosusținere; și 7. dificultăți legate de contextul macroeconomic și legislativ.

1. Dificultăți în găsirea unui loc de muncă legate de pregătirea profesională

- a) *Nivelul scăzut de pregătire profesională și lipsa de experiență profesională relevantă:* nivelul scăzut de educație reprezintă una dintre principalele bariere în calea integrării socio-profesionale, deoarece împiedică adaptarea rapidă la schimbările structurale de pe piața muncii. În plus, există cerințe de a avea calificare și pentru cei care lucrează chiar în sistemul organizațiilor pentru nevăzători și cu deficiențe de vedere. De exemplu, este necesar un asistent social calificat, cunoștințe și abilități legate de competențele informatice, abilitatea de a pregăti proiecte etc.
- b) *Pregătirea profesională în meserii incompatibile solicitării pe piața forței de muncă:* absența formării profesionale în meserii cerute pe piața muncii reprezintă unul dintre principalii factori care contribuie la creșterea

ratei șomajului în rândul acestei categorii de persoane. Spre exemplu, în țările din Sud-estul Europei, persoanele cu deficiențe de vedere au fost pregătite, în mod tradițional, în profesii standard precum artizanat, secretariat, fizioterapie. Însă calificarea în profesiile tradiționale nu mai oferă oportunitățile de angajare de dinainte de 1990. În prezent nu există o corelație funcțională între orientarea profesională, calificările dobândite în sistemului școlar și cerințele de pe piața muncii. Formele de învățământ special și de formare profesională sunt incomplete, necorespunzătoare. În plus, lipsește sau există o colaborare limitată între instituțiile de formare și angajatorii potențiali.

- c) *Oportunități limitate privind alegerea carierei*: ipotetic, o persoană cu handicap vizual se poate califica în orice meserie, însă prezența deficiențelor de vedere limitează individul la alegerea unei profesii ce presupune sarcini pe care să le poată efectua, conform propriului potențial.
- d) *Lipsa sau acces redus la educație*: lipsa sau precaritatea de ajutoare adecvate pentru vizibilitate redusă constituie una dintre principalele bariere cu care se confruntă persoanele adulte cu deficiențe de vedere. Spre exemplu, adolescenții cu insuficiență vizuală pot frecventa cursurile universitare dacă sunt furnizate ajutoare adecvate pentru vizibilitate redusă (Bogdănici et al., 2016). De asemenea, întâmpină dificultăți în a se pregăti în meseria dorită fără a fi nevoite să își părăsească familia pentru o mai lungă perioadă de timp (Iurchevici, 2010).
- e) *Absența sau numărul redus de programe de reabilitare și recalificarea (reconversie) profesională pentru persoanele adulte cu deficiențe de vedere și lipsa finanțării recalificării*: necesitatea programelor de reabilitare vocațională este frecvent menționată printre persoanele cu deficiențe de vedere. Se constată că nu există programe care să furnizeze tipuri specifice de formare profesională pentru persoane nevăzătoare tardiv, ceea ce face din aceste persoane clienți pe durată nelimitată ai sistemului de protecție socială. De asemenea, cercetările arată că nu există profesioniști în domeniul reabilitării persoanelor adulte cu deficiențe de vedere, cu excepția domeniului informatică.
- f) *Lipsa de competențe informatice*: într-o eră a informaticii, când există programe cu sinteză vocală care facilitează accesul la informații, multe persoane cu deficiențe de vedere încă nu știu să folosească un

computer, nu știu cum să utilizeze Windows, nu știu să acceseze internetul, fapt care constituie o altă barieră în calea ocupării.

- g) *Lipsa sau precaritatea unor servicii de consiliere și orientare a carierei*: lipsa experiențelor de planificare a carierei contribuie la creșterea ratei șomajului în rândul acestei categorii de persoane. Cercetările pun în evidență faptul că această categorie de persoane le lipsește expunerea la lumea muncii, le lipsesc abilitățile de căutare a unui loc de muncă adecvat, întâmpină dificultăți în a se prezenta la un interviu de angajare. Pe aceste considerente, absența serviciilor de consiliere vocațională este nejustificată.
- h) *Necunoașterea unor limbi străine*: persoanele adulte cu deficiențe de vedere întâlnesc calificări și abilități profesionale noi, diferite de meseriile tradiționale, multe dintre ele implicând utilizarea calculatorului și implicit cunoașterea unei limbi străine. Lipsa de abilități de bază sau slaba dezvoltarea a lor în ce privește cunoașterea limbilor străine este o altă barieră în calea integrării socio-profesionale. De asemenea, absența unor astfel de abilități constituie un obstacol în calea comunicării online sau live cu persoane care locuiesc în alte țări și sunt vorbitori de altă limbă, citirea literaturii într-o limbă străină, citirea noutăților în medicină, a unor publicații pentru nevăzători publicate în afara țării etc.
- i) *Atitudinea față de muncă*: atitudinea pasivă față de căutarea unui loc de muncă o regăsim, în majoritatea studiilor consultate, ca fiind unul dintre principalii predictorii ai slabei inserții pe piața muncii. Lipsa de motivație este generată, pe de o parte, de temerile persoanei de a nu-și agrava boala, iar pe de altă parte, de dependența generată de programele de protecție specială a persoanei cu dizabilitate.

2. Dificultăți în găsirea unui loc de muncă legate de caracteristicile pieței muncii

- a) *Lipsa sau precaritatea locurilor de muncă*, la nivel național: un context socio-economic caracterizat prin penurie a locurilor de muncă la nivel de țară, rată ridicată a șomajului, creează dificultăți în găsirea unei slujbe pentru toți cetățenii activi aflați în căutarea unui loc de muncă. Existența prejudecăților și a discriminării față de persoanele cu dizabilități în general, se adaugă ca factor suplimentar ce influențează negativ inserția în piața muncii a persoanelor cu deficiențe de vedere.

- b) *Puține locuri de muncă accesibile persoanelor cu deficiențe de vedere*: locurile de muncă în care această categorie de persoane să poată fi angajată sunt mult mai reduse, alternativele disponibile fiind mai puține. Acest fapt conduce la o rată mai ridicată a șomajului în rândul persoanelor cu deficiențe de vedere.
 - c) *Dispariția meseriilor tradiționale*: Multe dintre meseriile tradiționale, care presupuneau îndeplinirea unor sarcini simple, ocupate de către persoanele cu deficiențe de vedere au dispărut, cum este cazul ocupațiilor de tip artizanal (spre exemplu legător, asamblor confecționar produse din carton, lucrător în marochinărie, țesător etc.).
 - d) *Prezența și exacerbarea competiției cu persoanele fără dizabilități*: pentru un loc de muncă, o persoană cu deficiențe de vedere candidează în același mod ca orice alt cetățean. Gradul ridicat al șomajului conduce la o competiție inegală pentru un număr mai redus de locuri de muncă. Spre exemplu, maseurii percep competiția cu o persoană fără deficiențe de vedere ca fiind una neloială.
 - e) *Schimbări în piața muncii*: în perioada post-comunistă piața muncii din țările din Sud-estul Europei cunoaște transformări semnificative, structurile și procesele de producție se schimbă profund. Piața forței de muncă a devenit și devine mai complexă. Companiile cer creșterea nivelului de profesionalism al angajaților lor, deci inclusiv al persoanelor cu deficiențe de vedere. Nevăzătorul trebuie să fie competitiv pe piața muncii de astăzi și trebuie să-și poată menține locul de muncă într-un mediu de lucru din ce în ce mai dificil, care necesită abilități tehnice. Trebuie să-și îmbunătățească abilitățile profesionale în condițiile în care pieței muncii se transformă, devenind mai complexă. De aceea, absența competențelor profesionale și precaritatea locurilor de muncă unde nevăzătorii pot face față sunt bariere importante în integrarea lor pe piața muncii.
3. Dificultăți legate de informarea despre piața muncii
- a) *lipsa de expunere la lumea muncii*: imaginile despre piața muncii sunt formate dintr-o varietate de opinii, prejudecăți și stereotipuri. Mediul lor social, familia, școala, mass-media le-au furnizat informații care le modelează percepțiile, viziunea lor particulară asupra pieței locurilor de muncă și a locului unde ar putea sau nu ar putea să se angajeze.
 - b) *accesul redus la informații*: printre cele mai menționate obstacole se numără și lipsa sau precaritatea accesului la informații cu privire la

locurile de muncă disponibile. Persoanele cu deficiențe de vedere reclamă dificultăți în a obține informații de la agențiile guvernamentale, spre exemplu agențiile județene de ocupare a forței de muncă, unde informațiile nu sunt prezentate într-un format accesibil (Braille).

- c) *Lipsa unei pregătiri în vederea obținerii unui loc de muncă:* o altă barieră în calea inserției profesionale frecvent menționată a fost lipsa abilităților de a căuta un loc de muncă și de prezentare la interviu (dificultăți în localizarea locurilor de muncă adecvate, întocmirea actelor, accesarea informațiilor existente, abilități de prezentare în interviu etc.).
- d) *Absența unor modele de rol.*

4. Dificultăți legate de angajator și mediul de lucru

- a) *Comportamentul și atitudinea negativă, discriminatorie a angajatorului:* Atitudinea și comportamentul unui potențial angajator pot constitui un obstacol în calea angajării. Lipsa de oportunități oferite de către angajator, pentru a obține un loc de muncă plătit, este una dintre principalele surse ale dezavantajului întâmpinat de această categorie de persoane, fiind cea mai menționată barieră în calea integrării socio-profesionale. Foarte puțini angajatori oferă oportunități de angajare persoanelor cu deficiențe de vedere, preferând să se orienteze către persoane cu multiple calificări și fără dificultăți de vedere severe. Majoritatea angajatorilor ignoră sau nu conștientizează abilitățile persoanelor cu deficiențe de vedere, manifestând neîncredere în capacitățile acestora de a îndeplini o sarcină de lucru. De asemenea, atitudinea discriminatorie este incriminată și prin menționarea unor politici nefavorabile la locul de muncă (nu îi oferă oportunități de a promova în carieră, nu îl menține la locul de muncă, nu îl consideră capabil de mai mult, din ignoranță).
- b) *Dificultăți legate de locul de muncă:* în această categorie foarte frecvent menționate sunt problemele legate de acces și mobilitate. Accesibilitatea locului de muncă face referire la următoarele aspecte: 1) dificultăți legate de absența sau accesul limitat la informație (incapacitatea de a citi documentele imprimare deoarece informațiile nu sunt prezentate în formate accesibile, adaptate persoanelor cu deficiențe de vedere sau lipsesc dotările cu mijloace care să transforme informația imprimată într-un format accesibil); 2) lipsa mijloacelor de transport sau accesul redus la transport (neadecvarea mijloacelor de

transport public, accesibilitate pe care ar trebui să o asigure comunitatea și/sau angajatorul; 3) lipsa echipamentelor specializate pentru vizibilitate redusă sau cecitate (prezența acestor dispozitive permite accesul la documentele tipărite, la introducerea informațiilor, procesare de text, gestionarea bazelor de date, software-ului etc., diseminarea sau arhivarea acestor informații); 4) lipsa adaptării locului de muncă și a siguranței locului de muncă (absența ajustărilor conduce la neasigurarea siguranței la locul de muncă, angajații simțindu-se stânjeniți pentru că se lovesc sau cad). De asemenea, au mai fost menționate lipsa de flexibilitate a programului de lucru, precaritatea tehnologiei de asistență la locul de muncă.

- c) *Atitudinile negative din partea celorlalți colegi* (excluderea de către colegi la locul de muncă pentru că le percep și/sau văd diferit datorită dispozitivelor optice, ochelarilor sau stereotipurilor despre ei).
- d) *Absența sprijinului social adecvat la locul de muncă*: Lipsa suportului social la locul de muncă poate reprezenta o importantă sursă de dificultate în calea integrării profesionale.

5. Dificultăți legate de rețelele sociale și suportul social

- a) *Rețelele sociale*: rețelele sociale influențează percepția statutului de „persoană sănătoasă” și pot constitui o barieră importantă în calea inserției profesionale prin supraprotecția manifestată față de persoana cu deficiențe de vedere. Această conduită se regăsește, de regulă, în cadrul rețelelor sociale formate din membrii familiei restrânse sau din *alter* semnificativ (prieteni apropiați, foști colegi de muncă etc.).
- b) *Lipsa suportului social*: rețele sociale pot oferi individului suport emoțional, informațional, financiar, material etc. Absența suportului social constituie un important obstacol în calea inserției socioprofesionale a persoanei cu dizabilitate vizuală.
- c) *Stereotipurile și prejudecățile sociale*: atitudinile și opiniile nerealiste ale societății conduc la discriminare și ignorare față de persoanele cu deficiențe de vedere. Reacția celorlalți față de sine constituie una dintre principalele bariere în calea inserției socio-profesionale, atât timp cât cei din jur văd persoana cu dizabilitate vizuală numai ca având un handicap și, ca o consecință directă, fără să mai poată munci, fără a mai fi „util” societății. Lipsa de cunoștințe în rândul publicului larg cu privire la amploarea și varietatea capacităților reale, mentale și fizice ale persoanelor cu deficiențe de vedere, constituie una dintre cele mai

frecvent menționate bariere în calea inserției lor profesionale. Această lipsă de cunoaștere alimentează stereotipuri și prejudecăți. Prejudecățile cu privire la productivitatea scăzută a persoanelor cu handicap vizual constituie una dintre cauzele principale ale nivelului ridicat al șomajului înregistrat în rândul acestei categorii de persoane. Stereotipurile alimentează neîncrederea manifestată de către angajatori față de această categorie de persoane, elaborând așteptări scăzute cu privire la aceștia. De aici, ne explicăm și reticența angajatorilor în a oferi locuri de muncă persoanelor cu deficiențe de vedere, privindu-le ca persoane cu nevoi speciale care nu se potrivesc cerințelor lor.

6. Dificultăți legate de locuire și resursele de autosusținere
 - a) *Probleme legate de locuință*: lipsa locuințelor sau situarea propriei locuințe prea departe de locul de muncă, precum și absența sprijinului social în privința locuinței (cheltuieli legate de cazare, obținere cazare) constituie un obstacol major în inserția socioprofesională.
 - b) *Lipsa resurselor*: absența resurselor proprii de autosusținere și absența suportului venit din partea familiei scade probabilitatea de inserție pe piața muncii.

7. Dificultăți legate de contextul macroeconomic și legislative
 - a) *Sprijin legislativ inadecvat*: nu există o politică coerentă care să sprijine integrarea socioprofesională a persoanelor cu deficiențe de vedere.
 - b) *Lipsa de programe de dezvoltare*: nu există programe de dezvoltare destinate persoanelor adulte cu dizabilitate vizuală, programe axate în mod real pe nevoile individuale, pe tipuri și grade de dizabilități.
Lipsa sau precaritatea resurselor necesare educației adulților: nu se alocă fonduri suficiente necesare derulării de programe de dezvoltare a persoanelor adulte cu deficiențe de vedere. De asemenea, fondurile destinate echipamentelor adaptative sau tehnologiilor de asistență sunt necorespunzătoare. Lipsa echipamentelor adaptative constituie una dintre cele mai frecvent menționate bariere în calea angajării.
 - c) *Absența unei colaborări strânse și eficiente între actorii care militează pentru drepturile persoanelor cu deficiențe de vedere*: agențiile publice (de exemplu, Agenția Județeană de Ocupare a forței de Muncă), organizații neguvernamentale care militează pentru drepturile persoanelor cu deficiențe de vedere (de exemplu, Organizația Nevăzătorilor din România și filialele județene ale acesteia), angajatori.

Concluzii

Integrarea socio-profesională a persoanelor cu deficiențe de vedere, care se pot insera în câmpul muncii, depinde de mai mulți factori. În funcție de situație, unii dintre acești factori se pot constitui ca bariere, ridicând diferite dificultăți în calea inserției profesionale pe piața muncii. Alți factori sunt percepuți ca facilitatori, prin prezența și acțiunea lor crescând oportunitatea de a obține un loc de muncă și, ulterior, favorizând participarea și integrarea lor socio-profesională.

Unele bariere sunt percepute de către persoanele cu dizabilitate vizuală ca fiind strict de caracteristicile personale, în timp ce alte obstacole sunt legate de mediul său de viață și de contextul socio-economic care caracterizează societatea ca întreg sau regiunea în care trăiește persoana. Indiferent de natura lor, prezența barierelor limitează oportunitățile de angajare și participare socială. Barierele interacționează și acționează sinergic una cu alta.

Elementele comune strategiilor care au avut cel mai mare succes, strategii urmate de persoanele cu deficiențe de vedere pentru a se insera pe piața muncii și integra socio-profesional, așa cum sunt percepute de către persoanele din acest segment de populație, includ: rețelele sociale și de suport social, servicii de reabilitare vocațională, dezvoltarea de competențe informatice; formarea de competențe de căutare și localizare a unui loc de muncă; dezvoltarea abilităților de interviu; servicii de mediere a muncii; sensibilizarea angajatorilor și campanii de schimbare a percepțiilor societății vizavi de această categorie de populație.

Bibliografie

- Aarts, L.J.M. & De Jong, P.R. (1992). *Economic Aspects of Disability Behavior*, Amsterdam: Elsevier Science Publishers.
- Bogdănici, Șt. T., Martinescu, G., Săndulache, C.M., & Bogdănici, C.M. (2016). Socio-professional Integration for Amblyopic Patient. *Revista de Cercetare și Intervenție Socială*. 52, 187-194.
- Česnuitė, V. (2007). Žmonių su regėjimo negalia integracijos ir informacinę visuomenę poreikis baltijos šalyse. *Socialinis darbas* [Nevoile persoanelor nevăzătoare și cu deficiențe de vedere pentru integrare în societatea informatică în țările baltice]. 6(2), 78-86.
- Crudden, A., McBroom, L.W., Skinner, A.L. & Moore, J.E. (1998). *Comprehensive Examination of Barriers to employment among Persons Who Are Blind or* *Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, fasc. XX, Sociologie, nr. 14, 2019, pp. 23-39.*

- Visually Impaired*. Mississippi State: Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision, Mississippi State University.
- Daye, P., & La Grow, S. J. (2005). Barriers to Employment Identified by Blind and Vision-Impaired Persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand Te Puna Whakaaro*. (26), 173-185.
- Dugas, L. & Guay, C. (2007). *La participation sociale des personnes handicapées au Québec: le travail. Proposition d'une politique gouvernementale pour la participation sociale des personnes handicapées*. Québec: Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), Canada. Disponibil la: <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1762553> Consultat: 6.02. 2020.
- Duquette, J. & Baril, F. (2013). *Les facteurs influençant la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle*. O.A.: Institut Nazareth & Louis-Braille. Disponibil la: <http://www.inlb.qc.ca/wp-content/uploads/2015/01/Facteurs-influençant-participation-au-travail-des-personnes-avec-DV.pdf>. Consultat la 6. 04. 2020.
- Garcia, V., Porlier, S., Faleschini, S. & Boucher, N. (2016). The Meaning and Importance Attributed to Work for Visually impaired People of the Metropolitan Area of Quebec. *The Journal of Blindness Innovation and Research*. 6 (2).
- Hagemoser, S.D. (1996). The relationship of personality traits to the employment status of persons who are blind. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 90(2), 134-144.
- Høgelund, J. (2003). *In search of effective disability policy. Comparing the developments and outcomes of Dutch and Danish disability policies*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Iurchevici, I. (2010). Integrarea socio-profesională a persoanelor cu deficiență de vedere. *Analele Științifice ale Universității de Stat „B.P. Hasdey” din Cahul*, 6, 84-87.
- Lindqvist, R. (1995). Arbete, sjukdom och rehabilitering. In S. Marklund (Eds.), *Rehabilitering iett samhällsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Malakpa, S. (1994). Job placement of blind and visually impaired people with additional disabilities. *RE: view*, 26(2), 69-77.
- Moore, J. E. & Wolffe, K. E. (1997). Employment considerations for adults with low vision. In A.

- L. Corn & A. J. Koenig (Eds.), *Foundations of low vision: Clinical and functional perspectives* (pp. 340-362). New York: American Foundation for the Blind Press.
- Oreian, I.A. & Rebeleanu, A. (2016). Aspecte privind integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități din perspectiva economiei sociale. *Revista de Economie Socială*. (6) 2, 32-47.
- Salomone, P. R. & Paige, R. E. (1984). Employment problems and solutions: Perceptions of blind and visually impaired adults. *Vocational Guidance Quarterly*, 33(2), 147- 156.
- Sofronea, O. (2014). Social integration of people with severe visual impairment. Case study: „Queen Elizabeth” School Centre – Prospects for the future. *South-East European Journal of Political Science (SEEJPS)*, 2(4), 123-136.
- Vlădescu, I. (2016). Career Education – Important Factor in Socio-Professional Integration. *The International Journal of Indian Psychology*. 4(82), 87-93. DIP: 18.01.149/20160401.
- Wolffe, K.E. & Spungin, S.J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 96(4), 245–254.