

Angajarea persoanelor cu dizabilități: va avea noua procedură din OUG 127/ 2024 o eficiență sporită?



Persoanele cu dizabilități de ordin fizic, dar și cele cu dizabilități mai puțin sau deloc vizibile, pot desfășura activități profesionale și aduce valoare adăugată în diverse domenii, având competențe care se pot dovedi extrem de utile pentru angajatori. Pe de altă parte, diversitatea în echipele de lucru conduce la inovație și la o mai bună performanță organizațională.

În acest context, a fost adoptată Ordonanța de Urgență (OUG) 127/2024, care introduce o serie de măsuri menite să îmbunătățească integrarea persoanelor cu dizabilități în piața muncii și o mai mare deschidere a angajatorilor către acest segment de resurse, care să compenseze lipsa talentelor pe care ar dori să le atragă și să le mențină în companii.

Astfel, începând cu 1 ianuarie 2025, angajatorii cu peste 50 de angajați au obligații noi în legătură cu angajarea, într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați, a unor persoane cu dizabilități. Concret, ei trebuie să dovedească că au cerut sprijinul unor entități non-guvernamentale (de ex., ONG-uri) la angajarea persoanelor cu dizabilități și să transmită anual autorităților o situație centralizată a funcțiilor ocupate de aceste persoane.

Angajatorii pot demonstra că au colaborat cu ONG-uri la angajarea persoanelor cu dizabilități, prin prezentarea la Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități (ANPDPD) și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) atât a cererii scrise, cât și a dovezii transmiterii acesteia către aceste entități, în vederea comunicării posturilor vacante adecvate ocupării de către persoane cu dizabilități.

De asemenea, tot începând cu 1 ianuarie 2025, angajatorii cu peste 50 de angajați trebuie să transmită anual, până la data de 31 ianuarie pentru anul anterior, către ANPDPD și ANOFM o situație centralizată a funcțiilor ocupate de persoane cu dizabilități angajate și un inventar al competențelor solicitate la angajare.

La o primă evaluare, ar părea că se suprapun cerințele de raportare pe care angajatorii le aveau oricum din partea ANOFM și, respectiv, cele nou instituite prin OUG 127/ 2024. Și acest lucru ar putea duce la o povară administrativă suplimentară pentru angajatori, care trebuie să aloce resurse pentru a îndeplini aceste obligații, afectând în special companiile mai mici, care pot avea dificultăți în a gestiona aceste cerințe suplimentare.

Totuși, la o analiză mai detaliată, raportarea cerută prin OUG 127 nu este una repetitivă. Dacă la anexa locurilor vacante cerută de ANOFM, există obligația de a raporta constant, în funcție de mișcările care au loc în organigrama companiei, această cerință către ONG-uri urmează să se întâmple o singură dată pe an, când trebuie făcută o cerere specifică pentru astfel de persoane, după ce, în anul anterior, angajatorul a studiat necesitățile.

Putem admite însă că procesul în sine ar trebui clarificat, rafinat, pentru a nu fi considerat doar un demers formal.

Și este important să se evalueze dacă aceste date suplimentare sunt cu adevărat necesare pentru a îmbunătăți situația pentru toți beneficiarii implicați în proces.

Organizațiile se pot confrunța cu dificultăți în a obține răspunsuri de la entitățile non-profit desemnate, care pot duce la întârzieri în procesul de angajare, ceea ce este contrar obiectivelor și scopului acestui act normativ. La rândul lor, entitățile non-profit desemnate pot fi supuse unor presiuni suplimentare. Aceste organizații, adesea mici și cu resurse limitate, pot să nu aibă capacitatea de a răspunde rapid sau eficient la cererile venite din partea companiilor, mai ales dacă numărul lor este mare/ foarte mare.

Ce ar trebui să facă angajatorii? Poate este bine să analizeze câteva opțiuni, cum ar fi contactarea directă a ONG-urilor, pentru a solicita informații suplimentare sau clarificări. O comunicare proactivă poate ajuta la accelerarea procesului. Apoi, ar putea dezvolta colaborarea cu alte organizații și chiar parteneriate cu alte organizații sau instituții care pot oferi suport în integrarea persoanelor cu dizabilități, inclusiv alte ONG-uri sau instituții de formare profesională. Nu mai puțin important este faptul că angajatorii pot forma grupuri de lucru sau rețele de colaborare pentru a aborda împreună problemele legate de integrarea persoanelor cu dizabilități, pentru a-și oferi sprijin reciproc și a împărtăși resurse.

Pentru a evita blocajele în angajarea persoanelor cu dizabilități, este esențial să se caute soluții practice, cum ar fi:

- Crearea unei platforme online centralizate, care să colecteze cererile angajatorilor și răspunsurile entităților non-profit, ceea ce ar facilita comunicarea și ar reduce timpul de așteptare
- Dezvoltarea de resurse educaționale și formare pentru angajatori cu privire la integrarea persoanelor cu dizabilități, ceea ce ar ajuta la creșterea înțelegerii și la reducerea dependenței de răspunsurile entităților non-profit
- Flexibilitate în cerințe: Angajatorii ar trebui încurajați să fie flexibili în cerințele lor, adaptându-se la capacitățile entităților non-profit, de cele mai multe ori reduse, de a răspunde eventualelor cerințe.

Dacă adaptarea condițiilor de muncă nu este posibilă, angajatorii ar trebui să analizeze alternative care să le permită integrarea persoanelor cu dizabilități: colaborarea cu alte organizații care au capacitatea de a angaja persoane cu dizabilități, creând astfel un ecosistem de sprijin, dezvoltarea unor programe de stagii sau ucenicie pentru persoanele cu dizabilități, care să le permită acestora să dobândească experiența profesională într-un mediu adaptat sau implicarea companiei în proiecte comunitare care sprijină integrarea persoanelor cu dizabilități.

OUG 127/2024 oferă un cadru important pentru integrarea persoanelor cu dizabilități în piața muncii, iar angajatorii trebuie să fie proactivi în abordarea provocărilor legate de condițiile de muncă. Prin evaluarea și adaptarea spațiilor de lucru, accesarea resurselor și consultanței, precum și explorarea alternativelor, companiile pot contribui la crearea unui mediu de lucru incluziv, adaptabil și accesibil.