

AUTISMUL ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ FAVORABILĂ INCLUZIUNII

AUTISM AND INCLUSIVE EMPLOYMENT

doctor în medicină, conferențiar universitar, catedra medicină de familie, USMF „Nicolae Testemițanu”

**Luminița
SUEICĂ**

doctor of medicine, associate professor, Department of Family Medicine, USMF «Nicolae Testemitanu»

Rezumat. Orice dizabilitate este un obstacol în plus pentru a accesa educația și oportunitățile de a te angaja. Autismul afectează comunicarea și relaționarea cu cei din jur însă cu toate acestea persoanele cu autism dispun de un set de abilități extraordinare. Am avut ocazia să cunosc persoane care sunt cu tulburări de spectru autist și m-au impresionat cu modul în care interacționează, cu emoția pe care o pot înțelege, capacitatea de calcul și de a putea pune problemele. Toate aceste lucruri ne fac să înțelegem că situația precară în care ne aflăm acum în ceea ce privește oportunitățile de angajare pentru persoanele cu dizabilități, în general și în special cele cu tulburări din spectrul autist, sunt în mare măsură declanșate de ignoranța din societate, de faptul că nu înțelegem poate care sunt problemele, nu înțelegem modul în care le putem soluționa și pentru aceasta avem nevoie de o acțiune comună, atât în sectorul public, în sectorul privat și în sectorul neguvernamental.

Cuvinte-cheie: dizabilitate, autism, ocuparea forței de muncă, angajare pentru persoanele cu dizabilități.

Un loc de muncă este vital în viața noastră. Acesta este esențial pentru a participa la interacțiuni umane, pentru a obține mijloacele financiare necesare pentru a duce o viață fericită și sănătoasă, pentru a ne realiza potențialul uman, pentru a participa la societatea noastră. Cu toate acestea, noi, persoanele cu dizabilități, suntem private în mod sistematic de „dreptul la muncă”, care este protejat și promo-

Summary. Any disability is an additional obstacle to accessing education and employment opportunities. Autism affects communication and relationships with others, but people with autism have an extraordinary set of skills. I had the opportunity to meet people who have autism spectrum disorders and I was impressed with the way they interact, with the emotion they can understand, the ability to calculate and be able to pose problems. All these things make us understand that the precarious situation we are in now in terms of employment opportunities for people with disabilities, in general and especially those with autism spectrum disorders, are largely triggered by ignorance in society, by the fact that we may not understand what the problems are, we do not understand how we can solve them and for this we need joint action, both in the public sector, in the private sector and in the non-governmental sector.

Keywords: disability, autism, employment, employment for people with disabilities.

Having a job is vital in our lives. It is essential for engaging in human interactions, for gaining the necessary financial means to lead a happy and healthy life, for realising our human potential, for becoming part of our society. However, we, persons with disabilities, are systematically deprived of our ‘right to engage in work’, which right is protected and promoted by several international human rights documents and by the EU Charter of Fundamental Rights, and we are ex-

vat de mai multe documente internaționale privind drepturile omului și de Carta drepturilor fundamentale a UE, și suntem excluși de pe piața muncii. În întreaga Uniune Europeană, angajatorii plătesc adesea o amendă mai degrabă decât să ne angajeze.

Statisticile oficiale privind persoanele cu dizabilități sunt puține și nu sunt defalcate în funcție de tipul de dizabilitate, de rasă/origine etnică, de orientare sexuală etc.; de asemenea, există extrem de puține date privind tipul de locuri de muncă la care au acces persoanele cu dizabilități; totuși, avem la dispoziție următoarele date: numai 50,6 % dintre persoanele cu dizabilități sunt încadrate în muncă (48,3 % dintre femei și 53,3 % dintre bărbați), față de 74,8 % dintre persoanele fără dizabilități. Cele mai recente statistici disponibile arată că numai 20,7 % dintre femeile cu dizabilități sunt încadrate în muncă cu normă întreagă, comparativ cu 28,6 % dintre bărbații cu dizabilități. Totuși, aceste cifre nu indică numărul de persoane angajate pe piața deschisă a forței de muncă și exclud persoanele cu dizabilități care trăiesc în centre de plasament și care sunt mult mai puțin susceptibile să aibă un loc de muncă sau să fie integrate în comunitate în orice mod posibil. Puteți găsi mai multe informații mai jos.

Este de la sine înțeles că ocuparea forței de muncă nu este singurul domeniu în care discriminarea împotriva noastră, a persoanelor cu dizabilități, este larg răspândită. Însă acesta este, în mod cert, un domeniu care - prin garantarea unor drepturi și șanse egale - ar putea aduce schimbări transformatoriale atât pentru persoanele cu dizabilități în cauză, cât și pentru întreaga societate.

cluded from the labour market. Across the European Union, employers often rather pay a fine than employ us.

Official disability statistics are scarce and mostly not disaggregated by type of disability, race/ethnic origin, sexual orientation, etc., and there is hardly any data on the type of employment persons with disabilities have access to, still we know this much: only 50.6% of persons with disabilities are in employment (48.3% of women and 53.3% of men), compared to 74.8% for persons without disabilities. The most recent statistics available reveal that only 20.7% of women with disabilities are in full-time employment, compared to 28.6% of men with disabilities. Nevertheless, these figures do not uncover how many people are employed in the open labour market, and exclude persons with disabilities living in institutional care who are far less likely to have a job or to be included in the community in any possible way. You can find further data below.

It goes without saying that employment is not the only area where discrimination against us, persons with disabilities, is widespread. But it is definitely an area, which - through safeguarding equal rights and opportunities - could bring about transformational changes both for the persons with disabilities concerned but also for the entire society.

Our societies are not homogeneous. *We all* have different identities, capabilities, knowledge and skills, and in the European Union, which prides itself of being in the forefront of the fight for fundamental rights, equality and non-discrimination should be ensured for everyone, including for per-

Societățile noastre nu sunt omogene. *Avem cu toții* identități, capacități, cunoștințe și competențe diferite, iar în Uniunea Europeană, care se mândrește că se află în fruntea luptei pentru drepturile fundamentale, egalitatea și nediscriminarea ar trebui asigurate pentru toți, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități, care constituie, la rândul lor, un grup eterogen de persoane cu multiple identități și cu abilități diferite care coexistă.

Cu toate acestea, în pofida tuturor valorilor și tratatelor noastre convenite în comun, minoritățile noastre, inclusiv persoanele cu dizabilități, continuă să fie private în mod generalizat și sistemic de drepturile lor, începând de la educație, accesul la justiție, accesul la drepturile în materie de sănătate sexuală și reproductivă, dreptul de a trăi independent și de a trăi fără violență și abuz, de a avea un nivel adecvat de trai și de protecție socială etc. Este timpul să înțelegem cu toții că toți avem identități multiple/intersecționale, că asigurarea drepturilor omului nu este o favoare pe care trebuie să o cerem altora, ci este minimul necesar pe care trebuie să ni-l oferim unii altora.

Suntem o societate diversă, iar diversitatea este o valoare și o forță care ne va ajuta să facem față provocărilor mereu în schimbare la nivel local și mondial.

Pentru a demonstra efectele grave ale inegalității și ale discriminării împotriva persoanelor cu dizabilități pe piața forței de muncă, raportarea intenționează să vă atragă atenția asupra celor mai recente constatări ale sondajelor și rezultate ale cercetărilor disponibile care indică, de asemenea, eterogenitatea și diversitatea în cadrul grupului:

persons with disabilities, who themselves are a heterogeneous group of people with several coexisting identities and different abilities.

Nevertheless, in spite of all our commonly agreed upon values and treaties, our minorities, including persons with disabilities, continue to experience widespread and systemic deprivation of their rights starting from education, access to justice, access to sexual and reproductive health rights, to the right to live independently and live free from violence and abuse, to have adequate standard of living and social protection, etc. It is high time that we all understood that all of us have multiple/intersectional identities, that the provision of human rights is not a favour we should ask for from others but it is the bare minimum that we have to give to each other. We are a diverse society and diversity is a value and strength that will help us rise to our ever-changing set of local and global challenges.

One of the most prevailing rights violations that we, persons with disabilities, experience is the denial of our participation.

In order to demonstrate the grave effects of the inequality of and the discrimination against persons with disabilities in the labour market, your rapporteur intends to draw your attention to the latest available survey findings and research results which also reveal the heterogeneity and diversity within the group:

The rate of unemployment of persons with disabilities (17,1%) is almost twice of the general population (10,2%), and the unemployment of persons with disabilities lasts longer than that of the persons without disabilities regardless of qualifications.

Rata șomajului în rândul persoanelor cu dizabilități (17,1 %) este aproape de două ori mai mare decât în rândul populației generale (10,2 %), iar șomajul în rândul persoanelor cu dizabilități durează mai mult decât cel al persoanelor fără dizabilități, indiferent de calificările acestora.

Rata șomajului este cea mai ridicată în rândul tinerilor cu dizabilități (grupa de vârstă 16-24), 24,9 % dintre aceștia fiind șomeri, comparativ cu 16,6 % în rândul populației generale, ceea ce este indisolubil legat de oportunitățile de educație.

Femeile cu dizabilități, care reprezintă 16 % din populația totală a femeilor și 60 % din populația totală a persoanelor cu dizabilități din UE, se confruntă în continuare cu discriminarea multiplă și intersectorială în toate domeniile vieții. Numai 20,7 % dintre femeile cu dizabilități sunt încadrate în muncă cu normă întreagă, comparativ cu 28,6 % dintre bărbații cu dizabilități. Rata de inactivitate economică în rândul femeilor cu dizabilități este de peste două treimi din populația totală a femeilor de vârstă activă (16-64 ani).

În întreaga Europă există peste 30 de milioane de persoane nevăzătoare și care suferă de cecitate parțială; rata medie a șomajului în rândul acestora este de 75 % – și chiar mai mare în rândul femeilor – ceea ce duce la excluziunea lor socială și la sărăcie.

În UE există aproximativ un milion de persoane cu surditate care utilizează limbajul semnelor și 51 de milioane de persoane cu deficiențe de auz, dintre care multe utilizează, de asemenea, limbajul semnelor; iar șomajul în rândul acestor persoane este insuficient raportat și nu este cercetat corespunzător.

The rate of unemployment is the highest amongst young persons with disabilities (age group 16-24) with 24,9% of them being unemployed compared to 16,6% in the general population, which is inextricably linked with education opportunities.

Women with disabilities, who constitute 16% of the total population of women, and 60% of the overall population of persons with disabilities in the EU, continue to face multiple and intersectional discrimination in all areas of life. Only 20,7% of women with disabilities are in full time employment, compared to 28,6% of men with disabilities. The economic inactivity rate among women with disabilities is over two thirds of the total population of women of working age (16-64 years).

There are over 30 million blind and partially sighted persons in wider Europe; the average unemployment rate of them is 75% – and even higher among women – leading to their social exclusion and poverty.

There are approximately one million deaf sign language users in the EU and 51 million hard-of-hearing people, many of whom are also sign language users whose unemployment is underreported and inadequately researched.

There are approximately seven million persons with intellectual disabilities in the EU whose employment level is considerably low.

Autism is a complex lifelong disability experienced differently by each affected person. Autism is a lifelong, complex and diverse neurodevelopmental condition affecting brain development and behaviour. It is a spectrum condition, which means

În UE există aproximativ șapte milioane de persoane cu dizabilități intelectuale, al căror nivel de ocupare a forței de muncă este deosebit de scăzut.

Autismul este o dizabilitate complexă definitivă, care este diferită pentru fiecare persoană afectată.

Autismul este o afecțiune neurodezvoltare pe tot parcursul vieții, complexă și diversă, care afectează dezvoltarea și comportamentul creierului. Este o afecțiune a spectrului, ceea ce înseamnă că, în timp ce oamenii împărtășesc anumite dificultăți, autismul le va afecta în moduri diferite. Unele persoane cu autism sunt capabile să ducă o viață independentă, dar multe dintre acestea au dizabilități de învățare sau condiții de îngrijire a sănătății care necesită adesea necesitând o viață de sprijin de specialitate. Autismul afectează abilitățile de comunicare socială, tiparele de comportament și procesarea senzorială.

Se estimează că în Europa, aproximativ cinci milioane de persoane suferă de afecțiuni din spectrul autismului. Persoanele autiste, indiferent de nevoile lor de sprijin, se confruntă cu un nivel ridicat de discriminare în toate aspectele vieții, inclusiv privind educația și formarea profesională, ceea ce duce la rezultate slabe legate de ocuparea forței de muncă. Șomajul afectează în mod disproporționat persoanele autiste, inclusiv pe cele cu un nivel de educație peste medie. Rata de ocupare a acestora este mai mică de 10 % cu mult sub rata de 47 % pentru persoanele cu dizabilități și de 72 % pentru persoanele fără dizabilități. Aceste persoane sunt de multe ori subocupate, au locuri de muncă precare și/sau pe termen scurt, cu salarii foarte mici, adesea în instituții și

that while people share certain difficulties, their autism will affect them in different ways. Some autistic people are able to live independent lives but many have learning disabilities or co-occurring healthcare conditions often requiring a lifetime of specialist support.

Autism affects social communication abilities, patterns of behaviour and sensory processing. An estimated five million people in Europe are on the autism spectrum.

Autistic people, irrespective of their support needs, face a high level of discrimination in all aspects of life, including education and vocational training, resulting in poor employment outcomes.

Unemployment disproportionately affects autistic people, including those with an above-average level of education. Their employment rate is less than 10 %, far below the rates of 47 % for persons with disabilities and 72 % for persons without disabilities.

They are often underemployed, work in precarious and/or short term jobs with very low pay, often in institutions and sheltered settings, and are at high risk of poverty and social exclusion. Employment rate of autistic people:

- < 10% people on the autism spectrum (mostly employed in low-paid jobs or in sheltered settings);
- Most of autistic people with high support needs are not in education, employment and training and are not counted in statistics (i.e. live in institutions or in unsupported families).
- Unemployment also affects disproportionately autistic people with above-average level of general edu-

nului școlar, a disponibilizării și a suspendării serviciilor de sprijin și a intervențiilor bazate pe dovezi. Referitor la dreptul lor de a participa pe deplin în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți, și referitor la noua Strategie privind drepturile persoanelor cu handicap, Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU și Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu handicap.

Factori de succes pentru a favoriza accesul la ocuparea forței de muncă și păstrarea locului de muncă. Cercetările existente sugerează că:

- Programele care ajută oamenii să obțină locuri de muncă și să rămână angajate ar trebui să ia în considerare punctele forte ale persoanelor autiste.
- Adoptați abordări individualizate centrate pe persoană pentru a identifica nevoile, lucrând pentru a îmbunătăți calitatea vieții fiecărei persoane în funcție de ceea ce își dorește
- Cazarea la locul de muncă este esențială, inclusiv modificarea formatului sarcinii și a mediului de lucru, cum ar fi iluminarea și sunetul.
- Experiența la locul de muncă este cheia succesului. Este esențial să dezvoltăm programe pentru a câștiga experiență și pentru a dezvolta rezultatele ocupării forței de muncă.
- Angajatorii au nevoie de valori mai bune pentru a ști care strategii funcționează și nu funcționează, cu acces rapid la resurse.
- Angajatorii ar trebui să sporească înțelegerea autismului la locul de muncă oferind instrumente educaționale managerilor și celor cu contact direct cu angajatul autist.
- Procesul trebuie să înceapă la începutul adolescenței pentru a construi

are essential, including modifying the task format and the work environment, such as lighting and sound.

- On-the-job experience is key to success. It is key to develop programs to gain experience and develop employment outcomes.
- Employers need better metrics to know which strategies work and do not work, with ready access to resources.
- Employers should increase understanding of autism in the workplace by offering educational tools to managers and those with direct contact with the autistic employee.
- The process needs to start early in adolescence to build “pathways” to employment.

Recommendations at national level.

At national level, in cooperation with autism organisations government should:

1. Collect data and monitor the number of autistic people in employment and set targets to improve employment rates.
2. Develop autism employment pathways including end-to-end specialist support and monitor outcomes.
3. Launch programmes to promote the employment potential of autistic people to employers, including develop programmes to match their skills with the labour market.
4. Invest in research to study the outcomes of autistic adults, identify

„căi” către angajare.

Recomandări la nivel național.

La nivel național, în cooperare cu organizațiile pentru autism, guvernul ar trebui:

1. Colectarea datelor și monitorizarea numărului persoanelor cu autism ocupat și stabilirea obiectivelor pentru îmbunătățirea ratelor de ocupare.

2. Elaborarea căilor de angajare în autism, inclusiv asistență de specialitate de la capăt la cap și monitorizarea rezultatelor.

3. Lansarea de programe pentru promovarea potențialului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu autism către angajatori, inclusiv dezvoltarea de programe care să corespundă abilităților lor cu piața muncii.

4. Investiți în cercetare pentru a studia rezultatele adulților cu autism, identificarea și dezvoltarea programe eficiente de sprijin.

5. Asigurareacă serviciilor care acordă asistență persoanelor în căutarea unui loc de muncă sunt instruite în autism și oferă o acomodare rezonabilă.

6. Promovarea accesului la formare profesională și ucenicie, inclusiv prin oferirea de stimulente angajatorilor.

7. Rularea programelor pilot pentru ucenicie pentru a promova standardele de aur.

8. Conducerea prin exemplu și creșterea experienței profesionale pentru adulți cu autism în administrația publică.

9. Abordarea problemei capcanei beneficiilor.

10. Cooperarea cu organizațiile reprezentative.

Persoanele cu dizabilități au dreptul la sprijin pentru venituri, care asigură o viață demnă, servicii care le permit să participe pe piața muncii și în societate, precum și un mediu de lucru adaptat nevoilor lor.

and develop effective support programmes.

5. Make sure that services assisting job seekers are trained in autism and provide reasonable accommodation.

6. Promote access to vocational training and apprenticeship, including by providing incentives to employers.

7. Run pilot programmes for apprenticeships to foster gold standards.

8. Lead by example and increase work experience schemes for autistic adults in public administration.

9. Address the issue of benefits trap.

10. Cooperating with representative organisations.

People with disabilities have the right to income support that ensures living in dignity, services that enable them to participate in the labour market and in society, and a work environment adapted to their needs.

BIBLIOGRAFIE:

1. Comisia pentru egalitate și drepturile omului, raport de cercetare 107 – Pay Gap Research (Studii privind diferențele salariale), „The Disability Pay Gap” („Diferențe salariale bazate pe dizabilitate”), august 2017.
2. Consiliul Europei, „Freedom from exploitation, violence and abuse of persons with disabilities - Contribution to the Council of Europe Strategy on the Rights of Persons with Disabilities”, 2017.
3. Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, JO L 303, 2.12.2000, p. 16.
4. FRA, „From institutions to community living for persons with disabilities: perspectives from the ground”, 2018.
5. Prezentarea susținută de Autism-Europe pe 5 noiembrie 2019 în fața Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale a Parlamentului European, disponibilă la adresa: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf
6. Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030 (COM(2021)0101.
7. State of play of employment of people on the autism spectrum in Europe: barriers, good practices and trends Aurélie BARANGER aurelie.baranger@autismeurope.org Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament November 5th 2019

BIBLIOGRAPHY:

1. Autism-Europe's presentation to the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs on 5 November 2019, retrieved here: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf
2. Council of Europe, Freedom from exploitation, violence and abuse of persons with disabilities - Contribution to the Council of Europe Strategy on the Rights of Persons with Disabilities, 2017.
3. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, 2.12.2000, p. 16
4. Equality and Human Rights Commission, research report 107 – Pay Gaps Research, 'The Disability Pay Gap', August 2017.
5. FRA, From institutions to community living for persons with disabilities: perspectives from the ground, 2018.
6. Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 (COM(2021)0101.
7. State of play of employment of people on the autism spectrum in Europe: barriers, good practices and trends Aurélie BARANGER aurelie.baranger@autismeurope.org Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament November 5th 2019