

DEPARTAMENTUL PENTRU STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI U.E.

DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**MĂSURI DE INTEGRARE PE PIAȚA MUNCII A PERSOANELOR CU
DIZABILITĂȚI ÎN UNELE STATE MEMBRE UE**

MAI 2018

Documentare și sinteză: Andra Andronic, consilier parlamentar,

Sinteza documentară poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

***** Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

C U P R I N S

INTRODUCERE	4
AUSTRIA	6
CEHIA	7
FRANȚA	8
GERMANIA	10
ITALIA	13
OLANDA	14
POLONIA	16
SPANIA	18

INTRODUCERE

*“Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere”*¹ valorifică potențialul combinat al prevederilor Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene², ale Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene și al Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități³. Obiectivul general al Strategiei este de a oferi persoanelor cu dizabilități capacitatea de a se bucura de drepturi depline și de a beneficia complet de participarea la viața socială și economică europeană, mai ales prin intermediul pieței unice, identificându-se opt domenii de acțiune principale: accesibilitatea, participarea, egalitatea, ocuparea forței de muncă, educație și formarea, protecția socială, sănătatea și acțiunea externă.

Conform Strategiei, în Uniunea Europeană (UE), o persoană din șase suferă de handicap, de la o formă ușoară până la o formă gravă, iar în total, aproximativ 80 de milioane de persoane nu pot, deseori, să participe din plin la viața socială și economică din cauza barierelor fizice și comportamentale.

Nivelul de sărăcie a persoanelor cu handicap este cu 70% superior mediei înregistrate, fapt care se datorează parțial accesului lor limitat la ocuparea forței de muncă.

Mai mult de o treime din persoanele în vârstă de peste 75 de ani suferă de anumite handicapuri care le restrâng parțial posibilitățile, iar peste 20% suferă de o formă de handicap care îi limitează în mod considerabil. În plus, se prevede că aceste cifre vor crește pe măsură ce populația UE îmbătrânește.

Locurile de muncă de calitate asigură independența economică, favorizează reușita personală și oferă cea mai bună protecție împotriva sărăciei. Cu toate acestea, atât în Uniunea Europeană cât și în Statele Unite, persoanele cu dizabilități au o rată de ocupare mai mică decât a celor fără dizabilități, însă există variații mari între țări.

În UE, circa 50% din persoanele cu dizabilități au un loc de muncă. OECD estimează că în țările nordice rata de ocupare ajunge la 52-54% (Suedia, Finlanda, Elveția), 50% în Luxemburg și 40-45% în Norvegia, Marea Britanie și Olanda. În Irlanda mai puțin de o treime din persoanele cu dizabilități au un loc de muncă, în timp ce în Polonia procentul este și mai mic, sub 20%.⁴

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:RO:PDF>

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

³ Conform Convenției persoanele cu dizabilități beneficiază de următoarele drepturi:

- respectarea demnității inalienabile, a autonomiei individuale, inclusiv a libertății de a face propriile alegeri și a autonomiei personale;
- nediscriminarea;
- participarea și integrarea deplină și efectivă în societate;
- respectul pentru diversitate și acceptarea persoanelor cu dizabilități ca parte a diversității umane și a umanității;
- egalitatea de șanse;
- accesibilitatea;
- egalitatea între bărbați și femei;
- respectul pentru capacitățile de dezvoltare ale copiilor cu dizabilități și respectul pentru
- dreptul copiilor cu dizabilități de a-și păstra identitatea.

⁴ <http://motivation.ro/wp-content/uploads/2016/03/Accesul-la-piata-muncii-redus-pentru-persoanele-cu-dizabilitati.pdf>

În arealul european, tendința de normalizare a procesului de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilități se manifestă în forme și ponderi diferite în politicile sociale, obiectivul prioritar al programelor de orientare-formare profesională fiind încadrarea pe piața liberă a persoanelor cu dizabilități, munca „asistată” și respectiv munca „protejată” reprezentând soluții tranzitorii, de pregătire pentru munca „competitivă”.

Cea mai importantă măsură promovată pentru stimularea acestor modalități de integrare în muncă o reprezintă așa-numita cotă de angajare. Sistemul de cotă reprezintă obligația angajatorilor ca un anumit procent din personal să fie persoane cu dizabilități, obligație impusă atât angajatorilor din sectorul public cât și din privat, în special celor care au peste un anumit număr de angajați. Cel mai adesea, nerespectarea acestor obligații atrage sancțiuni pecuniare asupra angajatorilor, iar fondurile strânse sunt utilizate pentru servicii de recuperare sau reintegrare socio-profesională pentru persoane cu dizabilități.

Sistemul de cotă s-a dezvoltat după primul război mondial, Germania fiind printre primele țări care au introdus astfel de prevederi (1922), fiind urmată de mare parte din țările europene. Modelul pleacă de la prezumțiile că (1) fără obligații prevăzute de lege pentru angajatori, aceștia nu vor angaja persoane cu dizabilități din cauza productivității reduse și (2) persoanele cu dizabilități nu pot concura liber pe piața muncii.

De asemenea, sunt prevăzute și o serie de alternative la cota de angajare precum: plata către stat a unor compensații în cazul nerealizării cotei de angajare stabilite prin lege, subcontractarea de servicii prestate de persoane cu dizabilități ce activează în ateliere protejate (centre de muncă la domiciliu sau centre ocupaționale), organizarea de către angajatori (cu finanțare proprie) de cursuri de calificare/perfecționare pentru persoane cu dizabilități, respectându-se condițiile legale în vigoare, finanțarea de către angajatori a unor programe de pregătire vocațională destinate persoanelor cu dizabilități ș.a. Alte măsuri de stimulare a angajării persoanelor cu dizabilități pe piața competitivă a forței de muncă, promovate cu precădere în țările Uniunii Europene, se referă la subvențiile acordate de stat angajatorilor pentru adaptarea locului de muncă la cerințele persoanelor cu dizabilități precum și la subvențiile acordate de stat pentru crearea unor locuri de muncă destinate persoanelor cu handicap.

Studiile de specialitate certifică faptul că principalele provocări pe care le întâmpină țările membre ale Uniunii Europene privind persoanele cu dizabilități rămân gradul mare de dependență al acestora față de ajutoarele sociale, rata scăzută de ocupare a forței de muncă, creșterea ratei sărăciei și a cheltuielilor publice pentru acordarea prestațiilor sociale.

Reglementarea în ce privește politicile de ocupare pentru persoanele cu dizabilități nu este deloc simplă, deoarece trebuie să răspundă unor dificultăți obiective și să găsească linia de echilibru între mai multe dileme⁵:

1. Evaluarea dizabilității și a impactului acesteia asupra capacității de muncă, care este dificil de realizat, mai ales pentru anumite afecțiuni a căror evoluție este greu de prognozat. Parțial această problemă poate fi redusă prin implicarea unei varietăți mai largi de experți în evaluare.

⁵ OECD. (2003). Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People. OECD Publishing; p.158

2. **Erori de includere sau excludere.** Din cauza dificultăților de evaluare a capacității de muncă pot apărea erori de excludere (persoane care au nevoie de prestații și servicii sociale și nu le primesc) sau includere (persoane care primesc beneficii și nu au nevoie de ele). Când condițiile de acces în sistemul de protecție sunt stricte, acestea au un risc scăzut de eroare de includere, dar pot duce la un risc mare de excludere. Reciproca este, de asemenea, valabilă. Soluțiile care ar răspunde parțial acestei dileme ar fi flexibilizarea sistemului de beneficii și servicii, combinat cu retestarea frecventă, însă acestea necesită o bună capacitate administrativă pentru instituțiile responsabile.

3. **Eterogenitatea grupului țintă.** Dizabilitatea poate fi congenitală sau dobândită, reversibilă sau nu, graduală sau nu, cu diverse grade de severitate... politicile de ocupare pentru persoanele cu dizabilități care tratează uniform grupul țintă sunt sortite eșecului. O abordare puternic individualizată ar duce la rezultate mai bune, dar presupune costuri mai mari.

4. **Integrarea pe piața muncii poate fi dificilă sau aproape imposibilă pentru anumite grupuri.** În principiu, probabil orice persoană cu dizabilități care dorește să lucreze poate fi integrată pe piața deschisă sau în unități protejate, însă în anumite cazuri este nevoie de mai multe resurse decât poate o societate poate să aloc. De asemenea, nu toate persoanele cu dizabilități, mai ales cele cu forme severe, doresc să reintre pe piața muncii, iar politicile de ocupare, mai ales când introduc condiționarea plății prestațiilor sau accesul la anumite servicii de găsirea unui loc de muncă, trebuie să țină seama de toate aceste aspecte.

AUSTRIA

Legea privind ocuparea forței de muncă în cazul persoanelor cu dizabilități stipulează faptul că toți angajatorii din sectorul public sau privat sunt obligați să angajeze o persoană cu dizabilități, cu grad de handicap mai mare de 50%, la fiecare 25 de angajați.⁶ Angajatorii care nu respectă prevederile cotei de angajare, sunt pasibili de plata unei amenzi, aplicabile lunar, între 248 Euro și 370 Euro, în funcție de numărul de angajați. Aproximativ 75% dintre firme optează pentru a doua variantă.

Persoanele cu dizabilități beneficiază de mai multe zile de concediu de odihnă conform Contractelor colective de muncă precum și de protecție în caz de concediere (*„Erhöhter Kündigungsschutz”*); astfel, persoanele cu un grad de handicap mai mare de 50%, care sunt angajate de cel puțin 4 ani, vor putea fi concediate doar cu acordul prealabil al Direcției specializate a Ministerului Federal al Muncii în dezvoltarea politicilor de integrare pe piața forței de muncă a persoanelor cu dizabilități, denumită Afaceri sociale și protecția consumatorului (*Sozialministeriumservice - SMS*)⁷.

Munca protejată se desfășoară prin intermediul programului denumit *„Behindertenhilfe”*⁸, care oferă servicii de îngrijire rezidențială și dezvoltare a unor oportunități de muncă pentru persoanele cu dizabilități (cu capacitate de muncă sub 50%). Participanții la aceste ateliere nu dețin contracte de muncă și nu sunt remunerați cu salarii, fiind răsplătiți cu aproximativ 90 Euro. De asemenea, aceștia nu beneficiază de plata asigurărilor sociale și de pensii. În Austria, circa 20.000 de persoane cu dizabilități intelectuale desfășoară activități prin intermediul acestui tip de program.

⁶ https://www.path-ways.eu/wp-content/uploads/country_report_at.pdf

⁷ <https://www.sozialministeriumservice.at/>

⁸ <http://www.behindertenhilfe.at/>

Conform modificărilor aduse Legii sociale („*Sozialrechtsänderungsgesetz*”) în anul 2012, persoanele născute după data de 1 ianuarie 1964, care și-au pierdut capacitatea de muncă pe timp limitat, nu mai beneficiază de pensie acordată de 14 ori pe an ci de o alocație privind reabilitarea acordată de 12 ori pe an, însoțită de acordarea de servicii specifice (medicale și profesionale) în vederea revenirii în activitate.

Angajatorii care recrutează persoane recunoscute oficial ca având boli cronice sau dizabilități au dreptul la subvenții în vederea integrării acestora pe piața forței de muncă („*Eingliederungshilfe*”). Pentru primele 3 luni subvenția acoperă 100% costurile generate cu salariul brut și 50% din cheltuielile aferente asigurărilor de sănătate și contribuțiile pentru pensii. Următoarele nouă luni de zile, subvențiile acoperă 50% din cheltuielile cu salariul brut și doar 25% din cheltuielile suplimentare. După primul an, angajatorul beneficiază anual de acordarea unui sprijin financiar („*IBH, Integrationsbeihilfe*”) pentru angajații cu dizabilități în vederea decontării cheltuielilor suplimentare generate de circumstanțele care țin de dizabilități.

CEHIA

Legea privind ocuparea forței de muncă (2004) prevede o cotă de angajare a persoanelor cu dizabilități de 4% din totalul angajaților, în cazul firmelor care au mai mult de 25 de angajați. De asemenea, este prevăzută posibilitatea compensării nerealizării cotei, prin achiziționarea de produse și bunuri la a căror realizare au participat în proporție de 50 % persoane cu dizabilități⁹.

Cea mai uzitată metodă de compensare a cotei de angajare de către firme este însă contribuția către bugetul de stat. Angajatorii folosesc această opțiune datorită caracterului său puțin costisitor și convenabil. Conform legislației în vigoare, pentru fiecare cotă de angajare nerealizată trebuie virată către bugetul de stat o sumă corespunzătoare a 2,5 salarii medii lunare.

Angajatorii care nu respectă măsurile de stimulare a angajării persoanelor cu dizabilități vor fi penalizați de către oficiile de muncă.

Conform Planului național 2015-2020 privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități, autoritățile publice trebuie să depună eforturi în vederea angajării persoanelor cu dizabilități și să transmită informații cu privire la numărul contractelor către ministerele competente.

Persoanele cu dizabilități pot beneficia de o serie de măsuri alternative pentru încurajarea inserției pe piața muncii, precum cursurile de orientare și recalificare profesională organizate și subvenționate de către oficiile de muncă. Astfel, în colaborare cu persoana cu dizabilități, va fi elaborat un plan individual de recalificare.

Persoanele cu dizabilități care urmează cursuri de recalificare (aprobate de către oficiile de muncă) beneficiază de echivalentul a 60% din venitul mediu primit la cel mai recent loc de muncă; acest venit nu poate depăși 65% din valoarea salariului mediu în Cehia, fiind acordat pe o perioadă similară ajutorului de șomaj.

Angajarea persoanei cu dizabilități se realizează în locuri de muncă și unități protejate. Un loc de muncă protejat este creat de angajator pe baza unui acord scris cu oficiile de muncă și trebuie să fie menținut pentru cel puțin doi ani de la data semnării acordului. O unitate protejată trebuie să aibă un minim 60% din totalul personalului format din persoane cu dizabilități.

Oficiile de muncă pot acorda angajatorului o scutire de la plata taxelor și impozitelor în schimbul creării unui loc de muncă protejat sau a înființării unei unități

⁹ https://www.path-ways.eu/wp-content/uploads/country_report_cz.pdf

protejate. Cheltuielile specifice organizării cursurilor de formare profesională pentru persoanele cu dizabilități i se deduc angajatorului. Totodată, un angajator care are cel puțin 50% din totalul personalului format din persoane cu dizabilități are dreptul la o scutire a taxelor și impozitelor.

În Cehia, acordarea de prestații sociale persoanelor cu dizabilități nu este condiționată de participarea acestora în programe de reabilitare vocațională. În consecință, persoanele cu dizabilități nu sunt obligate prin lege să-și găsească un loc de muncă, beneficiind însă de dreptul de a-și găsi un loc de muncă.

FRANȚA

Legea nr.102/2005 promovează principiile non-discriminării, asigurând egalitatea de drepturi și oportunități pentru persoanele cu dizabilități cu privire la acordarea prestațiilor sociale, dreptului la educație, integrarea pe piața muncii, accesibilizarea spațiului public pentru persoanele cu dizabilități, precum și simplificarea utilizării serviciilor publice specializate prin intermediul înființării unor case departamentale pentru persoanele cu dizabilități („*Maisons départementales des personnes*”).

Legea nr.102/2005 prevede faptul că atât companiile private, cât și instituțiile publice, care au un număr de cel puțin 20 de salariați, sunt obligate să angajeze persoane cu dizabilități într-un procent egal cu cel puțin 6% din numărul total de salariați.

Există trei posibilități de angajare a persoanelor cu dizabilități:

- angajarea directă în cadrul companiei/instituției publice;
- angajarea indirectă, prin subcontractarea lucrărilor unei societăți care are printre angajați persoane cu dizabilități;
- plata unei contribuții către organizațiile care gestionează aceste fonduri pentru integrarea socială a persoanelor cu dizabilități. Companiile private achită aceste sume către *Agefiph*¹⁰ sau în contul Fondului pentru incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități în sectorul public.

Sanțiunile pentru neîndeplinirea obligației de respectare a cotei de angajare se aplică în concordanță cu volumul de salariați; astfel, în anul 2016, firmele care dețineau între 20 și 199 angajați au plătit aproximativ 3.904 Euro în contul fiecărei persoane cu dizabilități care trebuia angajată conform legii, comparativ cu firmele care aveau peste 750 de angajați și care au achitat în jur de 5.856 Euro pentru nerespectarea prevederilor legii.

Potrivit studiului intitulat „Discriminarea și integrarea pe piața muncii a femeilor cu dizabilități”¹¹, în Franța, evaluarea cu privire la implementarea cadrului legislativ privind dizabilitatea se realizează o dată la 3 ani cu ocazia organizării unei conferințe naționale; conform informațiilor furnizate în cadrul conferinței, nici la 30 de ani după adoptarea legislației dedicate persoanelor cu dizabilități nu se poate vorbi de o aplicare în integralitate a prevederilor.

Beneficiarii sistemului cotei obligatorii sunt persoanele recunoscute de autorități ca având dizabilități, victimele unui accident de muncă sau a bolilor profesionale, al căror grad de invaliditate este estimat la cel puțin 10%, persoane pensionate din cauza de invaliditate, cu capacitate de muncă redusă, precum și persoanele care dețin un certificat de handicap și veteranii de război.

Datele din anul 2013 certifică atingerea unui procent de 4% angajați cu dizabilități în sectorul privat.

¹⁰ <https://www.agefiph.fr/>

¹¹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU\(2017\)602067\(ANN08\)_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU(2017)602067(ANN08)_EN.pdf)

Locurile de muncă protejate se desfășoară prin intermediul unor structuri medico-sociale denumite instituții și servicii de sprijin prin muncă („*Etablissements et services d'aide par le travail, Esat*”), în care au acces doar persoanele cu dizabilități, care dețin un certificat în acest sens; în cadrul acestor instituții, în anul 2014, circa 119.000 de persoane au prestat activități lucrative remunerate, fără însă a fi recunoscute ca salariați conform prevederilor Codului Muncii.

În cadrul întreprinderile adaptate („*Entreprises adaptées*”), 80% din lucrătorii angajați în baza unui contract de muncă sunt persoane cu dizabilități. Femeile cu dizabilități rămân subreprezentate în întreprinderile adaptate precum și în locurile de muncă protejate, în cadrul cărora predomină activitățile industriale și tehnice. Aproximativ 50% din întreprinderile adaptate respectă prevederile acordului privind respectarea egalității de gen¹². Cu toate acestea, ponderea femeilor care lucrează în acest tip de entități private se află în creștere, în special datorită spectrului larg de activități prestate.

Conform datelor furnizate de Agefiph¹³, femeile cu dizabilități beneficiază mai puțin decât bărbații de măsuri de integrare pe piața de muncă. În perioada ianuarie-septembrie 2016, femeile au reprezentat jumătate din cei 56.467 de lucrători cu dizabilități angajați în baza unui contract de muncă subvenționat; pe de altă parte, femeile sunt subreprezentate în cadrul contractelor de ucenicie și a contractelor profesionale care beneficiază de subvenții din partea Agefiph; doar 32% dintre persoanele beneficiare ale sprijinului pentru înființarea propriei afaceri erau femei, iar 41% dintre persoanele care au beneficiat de ajutor privind integrarea ocupațională (încheierea unui contract de muncă pentru minim 12 luni) proveneau din rândul femeilor cu dizabilități.

Alocația pentru adulții cu dizabilități („*Allocation aux adultes handicapés*”, AAH) a fost concepută în anul 1975 și se adresează persoanelor cu dizabilități care au împlinit 20 de ani și care nu pot beneficia de pensie sau alocație de invaliditate sau de pensie în urma unei accidente la locul de muncă. Beneficiarii alocației trebuie să dețină o certificare medico-socială din partea Comisiei pentru drepturile și autonomia persoanelor cu dizabilități (CDAPH) care să ateste o stare de invaliditate de cel puțin 80% sau între 50 și 79% pentru cei cărora le este interzis accesul pe piața forței de muncă.

AAH reprezintă un tip de alocație diferențiată, o schemă de venit minim garantat, a cărei plată se realizează prin intermediul fondurilor familiale locale, luându-se în calcul și venitul partenerului de viață. Începând cu 1 aprilie 2016, plafonul AAH a fost stabilit la 808,16 Euro per persoană și 1166,92 Euro pentru un cuplu; pentru fiecare copil dependent se alocă un plus de 404,23 Euro. Beneficiarii alocației primesc diferența dintre plafon și veniturile realizate. Cadrul legislativ din 2005 oferea posibilitatea combinării alocației AAH cu un venit reprezentând 1,1 ori salariul minim pe economie. Începând cu 2011, valoarea veniturilor s-a ridicat la 1,35 ori salariul minim pe economie. Beneficiarii trebuie să completeze un raport trimestrial privind resursele lor către structurile administrației locale. În anumite condiții, beneficiarii AAH pot primi așa numitul supliment pentru viață autonomă (104,77 Euro) sau o completare a resurselor (179,31 Euro).

În anul 2014, 1,04 milioane persoane cu dizabilități au beneficiat de AAH, majoritatea fiind persoane singure fără copii, de peste 40 de ani; 49% dintre beneficiari erau femei. Persoanele de până în 65 de ani, foste beneficiare ale AAH pot solicita

¹² <https://www.faire-face.fr/2015/03/08/journee-femmes-entreprises-adaptees/>

¹³ <https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Actualites/Vient-de-paraitre-le-tableau-de-bord-Emploi-et-chomage-des-personnes-handicapees-bilan-Jan-Sept-2016>

alocarea unui alt tip de venit minim și anume alocația destinată vârstnicilor, al cărui plafon este stabilit la o valoare inferioară AAH.

GERMANIA

În conformitate cu art.3¹⁴ din Constituție, „nicio persoană nu poate fi defavorizată din cauza unei dizabilități”. Astfel, politica guvernului german privind persoanele cu dizabilități pune un accent deosebit pe participarea deplină a persoanelor cu dizabilități în societate, respectiv pe capacitatea de autoderminare a individului. Recunoașterea drepturilor fundamentale ale indivizilor se aplică la nivel federal, de Land și la nivel municipal, precum și în cadrul tuturor instituțiilor publice și organizațiilor, dar și în cazul relațiile stabilite între entitățile private și indivizii cu dizabilități.

Cadrul legislativ german cu privire la măsurile de combatere a discriminării și integrarea persoanelor cu dizabilități în societate se sprijină pe doi mari piloni: Cartea a IX a Codului Social privind „Integrarea și reabilitarea persoanelor cu dizabilități” și „Legea privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități”. În timp ce cartea a IX-a a Codului Social reprezintă punctul de referință în privința acordării protecției la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități severe, Legea privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități reglementează aspectele privind modalitatea de recrutare, accesul la educație și formarea profesională.

Potrivit Codului Social, persoanele cu dizabilități severe sunt definite ca fiind „indivizii a căror funcții corporale sau a sănătății mentale este foarte probabil să se fi abătut pentru mai mult de șase luni de zile de la starea corespunzătoare vârstei lor și a căror participare în societate este, prin urmare, afectată.

Prin persoană cu dizabilități severe se înțelege persoana care are deficiențe fizice, psihice sau fiziologice cu un grad egal sau mai mare de 50%.

Conform legislației, persoanele cu dizabilități au dreptul la alocații financiare în vederea achiziționării de autovehicule, rambursarea cheltuielilor cu transportul sau acordarea accesului gratuit la mijloacele de transport în comun.

Angajații cu dizabilități beneficiază de următoarele prevederi:

- angajatorii cu mai mult de 20 de angajați au obligația angajării unui procent de 5% din rândul persoanelor cu dizabilități¹⁵, în caz contrar fiind pasibili de plata unei amenzi (*Ausgleichsabgabe*) către biroul de integrare¹⁶;
- acordarea de cinci zile suplimentare de concediu de odihnă anual;

¹⁴ <http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Participation-of-Persons-with-Disabilities/disability-policy.html>

¹⁵ Potrivit reglementărilor legale, societățile publice sau private care au un număr mai mare de 20 salariați, sunt obligate să angajeze un procent de maxim 5% persoane cu dizabilități, din totalul persoanelor angajate. În caz contrar, aceste societăți trebuie să achite o compensație lunară de circa 100 de euro pentru fiecare persoană neangajată, în cazul procentului maxim de 5% și de circa 250 de euro, în cazul unei cote mai mici de 2%. Mai mult, în cazul nerespectării acestor prevederi, societatea respectivă poate fi amendată. Costurile angajării sunt suportate de oficiile de muncă, potrivit prevederilor planului de acțiune „Integrarea ocupațională a persoanelor cu dizabilități”.

¹⁶ Birourile de integrare sunt autorități publice („Behörde”) finanțate din cota de angajare care au rolul de a menține legătura între Agenția federală pentru ocuparea forței de muncă, Serviciile de integrare și furnizorii de servicii de reabilitare; birourile de integrare dețin atribuții cu privire la acordarea suportului financiar precum și în privința informării persoanelor cu dizabilități severe și angajatorilor acestora, precum și cu organizarea de cursuri/ training-uri pentru aceștia.

- protecție suplimentară în caz de concediere; potrivit Secțiunii 85 din Cartea a IX-a a Codului Social, persoanele cu dizabilități severe pot fi concediate doar cu acordul biroului de integrare, care are sarcina de a identifica posibilele soluții de continuare a contractului de muncă; în caz contrar, se acceptă întreruperea contractului de muncă; toți angajații cu handicap au dreptul la un loc de muncă accesibil și la un program de lucru cu normă redusă (part-time).

În cazul a cel puțin 5 persoane cu dizabilități angajate în cazul aceleiași instituții este prevăzută prin lege desemnarea unui reprezentant legal.

Potrivit Secțiunii 102 din cadrul Cărții a IX-a din Codul Social, birourile de integrare din cadrul landurilor pot acorda subvenții în vederea amenajării locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități și asigurării unui asistent însoțitor. În plus, Secțiunea 34 include prevederi cu privire la acordarea de alocații de integrare, indemnizații pentru ocuparea forței de muncă, subvenții în vederea organizării de stagii de probă/ internship-uri de care angajatorii pot beneficia în cazul angajării persoanelor cu dizabilități.

Legea privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități elimină orice formă de discriminare îndreptată împotriva persoanelor cu dizabilități, asigură participarea egală a persoanelor cu dizabilități la viața societății, militează pentru eliminarea tuturor barierelor și recunoaște limbajul mimico-gestual pentru persoanele surde-mute.

Legea privind tratamentul egal (AGG)¹⁷ a fost pusă în aplicare începând cu 18 august 2006. Legea oferă protecție angajaților suferinzi de un handicap împotriva discriminării în legătură cu următoarele aspecte:

- condițiile de accesare a unui loc de muncă sau de desfășurare a unor activități independente cu privire la selecție, recrutare și promovare;
- contractul de muncă și condițiile de muncă, inclusiv aspectele legate de remunerație și termenii contractuali cu privire la concediere;
- accesul către toate tipurile și nivelurile de pregătire vocațională și reprofesionalizare, inclusiv practica de la locul de muncă;
- calitatea de membru sau implicarea în cadrul unei organizații sindicale.

Acolo unde are loc o discriminare, angajații au dreptul să sesizeze angajatorul prin intermediul unei plângeri, să refuze efectuarea activităților lucrative și să solicite acordarea de despăgubiri. Prin lege este interzis angajatorului să victimizeze angajații care au făcut uz de prevederile legii.

Gradul de handicap nu este asociat în mod direct cu genul persoanelor, însă Legea privind tratamentul egal prevede protejarea persoanelor care au fost afectate de discriminări multiple; acest cadru legislativ vine în întâmpinarea femeilor cu dizabilități care au fost victimele unei duble discriminări, din cauza dizabilității și genului. Conform art.4 al legii, în cazul sesizării unei discriminări multiple, autoritățile responsabile, respectiv Biroul Federal anti-discriminare, comisarii Guvernului Federal și Parlamentului German, cooperează.

¹⁷ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU\(2017\)602067\(ANN06\)_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU(2017)602067(ANN06)_EN.pdf)

Conform datelor statistice corespunzătoare perioadei 2005-2015 provenite de la birourilor de integrare, numărul cazurilor soluționate a crescut în cazul bărbaților de la 51.077 în 2005 la 70.959 în 2015 (o creștere aprox. de 38,9%), în timp ce sesizările depuse de femei au cunoscut o creștere de la 21.617 în 2005 la 32.011 în 2015 (o creștere cu 48%). În anul 2015, un număr de 995 de bărbați și 439 de femei au beneficiat de programe de integrare pe piața forței de muncă în Germania.

Reabilitarea vocațională presupune efectuarea unei evaluări personale în vederea dezvoltării unui program de integrare individualizat. În acest sens, în Germania, se desfășoară mai multe programe prin intermediul cărora se urmărește formarea și orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități, plasarea pe piața forței de muncă, campanii de conștientizare/sensibilizare, tranziția persoanelor cu dizabilități dinspre locurile de muncă protejate către piața deschisă a muncii. Un bun exemplu de astfel de programe îl reprezintă *Initiative Inklusion*¹⁸ (program al cărui grup țintă îl reprezintă femeile cu dizabilități) și *Job4000*¹⁹.

La 1 ianuarie 2017 a intrat în vigoare o primă parte din prevederile mult controversatei Legi federale privind participarea²⁰, urmând ca restul să aplicate gradual, în 2018, 2020 și 2023. Noul cadru legislativ aduce modificări mai multor acte normative cu scopul de a întări participarea persoanelor cu dizabilități în societate, sporindu-le capacitatea de auto-determinare. Se preconizează că legea va avea un impact major asupra vieții a circa 10,2 milioane persoane cu dizabilități, dintre care 7,5 sunt diagnosticați ca având dizabilități grave.

Legea prevede organizarea separată a serviciilor privind integrarea pe piața forței de muncă de cadrul general al serviciilor privind asigurările sociale, persoanele cu dizabilități putând astfel beneficia de venituri și alocații mai mari. În anul 2017, alocația pentru venituri a crescut cu 262 Euro lunar, ajungând în total la 1470 Euro.

Începând cu 2020, persoanele cu dizabilități care dețin venituri lunare mai mari de 2529 Euro (din prestații sociale și venituri personale), vor contribui cu 2% din suma care depășește plafonul către sistemul de asigurări sociale. Tot din 2020, veniturile partenerului nu vor mai fi luate în calculul veniturilor și bunurilor realizate de persoana cu dizabilități. Persoanele cu dizabilități vor putea deține o avere personală de până la 25.000 Euro și în același timp să beneficieze de prestații sociale, urmând ca până în anul 2020 plafonul averii personale să fie majorat la 50.000 Euro.

Dacă până în momentul adoptării noului cadru legislativ, persoanele cu dizabilități care aveau nevoie de servicii din partea mai multor furnizori se confruntau cu întârzieri îndelungate și evaluări multiple, conform Legii federale privind participarea, este necesar un singur formular în vederea accesării mai multor tipuri de servicii, fiind pusă la punct o procedură uniformă și de cooperarea între furnizorii diferiți de servicii.

Conform Legii federale privind participarea sunt înființate centre de consiliere organizate cu ajutorul furnizorilor independenți de servicii, care vor beneficia de finanțare din partea statului federal, respectiv 58 de milioane Euro acordați anual. În cadrul

¹⁸ <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a743-initiative-inklusion-infoblatt.html>

¹⁹ <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a717-job4000-flyer.html>

²⁰ https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl116s3234.pdf#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl116s3234.pdf%27%5D_1524657291747

centrelor se realizează consilierea persoanelor cu dizabilități cu privire la drepturile lor și la integrarea pe piața forței de muncă, dar și aplicarea tehnicii de consiliere reciprocă.

ITALIA

În Italia²¹, serviciile în vederea ocupării forței de muncă destinate persoanelor cu dizabilități sunt organizate la nivel regional, provincial și local, neexistând o abordare național-unitară. Agențiile regionale de ocupare a forței de muncă își desfășoară activitatea sub directa coordonare a Ministerului muncii și bunăstării sociale, în paralel funcționând centre cu funcții asemănătoare sub coordonarea administrațiilor locale; în acest context, autoritățile provinciilor poartă răspunderea în privința politicilor de angajare a persoanelor cu un grad de dizabilitate mai mare de 45%.

Decretul Lege nr.15/2015 privind modificarea și completarea Legii nr.68/1999 reglementează acordarea de sprijin individual persoanelor cu dizabilități în vederea ocupării forței de muncă. Conform articolului 8, fiecare persoană cu dizabilități se poate înregistra în cadrul serviciilor pentru ocuparea forței de muncă organizate la nivel local; după înregistrare, se întrunește o comisie tehnică care întocmește un dosar cu informațiile relevante, precum calificările, aptitudinile, opțiunile persoanei, precum și natura și gradul de dizabilitate. Comisia, care este formată din experți proveniți din rândul serviciilor sociale, de sănătate și ocuparea forței de muncă, analizează sarcinile care pot fi îndeplinite de către candidatul în cauză și eventualele adaptări necesare ale viitorului loc de muncă. Serviciilor de plasament pe piața forței de muncă le revine responsabilitatea găsirii celei mai bune soluții pentru fiecare caz în parte.

Politicile privind reintegrarea profesională în Italia sunt desfășurate prin intermediul autorităților din provincii; acestea nu sunt furnizori direcți ai serviciilor, de regula desfășurându-și activitatea prin intermediul unor agenții non-profit (cooperative sociale), agenții private pentru ocuparea forței de muncă sau agenții de la nivelul administrației locale. Spre exemplu, în regiunea Lombardia, autoritățile regionale au înființat un registru al organizațiilor care plasează persoane pe piața forței de muncă, furnizează servicii de integrare și sprijin în vederea angajării și asigurării interacțiunii între persoanele interesate și companii.

În cazul unei reduceri parțiale sau totale a capacității de muncă, angajații sau persoanele care desfășoară activități independente pot solicita acordarea următoarelor beneficii:

- alocația privind invaliditatea („*assegno ordinario di invalidità*”), care se adresează angajaților a căror capacitate de muncă este redusă la mai puțin de o treime; beneficiarii acestei prestații pot fi remunerați în continuare din activități lucrative;
- pensia de invaliditate („*pensione di inabilità*”) se cuvine acelor persoane care și-au pierdut total capacitatea de muncă și care nu permite prestarea vreunei activități remunerate în paralel.

Potrivit art.10 din Legea 151/2015, angajatorii publici și privați pot beneficia de următoarele stimulente:

²¹ https://www.path-ways.eu/wp-content/uploads/pathways_report_identify.pdf

- acoperirea a 70% din contribuția individuală de asigurări sociale aplicată venitul lunar brut impozabil timp de 36 de luni pentru un contract de muncă nedeterminat încheiat cu o persoană cu capacitate redusă de muncă de peste 79% sau cu alte deficiențe fizice;

- acoperirea a 70% din contribuția individuală de asigurări sociale aplicată venitul lunar brut impozabil timp de 60 de luni pentru un contract permanent sau temporar de muncă (minim 12 luni) încheiat cu o persoană care manifestă dizabilități de învățare sau mentale sau a cărui capacitate de muncă depășește 45%.

Conform legislației în vigoare, companiile private au obligația asigurării unei cote de angajare de 8% din personal din rândul persoanelor vulnerabile. Persoanelor cu grad de dizabilitate mai mare de 50% li se aplică o cotă de angajare de 2%. Legea se adresează companiilor care dețin mai mult de 50 de angajați și care au rezultate financiare pozitive în ultimii doi ani.

În sectorul public se aplică o cotă de angajare a persoanelor din grupurile sociale vulnerabile de 5%. Entitățile din sectorul public (întreprinderile și instituțiile publice) și cel privat, aparținând statului sau autorităților locale, precum și organizațiile care furnizează servicii în interes public sunt obligate să angajeze un procent de 10% din rândul „persoanelor protejate”, 3% din aceste locuri de muncă revenind persoanelor cu dizabilități. În plus, serviciile publice și autoritățile locale angajează „persoane protejate” pentru ocuparea a până la 20% din locurile de muncă (portari, grădinari, personal de întreținere și curățenie).

OLANDA

Legea privind activitatea și veniturile potrivit capacității de muncă (*WIA*) a fost introdusă la 29 decembrie 2005, având rolul de a înlocui Legea privind asigurarea de invaliditate (*WAO*). *WIA* prevede dreptul la prestații pentru angajații care și-au pierdut capacitatea de muncă parțial sau total după 1 ianuarie 2004. *WIA* cuprinde două sisteme:

- Schemă de sprijin pentru venit pentru persoanele aflate în incapacitate de muncă permanentă (*IVA*); în cadrul acestui sistem, angajații au dreptul la o prestație de invaliditate, egală cu 70% din salariul lunar. Solicitanții pot primi acest ajutor până la împlinirea vârstei de 65 de ani.
- Schema privind reluarea activității în cazul persoanelor apte de muncă parțial (*WGA*); în cadrul acestui sistem, angajații care sunt parțial în incapacitate de muncă (cel puțin 35%) au dreptul la un prestație suplimentară venitului.

Conform informațiilor furnizate de ANED (*The Academic Network of European Disability Experts*) cu privire la Raportului de țară al Olandei din 2017²² în legătură cu politicile de integrare pe piața forței de muncă a persoanelor cu dizabilități, se acordă subvenții salariale pentru persoanele aflate în șomaj de o perioadă lungă de timp, pentru cei aflați peste 50 de ani și pentru persoanele cu dizabilități.

Conform prevederilor *WIA* (Secțiunea 2.3) persoanele cu dizabilități au dreptul la un interpret pentru limbajul mimico-gestual, de materiale specifice în vederea

²² <https://www.disability-europe.net/country/netherlands>

accesibilizării locului de muncă (scaun, laptop, transport special), precum și de asistență profesională individualizată (*job coaching*).

Prevederile cu privire la acordarea de subvenții salariale se aplică doar în cazul angajaților și mai puțin în cazul liberilor profesioniști.

Există o schemă care se adresează în mod special integrării pe piața forței de muncă a persoanelor care sunt diagnosticate ca având dizabilități dinaintea împlinirii vârstei de 18 ani (înainte de finalizarea educației terțiare). Acest grup de persoane putea beneficia anterior anului 2014 doar de o prestație specifică (*Wajong*) în vederea desfășurării unei activități în cadrul atelierelor de muncă protejată.

Începând cu anul 2014, acești tineri, care sunt evaluați ca având capacitatea teoretică de a câștiga minim 20% din valoarea salariului minim pe economie, nu mai au dreptul la prestații privind invaliditatea. Conform Legii privind participarea²³, ei vor primi un ajutor de șomaj furnizat de către autoritățile administrației locale, care are rolul de a reduce fluxul de persoane cu dizabilități către atelierelor de muncă protejate.

O altă parte importantă a reformei pieței de muncă o reprezintă semnarea unui acord național între Guvern, organizațiile naționale ale angajatorilor și sindicate în vederea rezervării a 125.000 de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, care, conform evaluărilor, nu pot câștiga nici măcar salariul minim pe economie. Nerespectarea obiectivelor va determina impunerea de cote de angajare și penalități angajatorilor.

De asemenea, au fost înființate companii publice regionale de către municipalități și partenerii sociali în vederea facilitării contactului dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori. Municipalitățile dispun de o mare libertate în modalitatea de cheltuire a bugetelor locale în ceea ce-i privește pe șomeri, cu sau fără dizabilități.

Reformarea pieței de muncă însoțită de implementarea schemelor de întraajutorare și dezvoltarea atelierelor protejate care se adresează cu precădere tinerilor cu dizabilități este justificată prin intermediul argumentului conform căruia aceștia trebuie să lucreze în cadrul unor companii obișnuite unde își pot câștiga propriul venit, devenind mai puțin dependenți de sistemul de prestații sociale. În acest context, acordul național cu privire la rezervarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, în cadrul căruia angajatorii beneficiază de subvenționarea salariilor angajaților pe de o parte, iar angajații cu dizabilități de prestații pentru suplimentarea salariilor, reprezintă partea centrală a reformei.

Totodată, se pot acorda diferite forme de subvenții salariale angajatorilor în vederea compensării nivelului scăzut de productivitate în muncă al salariaților cu dizabilități. Angajații au dreptul la salariu conform gradului lor de productivitate în funcție de evaluarea Serviciului public de ocupare a forței de muncă (*UWV*). Angajații pot beneficia de o prestație suplimentară în vederea compensării unui salariu mai mic. În cazul în care o persoană cu dizabilități are un program de lucru cu normă redusă (part-time), poate primi un supliment la salariu acordat din partea autorităților.

²³ <http://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2017-02-01>.

În comparație cu anul 2013, când nu existau locuri de muncă special rezervate persoanelor cu dizabilități, în anul 2015, au fost create mai mult de 21.000 locuri de muncă special rezervate persoanelor cu dizabilități.

Inspectoratul din cadrul Ministerului Afacerilor sociale și ocupării forței de muncă a avertizat într-un raport oficial că municipalitățile tind să favorizeze persoanele cu dizabilități sau pe cele diagnosticate cu un grad de handicap mai puțin sever, aflate în căutarea unui loc de muncă, care au de regulă productivitate mai mare la locul de muncă și beneficiază de o subvenție salarială mai mică din partea statului. De asemenea, există tendința de a direcționa persoanele cu dizabilități, care au lucrat în ateliere protejate, nu către locurile de muncă rezervate ci mai degrabă către centrele de zi unde se desfășoară activități neremunerate. Aceste centre sunt finanțate de la bugetul de stat astfel încât municipalitățile să-și poată utiliza bugetele pentru întraajutorarea șomerilor. Tendința de a favoriza persoanele cu un grad redus de dizabilități sau deloc se menține și în cadrul inventarului de priorități al companiilor regionale de muncă.

Pe de altă parte, persoanele care beneficiază de locurile de muncă rezervate conform acordului național pot întâmpina și un alt tip de problemă, care ține de forma contractului de muncă; astfel, persoanele cu dizabilități care sunt angajate în baza unui contract de muncă cu caracter temporar redevin șomeri la terminarea acestuia. Există două explicații pentru acest fenomen: fie angajații nu sunt suficient de calificați pentru ca angajatorul să dorească prelungirea contractului sau transformarea sa într-unul nedeterminat, fie angajatorii caută să-și maximizeze profitul obținut prin practicarea subvenționării salariale pe perioadă determinată, concedierii și reangajării pe același loc de muncă a persoanei cu dizabilități.

POLONIA²⁴

Conform prevederilor Legii privind reabilitarea profesională și socială a persoanelor cu dizabilități (1997), persoanele cu dizabilități care sunt înregistrate în cadrul birourilor pentru ocuparea forței de muncă în calitate de șomeri sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, beneficiază de dreptul de a folosi serviciile publice de ocupare a forței de muncă; aceste servicii sunt principalele organisme din Polonia care oferă programe de integrare pe piața forței de muncă.

Polonia utilizează o abordare mai degrabă medicală vis-à-vis de starea de dizabilitate. Astfel, persoanele cu dizabilități pot beneficia de politicile de ocupare a forței de muncă în baza unui certificat medical care atestă starea de dizabilitate și gradul de afectare (sever, moderat, minor).

Conform art.11 din cadrul legi mai sus menționate, persoanele cu dizabilități pot accesa servicii și instrumente specifice training-ului, internship-ului, programelor de intervenție care oferă cursuri subvenționate sau prin intermediul cursurilor postuniversitare. Cheltuieli privind pregătirea profesională sunt finanțate de la Fondul de stat pentru reabilitarea persoanelor cu handicap („PFRON”)²⁵. Mecanismele de finanțare a Fondului se bazează în principal pe contribuțiile obligatorii aplicabile angajatorilor cu

²⁴ https://www.path-ways.eu/wp-content/uploads/country_report_pl.pdf

²⁵ <https://www.pfron.org.pl/en/>

cel puțin 25 de angajați cu normă întreagă care nu pot respecta cota de angajare obligatorie de 6%. Pentru sectorul de educație este valabilă o cotă de angajare de 2%.

Beneficiarii direcți ai subvențiilor PFRON sunt angajatorii și persoanele cu dizabilități, organizațiile neguvernamentale care susțin persoanele cu dizabilități și entitățile specializate, cum ar fi atelierele de terapie ocupațională sau întreprinderile din economia socială (centrele de dezvoltare profesională). ONG-urile pot obține finanțare de la PFRON în privința organizării unor centre de informare, respectiv pregătire de ateliere și conferințe. Totodată, ONG-urile și organizațiile persoanelor cu dizabilități organizează și întâlniri de informare cu angajatorii în vederea încurajării angajării persoanelor cu deficiențe.

Pe piața de muncă deschisă, persoanele cu dizabilități beneficiază de anumite privilegii, precum ar fi 10 zile de concediu de odihnă suplimentare sau program redus de lucru. Spre exemplu, Legea muncii oferă posibilitatea persoanelor cu dizabilități de a lucra 7 ore pe zi în loc de 8.

Conform prevederilor Legii privind reabilitarea (1997), angajatorii, care angajează persoane cu dizabilități în baza unui contract de muncă încheiat pentru o perioadă de 36 de luni, beneficiază de subvenții din partea PFRON în vederea adaptării locurilor de muncă la nevoile persoanelor cu dizabilități și achiziționării de aparatură specializată pentru satisfacerea nevoilor acestora.

Începând cu anul 2009, angajatorii beneficiază de subvenții în vederea achiziționării de software și tehnologii de asistență. Subvenția nu poate depăși nivelul a 20 de salarii medii pe economie. Atunci când se are în vedere adaptarea spațiului de lucru pentru angajarea unor persoane cu dizabilități, șomere sau aflate în căutarea unui loc de muncă, subvenția nu poate depăși valoarea a 15 salarii medii pe economie. În practică, deși legislația prevede subvenționarea întregului proces de adaptare a locului de muncă la nevoile persoanelor cu dizabilități, de cele mai multe ori PFRON nu poate acoperi integral aceste costuri.

PFRON împreună cu autoritățile locale furnizează suport financiar și subvenții angajatorilor în vederea facilitării inserției pe piața forței de muncă a persoanelor cu dizabilități. Sistemul este destul de complicat și birocratic, companiile mici fiind din start dezavantajate din cauza lipsei de personal specializat în lucrul cu astfel de programe.

În Polonia, cooperativele sociale sunt înființate din cel puțin cinci șomeri sau persoane care cu diferite dizabilități, cu scopul de a promova reintegrarea socială și reprofesionalizarea lor pe piața forței de muncă. Începând cu 2015, au fost înființate aproximativ 1310 cooperative sociale, deși nu toate au activitate.

În situația în care un angajator deține 50% dintre angajați din rândul persoanelor cu dizabilități, beneficiază de scutiri de taxe și scutirea de la plata taxei de timbru.

Începând cu 1 aprilie 2014, toți angajatorii beneficiază de următoarele subvenții salariale acordate lunar pentru angajarea unei persoane cu dizabilități:

- 1800 PLN pentru persoanele cu dizabilități severe;
- 1125 PLN pentru persoanele cu grad moderat de invaliditate;
- 450 PLN pentru persoanele cu o dizabilitate minoră.

Sumele menționate mai sus beneficiază de o majorare de 600 PLN pentru persoanele diagnosticate cu dizabilități mentale, tulburări de dezvoltare, epilepsie sau tulburări vizuale.

SPANIA

Conform informațiilor furnizate în cadrul Raportului cu privire la discriminare și accesul pe piața forței de muncă a femeilor cu dizabilități din Spania²⁶, principalul cadru legal care reglementează drepturile persoanelor cu dizabilități și incluziunea lor socială îl reprezintă Decretul Regal nr.1/2013. Legea stabilește, printre altele, că „autoritățile publice adoptă măsuri pozitive în beneficiul persoanelor cu dizabilități care sunt susceptibile a fi supuse unui grad mai mare de discriminare, inclusiv discriminare multiplă sau unui grad mai mic de egalitate de șanse, precum în cazul femeilor (...)”. Administrațiile publice vor proceda la protejarea în mod special a drepturilor persoanelor cu dizabilități cu privire la aspectele egalității între femei și bărbați, sănătate, ocuparea forței de muncă, protecția socială, educație, aplicarea principiului protecției jurisdicționale efective, mobilitate, comunicare, informare și accesul la cultură, sport etc. De asemenea, administrațiile publice vor proteja acele persoane sau grupuri de persoane care sunt în mod special vulnerabile la discriminarea multiplă, precum fetele, băieții și femeile cu dizabilități, victime ale violenței de gen.

Totodată, Legea nr.3/2007 privind egalitatea, stabilește printre altele: „că autoritățile publice să acorde o atenție deosebită problematicii dublei discriminări și dificultăților specifice întâmpinate de femeile aflate în situații vulnerabile, precum cele aparținând minorităților, grupurilor de imigranți sau persoanelor cu dizabilități”.

În privința reglementărilor cu privire la ocuparea forței de muncă de către persoanele cu dizabilități, în Spania, funcționează ateliere protejate („*sheltered work centres*”), disponibile prin intermediul Centrelor speciale pentru ocuparea forței de muncă, în cadrul cărora cel puțin 70% dintre angajați prezintă dizabilități.

Centrele speciale pentru ocuparea forței de muncă pot fi instituții publice sau private, profit sau non-profit conform reglementărilor stabilite în cadrul Decretului Regal 2273/1985 și al Decretului Regal 469/2006. Centrele primesc sprijin financiar din partea autorităților naționale (subvenții, reduceri acordate companiilor în privința cotizațiilor la asigurările sociale ale angajaților, subvenții pentru adaptarea spațiilor de lucru etc.). Conform datelor furnizate de Observatorul pentru persoanele cu dizabilități și piața muncii în Spania, în 2013, erau înregistrate 64.079 persoane ca desfășurând activități lucrative în cadrul centrelor speciale de ocupare a forței de muncă.

Conform cadrului legislativ adoptat în anul 1982 privind integrarea socială a persoanelor cu dizabilități și, mai recent, prin intermediul Decretului Regal nr.1/2013, angajatorii din sistemul public și privat, care dețin mai mult de 50 de angajați, au obligația aplicării unui cote obligatorii de 2% în privința angajării persoanelor cu dizabilități. Administrațiilor publice li se impune aplicarea unei cote obligatorii de 5%. Legislația actuală nu specifică acordarea unei cote special destinată femeilor, nici măcar în acele sectoare de activitate unde acestea sunt subreprezentate.

²⁶ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU\(2017\)602067\(ANN02\)_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU(2017)602067(ANN02)_EN.pdf)

Conform prevederilor Decretului Regal nr.290/2004, companiile care nu pot aplica cota obligatorie, pot proceda la externalizarea anumitor servicii către centrele speciale pentru ocuparea forței de muncă. Astfel de centre sunt cunoscute ca și „enclave” („*work enclaves*”), 60% din personal fiind format din persoane cu dizabilități, care se confruntă cu dificultăți deosebite în găsirea unui loc de muncă. Impactul unor astfel de centre rămâne însă diminuat, apreciindu-se în cadrul unui studiu de specialitate efectuat în 2016 că aproximativ 6000 de spanioli cu dizabilități (dintre care 36,6% femei și 63,4 bărbați) au desfășurat activități în astfel de centre în 2008.

Legea nr.30/2007 privind achizițiile publice stabilește ca și criteriu de departajare între oferta identică a două companii (același servicii și preturi) impunerea unei clauze sociale, însemnând acordarea contractului cu statul companiei care deține cel puțin 2% personal cu dizabilități.

Legea nr.43/2006 prevede acordarea de stimulente la angajarea persoanelor cu dizabilități. Se aplică un stimulent specific angajării persoanelor cu dizabilități de peste 45 de ani sau femeilor cu dizabilități acordat sub formă unui bonus lunar de 100 Euro.

Decretul Regal 870/2007 privind programul de ocupare a forței de muncă conceput ca măsură de sprijin a persoanelor cu dizabilități prevede alocarea de la bugetul de stat a unor subvenții speciale către regiunile autonome. Subvenția se va derula numai pe perioada angajării persoanei cu dizabilități și existenței proiectului, sumele alocate anual variind între 6.600 și 2.500 Euro în funcție de anumite criterii stabilite prin lege (gradul de dizabilitate, vârstă, gen). Spre exemplu, angajatorii care angajează tineri cu dizabilități până în 31 de ani în baza unor contracte pe perioadă determinată sau contracte de training beneficiază de o deducere de până la 100% a contribuțiilor. Costul contractelor de training este asumat de către stat pentru companiile cu mai puțin de 50 de angajați.

Acordarea de stimulente financiare și subvenții angajatorilor variază de la o regiune la alta, precum și în funcție de forma contractului de muncă. Astfel, angajatorii care oferă persoanelor cu dizabilități contracte permanente de muncă vor beneficia de:

- un ajutor în vederea acoperirii costurilor anuale cu privire la asigurările sociale ale persoanelor cu dizabilități variind între 4.500 și 6.300 Euro în funcție de gradul de dizabilitate, vârstă și gen;
- o subvenție în suma de 3.907 Euro pentru angajarea unei persoane cu dizabilități;
- o deducere de 6.000 Euro din impozitul pe profit, cu condiția ca angajarea persoanei cu dizabilități să conducă la creșterea numărului mediu de persoane cu dizabilități de pe piața forței de muncă;
- o subvenție în sumă de 901,52 Euro în vederea adaptării echipamentului sau locului de muncă.

Atunci când contractele de muncă sunt încheiate pe termen determinat (1-3 ani), angajatorii beneficiază de un ajutor în sumă de la 3.500 până la 4.700 Euro în funcție de gradul de dizabilitate, vârsta și genul angajatului/ei, corespunzând plății asigurărilor sociale pe întregul an și o subvenție în sumă de 901,52 Euro în vederea adaptării locului de muncă. Pentru contractele determinate încheiate pe o perioadă de la 6 luni la 2 ani,

angajatorii beneficiază de o reducere de 50% a asigurărilor sociale, cu condiția ca persoanele cu dizabilități să-și fi încheiat studiile în urmă cu minim 6 ani.

Trebuie menționat faptul că fiecare regiune din Spania deține propria legislație în materie de servicii sociale. Legislația națională prevede că toate municipalitățile cu mai mult de 20.000 de locuitori au obligația furnizării de servicii sociale, fără a fi specificat tipul de servicii. În acest context, Legea nr.44/2007 privind reglementarea schemei întreprinderilor sociale se adresează persoanelor cu un risc crescut de excludere socială, șomerilor și celor care prezintă grave dificultăți în integrarea pe piața forței de muncă; în funcție de regiune, procentul lucrătorilor cu dizabilități care desfășoară activități în întreprinderile sociale variază între 30 și 60%.