

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**COTELE DE ANGAJARE
ALE PERSOANELOR CU
DIZABILITĂȚI ÎN STATELE
MEMBRE ALE UNIUNII
EUROPENE – ASPECTE
COMPARATIVE**

studiu documentar

ianuarie 2024

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

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa:

<http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză:

Dan ALEXANDREANU, Consilier parlamentar

Direcția studii și documentare legislativă

Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București

Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070

E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE - ASPECTE COMPARATIVE.....	6
AUSTRIA.....	6
BULGARIA.....	7
BELGIA.....	9
CEHIA.....	11
CROAȚIA.....	12
DANEMARCA.....	14
ESTONIA.....	15
FINLANDA.....	16
FRANȚA.....	16
GERMANIA.....	18
ITALIA.....	21
LETONIA.....	22
LITUANIA.....	22
POLONIA.....	23
PORTUGALIA.....	25
SLOVENIA.....	27
SPANIA.....	29
ȚĂRILE DE JOS.....	30
UNGARIA.....	31
BIBLIOGRAFIE / WEBOGRAFIE.....	32

ABSTRACT

Raportul Organizației Internaționale a Muncii privind sistemul de cote pentru angajarea persoanele cu dizabilități, evidențiază faptul că 103 țări de pe mapamond aveau reglementată o anumită formă de cote, și anume:

- 33 de țări de pe glob au cote de angajare, nerespectarea prevederilor legale impunând aplicarea de taxe sau amenzi;
- 64 de țări au cote obligatorii (deși nu există multe informații disponibile despre modalitatea de punere în executare a acestora);
- 6 state au diferite cote introduse prin hotărâri sau decrete guvernamentale, și nu prin legi, existând posibilitatea ca acestea să nu fie obligatorii¹.

Schemele de cote variază considerabil în ceea ce privește angajatorii acoperiți de prevederi și nivelul obligației de cotă. Ele variază, de asemenea, în ceea ce privește persoanele care pot beneficia de aceste prevederi. Metodele de executare diferă și ele, la fel ca și măsurile în vigoare pentru compensarea angajatorilor care îndeplinesc obligațiile de cotă, precum și de sancționare pentru entitățile care nu se conformează.

Având în vedere informațiile disponibile:

- în 70 de țări, schemele de cote sunt aplicate atât angajatorilor din sectorul public, cât și celor din mediul privat;
- în 24 de țări doar angajatorilor din sectorul public;
- în 6 numai angajatorilor din sectorul privat.

În 53 de țări, cota se aplică angajatorilor peste o anumită valoare a forței de muncă, cei mai mici angajatori fiind scutiți. În 5 țări, cota se aplica tuturor angajatorilor.

Cel mai mic prag este în general de 20 de angajați, angajatorii cu forță de muncă mai mare decât acest nivel fiind supuși obligației de cotă. Câteva scheme stabilesc un prag mai mic decât acesta, în timp ce în unele cazuri pragul este mult mai mare - 100 de angajați în mai multe cazuri și 1.000 într-un caz. În unele situații, anumite sectoare și tipuri de locuri de muncă sunt scutite de obligația de cotă.

Există o variație considerabilă între țări în ceea ce privește nivelul obligației impuse, cotele specificate fiind cuprinse între 1 și 10%:

- una din cinci dintre scheme stabilește cerințele de cotă între 1 și 2%;
- în 62% din cazuri, obligația de cotă este stabilită între 2 și 5%;
- în 8 cazuri se impune angajatorilor să îndeplinească o cotă cuprinsă între 6 și 7%.

¹ https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/07/disability-policy-and-disability-assessment-system-in-latvia_v2-1.pdf

Pentru a beneficia de prevederile de cotă, persoanele cu dizabilități sunt în general obligate să se înregistreze ca persoane cu handicap sau să fie atestate în urma unei evaluări medicale complexe.

În Uniunea Europeană, dimensiunea minimă a numărului de angajați pentru care variază cota este cuprinsă între 20 (Germania, Croația, Malta, Slovacia, Slovenia) și 50 de angajați (Spania, România).

Belgia și Irlanda au doar o cotă pentru persoanele cu dizabilități angajate în structurile guvernamentale.

Există și excepții pentru anumite sectoare sau pentru unele țări în care companiile nu trebuie să îndeplinească cota. De exemplu, în Italia se aplică cota pentru angajarea în structuri guvernamentale, dar nu și pentru poliție și apărare, pentru partide politice, syndicate și companii non-profit și, de asemenea, nici pentru companiile aflate în faliment, în care procedurile de concediere sunt în curs. În Slovacia, cota nu se aplică poliției, pompierilor, structurilor de salvare, soldaților profesioniști și serviciilor de securitate.

Atât OCDE cât și OIM au ajuns la concluzia că un sistem de cote fără executare (penalizare pentru nerespectare) are un efect redus privind angajarea persoanelor cu dizabilități.

În țările unde se aplică sancțiuni, procentul companiilor care nu se conformează prevederilor legale este mic decât în țările în care nu se aplică nicio sancțiune. Statisticile evidențiază faptul că în majoritatea țărilor procentul companiilor care îndeplinesc cota este cuprins între 30 și 60%.

Țările cu niveluri ridicate de respectare a cotelor sunt Germania, Austria și Franța, toate cele trei țări având adoptat un mecanism de sancționare. Spania este o excepție de la această regulă, 96% dintre companii îndeplinind cota, dar acest lucru este rezultatul unui procent foarte scăzut al cotei (2%) și o definiție foarte largă a persoanelor cu dizabilități (de la 25% handicap).

În Slovacia este obligatorie îndeplinirea standardului de cotă doar în măsura în care biroul local de ocupare a forței de muncă are la dispoziție suficiente persoane cu dizabilități.

Sancțiunile au două forme: o sumă fixă pentru fiecare post neocupat de o persoană cu handicap sau un procent din salariul minim legal, salariul minim social, sau costurile salariale brute. Sumele fixe variază de la 1.600 de euro/an (Malta 2016) la peste 18.000 de euro/an în Italia. Austria folosește un sistem prin care cuantumul sancțiunii depinde de mărimea companiei. Cu cât compania este mai mare, cu atât amenda este mai mare.

STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE - ASPECTE COMPARATIVE

AUSTRIA

Conform Legii privind angajarea persoanelor cu dizabilități, obligația de angajare se aplică astfel - angajatorii trebuie să încadreze în muncă cel puțin o persoană cu handicap la fiecare 25 de angajați sau să plătească o taxă compensatorie.

Oficiul Federal pentru Afaceri Sociale și Persoane cu Handicap trebuie să emită o notificare prin care să se prevadă plata unui impozit compensator în fiecare an pentru anul calendaristic care se încheie, dacă obligația de angajare nu a fost îndeplinită².

Taxa de compensare pentru fiecare persoană fizică care ar trebui să fie angajată este de:

- 226 euro/lună, pentru angajatorii cu cel puțin 25 de salariați;
- 316 euro/lună pentru angajatorii cu cel puțin 100 de angajați;
- 336 euro/lună pentru angajatorii cu peste 400 de angajați.

De la 1 ianuarie 2012 și ulterior cu efect de la data de 1 ianuarie a fiecărui an, aceste sume trebuie înmulțite cu factorul de ajustare stabilit pentru domeniul Legii generale privind asigurările sociale.

Ministrul Federal al Muncii, Afacerilor Sociale și Protecției Consumatorului trebuie să stabilească prin ordonanță cuantumul respectiv al impozitului de compensare. Acest regulament poate fi pus în vigoare și retroactiv.

Taxa de compensare poate fi plătită numai în termen de 2 ani de la primirea listei cu persoanele angajate.

În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a furniza informații complete, perioada de prescriere este de 7 ani de la ultima raportare incompletă.

Impozitul compensatoriu trebuie plătit în termen de 30 de zile la Oficiul Federal pentru Afaceri Sociale și Servicii pentru Dizabilități. Dacă taxa de egalizare nu este plătită până la data scadentă, se aplică o dobândă de 4% peste rata dobânzii de bază aplicabilă din următoarea zi calendaristică.

Sumele care intră în fondul impozitului de egalizare vor fi utilizate în special pentru:

- a) integrarea profesională a persoanelor cu handicap care beneficiază de prevederile legii federale, numai dacă au reședința permanentă în Austria sau sunt angajate permanent într-un loc de muncă remunerat sau beneficiază de formare profesională.

² <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

- b) acordarea de sprijin pentru cei care au dreptul la îngrijire în temeiul Legii privind îngrijirea victimelor de război din anul 1957;
- c) acordarea de granturi și împrumuturi pentru înființarea, extinderea, echiparea și funcționarea continuă a companiilor integratoare, precum și pentru asigurarea locurilor de muncă în companii de acest tip și pentru menținerea competitivității acestora, ținând cont de valoarea adăugată realizată de respectiva societate;
- d) acordarea de granturi și împrumuturi pentru măsuri în conformitate cu prevederile legale;
- e) oferirea de informații și cercetări referitoare la afacerile profesionale și sociale ale persoanelor cu handicap sau ale persoanelor cu risc de a deveni persoane cu dizabilități;
- f) oferirea de bonusuri pentru angajatori;
- g) rambursarea cheltuielilor de deplasare și cazare, precum și pentru compensarea timpului necesar judecătorilor care fac parte din comisia de apel, precum și pentru rambursarea cheltuielilor suportate de persoanele responsabile pentru persoanele cu handicap;
- h) programe speciale pentru îmbunătățirea integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități;
- i) acordarea de granturi și împrumuturi pentru înființarea, extinderea, echiparea și funcționarea continuă a altor facilități de formare adecvate pentru pregătirea persoanelor cu dizabilități, pentru integrarea profesională pe piața deschisă a muncii;
- j) în conformitate cu resursele disponibile în astfel de scopuri, acordarea de granturi și împrumuturi pentru măsuri de investiții realizate de companii care servesc la îmbunătățirea accesului la locul de muncă a persoanelor cu dizabilități;
- k) maxim 10% din fondurile puse la dispoziție din fondurile bugetului general în conformitate cu prevederile legale sunt destinate finanțării persoanelor cu dizabilități, respectiv acordarea de subvenții pentru achiziționarea unui câine de asistență și pentru finanțarea organizațiilor non-profit de asistență socială.

BULGARIA

Pentru a garanta angajarea persoanelor cu handicap permanent într-un mediu normal de muncă, angajatorii încadrează lucrători și salariați cu dizabilități permanente conform unei cote, după cum urmează³:

1. angajatori cu 50 până la 99 de lucrători și salariați - o persoană cu handicap permanent;

³ <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2137189213>

2. angajatori cu peste 100 de lucrători și angajați - 2% din numărul de personal.

Angajatorii nu trebuie să respecte această obligație, până la sfârșitul anului calendaristic, atunci când:

- prezența unor factori specifici în mediul de muncă, împiedică angajarea persoanelor cu dizabilități permanente;
- lipsesc persoanele cu handicap permanent, care sunt luate în evidență de Direcțiile de muncă sau de brokerii de muncă cu certificat de înregistrare eliberat pentru desfășurarea activităților de intermediere în muncă.

Angajatorii care pun în aplicare măsuri alternative pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap permanent, determinate de reglementările de aplicare a legii, sunt exceptate de la obligația menționată mai sus.

În cazul neîndeplinirii obligației de încadrare, angajatorul datorează lunar o contribuție de compensare în cuantum de 30% din salariul minim pe țară pentru fiecare loc de muncă neocupat de o persoană cu handicap permanent.

Pentru întreprinderile nou înființate, obligația prevăzută se aplică în anul următor celui în care au fost înființate.

Factorii specifici mediului de muncă se stabilesc în funcție de numărul de salariați care lucrează în condițiile stabilite pentru grupele I și II de muncă sau își desfășoară activitatea în condițiile programului de lucru redus stabilit de Codul muncii.

Conform prevederilor Legii privind persoanele cu handicap, Agenția pentru Persoane cu Handicap poate finanța un angajator, respectiv o autoritate împuternicită să facă încadrări în muncă, în cadrul unui program național de angajare a persoanelor cu dizabilități pentru:

- asigurarea accesului la locul de muncă pentru o persoană cu handicap permanent;
- adaptarea locului de muncă pentru o persoană cu handicap permanent;
- asigurarea de echipament de lucru pentru o persoană cu handicap permanent;
- activități de calificare și recalificare, respectiv pregătire pentru dezvoltarea profesională și a serviciilor;
- alte activități necesare.

Angajatorul, respectiv autoritatea împuternicită să facă încadrări, angajează persoane cu handicap permanent pe o perioadă de cel puțin 3 ani de la obținerea finanțării. De asemenea, un angajator, respectiv o autoritate împuternicită să facă încadrări în muncă, care nu a cheltuit fondurile prevăzute sau nu a angajat persoane cu handicap permanent, restituie sumele primite cu dobânda legală.

Agenția pentru Persoane cu Dizabilități efectuează controlul asupra cheltuirii fondurilor menționate mai sus.

Un procent de 50% din contribuțiile de asigurare datorate fondurilor de asigurări sociale de stat, asigurări obligatorii de sănătate și asigurări suplimentare obligatorii de pensie pentru persoanele care lucrează în condițiile dreptului muncii se restituie întreprinderilor și cooperativelor specializate ale persoanelor cu handicap și centrelor de tratament ocupațional.

Fondurile acordate sunt utilizate pentru investiții, reabilitare și integrare socială a persoanelor cu dizabilități permanente și a personalului auxiliar al acestora.

Controlul asupra utilizării fondurilor recuperate se realizează de către Agenția pentru Persoane cu Handicap conform procedurii stabilite prin ordonanță a ministrului muncii și politicii sociale.

Întreprinderile specializate și cooperativele pentru persoanele cu dizabilități, precum și instituțiile de tratament de medicină a muncii beneficiază de preferințe fiscale în temeiul Legii privind impozitul pe venitul societăților și Legii privind impozitul pe venit.

Persoanele cu dizabilități care încasează venituri din muncă, beneficiază de scutiri de impozit în condițiile și conform procedurii definite în Legea privind impozitul pe venitul persoanelor fizice.

BELGIA

În Belgia, obligația de angajare a persoanelor cu dizabilități se aplică numai anumitor servicii publice⁴. Modalitățile de încadrare variază în funcție de nivelul de competență pe care îl are administrația publică respectivă. Astfel, serviciile publice valone și organizațiile de interes public trebuie să angajeze un procent de 2,5% persoane cu dizabilități.

O alternativă la obligația de angajare există în Valonia și în municipalitățile din Regiunea Bruxelles unde, în absența unui angajament, autoritățile locale sunt obligate să încheie contracte de muncă, de furnizare și de prestări de servicii cu companii de angajare specializate. Valonia se distinge de alte entități din țară prin definiția adoptată lucrătorului cu handicap. De altfel, obligația urmărește să permită persoanelor care suferă de o incapacitate permanentă, recunoscută și atestată, să ocupe un loc de muncă. Totuși, în Valonia, acesta nu este singurul criteriu stabilit pentru recrutare. De asemenea, sunt luate în considerare ajustările materiale și/sau organizarea timpului, mediului și muncii (inclusiv recalificarea profesională) implementate de angajatorul public.

În Valonia, Agenția pentru muncă stabilește un necesar al acestei obligații la fiecare doi ani. Acest raport este o oportunitate de a transmite guvernului valon

⁴ <https://www.aviq.be/fr/emploi/secteur-public/obligations-demploi>

recomandări privind politica de ocupare a forței de muncă privind lucrătorii cu dizabilități. Exemple de astfel de propuneri includ:

- extinderea listei serviciilor publice acoperite (autorități autonome, poliție și zone de urgență etc.);
- creșterea ponderii lucrătorilor cu dizabilități care urmează să fie angajați (cel puțin 4%);
- definirea planurilor de acțiune în favoarea recrutării și păstrării lucrătorilor cu dizabilități în administrațiile valone.

Decretul regal din 6 decembrie 2012 în vederea promovării recrutării și angajării pe bază de contract a persoanelor cu handicap⁵ prevede că:

a) persoanele cu dizabilități sunt incluse într-o listă specifică de selectare, cu o durată maximă de 4 ani;

b) lista serviciilor publice pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, până la 3% din forța de muncă:

- structuri federale de audiențe și programare, precum și serviciile care depind de acestea;
- Ministerul Apărării;
- Poliția Federală;
- persoanele juridice de drept public.

Diferitele comunități acordă o gamă largă de ajutoare financiare pentru formarea profesională și angajarea persoane cu dizabilități⁶:

- rambursarea costurilor de adaptare la postul de lucru (inclusiv accesul);
- acoperirea costului cumpărării instrumentelor suplimentare de muncă necesare în funcție de handicap;
- acoperirea costului suplimentar din cauza handicapului și costurile de transport al muncitorilor cu handicap;
- remunerarea și reducerea taxelor sociale, timp de un an, în favoarea unui muncitor cu handicap care ocupă un nou loc de muncă.

Mai mult, trebuie remarcat faptul că în contractul colectiv de muncă se prevede principiul „la muncă egală, salariu egal”, iar lucrătorul cu handicap are dreptul să primească remunerația stabilită prin acord colectiv. În acest caz, autoritățile competente rambursează angajatorului o parte proporțională cu performanța redusă a angajatului, din cauza dizabilității.

5

https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/Cadre%20I%C3%A9gislatif_FR_Fedweb.pdf

⁶ https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_fr.pdf

CEHIA

Conform legii, angajatorii care au peste 25 de salariați cu care au încheiate raporturi de muncă sunt obligați să angajeze persoane cu handicap în cuantumul cotei obligatorii (pentru aceste persoane). Cota obligatorie este de 4% din totalul forței de muncă. Pentru angajatorii care sunt agenții de ocupare a forței de muncă în conformitate cu prevederile legale, salariații ce sunt repartizați temporar să lucreze pentru aceasta nu sunt incluși în numărul total de salariați în muncă.

Cuquantumul taxei la bugetul de stat, în cazul nerespectării procentului de mai sus, se ridică la de 2,5 ori salariul mediu lunar în economia națională pentru fiecare persoană cu handicap pe care angajatorul ar fi trebuit să o angajeze în primul trimestru al anului calendaristic în care a apărut obligația de a îndeplini cota obligatorie de încadrare a persoanelor cu handicap. Valoarea salariului mediu pentru trimestrul I este anunțată de minister pe baza datelor Oficiului de Statistică.

Taxa la bugetul de stat se remite de către angajator la bugetul de stat prin Oficiul Muncii până la data de 15 februarie a anului următor.

În cazul în care angajatorul nu îndeplinește această obligație, filiala regională a Oficiului Muncii îi stabilește obligația de a remite taxa la bugetul de stat conform prevederilor Codului fiscal. Executarea taxei la bugetul de stat se efectuează de către biroul local competent în funcție de sediul angajatorului.

În conformitate cu prevederile privind Legea forței de muncă, Oficiul de Stat al Inspecției Muncii și inspectoratele regionale de muncă efectuează inspecții, fie pe baza unei inițiative a filialei regionale, fie pe baza unui plan de inspecție propriu.

În cazul în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de a angaja persoane cu handicap în cuantumul cotei obligatorii, filiala regională de muncă este obligată să inițieze procedurile în conformitate cu Codul fiscal. În cadrul acestei proceduri, se calculează suma pe care angajatorul va fi obligat să o plătească la bugetul de stat și emite o decizie cu privire la aceasta. În cazul în care suma nu este transferată în contul filialei, în termenul specificat în decizie, chestiunea este predată biroului de muncă relevant pentru executare.

Dacă angajatorul a îndeplinit cota obligatorie, dar a calculat greșit cuantumul contribuției la bugetul de stat sau a plătit mai mult decât ar fi trebuit, filiala regională va verifica suma în conformitate cu prevederile Legii privind controlul financiar, cu modificările ulterioare, și va transfera suma respectivă în contul angajatorului.

Îndeplinirea cotei obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilități este obligatorie pentru angajatori⁷. Dacă nu îndeplinește obligația legală, atunci societatea respectivă este sancționată de către autoritatea de control. Legea

⁷ <https://www.skolaprofi.cz/33/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnhEI8yvqgWHRI4KJhIhbS3pQQHUwR2pEQ/>

prevede o amendă de până la 1.000.000 CZK în cazul încălcării obligației de a îndeplini cota obligatorie. Aceasta prevede o amendă la fel de mare pentru cazul în care angajatorul nu ține în mod corespunzător evidența persoanelor cu dizabilități angajate sau înregistrarea locurilor de muncă rezervate persoanelor cu dizabilități.

În cazul neîndeplinirii celorlalte obligații de notificare, angajatorul poate primi o amendă de până la 100.000 CZK.

Obligația de a angaja persoane cu handicap nu se aplică în mod absolut în sensul că angajatorii sunt obligați să aibă un angajat cu handicap în toate circumstanțele. Angajatorul poate îndeplini proporția obligatorie într-unul din cele trei moduri:

- încadrarea în muncă a persoanelor aflate într-un raport de muncă;
- abonarea la produse sau servicii;
- prin plata performanței financiare a amenzii către bugetul de stat.

Angajatorii pot alege dacă respectă obligația legală prin angajarea persoanelor cu handicap într-un raport de muncă sau, în cazul în care activitățile lor operaționale sunt complicate prin angajarea persoanelor cu handicap, prin achiziționarea de produse (rechizite de birou, echipamente de protecție a muncii, articole cadou) sau servicii (curățenie, securitate, contabilitate sau livrarea de produse alimentare) de la alți angajatori.

Cu toate acestea, nu este posibilă achiziționarea de bunuri sau servicii de la orice angajator. Aceasta va conduce la îndeplinirea proporției obligatorii numai prin achiziționarea de produse sau servicii de la angajatori care încadrează mai mult de 50% dintre salariați pe locuri de muncă protejate sau definite pentru persoane cu handicap, prin atribuirea de contracte unor astfel de angajatori, prin achiziționarea de produse sau servicii de la persoane cu handicap care desfășoară activități independente sau prin atribuirea de contracte unor astfel de persoane.

CROAȚIA

Toți angajatorii care dispun de cel puțin 20 de lucrători, indiferent de activitatea pe care o desfășoară, sunt răspunzători pentru angajarea în cotă obligatorie a persoanelor cu dizabilități. Aceasta este de 3%, raportat la numărul total de angajați și se stabilește lunar, în ultima zi a lunii⁸.

Obligația poate fi îndeplinită prin angajarea persoanelor cu dizabilități, prin utilizarea unei cote de înlocuire, prin plata unor compensații bănești sau prin combinarea acestora.

⁸ <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/najcesca-pitanja-i-odgovori-12153/rad-i-zaposljavanje/zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zaposljavanju-osoba-s-invaliditetom/5946>

Cota de înlocuire include o serie de posibilități diferite:

- încheierea unui contract de cooperare în afaceri cu o persoană cu dizabilități care desfășoară activități independente;
- încheierea unui contract de cooperare în afaceri cu un atelier de producție sau un atelier de integrare, adică un societate comercială, cooperativă sau asociație în care mai mult de jumătate dintre lucrători sunt persoane cu dizabilități;
- admiterea la practică a studenților cu dizabilități de dezvoltare sau a studenților cu dizabilități fizice;
- admiterea în practică a persoanelor reabilite în cadrul activităților de reabilitare profesională;
- încheierea unui contract de prestare de muncă cu persoane cu dizabilități;
- admiterea persoanelor cu dizabilități la formare profesională pentru muncă, fără a stabili un raport de muncă;
- acordarea de burse de studii regulate pentru persoanele cu dizabilități.

În cazul încheierii unui contract de cooperare în afaceri, valoarea lunară a contractului (fără TVA) trebuie să se ridice la cel puțin 30% din salariul minim pentru fiecare persoană cu handicap pe care angajatorul era obligat să o angajeze. Aceeași regulă se aplică și pentru încheierea unui contract privind prestarea muncii persoanelor și acordarea de burse pentru educația obișnuită a persoanelor cu dizabilități.

În cazul acceptării unor persoane cu dizabilități pentru practică sau pregătire profesională pentru muncă, fără a stabili un raport de muncă, o astfel de persoană este recunoscută ca persoană angajată cu dizabilități.

Angajatorii care nu îndeplinesc cota legală, fie prin angajare, fie prin înlocuire, sunt obligați să plătească o compensație bănească în cuantum de 30% din salariul minim, pentru fiecare persoană cu handicap pe care era obligat să o angajeze.

Îndeplinirea obligației de angajare în cotă a persoanelor cu dizabilități este monitorizată de Institutul de Expertiză, Reabilitare Profesională și Ocuparea Persoanelor cu Dizabilități (ZOSI).

Angajatorii care nu sunt obligați să angajeze o cotă, dar angajează persoane cu dizabilități, precum și angajatorii care angajează mai multe persoane cu dizabilități decât cota prescrisă, pot obține finanțare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.

Aceasta se plătește în cuantum de 30% din salariul minim, pe o durată maximă de 12 luni pentru fiecare persoană cu handicap în afara cotei prescrise.

Cererea de finanțare se depune la Institutul de Expertiză, Reabilitare Profesională și Ocuparea Persoanelor cu Handicap, iar pe formularul de cerere, angajatorul trebuie să atașeze dovada că și-a achitat obligațiile financiare față de stat și muncitori pe orice bază.

Termenul limită pentru depunerea unei cereri pentru o anumită lună este cel târziu data de 20 a lunii următoare.

Finanțarea menționată nu poate fi obținută de către organele administrației de stat, autoritățile judiciare, autoritățile statului și alte structuri ale statului, unitățile autonome locale și regionale, serviciile publice, instituțiile publice, entitățile care gestionează fondurile extrabugetare și bugetare din Republica Croația, entități juridice deținute în principal de structuri locale și regionale de autogovernare și entități juridice cu competențe publice.

Angajatorului persoană juridică i se aplică o amendă de 5 - 30 milioane HRK⁹:

- în cazul în care nu acordă preferință unei persoane cu handicap în situația angajării în muncă;
- dacă nu calculează și nu plătește compensația bănească în cuantumul și în termenul prevăzut de lege;
- în cazul în care fondurile cu destinație specială sunt utilizate contrar scopului specificat de donator;
- dacă nu întocmește sau depune un raport financiar privind fondurile cu destinație specială;
- dacă fondurile cu destinație specială neutilizate nu sunt cheltuite pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă ale persoanelor cu dizabilități sau crearea de condiții pentru înființarea de locuri de muncă pentru astfel de persoane.

Fondurile care au fost realizate pe baza compensațiilor bănești în baza legii se utilizează pentru înființarea centrelor de reabilitare profesională pentru persoanele cu dizabilități.

DANEMARCA

Danemarca nu are o cotă de angajare a persoanelor cu handicap. Ministerul Muncii este responsabil de politicile de integrare a persoanelor cu dizabilități într-un mediu obișnuit de muncă și de programele de training pentru astfel de persoane. Ministerul Afacerilor Sociale este responsabil pentru măsurile de reabilitare și locurile de muncă protejate, în timp ce Ministerul Educației are responsabilitatea de a educa persoanele cu probleme¹⁰.

O prevedere legislativă din 1990 permite regiunilor și autorităților municipale să introducă măsuri care vizează combaterea șomajului în special între grupurile de persoane dezavantajate, șomeri și persoanele neasigurate. Aceste măsuri pot include granturi pentru angajare sau cursuri de plasament și

⁹ <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom>

¹⁰ https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_fr.pdf

formare. În ceea ce privește sănătatea și serviciile sociale, municipiile sunt responsabile de activitățile de consiliere, reabilitare și de plata indemnizațiilor.

Potrivit legii, Centrul de ocupare a forței de muncă poate oferi locuri de muncă cu subvenții salariale angajatorilor publici sau privați, pentru persoanele care au absolvit formarea cu o durată de cel puțin 18 luni, ce pot fi membrii ai unui fond de șomaj, conform Legii privind asigurările de șomaj, și care nu au obținut un loc de muncă în termen de 2 ani de la finalizarea formării și nu au experiență profesională în domeniul acoperit de cursurile de formare¹¹.

O condiție pentru acordarea unei subvenții este ca ajutorul să fie esențial pentru ca persoana respectivă să participe la un concurs de angajare sau să compenseze limitările capacității de muncă. Granturile pentru dispozitivele de asistență pot fi acordate unei persoane sub formă de subvenții pentru instrumente de lucru și materiale didactice și pentru crearea de mici facilități la locul de muncă. Statul rambursează 50% din cheltuielile municipalității în legătură cu subvențiile acordate conform celor menționate mai sus.

ESTONIA

Există o serie de condiții pentru angajarea persoanelor cu dizabilități care trebuie îndeplinite pentru ca raportul de muncă să fie potrivit pentru ambele părți. Fondul pentru Ocuparea Forței de Muncă¹² se ocupă în mod activ de subiectul angajării persoanelor cu dizabilități. Nu este menționată nicio cotă de angajare a persoanelor cu dizabilități.

Principalele atribuții ale Fondului¹³:

- ajustarea spațiilor de lucru și a echipamentelor de lucru ale angajaților cu dizabilități. Un procent cuprins între 50 și 100% din costurile ajustării sunt compensate. Spațiile de lucru de acasă pot fi, de asemenea, modificate.
- acordarea gratuită a echipamentelor de lucru. În cazul în care îndeplinirea sarcinilor unei persoane este limitată de echipamentul furnizat de angajator din cauza handicapului sau a capacității reduse de muncă a persoanei, acestea i se pot acorda echipamente de lucru de asistență până la sfârșitul raporturilor de muncă, dar nu mai mult de trei ani. Contractul de utilizare a echipamentului de lucru poate fi prelungit dacă echipamentul rămâne necesar pentru ca persoana să își îndeplinească sarcinile.
- desfășurarea activității cu o persoană de asistență. Acest serviciu este oferit persoanelor care au nevoie de asistență și îndrumare la locul de

¹¹ <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/108>

¹² <https://epikoda.ee/spetsialistile/tooandjale>

¹³ <https://www.eesti.ee/en/disabled-people/disabled-persons-at-work/disabled-unemployed-persons-or-jobseekers>

muncă din cauza capacității scăzute de muncă. Persoana de sprijin îi ajută să se adapteze la muncă și să-și îndeplinească îndatoririle. Cu acordul angajatorului, Fondul va organiza serviciile persoanelor de sprijin și va compensa costul acestora timp de un an.

- consilierea angajatorilor cu privire la recrutarea și angajarea persoanelor cu nevoi speciale.
- "sprijin de la egal la egal" - este un schimb de experiență între persoane care au un handicap similar sau o tulburare de sănătate ce necesită sprijin emoțional și social. Scopul sprijinului de la egal la egal este acela de a găsi oportunități și soluții care ar putea ajuta o persoană cu dizabilități să facă față vieții sale cât mai independent posibil.
- reabilitarea la locul de muncă este destinată persoanelor care se confruntă cu obstacole din cauza unui handicap sau a unei boli și, prin urmare, au nevoie de asistență din partea specialiștilor dintr-o echipă de reabilitare pentru a-și restabili sau menține capacitatea de muncă.

FINLANDA

Finlanda nu are prevederi privind o cotă de angajare pentru persoanele cu dizabilități¹⁴.

FRANȚA

Orice angajator cu 20 de salariați sau mai mult trebuie să angajeze persoane cu dizabilități într-o proporție de 6% din totalul forței de muncă (5% în Mayotte). Obligația de angajare cuprinde totalitatea salariaților indiferent de natura contractului lor. Angajatorul trebuie să declare în fiecare an numărul de locuri de muncă ocupate de lucrătorii cu handicap pentru a justifica că își respectă obligația de angajare. În cazul în care acesta nu își respectă obligația de angajare, trebuie să plătească o contribuție anuală¹⁵.

Firmele nou înființate sau cele a căror forță de muncă a atins mai târziu pragul de 20 de angajați, au o perioadă de 5 ani înainte de a fi supuse acestei obligații.

Companiile care nu respectă prevederile în domeniu trebuie să plătească o contribuție financiară colectată de [Urssaf](#) și destinată Asociației de Management a Fondului de Dezvoltare pentru Integrarea Profesională pentru Persoane cu Handicap ([Agefiph](#)). Această asociație este responsabilă cu sprijinirea dezvoltării

¹⁴ <https://yle.fi/a/3-12568793>

¹⁵ [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23149#:~:text=Tout%20d%C3%A9pense,Qu'est%20ce%20l'obligation%20d'emploi,effectif%20total%20\(5%C3%A0%20Mayotte\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23149#:~:text=Tout%20d%C3%A9pense,Qu'est%20ce%20l'obligation%20d'emploi,effectif%20total%20(5%C3%A0%20Mayotte))

locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Companiile trebuie să depună o declarație obligatorie de angajare a lucrătorilor cu handicap (DOETH) în fiecare an.

Companiile care nu respectă obligația de declarare anuală (DOETH) trebuie să plătească o contribuție fixă, care se majorează cu 5% la fiecare scadență a datei de declarare, în cazul în care acest lucru nu se realizează.

Administrația informează societatea despre cuantumul acestei contribuții înainte de data de 31 decembrie a anului în care ar fi trebuit să se facă declarația. În cazul în care societatea se conformează după ce a fost informată de către administrație cu privire la întârzierea plății, cuantumul acestei contribuții se regularizează și trebuie să se plătească o suprataxă de întârziere de 8% din această sumă.

Angajatorul poate deduce anumite cheltuieli din valoarea contribuției care promovează angajarea lucrătorilor cu handicap. Acestea includ cheltuielile pentru efectuarea diagnosticelor medicale și lucrările necesare pentru a face spațiile companiei accesibile lucrătorilor cu dizabilități.

Societatea trebuie să plătească o contribuție suplimentară stabilită la de 1.500 de ori salariul minim orar brut (stabilit pentru anul pentru care se datorează contribuția), respectiv 16.905 euro/persoană, indiferent de forța de muncă a companiei, dacă pe o perioadă mai mare de 3 ani, au fost îndeplinite următoarele 3 condiții:

- nu a angajat niciun beneficiar al obligației de angajare;
- nu a încheiat un contract de furnizare, subcontractare sau de servicii în anumite condiții;
- nu a încheiat un acord pentru angajarea și continuarea în muncă a persoanelor cu dizabilități.

Cuantumul contribuției a fost supus unei plafonări, adică unei reduceri, față de contribuția datorată pentru anul precedent. Astfel, pentru anii de angajare din 2022 până în 2024, creșterea contribuției față de anul precedent se reduce cu 75% în 2022, 66% în 2023 și cu 50% în 2024.

Agefiph oferă o gamă de intervenții complementare, constând în servicii, beneficii și ajutoare destinate persoanelor cu dizabilități și angajatorilor:

a) Pentru angajatori:

- oferă asistență financiară menită să compenseze handicapul persoanei angajate, facilitând accesul și păstrarea în muncă a persoanelor respective;
- asistență în primirea, integrarea și dezvoltarea profesională, pentru a sprijini intrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități în companii private;
- contracte de ajutor pentru studii, profesionalizare și ucenicie, pentru a încuraja angajarea persoanelor cu dizabilități cu contracte de muncă și studii;

- asistență pentru menținerea locului de muncă;
- asistență cu pregătirea individuală ca parte a menținerii locului de muncă;
- asistență în adaptarea situațiilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități;
- asistență pentru Angajarea Muncitorului cu Handicap (AETH) definită de Codul Muncii;
- asistență pentru formarea angajaților cu dizabilități ca parte a menținerii capacității de angajare.

b) Pentru persoanele cu dizabilități;

- oferă asistență financiară menită să le promoveze accesul la locuri de muncă și autonomia lor;
- asistență în vederea angajării pentru a sprijini persoanele cu dizabilități în cariera lor profesională;
- sprijin în crearea afacerii;
- asistență în pregătirea individuală pentru angajare;
- asistență pentru a contribui la cheltuielile suportate la cursuri de formare scurte (participarea la finanțarea costurilor de transport, alimentație și de îngrijire a copiilor);
- asistență tehnică, respectiv achiziții de echipamente specifice;
- asistență de călătorie: adaptarea vehiculelor precum și a costurilor suplimentare de transport;
- sprijin pentru persoanele cu deficiențe de auz - aparatură auditivă;
- asistență suport pentru formare *Training Inclu'Pro*¹⁶.

GERMANIA

Obligația angajatorilor de a angaja persoane cu handicap grav¹⁷:

- Angajatorii privați și publici cu o medie anuală de cel puțin 20 de locuri de muncă/lună trebuie să angajeze persoane cu handicap grav în/pentru cel puțin 5% din totalul locurilor de muncă. Femeilor cu dizabilități severe trebuie să li se acorde o atenție specială. Prin derogare, angajatorii cu o medie anuală de mai puțin de 40 de locuri de muncă/lună trebuie să angajeze în medie o persoană cu handicap grav/lună, iar angajatorii cu o medie anuală cu mai puțin de 60 de locuri de muncă/lună trebuie să angajeze două persoane cu handicap grav/lună.

¹⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/les-aides-de-l-agefiph>

¹⁷ <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/154.html#:~:text=Besch%C3%A4ftigung%20schwerbehinderter%20Menschen-,%C2%A7%20154%20SGB%20IX%20Pflicht%20der%20Arbeitgeber%20zur%20Besch%C3%A4ftigung%20schwerbehinderter,Arbeitspl%C3%A4tze%20schwerbehindert,e%20Menschen%20zu%20besch%C3%A4ftigen>

Sunt considerați a fi un angajatori publici în sensul legii:

- fiecare autoritate federală supremă cu departamentele sale subordonate, Biroul Președintelui Federal, administrațiile Bundestag-ului german și ale Bundesrat-ului, Curtea Constituțională Federală, cele mai înalte instanțe federale, Curtea Federală de Justiție, împreună cu Procurorul General Federal, precum și structurile feroviare federale;
- fiecare cea mai înaltă autoritate de stat și cancelaria de stat și prezidențială cu departamentele subordonate acestora, administrațiile parlamentelor de landuri, curțile de conturi (camere de control), organele curților constituționale ale landurilor și orice altă autoritate de stat, dar în mod colectiv acele autorități care au o administrare comună de personal;
- orice altă autoritate locală și orice asociație / asociere de autorități locale;
- orice altă corporație, instituție sau fundație de drept public.

Atât timp cât angajatorii nu încadrează numărul prescris de persoane cu handicap grav, ei plătesc o taxă compensatorie pentru fiecare loc de muncă obligatoriu neocupat pentru persoanele cu handicap grav. Plata taxei de compensare nu desființează obligația de a angaja persoane cu handicap grav. Taxa de egalizare se determină pe baza unei rate medii anuale de ocupare.

Taxa de compensare se percepe pentru fiecare loc de muncă obligatoriu neocupat:

- 140 euro, cu o rată medie anuală de ocupare de 3% sau mai mică decât rata obligatorie aplicabilă;
- 245 de euro, cu o rată medie anuală de ocupare cuprinsă între 2% și 3%;
- 360 de euro, cu o rată medie anuală de ocupare cuprinsă între 0 și 2%;
- 720 euro, în cazul în care rată medie anuală de ocupare de 0%.

Taxa de egalizare crește în funcție de modificarea valorii de referință în conformitate cu prevederile legale. Aceasta se majorează la data de 1 ianuarie a unui an calendaristic dacă valoarea de referință a crescut cu cel puțin 10% de la ultima recalculare a sumelor cuprinse în taxa de egalizare. Aceasta se majorează prin înmulțirea factorului de modificare a valorii de referință cu valoarea cotei de egalizare.

În ceea ce privește Fondul de compensare, pentru a promova în mod specific recrutarea și angajarea în locuri de muncă a persoanelor cu handicap grav și pentru a promova măsuri care servesc intereselor mai multor landuri în domeniul promovării participării persoanelor cu handicap grav la viața profesională, Ministerul Federal al Muncii și Afacerile Sociale gestionează un fond de compensare ca activ dedicat proiectelor supraregionale pentru a permite persoanelor cu handicap grav să participe la viața profesională.

Proiectele finanțate din fondul de compensare se pot extinde și la sprijinirea formării tinerilor și adulților care nu prezintă handicap grav, dacă aceste persoane beneficiază de prestații pentru participarea la viața profesională.

GRECIA

Legea nr. 2643/1998 reprezintă cadrul legal privind încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap și sistemul de cote aplicabil în Grecia¹⁸. Această lege obligă angajatorii care dispun de 50 de lucrători sau mai mult să preia lucrători cu handicap plasați de Autoritatea publică.

Legea oferă persoanelor cu dizabilități prioritate asupra tuturor celorlalte grupuri speciale protejate (în principal persoane cu 4 sau mai mulți copii) în sectorul public și a doua prioritate în sectorul privat.

Un angajator poate să nu aplice obligațiile care îi revin conform Legii, numai dacă dovedește scăderea performanței economice în ultimii doi ani. În caz contrar, trebuie să accepte plasamente într-un procent stabilit de 3-4% din totalul forței de muncă.

Pentru a fi eligibilă pentru plasament, o persoană cu dizabilități trebuie:

- să aibă o deficiență cronică fizică, psihică sau psihologică;
- deficiențe severe de peste 50%;
- să aibă între 21 și 45 de ani;
- să fie înregistrată la Organizația greacă pentru ocuparea forței de muncă (OAED), într-un registru special pentru persoanele cu handicap, și să fie șomer.

OAED implementează programe de politică națională pentru promovarea angajării persoanelor cu dizabilități prin finanțarea¹⁹:

- afacerilor pentru crearea de noi locuri de muncă prin angajarea unor persoane cu dizabilități pe o perioadă de 4 ani - primii 3 ani, angajatorii sunt finanțați (normă întreagă: 25 euro/zi lucrătoare, part-time: 15 euro/zi lucrătoare), la care se adaugă 1 an în care afacerea trebuie să-și susțină angajatul în câmpul muncii fără finanțare;
- ajustărilor necesare la locul de muncă, până la 90% din costuri; cu un maxim total de 2.500 de euro pentru fiecare dintre ajustări (de ex. rampe, toalete accesibile, mese de lucru, etc.);
- persoanelor cu dizabilități care desfășoară activități independente pentru a crea afaceri mici (pe o perioadă de 2 ani).

Există, de asemenea, politici de activare similare pentru întreaga populație șomeră, la care pot aplica și persoanele cu dizabilități.

¹⁸ https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/gavalas_2012.pdf

¹⁹ <http://www.disabled.gr/employment-laws-and-policies-in-greece/>

ITALIA

În ceea ce privește plasarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, Direcția Generală Politici Active de Muncă a Ministerului de resort se ocupă de definirea „Orientărilor privind plasarea vizată a persoanelor cu dizabilități”, adoptate prin Decretul Ministerial nr. 43/2022, cu scopul de a oferi un cadru de referință general al principiilor, intervențiilor și metodologiilor de implementare a serviciului de plasament destinat companiilor și entităților pentru a garanta îndeplinirea corectă a obligației de angajare a persoanelor cu dizabilități²⁰.

Conducerea Direcției este, de asemenea, responsabilă pentru implementarea bazei de date de plasare, care este menționată de Decretul legislativ nr. 151/2015, în vederea colectării sistematice a datelor, simplificării obligațiilor, precum și îmbunătățirii monitorizării și evaluării intervențiilor.

De asemenea, în temeiul Legii nr. 68/1999, Ministrul Muncii, în comun cu Ministrul Dizabilităților și Ministrul Economiei și Finanțelor, stabilește cuantumul resurselor din Fondul pentru dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități care urmează să fie transferate la INPS și întocmește un raport semestrial către Parlament cu privire la stadiul implementării normelor privind dreptul la muncă al persoanelor cu handicap.

În ceea ce privește dreptul la muncă al persoanelor defavorizate, legea prevede că modalitatea de calcul a cotelor de rezervă ale lucrătorilor neangajați prin plasare obligatorie se referă la lucrătorii care au o reducere a capacității de muncă egală sau mai mare de 60%²¹. Practic, nu numai lucrătorii menționați mai sus trebuie să fie incluși în cota de rezervă, ci și cei care suferă de deficiențe înscrise în categoriile I-VI, cu dizabilități intelectuale și mintale, cu o reducere a capacității de muncă de peste 45%.

Sanțiunile administrative privind neacoperirea cotei de angajare în termenele stabilite de lege (60 de zile de la data apariției obligației) au fost reduse, angajatorul fiind obligat să plătească la Fondul Regional pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap o sumă egală cu de cinci ori mărimea contribuției de scutire, care este egală cu 30,64 euro/zi pentru fiecare lucrător cu handicap șomer (în loc de amenda de 62,77 euro/zi).

Decretul legislativ nr. 124/2004 reglementează procedura privind inspecțiile la locul de muncă și acordarea de avertismente în urma verificării încălcărilor în domeniul legislației muncii și sociale. Mai precis, se stabilește că, în caz de nerespectare a prevederilor legale sau a negocierilor colective în domeniul legislației muncii și sociale din care derivă aplicarea sancțiunilor administrative, personalul de inspecție procedează la avertismentul

²⁰ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/pagine/default#:~:text=Il%20collocamento%20delle%20persone%20con,lgs>

²¹ https://temi.camera.it/leg17/post/interventi_in_materia_di_disabilit_nella_xvii_legislatura.html?tema=temi/jobs_act

contravenientului în ceea ce privește regularizarea neconformităților remediabile, în termen de 30 de zile de la notificarea procesului-verbal. În cazul respectării avertismentului, contravenientul este îndreptățit să plătească o sumă egală cu cuantumul sancțiunii în cuantumul minimului stabilit de lege sau în cuantumul egal cu un sfert din sancțiunea stabilită în sumă fixă, în 15 zile de la expirarea termenului de 30 de zile menționat anterior, care stinge procedura de sancționare limitată la nerespectările care fac obiectul avertismentului și cu condiția respectării efective a avertismentului propriu-zis.

Art. 10 din Decretul legislativ nr. 75/2017 a introdus măsuri specifice de sprijinire a persoanelor cu dizabilități prin înființarea Consiliului Național pentru integrarea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă și identificarea persoanei responsabile cu procesele de *onboarding* relevante.

LETONIA

Nu există cote de angajare. În ultimii ani s-au reluat discuțiile cu privire la introducerea unor cote de angajare pentru persoanele cu dizabilități în sectorul privat și public, care au mai fost aplicate în perioada 1992-1996²².

LITUANIA

O persoană cu dizabilități are dreptul la angajare și dreptul la reabilitare profesională în condiții de egalitate cu alte persoane²³.

Instituțiile și organele de stat și municipale trebuie să asigure acest drept, potrivit competenței lor:

- asigură unei persoane cu handicap aceleași condiții favorabile de muncă ca și pentru ceilalți membri ai societății;
- procedura stabilită de Legea Muncii sprijină angajatorii care au angajat persoane cu dizabilități;
- furnizează servicii pe piața muncii și măsuri de sprijin pentru ocuparea forței de muncă unor persoane cu dizabilități și organizează reabilitarea profesională a acestora;
- în instituții de stat și municipale, societăți comerciale, societăți pe acțiuni, al căror acționar este statul sau municipiul, în instituțiile publice, al căror fondator sau acționar este statul sau municipiul, în entitățile în care o cotă-parte din capital este deținut de stat sau de municipalitate se prevede angajarea a cel puțin 5% din numărul total de angajați dacă aceste structuri au peste 25 de angajați.

²² https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/07/disability-policy-and-disability-assessment-system-in-latvia_v2-1.pdf

²³ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2319/asr>

Controlul respectării acestei prevederi este efectuat de către Consiliul de Administrație al Fondului de Asigurări Sociale de Stat în conformitate cu procedura stabilită de Ministrul Securității Sociale și Muncii din Ministerul Securității Sociale și Muncii al Republicii Lituania. În lipsa unui angajat calificat corespunzător, organizația, împreună cu Serviciul de ocupare a forței de muncă din cadrul Ministerului Securității Sociale și Muncii al Republicii Lituania, organizează recalificarea sau formarea salariatului, în baza Legii Muncii.

O persoană cu dizabilități poate primi asistență de însoțire la angajare²⁴. În acest caz, pot fi rezolvate problemele apărute la noul loc de muncă, din cauza cărora o persoană cu dizabilități își poate pierde locul de muncă. Managerul de caz oferă, de asemenea, consiliere în ceea ce privește asigurarea drepturilor unei persoane cu dizabilități și evitarea discriminării și mediază în cazul unor neînțelegeri privind condițiile de muncă.

Persoanele cu dizabilități au, de asemenea, posibilitatea de a participa la un program de reabilitare profesională pentru a-și reface sau crește capacitatea de muncă, competența profesională și capacitatea de a participa pe piața muncii. Pentru participarea la reabilitarea profesională, o persoană cu dizabilități trebuie să se adreseze Serviciului de ocupare a forței de muncă, care va emite o sesizare către Agenția pentru Protecția Drepturilor Persoanei cu Handicap, ce va stabili nivelul serviciilor de reabilitare profesională, precum și finanțarea acestora.

Agenția acordă sprijin pentru crearea de afaceri, dacă locurile de muncă sunt înființate în firme foarte mici. De asemenea, sunt finanțate acele proiecte de creare de locuri de muncă care vor contribui la implementarea obiectivelor transformării digitale și ecologice, la promovarea economiei circulare și/sau la reducerea impactului bolilor de muncă.

POLONIA

Un angajator care dispune de cel puțin 25 de angajați cu normă întreagă trebuie să efectueze plăți lunare către Fondul de Stat pentru Reabilitarea Persoanelor cu Handicap ([PFRON](#)) dacă nu atinge o rată de ocupare de 6% a persoanelor cu handicap²⁵. Cota de 6% se aplică pentru un angajator care nu este o universitate publică sau privată, școală, grădiniță, altă formă de învățământ preșcolar, instituție de îngrijire și educație, de îngrijire regională și instituție terapeutică, centru de intervenție pre-adopție, centru de reabilitare socială, creșă și club pentru copii.

²⁴ <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/neigaliuju-socialine-integracija/zmones-su-negalia-atviroje-darbo-rinkoje>

²⁵ <https://pragmago.com/porada/employing-a-person-with-a-disability-is-not-just-about-responsibilities/>

Angajatorul cu statut de unitate cu activitate profesională este obligat să efectueze plăți către PFRON:

- pentru cheltuirea fondului de activitate al companiei contrar reglementărilor sau în cazul netransferării fondurilor neutilizate ale fondului de activitate al companiei într-un cont bancar separat al acestui fond până la data de 31 decembrie a anului în care au fost obținute aceste fonduri;
- în legătură cu lichidarea sau pierderea statutului unui sediu de activitate profesională, radierea organizatorului din registrul activităților comerciale sau din Registrul Tribunalului Național, lichidarea sau falimentul organizatorului unui sediu de activitate profesională;
- suma corespunzătoare valorii cheltuite din fondul de activitate al societății pentru achiziționarea, producerea sau îmbunătățirea mijloacelor fixe în legătură cu modernizarea fabricii, crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități este, de asemenea, supusă plății către Fond, respectiv partea care nu a fost acoperită de anulări de amortizare determinate folosind ratele de amortizare rezultate din lista ratelor anuale de amortizare la data circumstanțelor menționate la punctul de mai sus;
- în cazul neobținerii statutului de unitate de activitate profesională de către noul organizator care a preluat conducerea sediului de activitate profesională, suma care constituie valoarea proprietății sediului de activitate profesională finanțat din Fond în partea care nu a fost acoperită de deducerile de amortizare rezultate din Lista ratelor anuale de amortizare la data preluării și fondurilor neutilizate sau transferate pentru crearea sau funcționarea unui sediu de activitate profesională, precum și fondurile de activitate ale societății, sunt supuse plăților către PFRON²⁶.

Nu doar adaptarea postului de lucru poate fi rambursată angajatorului. Fondul de Stat pentru Reabilitarea Persoanelor cu Dizabilități oferă mai multe forme de asistență pentru angajatorii care aleg să ofere locuri de muncă.

În calitate de angajator:

- acesta poate să aplice pentru subvenții salariale pentru angajații cu certificat de handicap;
- poate să primească înapoi costurile de angajare și formare ale angajaților cu dizabilități;
- poate să primească înapoi costul de echipare a unui post de lucru pentru o persoană cu dizabilități.

²⁶ <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wplaty-obowiazkowe/kogo-dotyczy-wplaty/>

Angajatorul are dreptul la o subvenție lunară din partea Fondului pentru remunerarea unui salariat cu handicap, cu condiția ca salariatul să fi fost înscris în registrul persoanelor cu handicap. O subvenție lunară pentru plata unui salariat cu handicap, se acordă în cuantum de²⁷:

- 1) 2.400 PLN - în cazul persoanelor cu handicap grav;
- 2) 1.350 PLN - în cazul persoanelor cu handicap moderat;
- 3) 500 PLN - în cazul persoanelor cu handicap ușor.

PORTUGALIA

Potrivit legii²⁸:

- firmele mijlocii cu un număr egal sau mai mare de 75 de salariați trebuie să angajeze lucrători cu dizabilități, într-un număr de cel puțin 1% din personalul angajat;
- firmele mari trebuie să angajeze lucrători cu dizabilități, într-un număr de 2% din personalul aflat în serviciul acestora;
- angajatorii cu un număr de salariați cuprins între 75 și 100 au o perioadă de tranziție de 5 ani, iar cei cu peste 100 de salariați o perioadă de tranziție de 4 ani, de la data intrării în vigoare a legii;
- în vederea îndeplinirii treptate a cotelor prevăzute mai sus, angajatorii trebuie să se asigure că, în fiecare an calendaristic, cel puțin 1% din veniturile anuale este alocat persoanelor cu dizabilități, o obligație cu efect în primul an calendaristic de la data intrării în vigoare a legii.
- angajatorii ale căror firme ajung la tipul de întreprindere mijlocie cu un număr egal sau mai mare de 75 de salariați, sau companiilor mari, li se acordă o perioadă de grație de 2 ani.

Încălcarea prevederilor legale constituie contravenție administrativă gravă sau contravenție. În primul caz, recidiva poate conduce la privarea de dreptul de a participa la licitații publice, pe o perioadă de până la 2 ani, în conformitate cu prevederile Codului muncii.

Încasările din amenzile rezultate din încălcarea regulilor prevederilor legale revin în proporție de 65% Autorității pentru Condițiile de Muncă (ACT) și 35% Institutului Național de Reabilitare ([INR](#)), ca entitate responsabilă cu elaborarea politicilor de incluziune a persoanelor cu dizabilități.

²⁷ <https://www.ifirma.pl/blog/ustawa-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spoecznej-oraz-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych.html>

²⁸ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>

SLOVACIA

În anumite condiții, angajatorul trebuie să încadreze o anumită proporție de angajați cu dizabilități. Pentru ca acesta să aibă o astfel de obligație, trebuie îndeplinite următoarele condiții²⁹:

- are cel puțin 20 de angajați;
- Oficiul pentru Muncă, Afaceri Sociale și Familie îl are în evidență în registrul solicitanților/ofertanților unui loc muncă (pt. persoane cu dizabilități).

Legea Serviciilor de Angajare impune angajatorilor obligația de a încadra o cotă de salariați cu dizabilități – adică, o pondere care reprezintă 3,2% din numărul total al angajaților. Dacă, de exemplu, ar avea 20 de angajați și biroul de ocupare a forței de muncă înregistrează solicitanți de locuri de muncă cu dizabilități, acesta are avea obligația să angajeze o persoană cu dizabilități.

Angajatorul demonstrează respectarea acestei obligații pe baza numărului total de angajați din ultimul an calendaristic (până la data de 31 martie a anului calendaristic următor) printr-un formular electronic trimis sistemului informatic al serviciilor de ocupare a forței de muncă.

În scopul îndeplinirii cotelor de angajați, pot fi create:

- companii de integrare, în care cel puțin 30% dintre angajați sunt persoane cu dizabilități;
- ateliere protejate;
- un loc de muncă pentru o persoană fizică care este ea însăși persoană cu handicap și desfășoară o activitate independentă la un loc de muncă protejat.

În prezent, atelierele și locurile de muncă protejate oferă o gamă largă de activități, de la activități fotografice, activități de publicitate, implementare de spectacole, mediere financiară, până la servicii de presă și media, retail, producție de îmbrăcăminte, contabilitate, servicii cosmetice, etc.

În cazul neîndeplinirii obligației în cauză, adică obligația de a angaja o anumită proporție de angajați cu dizabilități, angajatorul va fi supus unei sancțiuni sub formă unei taxe, conform prevederilor Legii privind serviciile de angajare. Taxa se aplică pentru fiecare angajat care lipsește ponderii menționate pentru îndeplinirea acestei obligații. Dacă angajatorul nu face acest lucru până la data de 31 martie, Oficiul pentru Muncă, Afaceri Sociale și Familie va decide cu privire la obligația sa de a plăti taxa.

Potrivit legii, angajatorul plătește o taxă în valoare de 0,9 x (ori) prețul total al muncii calculate în raport cu salariul mediu al unui angajat în economia Republicii Slovace pentru perioada primelor 3 trimestre ale anului calendaristic, care precede anul pentru care angajatorul plătește această taxă. Spre exemplu, costul total al muncii pentru anul 2022 este de 1.581,84

²⁹ <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/zamestnavanie-zamestnancov-so-zdravotnym-postihnutim-ztp-od-2023>

euro, respectiv taxa pentru anul 2022 este de 1.423,00 euro pentru o persoană cu handicap.

În cazul încetării raportului de muncă, regulile generale se aplică și în acest caz, ca pentru fiecare salariat, adică angajatorul poate înceta raportul de muncă numai din motive reglementate în mod special de Codul Muncii. În situația unui angajat cu handicap, angajatorul este și mai limitat atunci când raportul de muncă se încheie. Această limitare constă în obligația acestuia de a solicita acordul prealabil al Biroului de muncă, afaceri sociale și familie competent în legătură cu acțiunea de concediere a unui anumit salariat defavorizat. În cazul în care angajatorul nu face acest lucru și desființează contractul de muncă al salariatului, încetarea este nevalidă.

SLOVENIA

Potrivit prevederilor Legii privind angajarea persoanelor cu handicap³⁰, angajatorii cu cel puțin 20 de salariați, cu excepția misiunilor diplomatice și consulare străine, a companiilor de integrare, atelierelor protejate și a centrelor de ocupare a forței de muncă, sunt obligați să angajeze persoane cu handicap într-o anumită proporție raportat la numărul total de salariați.

Numărul total de angajați conform legii cuprinde și membrii companiilor și instituțiilor private din Republica Slovenia care sunt directori în baza unui contract de muncă cu același angajator, persoane care desfășoară activități independente și alte persoane care desfășoară în mod independent activități profesionale pe teritoriul Republicii Slovenia sau alt gen de activități și sunt persoane asigurate.

Cota se stabilește de către Guvernul Republicii Slovenia, la propunerea Consiliului Economic și Social, prin decret. Cota poate varia în funcție de activitatea principală a angajatorului, și este cuprinsă între 2 și 6% din numărul total de angajați.

Cota include persoanele cu handicap ai căror angajatori solicită asigurarea acestora ca persoane cu handicap în conformitate cu Instrucțiunile de completare a formularului de cerere de asigurare pentru persoane cu handicap.

Angajatorul care nu îndeplinește cota de angajare a salariaților cu handicap și are un contract de cooperare în afaceri cu o societate de integrare sau cu un centru de ocupare a forței de muncă își poate reduce obligația de a plăti contribuția pentru încurajarea angajării persoanelor cu handicap prin îndeplinirea alternativă a cotei. Un contract de cooperare comercială cu o companie de integrare sau cu un centru de ocupare a forței de muncă încheiat și realizat în anul calendaristic, conform căruia costurile de muncă sunt în valoare de cel puțin 15 salarii minime pe an pentru fiecare persoană cu handicap pe care angajatorul ar trebui să o angajeze în limitele cotei prevăzute, este considerată o alternativă de îndeplinire a cotei. Sunt luate în considerare doar contractele efectiv implementate și plătite conform legii.

³⁰ <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>

Angajatorul supus unei cote, care intenționează să îndeplinească cota în mod alternativ, trebuie să depună la Fond o cerere privind îndeplinirea substitutivă a cotei în termen de 10 zile de la încheierea contractului. Anunțul se depune pe adresa Fondului pentru Schimb Electronic de Date, împreună cu acordul de cooperare în afaceri.

Fondul ține cont de previziunea îndeplinirii cotei de înlocuire din prima zi a lunii în care primește contractul menționat mai sus. Îndeplinirea substitutivă a cotei poate fi anunțată pentru maximum 12 luni din anul calendaristic.

Produsele și serviciile care fac obiectul unui acord de cooperare în afaceri trebuie să fie fabricate sau prestate de către angajații cu dizabilități ai unei firme sau de cei ai unui atelier protejat. Obiectul contractului de cooperare în afaceri pentru îndeplinirea alternativă a cotei nu poate consta în servicii de mediere sau de intermediere, cu excepția furnizării de muncă temporară sau a serviciilor de revânzare de bunuri.

Fondul publică obligația de plată a contribuției cel târziu în data de 10 a lunii în curs pentru luna precedentă, pentru angajatorul care este supus cotei pe care nu o îndeplinește. Publicarea este considerată notificare pentru angajator.

Angajatorul supus unei cote pe care nu o îndeplinește nici prin angajare, nici prin compensare, trebuie să plătească o contribuție la Fondul pentru promovarea ocupării persoanelor cu handicap în cuantum de 70% din salariul minim pentru fiecare persoană cu handicap, până în ultima zi a lunii pentru luna precedentă inclusiv.

În cazul în care angajatorul nu îndeplinește obligațiile legale, Fondul emite o decizie privind obligația de plată.

Se aplică o amendă cuprinsă între 400 și 41.700 euro persoanei juridice și întreprinzătorului privat dacă nu își îndeplinesc obligația de a plăti contribuția pentru neîndeplinirea cotei prevăzute de lege. De asemenea, se sancționează cu amendă persoana juridică și întreprinzătorului privat, care este cuprinsă între 1.200 euro și 4.170 euro dacă, prin furnizarea de informații incorecte, acesta încearcă să evite îndeplinirea cotei sau achitarea obligațiilor care-i revin.

În plus, persoana juridică și întreprinzătorul privat se sancționează cu amendă de la 1.200 la 4.100 euro pentru contravenție, dacă:

- nu ține cont de dispozițiile privind încheierea contractelor de muncă în ceea ce privește protecția muncii;
- nu respectă prevederile privind modalitatea de plată a salariilor în conformitate cu prevederile legale.

Sumele obținute din plățile realizate din cauza neîndeplinirii cotei sunt utilizate de Fondul pentru promovarea angajării persoanelor cu handicap pentru a subvenționa salariile acestora, în conformitate cu prevederile legale și pentru a finanța alte stimulente prevăzute de lege.

Următoarele stimulente financiare pot fi recunoscute pentru o incluziune egală a persoanelor cu dizabilități la locul de muncă:

- subvenții salariale;
- plata costurilor de adaptare a locurilor de muncă și a resurselor pentru activitatea desfășurată de persoanele cu dizabilități;
- plata costurilor serviciilor în sprijinul angajării;

- scutirea de la plata contribuțiilor pentru asigurarea de pensie și invaliditate;
- premii pentru depășirea cotei;
- premii anuale acordate angajatorilor pentru bunele practici în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități;
- alte stimulente în domeniul angajării persoanelor cu handicap și menținerii locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități și alte stimulente pentru dezvoltare.

SPANIA

Prin Decretul Legislativ Regal nr. 1/2013 a fost adoptată Legea generală privind drepturile persoanelor cu dizabilități și incluziunea socială a acestora. Astfel, companiile publice și private care dispun de un număr de 50 sau mai mulți lucrători sunt obligate să se asigure că cel puțin 2% dintre aceștia sunt lucrători cu dizabilități. Calculul menționat se efectuează pe totalul forței de muncă a societății respective, indiferent de numărul de centre de muncă ale societății și indiferent de forma de contract de muncă prin care sunt angajați salariații societății. De asemenea, în calculul menționat sunt incluși și lucrătorii cu dizabilități care prestează servicii în firme publice sau private, în virtutea contractelor de prestare pe care le-au încheiat cu firmele de muncă temporară³¹.

În mod excepțional, companiile publice și private pot fi exceptate de la această obligație, parțial sau total, fie prin acorduri cuprinse în negocierile colective sectoriale la nivel de stat, cât și prin opțiunea voluntară a angajatorului, comunicată în mod corespunzător autorității de muncă, și cu condiția ca în ambele cazuri să se aplice măsurile alternative stabilite prin norme³².

În ofertele publice de angajare se va rezerva o cotă pentru a fi completată de persoanele cu dizabilități, în condițiile stabilite în reglementările în materie.

Măsurile alternative pe care companiile le pot aplica pentru a respecta obligația de rezervare a locului de muncă în favoarea persoanelor cu dizabilități sunt următoarele:

- încheierea unui contract comercial sau civil cu un centru special de angajare, sau cu un lucrător pe cont propriu, cu handicap, pentru furnizarea de materii prime, utilaje, bunuri de capital sau orice alt tip de bunuri necesare desfășurării normale a activității firmei care optează pentru această măsură;
- încheierea unui contract comercial sau civil cu un centru special de ocupare a forței de muncă, sau cu un lucrător pe cont propriu, cu handicap, pentru prestarea de servicii;
- efectuarea de donații și acțiuni de sponsorizare, întotdeauna cu caracter bănesc, pentru desfășurarea de activități de plasare și

³¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

³² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>

creare de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, atunci când entitatea beneficiară a acestor acțiuni de colaborare este o fundație sau o asociație de utilitate publică al cărei obiect social este, printre altele, formarea profesională, plasarea pe un loc de muncă sau crearea de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, care să permită integrarea acestora pe piața muncii;

- d) constituirea unei enclave de muncă, după semnarea contractului corespunzător cu un centru special de ocupare, în conformitate cu prevederile Decretului Regal nr. 290/2004, prin care se reglementează enclavalele de muncă ca măsură de promovare a ocupării persoanelor cu handicap.

Cuquantumul anual al contractelor comerciale sau civile cu centrele speciale de ocupare sau cu lucrători independenți cu dizabilități și al contractelor dintre centrele speciale de ocupare și societățile colaboratoare pentru constituirea de enclave de muncă trebuie să fie de cel puțin trei ori indicatorul public anual de venit cu efecte multiple (IPREM) pentru fiecare lucrător cu handicap care se regăsește sub cota legală de 2%.

Cuquantumul anual al măsurii alternative trebuie să fie, cel puțin, o sumă de 1,5 ori mai mare decât IPREM anual pentru fiecare lucrător cu handicap care se regăsește sub cota de 2%.

Nerespectarea obligației de rezervare a locurilor de muncă³³ pentru persoanele cu dizabilități, sau aplicarea unor măsuri alternative, poate constitui o infracțiune gravă, potrivit prevederilor Legii privind încălcările și sancțiunile în ordinea socială. Pe lângă sancțiunea financiară corespunzătoare, se poate propune interzicerea realizării de contracte cu Administrațiile publice.

ȚĂRILE DE JOS

Prevederile legale menționează o cotă de angajare de cel puțin o persoană cu dizabilități pentru orice societate care are minim 25 de salariați (raport 1 /25). Orice angajator care recrutează o persoană cu handicap parțial beneficiază de o subvenție forfetară (bugetul de angajare) și de un pachet de măsuri „personalizate”³⁴.

Persoanele cu dizabilități care urmează cursuri de formare sau sunt angajate în cadrul unui contract de probă pot, la rândul lor, să solicite o indemnizație de reintegrare.

Pe lângă ajutorul pentru angajare și realocarea beneficiilor globale personalizate pentru angajatori, legea stabilește posibilitatea de a efectua

³³ <https://www.iberley.es/revista/necesito-saber-sobre-cuota-reserva-favor-trabajadores-discapacidad-11>

³⁴ https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_fr.pdf

activități de sprijinire a persoanelor cu probleme în beneficiul reintegrării în muncă.

Sanctiunea aplicată este de 5.000 de euro pentru fiecare persoană neangajată (program de lucru de 25,5 ore), indiferent de mărimea firmei.

UNGARIA

Toți angajatorii, atât companiile private cât și entitățile publice cu o forță de muncă salariată mai mare de 20 de lucrători, trebuie să angajeze un procent de 5% (raportat la numărul locurilor de muncă) persoane cu capacitate de muncă redusă (cu cel puțin 40% mai mică).

Fondul de reabilitare face parte din Fondul pieței muncii. Autoritatea principală pentru managementul fondului este Ministerul Muncii. Administrarea fondului reprezintă o sarcină centrală, în timp ce asigurarea continuității utilizării lor este o sarcină județeană descentralizată. Activitățile financiare ale Fondului sunt supravegheate de către Ministerul Finanțelor, Oficiul de Audit de Stat și Oficiul de Control al Guvernului. Fondurile care nu sunt investite și cele neutilizate trec în contul Trezoreriei la finalul anului fiscal.

Aproximativ 70% din finanțare se acordă structurilor angajatoare, 5% persoanelor cu handicap, pentru pregătirea muncii, 20% atelierelor și 5% către servicii sau agenții. Fondurile sunt concentrate pe crearea și menținerea locurilor de muncă și promovarea proiectelor. Partea de reabilitare a Fondul finanțează cheltuieli de tip proiect și nu finanțează costurile de operațiuni precum cele materiale sau cu salariile. În fiecare caz evaluarea cererilor este precedat de un sondaj la fața locului și de prelucrarea informațiilor directe.

Sumele acordate firmelor care îndeplinesc condițiile legale, din partea de reabilitare a fondului pentru persoanele cu handicap, sunt cuprinse între 34.000 și 40.000 euro/an. De asemenea sunt finanțate granturi în cuantum de 6 - 7 miliarde HUF/an. Toți angajatorii care creează sau păstrează locuri de muncă sunt eligibili pentru obținerea de fonduri, cu excepția ministerelor și structurilor de conducere la nivel de județ.

BIBLIOGRAFIE / WEBOGRAFIE

- https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_fr.pdf
- https://www.eerstekamer.nl/overig/20170630/bijlage_2_analyse_van/document
- https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/07/disability-policy-and-disability-assessment-system-in-latvia_v2-1.pdf
- <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>
- <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2137189213>
- <https://www.aviq.be/fr/emploi/secteur-public/obligations-demploi>
- https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/Cadre%20%C3%A9gislatif_FR_Fedweb.pdf
- https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_fr.pdf
- <https://www.skolaprofi.cz/33/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnhEI8yvqgWHRI4KJhIhjbS3pQQHUwR2pEQ/>
- <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/najcesca-pitanja-i-odgovori-12153/rad-i-zaposljavanje/zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zaposljavanju-osoba-s-invaliditetom/5946>
- <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom>
- <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/108>
- <https://epikoda.ee/spetsialistile/tooandjale>
- <https://www.eesti.ee/en/disabled-people/disabled-persons-at-work/disabled-unemployed-persons-or-jobseekers>
- <https://yle.fi/a/3-12568793>

- [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23149#:~:text=Tout%20d%C3%A9prier-,Qu'est%20ce%20que%20l'obligation%20d'emploi,effectif%20total%20\(5%C3%A0%20Mayotte\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23149#:~:text=Tout%20d%C3%A9prier-,Qu'est%20ce%20que%20l'obligation%20d'emploi,effectif%20total%20(5%C3%A0%20Mayotte))
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/les-aides-de-l-agefiph>
- <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/154.html#:~:text=Besch%C3%A4ftigung%20schwerbehinderter%20Menschen-,%C2%A7%20154%20SGB%20IX%20Pflicht%20der%20Arbeitgeber%20zur%20Besch%C3%A4ftigung%20schwerbehinderter,Arbeitspl%C3%A4tze%20schwerbehinderte%20Menschen%20zu%20besch%C3%A4ftigen>
- https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/gavalas_2012.pdf
- <http://www.disabled.gr/employment-laws-and-policies-in-greece/>
- <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/pagine/default#:~:text=Il%20collocamento%20delle%20persone%20con,lgs>
- https://temi.camera.it/leg17/post/interventi_in_materia_di_disabilit_nella_xvii_legislatura.html?tema=temi/jobs_act
- https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/07/disability-policy-and-disability-assessment-system-in-latvia_v2-1.pdf
- <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2319/asr>
- <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/neigaliuju-socialine-integracija/zmones-su-negalia-atviroje-darbo-rinkoje>
- <https://pragmago.com/porada/employing-a-person-with-a-disability-is-not-just-about-responsibilities/>
- <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wplaty-obowiazkowe/kogo-dotyczy-wplaty/>
- <https://www.ifirma.pl/blog/ustawa-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spoecznej-oraz-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych.html>

- <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>
- <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/zamestnavanie-zamestnancov-so-zdravotnym-postihnutim-ztp-od-2023>
- <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>
- <https://www.iberley.es/revista/necesito-saber-sobre-cuota-reserva-favor-trabajadores-discapacidad-11>