

EXPUNERE DE MOTIVE

Integrarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii se face și acum, la aproape șapte ani de la intrarea în Uniunea Europeană, cu mare dificultate. Obstacolele întâmpinate în angajarea acestor persoane sunt legate, în principal, de stereotipul negativ potrivit căruia persoanele cu dizabilități pot fi mai mult un impediment decât un angajat de succes. De aceea, de cele mai multe ori, angajatorii preferă, în loc să lucreze cu aceste persoane, să plătească taxe la stat.

Potrivit legii, în orice firmă din România cu peste 50 de angajați, 4 % dintre aceștia trebuie să fie persoane cu dizabilități. Dacă refuză să respecte această prevedere legislativă, trebuie să cumpere materiale de la unități protejate sau să plătească 50 % din salariul mediu pe economie pentru câte persoane ar trebui să fie angajate. Datele oferite de către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice arată că din totalul de 697.169 de persoane cu handicap nu sunt încadrate în câmpul muncii decât 28.756 persoane, respectiv 12,6 la sută. În același timp, informațiile furnizate de către Ministerul Muncii indică faptul că, la acest moment, există 16.438 de angajatori care au peste 50 de angajați, deci care ar putea angaja persoane cu dizabilități. Datele Ministerului de Finanțe arată că aproximativ 60 % dintre acestea, respectiv 9.807, au ales să achite aproape 164 milioane lei decât să angajeze persoane cu dizabilități.

La polul opus, în rândul persoanelor cu dizabilități există o reală dorință de a munci, în timp ce, în rândul angajatorilor există o slabă mediatizare a facilităților fiscale de care aceștia pot beneficia atunci când angajează o astfel de persoană.

În aceste condiții, consider că modificarea Legii 76/2002 și stimularea într-un mod mai semnificativ al angajatorilor pentru încadrarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii, aduce beneficii tuturor părților implicate, respectiv statului român, angajatorilor, dar mai ales, persoanelor cu dizabilități.

Această propunere legislativă propune înlocuirea indicatorului social cu salariul minim pe economie valabil la data angajării pentru că obligația angajatorului de salarizare se raportează la salariul minim brut pe economie valabil la data angajării

și nu la indicatorul social stabilit la 500 lei. Această modificare stimulează în mod semnificativ angajatorul și duce la crearea de locuri de muncă pentru tinerii absolvenți, obiectiv asumat și de Comisia Europeană - de a crea facilități pentru stimularea angajării în muncă a tinerilor, în prezent fiind înregistrate cote mari de șomaj și neocupare a acestei categorii de personal.

De asemenea, inițiativa legislativă vizează și modificarea art. 80, în așa fel încât, plata angajatorilor care încadrează în munca pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap să fie extinsă de la perioada actuală, de 18 luni, la toată perioada de angajare, diferențiat pe grade de handicap. Măsura este necesară, întrucât pentru stimularea angajării persoanelor cu handicap este nevoie de o susținere permanentă, necesară pentru acoperirea diferenței de capacitate de muncă a unei persoane cu handicap versus o persoană sănătoasă, ceea ce conduce la creșterea costurilor și necompetitivitate pe piața economică, datorită costurilor mari de producție și servicii. În acest sens, angajatorul este obligat să renunțe la persoana cu handicap pentru a fi sustenabil economic.

Modificarea aceasta este în concordanță și cu poziția Uniunii Europene vizavi de acest subiect, în condițiile în care în majoritatea țărilor Uniunii Europene, spre exemplu, Franța și Germania, stimularea angajatorilor se realizează pe toată perioada de angajare a persoanelor cu handicap.

Tot în vederea armonizării legislației românești la cea europeană este necesar ca facilitățile oferite angajatorilor să fie diferențiate pe grade de handicap, măsură benefică atât pentru a stimula angajarea persoanelor cu dizabilități de grad I și II, cât și pentru angajatori.

La acest moment, legea este restrictivă și prevede faptul că beneficiază de facilități doar angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și angajatorii care nu au această obligație legală dacă încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani. Această mențiune face mai dificilă integrarea persoanelor cu

dizabilități în câmpul muncii și nu aduce niciun beneficiu angajatorilor care optează pentru această variantă. În aceste condiții, este necesară o diferențiere clară în lege, cum ar fi acordarea angajatorilor care doresc să încadreze în muncă persoane cu gradul I de handicap a unui salariu și jumătate – minim brut pe economie.

Tot în acest sens, vine și modificarea art. 86, unde se adaugă unitățile protejate autorizate pe lista unităților care pot primi, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, credite în condiții avantajoase pentru crearea de noi locuri de muncă.

În concluzie, consider absolut necesare și benefice aceste modificări de ordin legislativ, menite să crească șansele persoanelor cu dizabilități de a-și găsi un loc de muncă și, implicit, de a se integra și de a se însera în realitatea și societatea actuală, dar care, totodată, oferă beneficii reale angajatorilor care aleg să ofere o șansă acestor persoane.

Inițiator,

Deputat PDL Petru Movilă

