

EXPUNERE DE MOTIVE

În România, sunt peste 600.000 de persoane cu dizabilități, dintre care doar 28.000 sunt angajate. Astfel, rata de angajare a persoanelor cu dizabilități din România este foarte scăzută față de media europeană.

Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap instituie dreptul persoanelor cu handicap de a munci și de a realiza venituri în condițiile legislației muncii.

De asemenea, acest drept este prevăzut și în Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu handicap, document la care România este parte, prin promulgarea Legii 221/2010 pentru ratificarea acestei convenții.

Ca o măsură menită să determine încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, Legea 448/2006 prevede obligativitatea autorităților, a instituțiilor publice și a persoanelor juridice de drept privat care au un număr de minimum 50 de angajați, de a angaja persoane cu handicap într-un procent de minimum 4% din numărul total al personalului. Alternativ, angajatorii pot opta să plătească lunar, către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap sau să achiziționeze produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat.

În practică, aceste prevederi nu sunt întotdeauna respectate, fie pentru că angajatorii nu cunosc prevederile legii 448/2006, fie datorită lipsei de susținere din partea statului, situație datorată la rândul ei de un buget subdimensionat alocat acestei ramuri a serviciilor sociale.

Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap trebuie să reprezinte o prioritate pentru orice guvern. Acest fapt se poate realiza doar prin aplicarea unor măsuri concrete, cum ar fi: desfășurarea unor campanii de informare în rândul

angajatorilor sau încurajarea implementării proiectelor în domeniul economiei sociale. Astfel, existența unui fond destinat susținerii unor asemenea măsuri devine tot mai necesară.

Sub aspectul dreptului comparat, doresc să fac referire la prevederile din domeniu, existente în două state europene: Franța, un sistem ce a fost o veritabilă sursă de inspirație pentru dreptul intern, și Polonia, un stat ce a fost parte a blocului comunist până în anul 1990, dar care a cunoscut o dezvoltare accelerată.

Astfel, în Franța, Fiecare angajator care are peste 20 de salariați este obligat să aibă angajate în proporție de 6% persoane cu dizabilități, având ca alternative achiziționarea de servicii și produse de la unități protejate, sau virarea unor sume către un Fond de stat specializat. Sumele colectate sunt utilizate pentru: sprijin direct pentru persoane cu dizabilități, sprijin pentru angajatori și dezvoltare vocațională.

În Polonia, Fiecare angajator care are peste 25 de salariați este obligat să aibă angajate în proporție de 6% persoane cu dizabilități, iar pentru fiecare persoană cu dizabilitate neangajată, angajatorul plătește lunar la stat 40,65% din salariul minim. Sumele se constituie în Fondul de stat pentru reabilitarea persoanelor cu handicap, și sunt utilizați în cea mai mare parte pentru subvenții acordate unităților protejate.

Având în vedere prevederile art. 78 din Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, consider că este necesară înființarea unui astfel de fond, care ar permite direcționarea sumelor virate de angajatori către îndeplinirea scopului pentru care au fost colectate.

Astfel, constituirea Fondului național pentru reabilitarea persoanelor cu handicap permite instituirea unor măsuri active în domeniu, precum și susținerea unui domeniu emergent: economia socială.

Senator Sebastian Grapă,

