



Lifelong Learning Programme



**T-EST – Transfer de metode pentru angajarea asistată a persoanelor cu dizabilități  
LLP-LDV-TOI-12-AT-0011**

## Raport sinteză

### **Analiza grilei de adaptare pentru identificarea potențialului de adaptare a setului de metode pentru angajarea asistată**

Având în vedere că angajarea asistată începe să devină un concept foarte cunoscut în domeniul sprijinirii persoanelor cu diferite dizabilități pe piața muncii și a formării profesionale, rezultă necesitatea convergenței sistemelor sociale mai puțin dezvoltate către această abordare a protecției și încurajării persoanelor cu dizabilități.

Scopul proiectului T-EST este transferul conceptului de angajare asistată. El oferă îndrumare și metode pentru implementarea serviciului. Este foarte important să înțelegem și să cunoaștem situația din țările participante, fiindcă transferul de inovație se bazează pe un set de metode elaborat în cadrul unui fost proiect de parteneriat Leonardo da Vinci în care au participat îndeosebi țări din Europa de vest, dar și în vederea asigurării procesului de transfer și a implementării lui.

Analiza potențialului de adaptare a setului de metode are ca scop identificarea particularităților culturale și a sistemelor serviciilor sociale din cele trei țări de transfer (Bulgaria, România și Turcia) și constituie un punct de referință în adaptarea setului de metode și din punct de vedere al eficienței proiectului. Bazat pe rezultatele unui sondaj calitativ efectuat prin interviuri adresate principalilor parteneri participanți în proiect - persoane cu dizabilități, organizații pentru persoanele cu dizabilități și firme - vom avea o viziune asupra situației naționale de angajare și a problemelor persoanelor cu dizabilități.

Acest raport este o sinteză a prezentărilor partenerilor proiectului legate de situația națională în cele trei țări de transfer și a constituit baza elaborării îndrumărilor pentru interviuri.

Având în vedere că fiecare țară are criterii diferite pentru clasificarea dizabilităților și că termenii din legislație au un sens ușor diferit, informațiile prezentate deviază în mod standard:

În *Bulgaria*, 858 769 oameni au dizabilități (2009), adică fiecare al nouălea cetățean. Capacitatea lor de muncă este de 45%, persoanele cu dizabilități reprezintă aproximativ 3,9% a ratei de șomaj (11,2% în 2011- [www.noi.bg](http://www.noi.bg)). 39% a grupului țintă nu are nici o calificare, iar 41% a absolvit învățământul primar sau învățământ de nivel superior.

Rata de dizabilitate a populației *României* este de 3,20% (689 156 persoane), din care 4,02% sunt angajați. Numărul persoanelor neangajate corespunde 4.73% a ratei naționale de șomaj. În județul Harghita, o unitate administrativă a țării, trăiesc 7930 persoane cu dizabilități, cifră care corespunde 2.66% a populației județului, iar 2.57% dintre adulți se află în îngrijire instituțională. Rata de angajare este de 4.18%.

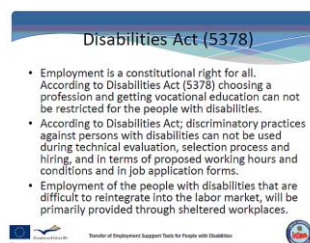
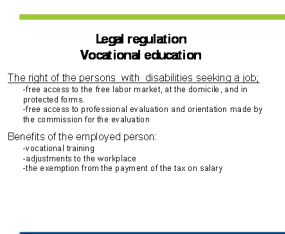
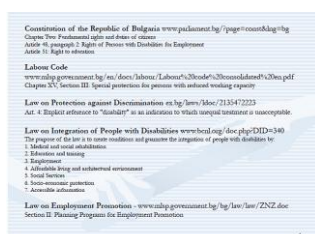
Conform statisticilor ([www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)), în *Turcia* trăiesc aproximativ 8.5 milioane persoane cu dizabilități fizice și mentale, ceea ce corespunde 12.3% din populația totală. 58,6 sunt de sex masculin, 41,4% sunt de sex feminin, 62,4% trăiesc în zone urbane, iar 37,6% trăiesc în zone rurale. Conform cifrelor din 2010, rata de angajare a persoanelor cu dizabilități (peste vârsta de 12 ani) este de 22.19%, iar 77.81% nu lucrează deloc. 39630 persoane cu dizabilități sunt înregistrate în Izmir.

Drepturile persoanelor cu dizabilități sunt definite în legislația fiecărei țări și cerințe legale speciale reglementează, promovează și garantează integrarea persoanelor cu dizabilități, în conformitate cu reglementările internaționale.

În *Bulgaria*, Constituția Republicii Bulgaria, Codul Muncii, Legea privind protecția contra discriminării, Legea integrării persoanelor cu dizabilități și Legea privind promovarea angajării asigură protecția persoanelor cu dizabilități.

În *România*, cea mai respectată lege care stipulează dreptul persoanelor cu dizabilități în căutare de muncă este Legea 448/: accesul liber pe piața muncii, la munca la domiciliu, la munca sub forme protejate, la evaluare profesională și îndrumare facilitată de comisia de evaluare. Beneficiile persoanelor angajate sunt accesul liber la formări profesionale, ajustări la locul de muncă, precum și scutirea de la plata taxei pe venit.

În *Turcia*, dreptul la muncă este drept constituțional pentru toți. În conformitate cu Actul despre dizabilități (5378), alegerea unei profesii și accesul la educația profesională nu poate fi restricționată pentru persoanele cu dizabilități. În conformitate cu Actul despre Dizabilități, practici discriminatorii nu pot fi folosite împotriva persoanelor cu dizabilități în timpul evaluării tehnice, a procedurii de selecție și angajare, precum și privind orele și condițiile de lucru și în formularele de aplicare pentru muncă; angajarea persoanelor cu dizabilități care sunt reintegrați cu greutate pe piața muncii se va realiza în primul rând prin intermediul locurilor de muncă protejate.



## Angajarea subvenționată

Angajarea subvenționată este o metodă pentru asigurarea oportunităților de angajare a persoanelor cu dizabilități. Există multe forme ale acesteia și ele sunt sprijinite de către stat.

Angajarea protejată din *Bulgaria* are în fabrici specializate, cooperative și sindicatele celor cu dizabilități primesc la rândul lor sprijin de către municipalități.

În *România*, unitățile protejate sub formă de ateliere sunt scutite de plata taxei pe profit (cu condiția ca 75% a fondurilor să fie reinvestită pentru restructurarea sau rearanjarea locurilor de muncă protejate sau cumpărarea echipamentului tehnologic).

Agenția pentru ocuparea forței de muncă din *Turcia* asigură fonduri pentru proiectele care se concentrează pe formare profesională, reabilitarea și angajarea persoanelor cu dizabilități, precum și pentru locuri de muncă protejate: aceste locuri de muncă sunt adaptate în special pentru angajarea persoanelor cu serioase dizabilități mentale și fizice. Actul privind dizabilități conferă

responsibilitatea pentru reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități organizațiilor respective și administrației locale.

Do you have subsidised employment in your country?

- Sheltered employment:
- Specialized factories / cooperatives
- Municipality support for disabled unions activities – offices, resources, employees (salaries)

- employment of newly graduated person:
  - exemption of the payment of the insurance budget for unemployment (insurance)
  - an amount equal to the reference social indicator or depending on the level of education
- protected units:
  - exemption from the payment of the tax on profit (provided that at least 25% of that unit is reserved for restructuring, acquiring technological equipment, or arrangement of the protected workplaces)

### Special Programs for Reintegration

- Support Fund: Turkish Employment Agency provides fund for the projects focusing on vocational training, rehabilitation and employment of disabled people.
- Sheltered workplaces: which are adapted workplaces especially for the employment of severely mentally & physically disabled people. Disability Act gives responsibility of vocational rehabilitation of disabled people to related organizations and local governments.

Se obișnuiește reglementarea angajării prin sisteme de cotă pentru a stimula angajarea persoanelor cu dizabilități.

În *România*, instituțiile publice și private și organizații cu mai mult de 50 angajați trebuie să angajeze 4% persoane cu dizabilități. Alternativ pot plăti o taxă în valoare de 50% a salariului minim pentru fiecare persoană care nu este angajată (350 lei. -77 Euro), sau pot cumpăra produse sau servicii produse de întreprinderi, de unități protejate sau persoane cu dizabilități. Există măsura de deducere a taxelor pentru cheltuielile de adaptare a locului de muncă și ale transportului (pentru persoane, sau materii prime), și sunt scutiți privind contribuția la bugetul de asigurări (șomaj, TVA, angajarea persoanelor cu dizabilități).

*Legislația turcă* prevede ca firmele private cu 50 sau mai mulți angajați trebuie să angajeze un procent de 3% persoane cu dizabilități iar oficiile statului 4%. Bazat pe calculele sistemului de cote, sectorul privat trebuie să angajeze cu 21244 mai multe persoane cu dizabilități, iar sectorul public cu 25554 (date ISKUR, 2011)

Angajatorii care angajează mai multe persoane cu dizabilități decât cere legea, adică 3%, sau angajează persoane cu dizabilități, deși nu au această obligație, sau angajează o persoană cu dizabilitate cu capacitate redusă de peste 80% se subvenționează cu o reducere de 50 % a contribuției la asigurarea socială pentru fiecare angajat cu dizabilitate. Trezoreria plătește reducerea. Persoanele cu dizabilități active pe piața muncii beneficiază de reduceri de impozit, suma variind conform gradului de dizabilitate. Această măsură este executată de Ministerul Finanțelor.

"T-EST"  
Transfer of Employment Support Tools  
for People with Disabilities  
AGREEMENT NUMBER - LLP-LDV-TOI-12-AT-0011  
PROJECT NUMBER - 2012-1-AT1-LEO05-06976

Andreas Lazarov  
Project Manager  
Marie Curie Association  
www.marie-curie-bg.org

### Legal regulation

#### Social policies and support programs

- stimulation of the employer to hire people with disabilities:
  - Employment of persons with disabilities to an amount of 4 percent from all their employees, or
  - payment a tax 50 % of the gross minimum wage for each person missing (50 lei = 77 €), or
  - buying goods or services produced by enterprises or organizations of people with disabilities
- Deduction of the taxes for the amounts of expenses for the adaptation of the workplace and transportation (person or the raw material)
- Spent from the insurance budget (unemployment, VET, employment of people with disabilities)

### Quota Arrangements

- Employment of disabled people is mainly provided by the quota arrangements.
- Private businesses with 50 or more workers have to employ 3% PWD and public offices have to employ 4% PWD.
- Based on quota system calculations; private sector must employ +21.244 more labourer with disabilities, and public sector must employ +24.554 more staff with disabilities (ISKUR data, 2011)

## Programe speciale

În măsura în care așteptările pentru oportunități egale de muncă cresc și politicile sociale se aliniază treptat cu procedurile internaționale, **multe programe și proiecte** implementate de organizații și instituții publice încurajează integrarea socială a persoanelor cu dizabilități.

Programele naționale ale *Bulgariei* care susțin structura națională de promovare a integrării sunt: Cadrul de referință strategică națională (2007-2013), Planul național pentru dezvoltare oportunităților de angajare egală (2010), Legea privind integrarea persoanelor cu dizabilități. Multe

proiecte au fost dezvoltate în vederea oportunităților de angajare egală, mentorat, formare, precum și în vederea asigurării calității în domeniul consultanței.

Reglementările legale *românești* sunt construite în jurul conceptului "Acces pentru toți" (la clădiri publice, transport în comun, parcuri, biblioteci etc.). Există și activitățile proiectelor finanțate de către UE care reprezintă mai ales inițiativele organizațiilor non-guvernamentale și ale altor organizații.

În *Turcia* există centre de reabilitare profesionale private care asigură formare profesională, precum și servicii de fizioterapie și reabilitare. Companiile care doresc să angajeze persoane cu dizabilități trebuie să aplice la Agenția Ocupării Forței de Muncă din Turcia (ISKUR), unde toate persoanele cu dizabilități sunt înregistrate. ISKUR face punte între cererea și oferta forței de muncă.

Există și proiecte sprijinite de programul EU IPA (Instrument pentru asistarea înainte de acces). De exemplu: Integrarea îmbunătățită a persoanelor cu dizabilități în schema de granturi sociale; Schema grant de cetățenie democratică și drepturile omului; Consolidarea societății civile în procesul de preaderare: Componentul grantului de facilitare NGO: Schema de granturi pentru sporirea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități.



**Surse:**

Andrean Lazarov, Vesselina Stoyanova (07.12.2012) – Asociația Marie Curie, CCI-Dobrich, Bulgaria  
 Güldan Kalem (07.12.2012) – Administrația cartierului Konak, Turkey  
 Katalin, Gál (07.12.2012) – DGASPC Harghita, Romania

