



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

## “Diversitatea și non-discriminarea în câmpul muncii”

**Acest document este supus dezbaterii în cadrul proiectului:** “Societatea civilă, partener activ în procesul de elaborare și evaluare a politicilor publice”, cod SMIS 35512, cofinanțat din Fondul Social European, Programul Operațional „Dezvoltarea Capacității Administrative”

### **Prevederi legale în domeniul ocupării persoanelor cu dizabilități**

#### **L. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**

Art. 5

4. adaptare rezonabilă la locul de muncă - totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea;
5. angajare asistată - opțiunea de angajare care facilitează munca în locuri de muncă obișnuite de pe piața competitivă a muncii și care presupune oferirea de sprijin în căutarea locului de muncă și la locul de muncă, transport, tehnologii ajutătoare, instruire, specializare;

CAP. V

Orientare, formare profesională, ocupare și angajare în muncă

ART. 72

(1) Orice persoană cu handicap care dorește să se integreze sau să se reintegreze în muncă are acces gratuit la evaluare și orientare profesională, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap.

(2) Persoana cu handicap participă activ în procesul evaluării și orientării profesionale, are acces la informare și la alegerea activității, conform dorințelor și aptitudinilor sale.

(3) Datele și informațiile personale colectate în cursul procesului de evaluare și orientare profesională sunt confidențiale și pot fi utilizate numai în interesul și cu acordul persoanei cu handicap în cauză.

ART. 73

(1) Beneficiază de orientare profesională, după caz, persoana cu handicap care este școlarizată și are vârsta corespunzătoare în vederea integrării profesionale, persoana care nu are un loc de muncă, cea care nu are experiență profesională sau cea care, deși încadrată în muncă, dorește reconversie profesională.

(2) Persoana cu handicap sau, după caz, familia ori reprezentantul legal al acesteia este principalul factor de decizie cu privire la orientarea profesională.

(3) Formarea profesională a persoanelor cu handicap se organizează, conform legii, prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare și specializare.



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

#### ART. 74

(1) În vederea asigurării evaluării, orientării, formării și reconversiei profesionale a persoanelor cu handicap, autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

- a) să realizeze/diversifice/sustină financiar programe privind orientarea profesională a persoanelor cu handicap;
- b) să asigure pregătirea și formarea pentru ocupații necesare în domeniul handicapului;
- c) să coreleze pregătirea profesională a persoanelor cu handicap cu cerințele pieței muncii;
- d) să creeze cadrul necesar pentru accesul la evaluare și orientare profesională în orice meserie, în funcție de abilitățile persoanelor cu handicap.

(2) Evaluarea și orientarea profesională a adulților cu handicap se realizează de comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, în condițiile legii.

#### ART. 75

(1) Persoanele cu handicap au dreptul să li se creeze toate condițiile pentru a-și alege și exercita profesia, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional.

(2) În realizarea drepturilor prevăzute la alin. (1), autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

- a) să promoveze conceptul potrivit căruia persoana cu handicap încadrată în muncă reprezintă o valoare adăugată pentru societate și, în special, pentru comunitatea căreia aparține;
- b) să promoveze un mediu de muncă deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu handicap;
- c) să creeze condițiile și serviciile necesare pentru ca persoana cu handicap să poată alege forma de conversie/reconversie profesională și locul de muncă, în conformitate cu potențialul ei funcțional;
- d) să înființeze și să susțină complexe de servicii, formate din unități protejate autorizate și locuințe protejate;
- e) să inițieze și să dezvolte forme de stimulare a angajatorilor, în vederea angajării și păstrării în muncă a persoanelor cu handicap;
- f) să acorde sprijin pentru organizarea unei piețe de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu handicap;
- g) să diversifice și să susțină diferite servicii sociale, respectiv consiliere pentru persoana cu handicap și familia acesteia, informare pentru angajatori, angajare asistată și altele asemenea;
- h) să promoveze serviciile de mediere pe piața muncii a persoanelor cu handicap;
- i) să realizeze/actualizeze permanent baza de date, pentru evidențierea ofertei de muncă din rândul persoanelor cu handicap;
- j) să dezvolte colaborări cu mass-media, în vederea creșterii gradului de conștientizare/sensibilizare a comunității cu privire la potențialul, abilitățile și contribuția persoanelor cu handicap la piața muncii;
- k) să realizeze, în colaborare sau parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private, programe și proiecte având ca obiectiv creșterea gradului de ocupare;
- l) să inițieze și să susțină campanii de sensibilizare și conștientizare a angajatorilor asupra abilităților persoanelor cu handicap;
- m) să inițieze programe specifice care stimulează creșterea participării pe piața muncii a forței de muncă din rândul grupurilor supuse riscului major de excludere socială.

#### ART. 76



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

Ministerul Ministerul Educației, Cercetării și Inovării stabilește măsuri privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu handicap, asigurând, acolo unde este necesar, suport adițional adaptat nevoilor adulților cu handicap, sprijinind accesul acestora în unitățile și instituțiile de învățământ superior. Ministerul Ministerul Educației, Cercetării și Inovării inițiază programe de educație permanentă a adulților cu handicap și asigură sprijin privind implementarea lor.

ART. 77

(1) Persoanele cu handicap au dreptul de a munci și de a realiza venituri în conformitate cu prevederile legislației muncii, precum și cu dispozițiile speciale din prezenta lege.

(2) În sensul prezentei legi și numai în contextul încadrării în muncă, prin persoană cu handicap se înțelege și persoana invalidă gradul III.

ART. 78

(1) Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

**(2) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.**

**(3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații:**

**a) 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;**

**b) 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 condițiile prevăzute la lit. a).**

(4) Fac excepție de la prevederile alin. (2) instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

(4<sup>1</sup>) Fac excepție de la prevederile alin. (3) lit. b) unitățile protejate înființate în cadrul organizațiilor persoanelor cu handicap care pot desfășura și activități de vânzări/intermedieri, cu condiția ca minimum 75% din profitul obținut să fie destinat programelor de integrare socioprofesională pentru persoanele cu handicap din organizațiile respective. Aceste unități au obligația prezentării unui raport financiar la fiecare început de an, din care să rezulte cum au fost utilizate fondurile obținute prin activitatea comercială.

**(5) Monitorizarea și controlul respectării prevederilor alin. (2) și (3) se fac de către Inspekția Muncii.**

ART. 79

(1) Angajarea persoanei cu handicap în muncă se realizează în următoarele forme:

- a) pe piața liberă a muncii;
- b) la domiciliu;



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

c) în forme protejate.

(2) Formele protejate de angajare în muncă sunt:

- a) loc de muncă protejat;
- b) unitate protejată autorizată.

ART. 80

Persoanele cu handicap angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate, precum și al produselor finite realizate.

ART. 81

(1) Unitățile protejate pot fi înființate de orice persoană fizică sau juridică, de drept public sau privat, care angajează persoane cu handicap.

(2) Unitățile protejate pot fi:

- a) cu personalitate juridică;
- b) fără personalitate juridică, cu gestiune proprie, sub formă de secții, ateliere sau alte structuri din cadrul operatorilor economici, instituțiilor publice ori din cadrul organizațiilor neguvernamentale, precum și cele organizate de persoana cu handicap autorizată, în condițiile legii, să desfășoare activități economice independente.

(3) Procedura de autorizare a unităților protejate se stabilește prin ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap\*).

ART. 82

(1) Unitățile protejate autorizate beneficiază de următoarele drepturi:

- a) scutire de plata taxelor de autorizare la înființare și de reautorizare;
- b) scutire de plată a impozitului pe profit, cu condiția ca cel puțin 75% din fondul obținut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziționarea de echipamente tehnologice, mașini, utilaje, instalații de lucru și/sau amenajarea locurilor de muncă protejate, în condițiile prevăzute de Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- c) alte drepturi acordate de autoritățile administrației publice locale finanțate din fondurile proprii.

(2) La începutul fiecărui an, unitățile protejate autorizate au obligația să prezinte raportul de activitate pentru anul precedent Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(3) Nerespectarea obligației prevăzute la alin. (2) se sancționează cu suspendarea autorizației de funcționare ca unitate protejată sau, după caz, cu retragerea acesteia și cu obligația rambursării integrale a facilităților de care a beneficiat pe durata funcționării ca unitate protejată autorizată.

(4) Procedura de suspendare sau retragere a autorizației unităților protejate se stabilește prin normele metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi.

ART. 83

(1) Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă beneficiază de următoarele drepturi:

- a) cursuri de formare profesională;
- b) adaptare rezonabilă la locul de muncă;
- c) consiliere în perioada prealabilă angajării și pe parcursul angajării, precum și în perioada de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii;



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

- d) o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare;
- e) un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;
- f) posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens;

(2) Finanțarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. a) și c) pentru persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condițiile legii.

ART. 84

**Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de următoarele drepturi:**

- a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;
- b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu;
- c) decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap;
- d) o subvenție de la stat, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

### ***Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă***

Art. 80

(1) Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți ai unor instituții de învățământ sunt scutiți, pe o perioadă de 12 luni, de plata contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă absolvenților încadrați, și primesc lunar, pe această perioadă, pentru fiecare absolvent:

- a) o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;
- b) o sumă egală cu de 1,2 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;
- c) o sumă egală cu de 1,5 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior.

(2) Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, sumele prevăzute la alin. (1) pe o perioadă de 18 luni.

(3) Nu beneficiază de prevederile alin. (1) și (2) angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ, pentru absolvenții din această categorie.



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

Art. 85

(1) Angajatorii care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale sunt scutiți, pe o perioadă de 12 luni, de plata contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă persoanelor încadrate din aceste categorii, și primesc lunar, pe această perioadă, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani.

(2) De facilitățile prevăzute la alin. (1), cu excepția scutirii de la plata contribuției la bugetul asigurărilor pentru șomaj, datorată de angajator pentru persoanele respective, beneficiază și 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.

(4) Angajatorii care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor prevăzute la alin. (1) și (2), anterior termenului de 2 ani, sunt obligați să restituie, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă sumele încasate pentru fiecare persoană, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, dacă încetarea acestora a avut loc din motivele prevăzute la art. 83 alin. (2).

*Codul fiscal – L. 571/2003 reactualizată*

Art. 38

(6) Unitățile protejate destinate persoanelor cu handicap, definite prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/1999](#) privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 519/2002](#), cu modificările ulterioare, sunt scutite de la plata impozitului pe profit dacă minimum 75% din sumele obținute prin scutire se reinvestesc în vederea achiziției de echipament tehnologic, mașini, utilaje, instalații și/sau pentru amenajarea locurilor de muncă protejate. Scutirea de la plata impozitului pe profit se aplică până la data de 31 decembrie 2006.

Art 55

(4) Următoarele sume nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit:

k<sup>1</sup>) veniturile din salarii realizate de către persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat;

Art 284



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

(4) Impozitul pe clădiri, impozitul pe teren și taxa pentru eliberarea unei autorizații pentru desfășurarea unei activități economice nu se datorează de către persoanele cu handicap grav sau accentuat și de persoanele încadrate în gradul I de invaliditate.

### *Date cu privire la ocuparea persoanelor cu dizabilități în România*

Ultimul sondaj comandat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a oferit o serie de date cu privire la felul în care sunt privite persoanele cu dizabilități în România. Din păcate, deși în trecut aceste sondaje măsurau diferențiat percepția față de persoanele cu dizabilități mintale, acest lucru nu se mai măsoară în prezent. Astfel, întrebați care ar fi cea mai apropiată relație pe care ar accepta-o cu o persoană cu dizabilități fizice sau psihice, 10% au menționat – membri de familie, 21% - să facă parte din grupul de prieteni, 15% - să lucreze împreună, 23% să fie vecini, 17% - să locuiască în România. Referitor la „o persoană infectată cu HIV/bolnavă de SIDA”, 6% ar accepta-o ca membru de familie, 14% să facă parte din grupul de prieteni, 14% să lucreze împreună, 21% să fie vecini, 22% să locuiască în România. De asemenea, 16% sunt de acord și total de acord că HIV/SIDA este o pedeapsă de la Dumnezeu.<sup>1</sup> Aceste cifre denotă un grad foarte mare de respingere a persoanelor cu dizabilități în România.

Conform datelor statistice disponibile pe website-ul Direcției Generale Protecția Persoanelor cu Handicap în la finalul anului 2012, existau în România 618.921 persoane cu handicap adulte neinstitutionalizate din care 5.110 erau încadrate în grad de handicap ușor, 60.867 erau încadrate în grad de handicap mediu, 356.336 în grad de handicap accentuat și 196.608 în grad de handicap grav. Dintre acestea doar 28.756 erau angajate.<sup>2</sup>

Conform raportului anual al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) din 2012, “Prin aplicarea complexului de măsuri active prevăzute pentru promovarea includerii sociale a persoanelor cu handicap apte de muncă s-a reușit încadrarea în muncă a 612 persoane din care 184 persoane prin măsura de acordare de subvenții angajatorilor.”<sup>3</sup>

O cercetare cantitativă și calitativă derulată de Societatea Academică din România cu sprijinul Fundației Motivation în anul 2009 a arătat că rata ocupării persoanelor cu dizabilități între 18 și 55 de ani este de 12.7%.<sup>4</sup> Aceeași cercetare a arătat că persoanele cu dizabilități angajate se regăsesc în domeniul privat - 61%, în domeniul public - 22%, la o companie de stat – 9 %, într-un ONG - 3%, într-o unitate protejată –

<sup>1</sup> TNS CSOP România, *Raport de cercetare. Percepții și atitudini privind discriminarea în România*, Beneficiar Ș Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, 2012, disponibil la:

[http://www.cncd.org.ro/files/file/Raport%20de%20cercetare%20CNCND\\_Discriminare.pdf](http://www.cncd.org.ro/files/file/Raport%20de%20cercetare%20CNCND_Discriminare.pdf)

<sup>2</sup> Ministerul Muncii, Familiei și Persoanelor Vârstnice, Direcția Generală Protecția Persoanelor cu Handicap, *Statistici*, disponibil la: <http://www.anph.ro/tematica.php?id=13&ids=41>

<sup>3</sup> Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, *Raport de activitate pentru anul 2012*, p. 18, disponibil la: <http://www.anofm.ro/files/raport%20de%20activ%202012.PDF>

<sup>4</sup> Societatea Academică din România, Fundația Motivation, *Diagnostic: exclus de pe piața muncii. Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România*, 2009, București, Alpha Media Print, p. 9, disponibil la:

<http://www.motivation.ro/ro/programe-proiecte/angajarea-persoanelor-cu-dizabilitati>





UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

1%. Aceste persoane și-au găsit un loc de muncă prin inițiativă proprie – 49%, pe rețele sociale – 36%, cu ajutorul autorităților locale sau AJOFM – 7.2%.<sup>5</sup>

În vederea verificării respectării prevederilor Art. 78, alin. 2 și 3 din Legea 448/2006 (cota de 4%), în anul 2012, Inspekția Muncii a efectuat 2,611 controale, a sancționat 44 de angajatori și a dispus 111 măsuri pentru neconformitățile constatate.<sup>6</sup>

O altă cercetare derulată de Institutul pentru Politici Publice în anul 2011, în baza unui număr de chestionare transmise instituțiilor publice, interviuri și analiză legală a arătat că, 40% dintre primării au sub 1% persoane cu dizabilități angajate, media persoanelor cu dizabilități angajate în Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (cu cel mai larg mandat privind persoanele cu dizabilități) situându-se în jurul valorii de 3,7%. La nivel central, Ministerul Muncii avea un procent de 1,04% persoane cu dizabilități angajate și se situa pe primul loc în rândul instituțiilor centrale monitorizate în cadrul cercetării care au angajat persoane cu dizabilități. Printre instituțiile centrale care, conform cercetării, la nivelul anului 2011 nu aveau nicio persoană cu dizabilități angajată se numărau Ministerul Educației, Ministerul Sănătății și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.<sup>7</sup> Aceeași cercetare a efectuat un număr de interviuri în rândul angajatorilor. A reieșit că 67% sunt de acord cu cota de 4%, dar consideră că actualele stimulente nu sunt eficiente și nici suficiente.<sup>8</sup> O altă problemă semnalată de cercetarea IPP este faptul că, neexistând o prevedere prin care plățile pe care le fac cei care ar trebui să angajeze 4% persoane cu dizabilități și nu o fac să fie colectate separat, acestea se duc în bugetul general de stat. Prin urmare, aceste fonduri nu se utilizează ulterior în beneficiul persoanelor cu dizabilități.

### *Prevederi legale în domeniul ocupării romilor*

Deși minoritatea romilor este considerată o categorie defavorizată, cu excepția domeniului educației, nu există măsuri speciale de incluziune a acestora prevăzute prin lege, și, deci, aplicabile peste tot. Ceea ce există sunt politici publice care descriu, mai mult sau mai puțin corelat cu realitatea și normele de scriere a unei politici publice, obiective și activități necesare pentru incluziunea romilor.

### ***H.G. 1.221/2011 pentru aprobarea Strategiei Guvernului României de Incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor***

<sup>5</sup> Societatea Academică din România, Fundația Motivation, *Diagnostic: exclus de pe piața muncii. Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România*, 2009, București, Alpha Media Print, p. 9, disponibil la:

<http://www.motivation.ro/ro/programe-proiecte/angajarea-persoanelor-cu-dizabilitati>

<sup>6</sup> Inspekția Muncii, *Raport de activitate a Inspekției Muncii – 2012*, p. 78, disponibil la:

[http://www.inspectmun.ro/site/RAPORT%20ANUAL/RaportIM\\_2012.pdf](http://www.inspectmun.ro/site/RAPORT%20ANUAL/RaportIM_2012.pdf)

<sup>7</sup> Elena Iorga și Loredana Ercuș, *Diagnoză cu privire la mediul de angajare pentru persoane cu dizabilități*, 2011, București, Institutul pentru Politici Publice, pp. 22-29, disponibil la: <http://www.ipp.ro/pagini/diagnoz259-cu-privire-la-mediul-de-an.php>

<sup>8</sup> Elena Iorga și Loredana Ercuș, *Diagnoză cu privire la mediul de angajare pentru persoane cu dizabilități*, 2011, București, Institutul pentru Politici Publice, pp. 35-39, disponibil la: <http://www.ipp.ro/pagini/diagnoz259-cu-privire-la-mediul-de-an.php>





UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

## B. OCUPARE

Obiectiv specific: Stimularea creșterii ocupării forței de muncă a persoanelor aparținând minorității rome și creșterea atractivității pentru investiții.

În vederea îndeplinirii obiectivului în domeniul ocupării, MMFPS a identificat următoarele priorități:

1. Adaptarea la nevoile pieței muncii a cursurilor de formare profesională, oferite de către centrele de formare din structura ANOFM;

2. Acordarea serviciilor de consiliere profesională persoanelor aflate în dificultate, inclusiv pentru membrii minorității romilor, în vederea reintegrării sociale: identificarea surselor de finanțare pentru demararea de activități pe cont propriu, sprijin pentru pregătirea unui CV și pentru participarea la un interviu, găsirea unui loc de muncă, facilitarea accesului la locuință socială, publică, privată etc.

Acestea sunt completate de următoarele direcții de acțiune ce se regăsesc în planurile sectoriale de măsuri - Anexa 1 la prezenta Strategie.

Direcții de acțiune:

1. Promovarea antreprenoriatului în rândul comunităților locale cu un procent însemnat de populație aparținând minorității romilor, ca soluție pentru activarea parteneriatelor locale și găsirea soluțiilor pentru problemele complexe ale comunităților locale, inclusiv a celor locuite de romi, a participării cetățenilor pe piața muncii și, în particular, de integrare socială a minorității romilor;

2. Identificarea unor oportunități de muncă bazate pe flexibilitate pentru grupurile vulnerabile, în special pentru femeile aparținând minorității romilor (locuri de muncă flexibile, dar având asigurări sociale plătite), activități generatoare de venit și mici afaceri pentru familii, programe de ucenicie sau tutorat, concomitent cu asigurarea suportului pentru accesul la serviciile de educație și îngrijire: creșe și grădinițe, "Școală după școală";

3. Identificarea modalităților de recunoaștere a competențelor profesionale ale cetățenilor aparținând minorității rome, obținute în afara cadrului formal, în scopul facilitării incluziunii pe piața muncii a persoanelor aparținând minorității rome.

4. Acordarea, în condițiile legii, de facilități pentru întreprinzători și agenți economici care angajează persoane aparținând minorității romilor.

5. Stimularea activităților agricole pentru comunitățile de romi în concordanță cu politica agricolă comună și politica agricolă națională.

6. Susținerea unor programe de conștientizare a angajatorilor privind fenomenul de discriminare la locul de muncă, egalitate de șanse, hărțuire psihologică și dialog social.

7. Încurajarea antreprenoriatului în rândul persoanelor provenite din grupuri dezavantajate, cu accent pe femeile aparținând minorității rome.

8. Dezvoltarea unui mecanism financiar distinct, în cadrul programării financiare 2014-2020, care să susțină incluziunea profesională a persoanelor aparținând minorității rome prin activități specifice POSDRU și POSCCE, concomitent cu asigurarea cadrului instituțional necesar implementării unor astfel de acțiuni în cadrul Agenției Naționale pentru Romi;



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

9. Eficientizarea parteneriatelor cu actori relevanți pe piața muncii din plan local: sindicate, patronate, universități, centre de formare profesională, unități de învățământ, ONG-uri, autorități publice locale etc.

10. Crearea unor mecanisme prin care angajatorii să fie cointeresați, incluzând posibile facilități la nivel local pentru antreprenorii care angajează persoane aparținând minorității rome, în special a celor care au familii cu mai mulți copii și sunt lipsiți de mijloace de subsistență.

11. Organizarea de cursuri prin care persoanele aparținând minorității rome sunt învățate cum să elaboreze un plan de afaceri și să inițieze o afacere, formare în managementul afacerilor, formare în managementul unui proiect etc.

12. Încurajarea inițiativelor de afaceri bazate pe responsabilitate socială prin facilitarea accesului la informații, concomitent cu acordarea de sprijin și consultanță pentru atragerea surselor de finanțare/credite și implementarea afacerilor/proiectelor.

13. Ajustarea cadrului legislativ cu impact asupra inserției profesionale a grupurilor vulnerabile, inclusiv a persoanelor aparținând minorității rome.

14. Dezvoltarea unui mecanism de monitorizare a incluziunii a persoanelor aparținând minorității rome pe piața muncii la nivel local, județean și național.

15. Diversificarea ofertei locurilor de muncă pentru grupurile vulnerabile pe măsura calificărilor lor.

16. Stimularea obținerii de autorizații pentru anumite activități (meșteșuguri, artizanat etc.), susținerea unor asociații meșteșugărești în care meșteșugarii din cadrul minorității rome să practice ocupațiile lor.

17. Identificarea unor piețe concrete de desfacere pentru produsele meșteșugarilor și artizanilor.

18. Sprijinirea, în condițiile legislației în vigoare, a IMM-urilor aparținând persoanelor provenite din rândul minorității romilor, prin sistemul de credite avantajoase.

19. Organizarea unor campanii de stimulare a înregistrării persoanelor aparținând minorității romilor, neocupate și de sensibilizare a angajatorilor.

20. Stimularea implicării minorităților în strategiile locale de dezvoltare: prin axa LEADER din PNDR există în cadrul criteriilor de selecție un criteriu specific prin care se acordă 5 puncte în cazul în care parteneriatul public-privat al Grupului de Acțiune Locală are în componență reprezentanți ai minorităților naționale.

### *Date cu privire la ocuparea romilor în România*

Contextul general privitor la romi, conform sondajului CNCD citat mai sus, arată că 8% dintre respondenți ar accepta un rom ca membru de familie, 17% să facă parte din grupul de prieteni, 17% să lucreze împreună, 14% să fie vecini, 22% să locuiască în România, 6% să viziteze România iar 7% ar fi de părere că nu ar trebui să vină în România. Primele trei defecte asociate cu romii sunt: leneși (46%), agresivi (45%) și necinstiți (35%) - procente pentru variante de răspuns multiplu.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> TNS CSOP România, *Raport de cercetare. Percepții și atitudini privind discriminarea în România*, Beneficiar Ș Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, 2012, disponibil la:

[http://www.cncd.org.ro/files/file/Raport%20de%20cercetare%20CNCD\\_Discriminare.pdf](http://www.cncd.org.ro/files/file/Raport%20de%20cercetare%20CNCD_Discriminare.pdf)



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

Înainte de strategia pentru incluziunea romilor adoptată în 2011 a existat o altă strategie pe anteriorii 10 ani. Nu exista un raport de implementare, și cu atât mai puțin de impact a acestei strategii. Referitor la strategia adoptată în anul 2011, nici în cazul acesteia nu am identificat vreun raport de implementare. Mai mult, conform Agenției Naționale pentru Romi, aceasta se află în proces de modificare.<sup>10</sup>

Datele privitoare la ocuparea romilor arată diferențe majore între romi și ne-romi când vine vorba de câmpul muncii.

O cercetare efectuată de Agenția UE pentru Drepturile Fundamentale în 11 state membre UE cu o populație de etnie romă semnificativă a arătat pentru România următoarele:

- 32% dintre romi sunt angajați (excluzând auto-angajarea) față de aproximativ 45% dintre ne-romi;
- 28% dintre romi se consideră șomeri față de aproximativ 12% dintre ne-romi;
- 27% dintre romi au declarat că au fost discriminați în căutarea unui loc de muncă;
- 52% dintre romi au asigurare medicală față de 81% dintre români.

Un studiu efectuat în cadrul proiectului finanțat din fonduri structurale ce a dus la crearea unui asanumit Observator Social în 2010 a arătat următoarele:

- 32% dintre romi ocupă posturi cu normă întreagă față de 60% dintre ne-romi;
- 14% dintre romi desfășoară lucru temporar față de 1% dintre ne-romi, 16% dintre romi; desfășoară munci sezoniere față de 3% dintre ne-romi, 15% dintre romi desfășoară muncă cu ziua față de 1% dintre ne-romi;
- Când venitul mediu lunar pe țară pe gospodărie era de 1,665 lei, pentru romi era de 657 lei;
- 41% dintre romii în căutarea unui loc de muncă care au participat la un interviu de angajare au declarat că principalul motiv pentru care nu au fost angajați a fost etnia lor.<sup>11</sup>

Conform unui studiu derulat de Fundația Soros România în anul 2011<sup>12</sup>, gradul de ocupare al romilor se situa la 35.5%, 36% dintre romi vrând să lucreze, iar 28% erau inactivi. La nivelul anului 2011, rata generală a ocupării în România era de 58%, iar șomajul la 7,6%. Dintre romii care lucrau, doar 10%

<sup>10</sup> Agenția Națională pentru Romi, *Procesul de consultare a societății civile în vederea revizuirii „Strategiei Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2012-2020”*, disponibil la: <http://www.anr.gov.ro/html/strategiep.html>

<sup>11</sup> CURS în cadrul Observatorului Social, *Discriminarea pe piața muncii. Principalele grupuri vulnerabile. Percepții și evaluări ale persoanelor de etnie romă*, 2010, disponibil la: [http://www.observatorul-social.ro/wp-content/uploads/2011/11/Studiu-2\\_Romi-si-40+\\_2010.pdf](http://www.observatorul-social.ro/wp-content/uploads/2011/11/Studiu-2_Romi-si-40+_2010.pdf)

<sup>12</sup> Tarovschi D. (coord.) (2012) *Roma situation in Romania, 2011. Between social inclusion and migration. Country report*, Bucharest, Soros Foundation Romania, disponibil la: [http://www.soros.ro/en/comunicate\\_detaliu.php?comunicat=195#](http://www.soros.ro/en/comunicate_detaliu.php?comunicat=195#).



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

lucraseră în mod continuu în ultimii doi ani. Dintre romii angajați, 44.3% erau bărbați, 27.4% femei, iar 44% nu aveau nicio calificare profesională.<sup>13</sup>

Un studiu al Băncii Mondiale din 2010 a arătat legătura puternică dintre excluderea romilor și pierderile financiare pentru țările care au cetățeni de etnie romă. În cazul României s-a estimat că romii care termină educația gimnazială pot să se aștepte să câștige cu 144% mai mult decât dacă nu o termină, în contextul unor date statistice care arătau că unul din opt romi nu terminase educația gimnazială. Astfel, incluzând și alte variabile relevante, costurile calculate pentru neincluziunea romilor de către România se ridică la 202 milioane de euro în pierderi fiscal și 887 milioane de euro pierderi economice anual.<sup>14</sup>

În 2012, 48,453 persoane de etnie romă au accesat diferitele tipuri de servicii pentru ocupare puse la dispoziție de ANOFM, dintre care au fost angajate 5,274 (aproximativ 11%). Printr-un program specific de servicii oferite comunităților cu mulți romi au fost angajate 2.152 de persoane. Doar 40 au fost angajate prin bursele locurilor de muncă pentru romi.<sup>15</sup>

### *Exemple europene de angajament pentru incluziune pe piața muncii*

#### **Charte de la Diversité**

În anul 2004 a fost lansată în Franța ceea ce se numește Carta Diversității. Carta a apărut la inițiativa sectorului privat și reprezintă dorința întreprinderilor de a lua măsuri pentru a reflecta cât mai bine în cadrul propriilor colective de muncă diversitatea societății franceze. Aceasta implică noi practici implementate împreună cu cei afectați și o gestionare a resurselor umane centrată pe recunoașterea și valorizarea competențelor individuale favorizând coeziunea și echitatea socială și crescându-și performanțele. Carta franceză este susținută de principalele organizații patronale, de numeroase rețele de întreprinderi și de organisme publice. Avantajele Cartei pentru întreprindere includ: faptul că este în conformitate cu legea și se protejează astfel de o potențială pierdere a reputației, își demonstrează angajamentul față de responsabilitate socială, își eficientizează gestionarea resurselor umane, își crește performanța economică.<sup>16</sup> Carta are în prezent 3.492 de semnatori.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> Tarovschi D. (coord.) (2012) *Roma situation in Romania, 2011. Between social inclusion and migration. Country report*, Bucharest, Soros Foundation Romania, pp. 171-174, disponibil la:

[http://www.soros.ro/en/comunicate\\_detaliu.php?comunicat=195#](http://www.soros.ro/en/comunicate_detaliu.php?comunicat=195#)

<sup>14</sup> World Bank, Europe and Central Asia Human Development Department (2010), *Economic Costs of Roma Exclusion*, available at: [http://siteresources.worldbank.org/EXTROMA/Resources/Economic\\_Costs\\_Roma\\_Exclusion\\_Note\\_Final.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EXTROMA/Resources/Economic_Costs_Roma_Exclusion_Note_Final.pdf).

<sup>15</sup> Romania, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Direcția generală de Asistență Adresa Nr. 883/20.03.2013 către Centrul de Resurse Juridice.

<sup>16</sup> Charte de la Diversité en Entreprise, Prezentare disponibilă la: <http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-la-charte.php>

<sup>17</sup> Harta Franței cu semnatori, disponibilă la: <http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-les-signataires.php>



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

Textul Cartei Diversității în Franța

Favorizarea pluralismului și căutarea diversității prin recrutare și gestionarea carierei este un factor de progres pentru companie. O astfel de contribuie la eficacitatea acesteia și la calitatea relațiilor sale sociale. De asemenea, ea poate avea un impact pozitiv asupra felului în care este percepută compania de către clienți, furnizori și cumpărători în Franța și în afara ei.

**Carta Diversității** adoptată de compania noastră, are scopul de a demonstra angajamentul nostru, în Franța, pentru diversitate culturală, etnică și socială în cadrul organizației noastre.

În concordanță cu această Cartă, ne angajăm să:

1. Creștem conștientizarea și să formăm cu privire la nediscriminare și diversitate managerii noștri și angajații implicați în recrutare, formare și gestiunea carierei.
2. Respectăm și să promovăm aplicarea principiului nondiscriminării sub toate formele sale și în toate etapele gestiunii resurselor umane care sunt în principal angajarea, formarea, avansarea sau promovarea profesională a personalului.
3. Căutăm a reflecta diversitatea societății franceze și în principal diversitatea sa culturală și etnică în colectivele noastre de muncă, la diferitele niveluri de calificare.
4. Comunicăm angajaților noștri angajamentul nostru în favoarea nediscriminării și diversității, și să informăm cu privire la rezultatele practice ale acestui angajament
5. Facem din elaborarea și punerea în aplicare a politicii pentru diversitate subiect de dialog cu reprezentanții sindicali.
6. Includem în raportul anual un capitol descriptiv cu privire la angajamentul nostru față de nondiscriminare și diversitate: acțiuni implementate, practici și rezultate.

După modelul francez, un număr de 11 alte state europene au adoptat Carte ale diversității proprii: Austria, Belgia, Estonia, Finlanda, Germania, Irlanda, Italia, Luxemburg, Polonia, Spania, Suedia,<sup>18</sup> iar Comisia Europeană a creat o platformă de schimb de experiență pentru Cartele Diversității.<sup>19</sup>

Cartele au diferite mecanisme de gestionare. Unele dintre ele sunt gestionate de către o organizație finanțată cu acest scop. Altele sunt susținute și girate de stat. Provocarea majoră este ca ele să fie eficiente, iar semnarea Cartei să fie urmată de angajament real și de implementare.

### Label Diversité

În anul 2008, statul francez a venit în sprijinul ideii de egalitate și non-discriminare în câmpul muncii înființând ceea ce se numește Label Diversité, adică Certificatul Diversității. Fiind proprietate a statului,

<sup>18</sup> Informații despre Carte la: <http://www.diversity-charter.com/>

<sup>19</sup> European Commission, DG Justice, *Diversity Charters*, disponibil la: <http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/>.



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

acest certificat reprezintă în Franța într-adevăr o garanție de calitate. Certificarea se acordă pe 3 ani și constă într-un proces complex de audit care este derulat de AFNOR Certification, proces care ulterior trebuie validat de o comisie externă compusă din reprezentanți ai statului, partenerii sociali, Asociația Națională a Directorilor de Resurse Umane și specialiști. Se referă la toate fațetele discriminării sancționate prin lege<sup>20</sup> și include un număr semnificativ de criterii și specificații ce trebuie îndeplinite, grupate în funcție de cinci domenii: auto-evaluarea din perspectiva diversității; redefinirea și aplicarea politicii pentru diversitate; comunicare internă, informare, creșterea conștientizării și formare cu privire la această politică; implementarea diversității în activități; evaluarea și îmbunătățirea implementării diversității. Specificațiile sunt de asemenea în trei variante: pentru angajatori cu un număr mai mic de 50 de angajați, pentru angajatori cu un număr mai mare de 50 de angajați, pentru sectorul public.<sup>21</sup> La momentul august 2012, peste 380 de angajatori acoperind aproape 840.000 de salariați aveau certificarea.<sup>22</sup> Inclusiv ministere au obținut Certificatul diversității.<sup>23</sup>

Merită menționat faptul că în Franța, discriminarea, printre altele în câmpul muncii, este sancționată și penal.<sup>24</sup>

### *Concluzii și considerente generale*

Este evident din puținele date prezentate că persoanele cu dizabilități și persoanele de etnie romă sunt excluse de pe piața muncii din România. De la fenomenul discriminării prea puțin combătut în România până la un cadru legal inefficient sau politici publice incoerente și nefinanțate, motivele sunt diverse.

Fără o schimbare fundamentală a manierei în care este abordată incluziunea celor mai vulnerabile grupuri, în sensul existenței voinței politice și administrative pentru implementarea efectivă a politicilor adoptate pe hârtie și atingerea reală a obiectivelor asumate, situația are toate șansele să se înrăutățească. Necombătută, excluziunea socială nu stă niciodată pe loc.

<sup>20</sup> 18 criterii de discriminare în Franța.

<sup>21</sup> Anissa Djabi, *The French Diversity Label. A lever to prevent and Combat Discrimination*, Association Française de Managers de la Diversité – AFMD, Fondation Agir Contre L'Exclusion - FACE, 2011, p. 46, 57-58.

<sup>22</sup> AFNOR, Le Label diversité : un engagement concret et efficace en faveur de la prévention des discriminations, 02.08.2012, disponibil la: <http://www.afnor.org/profils/centre-d-interet/rse-iso-26000/le-label-diversite-un-engagement-concret-et-efficace-en-faveur-de-la-prevention-des-discriminations>

<sup>23</sup> Ministère des Affaires Sociales et de la Santé, *Les ministères sociaux obtiennent le label diversité de l'afnor*, 17.10.2012, disponibil la: <http://www.social-sante.gouv.fr/actualite-presse,42/breves,2325/les-ministeres-sociaux-obtiennent,15288.html>

<sup>24</sup> Art. 225-1, 225-1-1 și 225-2 din Codul Penal Francez disponibil la: Legifrance.gouv.fr Le service public de la diffusion du droit:

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=85A509D0BDE0BA1B3367F85372BF6813.tpdjo12v\\_2?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417828&dateTexte=&categorieLien=cid](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=85A509D0BDE0BA1B3367F85372BF6813.tpdjo12v_2?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417828&dateTexte=&categorieLien=cid)





UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Dezvoltării Regionale  
și Administrației Publice



Instrumente Structurale  
2007-2013

Recomandarea tehnică principală este de a monitoriza dacă măsurile adoptate au impactul scontat și de a interveni acolo unde lucrurile nu funcționează. Spre exemplu, faptul că sumele virate de angajatorii care platesc pentru neangajarea cotei de 4% se duc spre bugetul general și nu se întorc în beneficiul persoanelor cu dizabilități este un aranjament administrativ care anulează cu totul impactul scontat prin introducerea cotelor. Faptul că acesta funcționează în maniera în care funcționează de atâția ani, în ciuda semnalelor de alarmă trase de ONG-uri nu face să arate decât că măsura incluziunii pe piața muncii prin cote, ca nenumărate altele în domeniul non-discriminării și incluziunii sociale există doar pe hârtie.

La nivelul ONG-urilor în general și al sindicatelor, considerăm că impactul acestora ar putea, și ar trebui să fie mai mare, atât din perspectiva unei atitudini de monitorizare, evaluare și semnalare a activității instituțiilor statului cât și din perspectiva susținerii efective, inclusiv prin reprezentare în instanță, a persoanelor discriminate. Mai ales în cazul sindicatelor, considerăm că această activitate este invers proporțională cu forța de a schimba lucrurile de care dispun aceste structuri care, în alte țări democratice, au avut contribuții majore la respectul pentru diversitate și drepturile omului în câmpul muncii.

Exemplul francez oferă o idee despre ce poate să însemne un angajament real al actorilor relevanți în lupta împotriva discriminării și înțelegerea diversității drept un avantaj. Toate exemplele de urmat sunt firește, și ele, criticabile, însă, la acest moment, felul în care se pune problema când vine vorba de discriminare, în Franța (și nu numai) față de România, pare a semna un decalaj enorm de protejare și acțiune împotriva discriminării.

### **Întrebări pentru dezbateri:**

1. Ce se poate face pentru a implementa efectiv legislația existentă?
2. Cum trebuie modificată legislația pentru a avea un impact tangibil pentru incluziunea grupurilor vulnerabile pe piața muncii?
3. Cine ar fi responsabil pentru implementare/modificări?
4. Care sunt ceilalți actori relevanți ce trebuie incluși în proces?
5. Alte idei/propuneri.