

Taxa de handicap ca avantaj

Cum transformi o obligație legală într-un beneficiu real pentru compania ta

Mălina-Teodora Birău PFA · Unitate Protejată Autorizată

De ce contează acest subiect

Comaniile cu cel puțin 50 de angajați au, conform legii, o obligație legată de angajarea persoanelor cu dizabilități. Multe organizații o tratează doar ca pe un cost. În realitate, cu o abordare corectă, aceeași sumă poate fi redirecționată către servicii cu impact real — iar compania câștigă atât conformare, cât și eficiență.

Cadrul legal pe scurt

Conform **Legii nr. 448/2006** (art. 78), angajatorii — publici și privați — cu **cel puțin 50 de angajați** au obligația de a angaja persoane cu dizabilități într-un procent de **minimum 4%** din numărul total de angajați.

Dacă nu ating acest procent, angajatorii datorează lunar la bugetul de stat o sumă echivalentă cu **salariul de bază minim brut pe țară**, înmulțită cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu dizabilități (cele corespunzătoare cotei de 4%).

Cele trei opțiuni ale angajatorului

1. Angajarea directă a persoanelor cu dizabilități

Acoperirea cotei de 4% prin angajări proprii — necesită procese de recrutare și integrare adaptate.

2. Plata contribuției la bugetul de stat

Un cost pur, fără valoare adăugată pentru organizație.

3. Colaborarea cu o Unitate Protejată Autorizată (UPA)

Achiziția de produse/servicii eligibile de la o UPA — sumă care poate fi dedusă din obligația datorată, în condițiile legii. Astfel, banii rămân „în lucru” și produc impact.

Avantajul colaborării cu o Unitate Protejată

- **Servicii eligibile** din fondul de handicap, deductibile în condițiile legii;
- **Conformare + eficiență** în același timp — nu alegi între ele;
- **Impact concret:** consultanță, training și integrare profesională reală;
- **Risc redus:** un proces clar, adaptat organizației tale.

Cum arată un proces care funcționează

- 01 Evaluare** — analiză organizațională, a nevoilor reale și a accesibilității.
- 02 Strategie** — un plan clar, adaptat, cu măsuri concrete.
- 03 Implementare** — training, integrare la locul de muncă și adaptările necesare.
- 04 Monitorizare** — suport continuu pentru retenție și rezultate pe termen lung.

Mituri frecvente (și realitatea)

„Nu avem experiență cu persoane cu dizabilități.”

Expertiza necesară transformă necunoscutul într-un proces clar.

„Ce adaptări sunt necesare?”

În majoritatea situațiilor sunt necesare adaptări simple, nu transformări radicale.

„Va afecta productivitatea?”

Accentul cade pe performanță, competențe și rezultate.

HAI SĂ DISCUTĂM

Mălina-Teodora Birău — Consultant în managementul incluziunii

Telefon: 0760 14 26 26 · Email: biraumalina@yahoo.com

Unitate Protejată Autorizată nr. 591/12.12.2025