



IZVJEŠĆE

o uspostavi Europskog okvira kvalitete za zaštićeno zapošljavanje

NOVA PARADIGMA ZAŠTIĆENOG ZAPOŠLJAVANJA IZ PRIZME SOCIJALNE EKONOMIJE



Co-funded by
the European Union

Financira Europska unija. Međutim, izraženi stavovi i mišljenja isključivo su stavovi i mišljenja autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Španjolske programske agencije (SEPIE). Za njih se ne može smatrati odgovornom niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje subvenciju.

Nova paradigma zaštićenog zapošljavanja iz prizme socijalne ekonomije

INDEKS



1. UVOD

2. TEORIJSKI OKVIR

3. ZAŠTIĆENO ZAPOŠLJAVANJE U EUROPI. PODACI DOBIVENI ISTRAŽIVANJEM PROVEDENIM U OKVIRU OVOG PROJEKTA.

4. REZULTATI ANKETE O ZADOVOLJSTVU OSOBA S INVALIDITETOM KOJE TRENUTNO RADE U ZAŠTIĆENOM RADNOM ODNOSU.

5. PRIJEDLOG NOVOG ZAŠTIĆENOG MODELA ZAPOŠLJAVANJA. NOVA PARADIGMA ZAŠTIĆENOG ZAPOŠLJAVANJA IZ PRIZME SOCIJALNE EKONOMIJE

6. BIBLIOGRAFSKE REFERENCE

PRILOZI:

1. USPOREDNA TABLICA

2. ANKETA O ZADOVOLJSTVU

1. UVOD




Projekt Erasmus+ KA210-ADU, pod nazivom DISJOB, nastao je s ciljem rješavanja i poboljšanja situacije zaštićenog zapošljavanja u Europi. Uz Španjolsku kao zemlju koordinatora te Rumunjsku i Hrvatsku kao partnere, ovaj projekt nastoji analizirati i predložiti jedinstveni model koji se može primijeniti u svim europskim zemljama. Zaštićeno zapošljavanje, koje je usmjereno na pružanje plaćenog rada i podrške osobama s invaliditetom i osobama u ranjivom položaju, ključni je dio socijalne i radne uključenosti u našim društvima.

Početni cilj projekta DISJOB bio je provesti sveobuhvatnu analizu trenutne situacije zaštićenog zapošljavanja u Europi. Međutim, tijekom istraživanja naišli smo na nekoliko izazova, poput nedostatka dosljednih i ažurnih podataka i značajnih razlika u politikama zapošljavanja svake zemlje sudionice. Ove poteškoće istaknule su složenost stvaranja jedinstvenog modela za zaštićeno zapošljavanje koji je učinkovit i primjenjiv u svim nacionalnim kontekstima.

Suočeni s ovim izazovima i nakon dubokog razmišljanja, utvrdili smo da bi poduzeća socijalne ekonomije i socijalne uključenosti mogla ponuditi održivo rješenje za trenutne potrebe zaštićenog zaposlenja. Poduzeća socijalne ekonomije, koja uključuju zadruge, uzajamna društva, udruge i zaklade, djeluju s glavnim ciljem stvaranja pozitivnog društvenog učinka i promicanja uključivanja u rad ljudi u ranjivim situacijama. Isto tako, poduzeća za socijalno uključivanje, posebno osmišljene za integraciju osoba s poteškoćama u uključivanju pri integraciji na tržište rada, igraju ključnu ulogu u promicanju uključivog i pravednog tržišta rada.

Kroz projekt DISJOB nastojimo ne samo bolje razumjeti realnost i izazove zaštićenog zapošljavanja u Europi, već i predložiti model intervencije temeljen na socijalnoj ekonomiji i poduzećima tvrtkama socijalne uključenosti. Čvrsto vjerujemo da ovaj pristup ima potencijal ponuditi učinkovit odgovor prilagođen specifičnim potrebama svake zemlje, promičući na taj način veću društvenu koheziju i pravedniji i uključiviji gospodarski razvoj diljem Europe.



Sada kada smo vam predstavili projekt, smatramo prikladnim pružiti neke važne podatke za kontekstualizaciju sadržaja ovog izvješća. Prvo, u svim zemljama EU postoji značajan jaz u zapošljavanju osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu OSI). Vjerojatnost da će imati posao drastično se smanjuje za osobe s invaliditetom u usporedbi s osobama bez invaliditeta. Među zemljama jaz u zapošljavanju osoba s invaliditetom varira između 10 i 42 postotna boda. U cijeloj EU 50,6% osoba s invaliditetom je zaposleno, u usporedbi sa 74,8% osoba bez invaliditeta. U slučaju pojedinih invaliditeta situacija može biti gora. Od 30 milijuna slijepih i slabovidnih osoba, stopa nezaposlenosti je 75%. Među osobama s poremećajima iz spektra autizma samo ih 10% ima posao.

Drugo, čak i ako OSI ima posao, radni uvjeti su gori od onih osoba bez invaliditeta. 11% zaposlenih OSI suočava se sa siromaštvom na radnom mjestu, u usporedbi s 9,1% osoba bez invaliditeta. Vjerojatnije je da će osobe s invaliditetom dobiti privremene ugovore i niže plaće te izgubiti posao tijekom gospodarske krize.

Treće, rizik od siromaštva i materijalne uskraćenosti veći je za osobe s invaliditetom. U riziku od siromaštva i socijalne isključenosti je 29,5% žena i 27,5% muškaraca s invaliditetom, u usporedbi s 22,4% ukupne populacije. Nerazmjern broj osoba s invaliditetom su beskućnici a OSI su općenito izloženi većem riziku da postanu beskućnici.

Kako bi povećale sudjelovanje osoba s invaliditetom u zapošljavanju, europske vlade tradicionalno provode mjere aktivne politike zapošljavanja (ALMP). Ključna komponenta ovih politika je stvaranje i održavanje zaštićenog zaposlenja, koje se također naziva zapošljavanje uz podršku.

Trenutno nije poznato koliko točno osoba s invaliditetom diljem Europe radi na zaštićenim radnim mjestima. Međutim, Europska strategija za osobe s invaliditetom 2021.-2030. priznaje da "veliki broj osoba s teškim invaliditetom ne radi na otvorenom tržištu rada, već u ustanovama koje nude tzv. zaštićeno zapošljavanje".

2. TEORIJSKI OKVIR

Zaštićeno zapošljavanje se širi u mnogim zemljama, s različitim vrstama institucija koje nude sve veći broj radnih mjesta osobama s invaliditetom koje žele raditi. Uključene strukture također pokazuju rastuću želju da budu prepoznate kao punopravni sudionici u gospodarstvu i poslodavci više stručne razine. Zapravo, mnogi pružatelji zaštićenih poslova sada koriste metode upravljanja preuzete izravno iz komercijalnog svijeta.

Međutim, te su se institucionalne strukture razvile u vrlo različitim pravnim kontekstima, od općeg trgovačkog prava do posebnih odredbi koje uređuju ustanove s terapijskom funkcijom. S obzirom na ovu kontekstualnu raznolikost, pitanja vezana uz radni status i temeljna prava uključenih radnika mogu se previdjeti, ponekad grubo. Ova studija pokušava pružiti pregled ovog posebnog aspekta zaštićenog zapošljavanja.

Dva su problema posebno važna u ovom sektoru. Prvi proizlazi iz različitih koncepata zaštićenog zaposlenja. Omogućuje li radnicima dugoročno zaposlenje ili može predstavljati prijelazno zapošljavanje na putu do ulaska ili ponovnog ulaska u nezaštićeni radni odnos? Drugo pitanje je proširenje prvog u odnosu na ciljeve zaštićenog zapošljavanja. Trebaju li proizvodnja dobara i usluga imati prednost pred terapijskim, medicinskim i socijalnim skrbbima ?

Zaštićeno zapošljavanje u Europi odnosi se na politike i mjere osmišljene kako bi se osiguralo uključivanje u rad ranjivih skupina, kao što su osobe s invaliditetom, mladi ljudi, starije osobe ili dugotrajno nezaposleni. Ovaj se koncept temelji na nekoliko načela i teorijskih okvira koji zagovaraju jednake mogućnosti i socijalnu pravdu na radnom mjestu. Ovdje je pregled teorijskog okvira za zaštićeno zapošljavanje u Europi:

01 **Ljudska prava i radna prava:**

Zaštićeno zapošljavanje temelji se na međunarodno priznatim načelima ljudskih prava i radnih prava. To uključuje pravo na rad (članak 23. Opće deklaracije o ljudskim pravima) i jednake mogućnosti pri zapošljavanju (Konvencija MOR-a 111).

02 Socijalna uključenost

Zaštićeno zapošljavanje dio je politika socijalne uključenosti, kojima se nastoji jamčiti puno i učinkovito sudjelovanje u društvu svih građana, bez obzira na njihove osobne okolnosti.

03 Načelo nediskriminacije

Zaštićeno zapošljavanje temelji se na načelu nediskriminacije, promicanju jednakog tretmana i mogućnosti u pristupu zapošljavanju i stručnom usavršavanju.

04 Socijalna i solidarna ekonomija

U Europi je zaštićeno zapošljavanje povezano s razvojem socijalne i solidarne ekonomije, koja uključuje socijalna poduzeća, zadruge, zaklade i druge oblike organizacija kojima je socijalna dobrobit prioritet u odnosu na ekonomsku dobit.

05 Politike zapošljavanja

Sustave zaštićenog zapošljavanja podupiru aktivne politike zapošljavanja koje uključuju mjere poput poticaja za zapošljavanje ranjivih skupina, posebne programe osposobljavanja i osposobljavanja te potporu stvaranju inkluzivnog zapošljavanja.

06 Pristup obrazovanju i obuci

Prepoznata je važnost jamčenja pristupa kvalitetnom obrazovanju i programima strukovnog osposobljavanja za poboljšanje mogućnosti zapošljavanja za ranjive skupine.

07 Pristup pravima i mogućnostima

Zaštićeno zapošljavanje ima pristup usmjeren na prava i mogućnosti ljudi, prepoznajući i jačajući njihove vještine i potencijal da smisleno pridonesu tržištu rada i društvu u cjelini.

08 Suradnja između društvenih aktera

Učinkovita provedba zaštićenog zapošljavanja zahtijeva suradnju između vlada, poslodavaca, sindikata, organizacija civilnog društva i drugih relevantnih aktera kako bi se razvile sveobuhvatne i održive politike.

2.1 Europska strategija o pravima osoba s invaliditetom 2021.-2030.

U ožujku 2021. Europska komisija usvojila je Strategiju o pravima osoba s invaliditetom 2021.-2030. Ovom 10-godišnjom Strategijom Europska komisija želi poboljšati živote osoba s invaliditetom u Europi i diljem svijeta.

Strategija se nadovezuje na rezultate prethodne Europske strategije za osobe s invaliditetom 2010.-2020., koja je utrla put Europi bez prepreka u kojoj osobe s invaliditetom mogu ostvariti sva svoja prava i u potpunosti sudjelovati u društvu i gospodarstvu. Unatoč napretku ostvarenom u posljednjem desetljeću, osobe s invaliditetom i dalje se suočavaju sa značajnim preprekama i izložene su većem riziku od siromaštva i socijalne isključenosti.

Cilj ove Strategije je krenuti prema situaciji u kojoj, bez obzira na spol, rasno ili etničko podrijetlo, vjeru ili uvjerenje, dob ili seksualnu orijentaciju, sve osobe s invaliditetom u Europi:

- mogu ostvariti svoja ljudska prava
- mogu uživati jednake mogućnosti i sudjelovati u društvu i gospodarstvu
- mogu odlučiti gdje, kako i s kim živjeti
- mogu se slobodno kretati unutar Unije, bez obzira na njihove potrebe za pomoćima ne trpe diskriminaciju

Ova nova poboljšana Strategija uzima u obzir raznolikost invaliditeta, uključujući dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja (u skladu s člankom 1. Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom), koji su često nevidljivi.

S obzirom na rizike višestrukih nedostataka s kojima se suočavaju žene, djeca, starije osobe, izbjeglice s invaliditetom i osobe sa socioekonomskim poteškoćama, ova Strategija promiče međusektorsku perspektivu u skladu s Agendom održivog razvoja do 2030. i ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih naroda (SDG).

U tu svrhu, nova Strategija uspostavlja ambiciozan skup znakovitih akcija i inicijativa u različitim područjima i utvrđuje brojne prioritete, kao što su:

- **Pristupačnost:** slobodno se krećiti i boraviti, ali također sudjelovati u demokratskom procesu.
- **Mogućnost pristojne kvalitete života i samostalnog življenja,** budući da je Strategija posebno usmjerena na proces deinstitucionalizacije, socijalne zaštite i nediskriminacije na radu.
- **Jednakost sudjelovanja,** s obzirom na to da je cilj Strategije učinkovito zaštititi osobe s invaliditetom od bilo kojeg oblika diskriminacije i nasilja te zajamčiti jednake mogućnosti u pravosuđu, obrazovanju, kulturi, sportu i turizmu te pristup njima, kao i jednak pristup svime zdravstvenim uslugama
- **Uloga EU u davanju primjera**
- **Namjera EU da postigne ciljeve ove Strategije**
- **Promicanje prava osoba s invaliditetom na globalnoj razini**

Vodeće inicijative

01 **Pristupačnost EU**

Baza znanja koja pruža informacije i dobre prakse o pristupačnosti u svim sektorima (do kraja 2022.)

02 **Europska iskaznica OSI**

Europska komisija predložit će Europsku iskaznicu za osobe s invaliditetom koja će se primjenjivati u svim zemljama EU. Iskaznica će osobama s invaliditetom olakšati dobivanje odgovarajuće potpore prilikom putovanja ili preseljenja u drugu državu Europske unije. (do kraja 2023.)

03 **Smjernice koje preporučuju poboljšanja za neovisan život i uključivanje u zajednicu**

To će pomoći osobama s invaliditetom da žive u pristupačnom i potpomognutom smještaju u zajednici ili da nastave živjeti kod kuće (2023.).

04 **Okvir pravodobnih socijalnih usluga**

za osobe s invaliditetom (2024.)

05 Paket za poboljšanje rezultata tržišta rada glede osoba s invaliditetom

(Koji će biti lansiran u drugoj polovici 2022.)

06 Platforma za osobe s invaliditetom

Platforma za osobe s invaliditetom okuplja nacionalna tijela odgovorna za provedbu Konvencije, organizacije osoba s invaliditetom i Komisiju. Podržava provedbu strategije i jača suradnju i razmjenu u provedbi Konvencije.

07 Obnovljena strategija ljudskih potencijala

Europske komisije, uključujući radnje za promicanje raznolikosti i uključivanja osoba s invaliditetom.

Provesti Strategiju: bliska suradnja sa zemljama EU

Komisija će podržati države članice u razvoju njihovih nacionalnih strategija i akcijskih planova za unapređenje provedbe Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom i zakonodavstva Unije u ovom području.

Europska komisija poziva države članice da doprinesu ovoj novoj ojačanoj Strategiji kao okviru za djelovanje Unije i za provedbu Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom.

2.2 Konvencija o pravima osoba s invaliditetom

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom u svom članku 27. priznaje pravo na rad osobama s invaliditetom i uspostavlja pravni okvir za obveze država stranaka u vezi s radom i zapošljavanjem osoba s invaliditetom. .

Članak 27. Rad i zapošljavanje

1. Države stranke priznaju pravo osoba s invaliditetom na rad, pod jednakim uvjetima s drugima; To uključuje pravo na mogućnost zarađivanja za život radom koji je slobodno odabran ili prihvaćen na tržištu rada i u okruženju koje je otvoreno, uključivo i dostupno osobama s invaliditetom.

Države stranke će štiti i promicati ostvarivanje prava na rad, uključujući osobe koje steknu invaliditet tijekom zaposlenja, poduzimanjem odgovarajućih mjera, uključujući donošenje zakona, između ostalog:

- (a) Zabraniti diskriminaciju na temelju invaliditeta u pogledu svih pitanja koja se odnose na sve oblike zapošljavanja, uključujući uvjete selekcije, regrutacije i zapošljavanja, kontinuitet zaposlenja, napredovanje u karijeri te sigurne i zdrave radne uvjete;
- (b) Zaštititi prava osoba s invaliditetom, na jednakoj osnovi s drugima, svesti na pravedne i povoljne radne uvjete, uključujući jednake mogućnosti i naknadu za rad jednake vrijednosti, naglasak staviti na sigurne i zdrave radne uvjete, uključujući zaštitu od uznemiravanja i obeštećenje u slučaju pritužbi;
- (c) Jamčiti da osobe s invaliditetom mogu ravnopravno s drugima ostvarivati svoja radnička i sindikalna prava;
- (d) omogućiti osobama s invaliditetom učinkovit pristup sveobuhvatnim programima tehničkog i profesionalnog usmjeravanja, uslugama zapošljavanja te stručnom i trajnom osposobljavanju;
- (e) promicati mogućnosti zapošljavanja i profesionalnog napredovanja osoba s invaliditetom na tržištu rada, te ih podržavati u traženju, dobivanju, zadržavanju i povratku na posao;
- (f) promicati poslovne mogućnosti, samozapošljavanje, stvaranje zadruga i pokretanje vlastitih poduzeća;
- (g) zapošljavati osobe s invaliditetom u javnom sektoru;
- (h) promicati zapošljavanje osoba s invaliditetom u privatnom sektoru kroz odgovarajuće politike i mjere, koje mogu uključivati programe afirmativne akcije, poticaje i druge mjere;
- (i) Osigurati razumne prilagodbe za osobe s invaliditetom na radnom mjestu;
- (j) Promicati stjecanje iskustva osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada;
- (k) Promicati programe stručnog osposobljavanja i profesionalne rehabilitacije, zadržavanja radnog mjesta i radne reintegracije osoba s invaliditetom.

2. Države stranke će osigurati da osobe s invaliditetom ne budu podvrgnute ropstvu i da budu zaštićene, u skladu sa zakonom, na ravnopravnoj osnovi s drugima, od prisilnog ili obveznog rada.

2.3 Paket za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Dana 21. rujna 2022., pod mandatom češkog predsjedanja Vijećem Europske unije, pokrenut je Paket za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Paket za zapošljavanje, koji je dio Strategije o pravima osoba s invaliditetom 2021.–2030., pomoći će u razvoju nacionalnih politika koje uključuju osobe s invaliditetom u pravednu zelenu i digitalnu tranziciju.

Mjere integrirane u paket podijeljene su u šest glavnih područja djelovanja u obliku uputa, smjernica, priručnika i prezentacija dobre prakse:

- Ojačati kapacitete službi za zapošljavanje i integraciju
- Promicati izgleda za zapošljavanje kroz mjere pozitivne diskriminacije i borbu protiv stereotipa.
- Jamstvo adekvatnosti radnih mjesta.
- Promicati zadržavanje osoba s invaliditetom u zapošljavanju i prevenirati invaliditet povezan s kroničnim bolestima.
- Jamstvo planova profesionalne rehabilitacije u slučaju bolesti ili nezgode.
- Studija kvalitetnih poslova u zaštićenom radnom odnosu i pristupa otvorenom tržištu rada.

Ova inicijativa ima za cilj osigurati da osobe s invaliditetom uživaju društvenu uključenost i ekonomsku autonomiju kroz zapošljavanje. Očekuje se da će paket biti odobren zaključcima Vijeća Europske unije.

Njime se predlaže niz aktivnosti za razdoblje 2021.–2030. Temelji se na Inicijativi za društveno poduzetništvo i Poslovnoj inicijativi u nastajanju i širenju. Razvijen je otvorenim i uključivim procesom u razdoblju od dvije godine.

Socijalna poduzeća za integraciju na radnom mjestu vrsta su socijalnog poduzeća uobičajena u cijeloj Europi. Specijalizirana su za pružanje prilika za posao osobama u nepovoljnom položaju.

Paket – jedna od sedam vodećih inicijativa Strategije EU-a pravima osoba s invaliditetom 2021. – 2030. – u skladu je s UN-ovom Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom i podupire ostvarenje načela stupa EU-a o socijalnim pravima. Njegov cilj je poboljšati položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada i smanjiti razlike u zapošljavanju između osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta. Kao što smo već vidjeli, prema članku 27. CRPD-a, osobe s invaliditetom imaju pravo na društvenu uključenost i ekonomsku autonomiju kroz zapošljavanje na ravnopravnoj osnovi s drugima. Međutim, posljednji dostupni podaci na razini EU-a, iz 2019. godine, pokazuju da je samo 50,8% osoba s invaliditetom zaposleno, u usporedbi sa 75% osoba bez invaliditeta. Situacija je još gora za žene s invaliditetom: u prosjeku je samo 48,3% žena s invaliditetom zaposleno.

Kao što smo vidjeli na početku ovog odjeljka, paket je usredotočen na šest područja djelovanja, čiji će rezultati poslužiti kao praktični alati i smjernice za primjenu već postojećeg zakonodavstva o zapošljavanju i bit će objavljeni tijekom sljedeće dvije godine. Među njima su:

01 Ojačati kapacitete službi za zapošljavanje i integraciju

objavljivanjem vodiča za države članice za poboljšanje dostupnosti i uključenosti službi za zapošljavanje, koji je objavljen 25. rujna 2022.

02 Promicati izglede za zapošljavanje kroz pozitivnu diskriminaciju i borbu protiv stereotipa

kroz katalog pozitivnih akcija za lakše zapošljavanje osoba s invaliditetom u kojima sudjeluju poslodavci (predviđeno za prvi kvartal 2023. godine).

03 Osigurati razumnu prilagodbu na radnom mjestu

kroz izradu smjernica za poslodavce – među kojima je izrada smjernica o razumnoj prilagodbi na radu za poslodavce (očekuje se u trećem kvartalu 2023. godine).

04 Prevencija invaliditeta povezanih s kroničnim bolestima

izdavanjem priručnika za upravljanje kroničnim bolestima i prevenciju rizika od stjecanja invaliditeta izdanje priručnika u izdanju Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (očekuje se u četvrtom kvartalu 2023. godine).

05 Osigurati planove profesionalne rehabilitacije u slučaju bolesti ili nezgode

objavlivanjem smjernica za učinkovite planove profesionalne rehabilitacije koji pokrivaju uobičajene bolesti i vrste nesreća (očekuje se u prvom kvartalu 2024.).

06 Istraživanje kvalitetnih poslova u zaštićenom radnom odnosu i pristupa otvorenom tržištu rada

pokretanjem studije o poboljšanju zapošljavanja osoba s invaliditetom kroz alternativne modele zapošljavanja, uključujući preporuke za pravedne radne uvjete i razvoj karijere u alternativnim oblicima zapošljavanja i putove pristupa otvorenom tržištu rada koji su u skladu s UNCRPD-om (očekuje se u prvom kvartalu 2024.).

Iako EUD pozdravlja ovu inicijativu Komisije EU, još uvijek treba raditi kako bi se osiguralo da odgovarajuće mjere, prilagođene različitim vrstama zahtjeva pristupačnosti, budu ne samo identificirane, već i implementirane na nacionalnoj razini, kao i kako bi se utjecalo na sve buduće radnje ciljem da se perspektiva gluhih također odražava. Na primjer, mjere razumne prilagodbe za gluhe osobe u zapošljavanju. Preciznije, u zajedničkom dokumentu o paketu za zapošljavanje osoba s invaliditetom navodi se da će paket uzeti u obzir raznolikost invaliditeta, u skladu s UNCRPD-om.

Kako bi se ispunili ciljevi ovog paketa, bit će potreban veliki napor civilnog društva. Sukladno tome, EUD će surađivati s institucijama EU-a i podržavati nacionalne udruge članice EUD-a u zagovaranju uključivanja perspektive gluhih osoba u razvoj rezultata. DEU će također podržati svoje nacionalne udruge članice u implementaciji ovih rješenja na razini država članica. Na primjer, kroz širenje alata; točnije, krajem 2022. DEU će objaviti skup alata o Strategiji EU-a o pravima osoba s invaliditetom 2021. - 2030., koji pokriva sve relevantne vodeće i druge aktivnosti, uključujući: temu zapošljavanja.

3. ZAŠTIĆENO ZAPOŠLJAVANJE U EUROPI. PODACI DOBIVENI ISTRAŽIVANJEM PROVEDENIM U OKVIRU OVOG PROJEKTA

1 PREGLED ZAŠTIĆENOG ZAPOŠLJAVANJA

1.1 Vrsta i pravna osobnost zaštićenih radnih struktura

ŠPANJOLSKA

- Javne/privatne ustanove
- Komercijalne (dionička društva i društva s ograničenom odgovornošću)
- Radna društva i zadruge
- Udruženja i zaklade

HRVATSKA

- Drugi:
Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj može se pronaći u različitim sektorima, uključujući privatne ustanove, javne ustanove, dobrovoljna udruženja i trgovačka društva. Nažalost, mnoge organizacije, bilo javne ili privatne, nemaju definirane politike za uključivanje osoba s invaliditetom u svoju radnu snagu. Trenutno u Hrvatskoj ne postoji zakonski priznat i posebno reguliran podržani model zapošljavanja, u smislu da se poduzeća osnivaju uglavnom fokusirajući se na ove vrste modela zapošljavanja. Postojeće organizacije osnivaju udruge ili socijalna poduzeća u kojima zapošljavaju osobe s invaliditetom sukladno važećim zakonskim propisima koji se odnose i na zaposlenike bez invaliditeta. Poslodavcima su uz pomoć javnih institucija dostupni određeni poticaji za sufinanciranje plaća osoba s invaliditetom, prilagodbe radnog mjesta, rehabilitacije, a pod posebnim uvjetima mogu se prijaviti i za projekte uz potporu zapošljavanja osoba s invaliditetom. unutar integrativnih i zaštinih radionica.

RUMUNJSKA

- Privatne ustanove

EUROPSKA UNIJA

Pravni okvir za pružanje zaštićenog zaposlenja je raznolik. U većini slučajeva to su privatne ustanove, kojima uglavnom upravljaju dobrovoljna udruženja ili zadruge ili, rjeđe, prava komercijalna poduzeća. (u Irskoj i Portugalu sve su strukture privatne).

Sastav sektora u cjelini varira od situacija u kojima zaštićenim radionicama upravljaju mnoge male, dobrovoljne udruge, od kojih neke upravljaju samo jednom ustanovom, do situacije u kojoj prevladava jedan subjekt (kao u slučaju Remploya u Ujedinjenom Kraljevstvu) ili čak cijeli sektor (kao što je Samhall, zaklada koja je postala dioničko društvo 1992. u Švedskoj). Pojedinačne zaštitne radionice zapošljavaju u prosjeku između 30 i 90 OSI

Općenito, sektor zaštićenog zapošljavanja značajno je porastao, iako se tempo rasta očito razlikuje od zemlje do zemlje.

1.2 Ciljevi i aktivnosti zaštićenih radnih centara

Glavni ciljevi zaštićenog zapošljavanja su:

ŠPANJOLSKA

- Socijalna integracija
- Profesionalna integracija
- Ponuda posla
- Ostalo

Usklađenost s kvotama zapošljavanja:

Usklađenost s kvotama za zapošljavanje osoba s invaliditetom u Španjolskoj regulirana je Općim zakonom o pravima osoba s invaliditetom i njihovoj socijalnoj uključenosti, kao i Kraljevskom uredbom 364/2005. Ovim propisima utvrđeno je da su tvrtke s više od 50 zaposlenih dužne određeni postotak svojih radnih mjesta rezervirati za osobe s invaliditetom.

Konkretno, kvota za zapošljavanje osoba s invaliditetom u Španjolskoj iznosi 2% ukupne radne snage poduzeća.

Tvrtke koje ne ispune ovu kvotu mogu se suočiti s financijskim kaznama proporcionalno broju zaposlenika koje su trebale zaposliti prema utvrđenoj kvoti.

Usklađenost s tim kvotama bila je tema rasprave u Španjolskoj, budući da neke tvrtke ne poštuju te obveze, a učinkovitost kontrolnih mjera i nametnutih sankcija dovedena je u pitanje. Osim toga, vodila se rasprava o potrebi promicanja politika koje nisu usmjerene samo na poštivanje kvote, već također promiču stvarnu uključenost i jednake mogućnosti za osobe s invaliditetom na tržištu rada.

HRVATSKA

- Socijalna integracija
- Profesionalna integracija
- Rehabilitacija
- Stvaranje poslova
- Ostalo

Usklađenost s radnim doprinosima:

U Hrvatskoj je pravni okvir koji se odnosi na zapošljavanje osoba s invaliditetom uglavnom uređen Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Cilj zakona je promicanje jednakih prava i mogućnosti za osobe s invaliditetom na tržištu rada.

Poslodavce se potiče na pružanje jednakih mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom i stvaranje poticajnog radnog okruženja.

Hrvatski zakon obvezuje određene tvrtke, posebice one s 20 i više zaposlenih, da određeni postotak svoje radne snage usmjere na osobe s invaliditetom. Nepoštivanje rezultira novčanim kaznama, a te kazne doprinose državnom fondu za potporu zapošljavanju osoba s invaliditetom.

RUMUNJSKA

- Socijalna integracija
- Profesionalna integracija
- Ponuda posla
- Ostalo

Usklađenost s kvotama zapošljavanja:

Rumunjska ima najnižu stopu zaposlenosti u usporedbi s drugim zemljama Europske unije za osobe s težim poteškoćama (s više od tri puta većom razlikom između Rumunjske i najbolje pozicioniranih zemalja).

Ključni uzroci mogu biti: ograničenja ostvarivanja prava na rad Zakona br. 53/2003, izmijenjen i dopunjen (npr. zabrana zapošljavanja osoba pod nadzorom), instrument poticanja poslodavaca da zapošljavaju osobe s invaliditetom kroz sustav kvota ne funkcionira učinkovito, proračun prikupljen od plaćanja poreza na nerad ne koristi se adekvatno za povećanje zapošljavanja osoba s invaliditetom, a sustav subvencioniranja poduzetnika nije dovoljno atraktivan.

Prema Zakonu br. 448/2006 o zaštiti i promicanju prava osoba s invaliditetom (koji je ponovno izdan, izmijenjen i dopunjen), svaki javni ili privatni poslodavac s najmanje 50 zaposlenika ima obvezu zapošljavati osobe s invaliditetom, u postotku od najmanje 4%. Međutim, statistike pokazuju da poslodavci uglavnom preferiraju druge mogućnosti zakona, tako da, iako je pokrenut kao aktivna mjera, sustav kvota nije doveo do povećanja stope zaposlenosti, što znači da je jedan od budućih izazova povezan s povećanjem i diversifikacijom usluga povezanih sa zapošljavanjem uz aktivno korištenje sustava kvota.

Pružanje usluga potpore pri zapošljavanju prilagođenih potrebama osoba s invaliditetom jedan je od najučinkovitijih načina zapošljavanja. Što se tiče zapošljavanja uz podršku, iako postoje pozitivna iskustva nekih općih uprava socijalne pomoći i dječje zaštite i nevladinih udruga u pružanju ovih usluga, na nacionalnoj razini ne postoji takav program.

EUROPSKA UNIJA

Kao glavni ciljevi zaštićenog zapošljavanja najčešće se navode socijalna i profesionalna integracija te rehabilitacija. U mnogim zemljama (Danska, Švedska) otvaranje radnih mjesta jedne ili druge strukture smatralo se glavnim ciljem (Belgija je čak spominjala "stvaranje radnih mjesta"). Drugi navode proizvodnju roba i usluga (Norveška, Portugal), a Švedska tvrtka Samhall također navodi financijske rezultate, iako tek kao četvrti na ljestvici prioriteta. U Luksemburgu, međutim, "proizvodnja se ne promatra u smislu učinka. Ona je posljedica samoostvarenja radnika s invaliditetom, a ne neposredni cilj."

Na suprotnom kraju ljestvice jasno formuliranih ciljeva u smislu proizvodnje, ili čak produktivnosti, nalaze se oni koji se odnose na poboljšanje dobrobiti radnika s invaliditetom, na primjer, vraćanje njihovog dostojanstva. Terapijski tretman kao takav spominje samo Grčka, a čisto okupacijska funkcija spominje se samo u odnosu na španjolske centre za radnu podršku

Često su se spominjali i neki međuciljevi, na primjer, nadopuna prihoda radnika s invaliditetom (Španjolska); stručno osposobljavanje (Norveška, Škotska); te prelazak na "običan" rad (Belgija, Švedska).


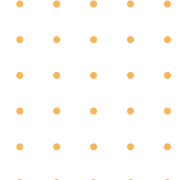
1.3 Koje se vrste aktivnosti obavljaju u zaštićenim radnim strukturama?

ŠPANJOLSKA

- Podugovaranje industrijske usluge (pakiranje, montaža, proizvodnja)
- Proizvodnja
- Sektor usluga
- Poljoprivreda
- Komercijalne djelatnosti
- Ostalo:
 - Grafički i knjigoveški poslovi
 - Logističke usluge
 - Tekstil i odjeća
 - Pozivni centar
 - Služba za korisnike
 - Administrativne usluge Hotelijerstvo i ugostiteljstvo
 - Reciklaža i gospodarenje otpadom

HRVATSKA

- Podugovaranje industrijske usluge (pakiranje, montaža, proizvodnja)
- Proizvodnja
- Sektor usluga
- Poljoprivreda
- Komercijalne djelatnosti
- Ostalo:
 - Grafika i knjigoveštvo
 - Logističke usluge
 - Tekstil i odjeća

- 
- 
- Usluge smještaja i prehrane
 - Recikliranje i gospodarenje otpadom
 - Fizička njega
 - Održavanje vrtova
 - Usluge čišćenja
 - Javna uprava

RUMUNJSKA

- Podugovaranje industrijske usluge (pakiranje, montaža, proizvodnja)
- Proizvodnja
- Sektor usluga
- Poljoprivreda
- Komercijalne djelatnosti
- Ostalo:
 - Pozivni centar i služba za korisnike
 - Administrativne usluge

EUROPSKA UNIJA

Iako nema preciznih podataka o vrstama djelatnosti koje se obavljaju u zaštićenim radnim strukturama, najviše ih spominju zemlje EU, prema silaznom redoslijedu: industrijsko podugovaranje (pakiranje, montaža ili proizvodnja), sama proizvodnja, usluge, poljoprivreda i komercijalne djelatnosti.



2 ZAKONODAVSTVO I NADZOR

2.1 Postoji li u vašoj zemlji poseban zakon o organizaciji ili radu zaštićenim radnim mjestima?

ŠPANJOLSKA



HRVATSKA



RUMUNJSKA



EUROPSKA UNIJA

Zaštićeni sektor reguliran je raznim vrstama zakona. Dok neke zemlje (npr. Grčka, Irska, Hrvatska, Rumunjska ili Švedska) nemaju posebne zakone o organizaciji rada na zaštićenim radnim mjestima, većina drugih zemalja ima posebne zakone ili propise koji uređuju aspekte zaštićenog zapošljavanja, kako za zaštitu zaposlenika tako i za specificiranje iznimaka od primjena radnog zakonodavstva (osobito u pogledu fiksne minimalne plaće).

Međutim, u nekim je zemljama zaštićeno zapošljavanje izričito isključeno iz standardnog zakona o zapošljavanju (npr. u Austriji, osim ako ne postoji ugovor o poduzeću ili "nagrada" u dotičnoj grani djelatnosti); U drugim zemljama, postojeći zakon o radu primjenjuje se u nedostatku bilo kakve posebne reference na zaštićeno zapošljavanje u zakonu.

Ove radionice može izravno nadzirati Ministarstvo rada na središnjoj razini (npr. Norveška, za "tvrtke na tržištu rada" (AMB) i Portugal) ili na regionalnoj ili lokalnoj razini (Španjolska), ili Ministarstvo vanjskih poslova ili čak zajednički nadzor.

Kada postoje dvije ili više vrsta radionica, obično se razlikuju one koje su uglavnom posvećene proizvodnji i one koje su usmjerene na liječenje. Oni su pod nadzorom nadležnog ministarstva (rada odnosno zdravstva) i podliježu različitim propisima, posebice u pogledu radnog zakonodavstva. Radnici s lakšim invaliditetom većinom se nalaze u radionicama koje imaju naglasak na proizvodnji, dok je u radionicama usmjerenim na liječenje velik udio osoba s mentalnim poteškoćama.

3 FINANCIRANJE I SUBVENCije

3.1 Zaštićena radna mjesta u:

ŠPANJOLSKA

Kombiniraju financiranje
s različitih razina

HRVATSKA

Kombiniraju financiranje
s različitih razina

RUMUNJSKA

Kombiniraju financiranje
s različitih razina

EUROPSKA UNIJA

Zemlje spadaju u dvije široke kategorije: one u kojima ti centri dobivaju sredstva od središnje vlade, bilo putem ministarskog odjela ili nacionalne agencije (na primjer, Francuska, Irska ili Švedska); i one gdje financiranje osiguravaju nacionalne vlade na regionalnoj ili lokalnoj razini (npr. Belgija, Portugal i Španjolska), iako neki kombiniraju financiranje s nekoliko razina (npr. Danska i Škotska (Ujedinjeno Kraljevstvo)).

3.2 Je li javno financiranje povezano s određenom razinom prihoda?

ŠPANJOLSKA



Nije izravno povezano s razinom prihoda, već s drugim aspektima kao što su:

- Broj zaposlenih radnika s invaliditetom.
- Razina invaliditeta zaposlenika
- Usklađenost s utvrđenim kvotama
- Razvoj programa osposobljavanja i obrazovanja
- Rezultati i postizanje ciljeva
- Sudjelovanje u specifičnim programima

HRVATSKA



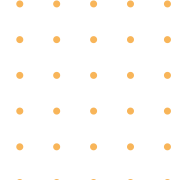

Nije izravno povezano s razinom prihoda, već s drugim aspektima kao što su:

- Broj zaposlenih radnika s invaliditetom
- Usklađenost s utvrđenim kvotama Razvoj programa osposobljavanja i obrazovanja Sudjelovanje u specifičnim programima (financiranim od strane EU ili na nacionalnoj razini) Donacije građana i tvrtki

RUMUNJSKA



Ne. Postoji sustav kvota koji subvencijama potiče poslodavce da zapošljavaju osobe s invaliditetom, ali nije dovoljno atraktivan.



Iako prema zakonu u javnom sektoru postoji obveza zapošljavanja osoba s invaliditetom, uključujući i raspisivanje natječaja za njihovo zapošljavanje, stupanj zaposlenosti je nizak.

Najvažnija pogodnost za poslodavce s više od 50 zaposlenih koji zapošljavaju osobe s invaliditetom je ta što više ne uplaćuju državi u invalidski fond, a tim novcem mogu isplatiti plaću osobe s invaliditetom koja također obavlja neku djelatnost.

Poslodavci koji zaposle diplomirane osobe s invaliditetom na neodređeno vrijeme sljedećih 18 mjeseci primat će mjesečni iznos bruto minimalne plaće po gospodarstvu.

Neke od najučinkovitijih mjera za povećanje zaposlenosti osoba s invaliditetom su službe za zapošljavanje uz podršku prilagođene njihovim potrebama.

Međutim, broj nezaposlenih nositelja rješenja o invaliditetu prijavljenih u lokalnim javnim službama za zapošljavanje vrlo je nizak.

Broj osoba s invaliditetom koje imaju koristi od mjera aktivacije tržišta rada za opću populaciju vrlo je nizak, a ciljanje zapošljavanja osoba s invaliditetom također je nisko i padu.

Županijske agencije za zapošljavanje ne osiguravaju odgovarajuću fizičku dostupnost, kao ni dostupnost informacija i komunikaciju.

Potrebno je poboljšati kvalitetu javnih službi za zapošljavanje, kao i povećati i diversificirati privatne pružatelje ove vrste usluga.

Službe za zapošljavanje su sadržajno manjkave, a njihova integracija s drugim javnim socijalnim službama je ograničena.



4 OSOBE U ZAŠTIĆENOM ZAPOSLENJU. DEMOGRAFSKE KARAKTERISTIKE

ŠPANJOLSKA

U 2022. godini bilo je 1.941.900 osoba s invaliditetom u radnoj dobi (16 do 64 godine), što predstavlja 6,3% ukupnog stanovništva u radnoj dobi, što je povećanje od 0,6% (12.500 osoba) u odnosu na 2021. godinu. Od navedenog stanovništva 685.300 osoba bilo je aktivno, 2,6% više nego 2021. Aktivne osobe bez invaliditeta porasle su za 0,7%. Unutar aktivne populacije s invaliditetom uočen je veći postotak muškaraca, veći udio skupine od 45 do 64 godine te manja zastupljenost osoba s visokim obrazovanjem nego u aktivnoj populaciji bez invaliditeta.

Stope zaštićenog zapošljavanja u Španjolskoj odnose se na udjele od 60,7% za muškarce i 39,3% za žene.

Prema dobi, većina osoba s invaliditetom koje rade u posebnim centrima za zapošljavanje su starije od 45 godina (56,8%).

HRVATSKA

Prema Registru zaposlenih osoba s invaliditetom (4. rujna 2023., Hrvatski zavod za javno zdravstvo) u Republici Hrvatskoj evidentirano je 21.616 osoba. Među njima 16.944 osobe s invaliditetom (52,5% muškaraca i 47,5% žena) ispunjava kriterije utvrđene Uredbom o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN 75/18). Poslodavci te osobe mogu uračunati u svoju kvotu za zapošljavanje ili koristiti povlastice za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Postotak zaposlenih osoba s invaliditetom izračunava se godišnje, ali ne predstavlja potpuni statistički podatak. Primjerice, u 2022. godini prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje zaposleno je ukupno 131.938 osoba, među kojima 3.065 osoba s invaliditetom. U odnosu na prethodnu godinu, kada je bilo zaposleno 2740 osoba s invaliditetom, to je povećanje od 11,9%. Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom 1.587 su muškarci (51,8%) i 1.478 žene s invaliditetom. Što se tiče djelatnosti zapošljavanja, najveći broj osoba s invaliditetom u 2022. bio je zaposlen u prerađivačkoj industriji (15,2%), zatim u ugostiteljstvu (12,4%) i javnoj upravi (12%).

Nažalost, nedostaju nam konkretni podaci o pravnim osobama u Hrvatskoj koje zapošljavaju osobe s invaliditetom.

RUMUNJSKA

Od 31. prosinca 2022. prema izvještajima Općih uprava za socijalnu pomoć i dječju zaštitu Županija (GDSACP), odnosno lokalnih okruga Bukurešta, ukupan broj osoba s invaliditetom bio je 857 638 osoba. O njih 98,03% (840.727 osoba) skrbi obitelj i/ili živi samostalno, a 1,97% (16.911 osoba) nalazi se u javnim ustanovama za socijalnu pomoć odraslim osobama s invaliditetom koje koordinira Nacionalno tijelo za prava osoba s invaliditetom, Djecu i posvojenja.

Od 31. prosinca 2022. udio osoba s invaliditetom u rumunjskom stanovništvu bila je 3,87%, diferencirano po regijama, pri čemu su regije Oltenia jugozapad, Muntenia jug i sjeverozapad zabilježile najviše udjele.

U županijama/općinama najveći broj osoba s invaliditetom bilježi općina Bukurešt (73.313 osoba), zatim županija Prahova (37.732 osobe), a najmanji broj osoba s invaliditetom bilježi županija Covasna (6.363 osobe).

Žene čine 53,25% ukupnog broja osoba s invaliditetom. Broj osoba starijih od 50 godina čini 72,72 posto ukupnog broja odraslih osoba s invaliditetom. Centralizacijom podataka po dobnim skupinama proizlazi da u ukupnom broju odraslih osoba s invaliditetom 53,04 posto čine osobe od 18 do 64 godine (415.995 osoba), a 46,96 posto stariji od 65 godina (368.369 osoba).

Što se tiče dobne skupine od 18 do 64 godine, udio osoba s invaliditetom je sljedeći: 5 između 18 i 19 godina, 0,98%; između 20 i 24 godine 2,11%; između 25 i 29 godina 2,44%; 30-34 godine 4,24%; 35-39 godina 4,14%; 40-44 godine 5,35 posto; 45-49 godina 5,80 posto; 50-54 godine 7,25 posto; 55-59 godina 6,29%; 60-64 godine 10,01%.

Broj osoba s težim invaliditetom čini 40,09% ukupnog broja, udio osoba s teškim invaliditetom je 48,21% te je udio osoba sa srednjim i lakšim invaliditetom 11,70%.

Na dan 31. prosinca 2022. broj javnih ustanova socijalne pomoći za odrasle osobe s invaliditetom iznosio je 508, od čega su 453 stambene i 55 nestambene ustanove. Od 453 javne ustanove za smještaj odraslih osoba s invaliditetom, njih 85 su centri s više od 50 korisnika.

EUROPSKA UNIJA

Najveća razlika između zemalja EU-a bila je u stvarnom broju osoba s invaliditetom zaposlenih u zaštićenom sektoru i njihovoj relativnoj veličini (27 000 u Švedskoj od ekonomski aktivnog stanovništva od oko 4 milijuna).

Većina radnika u zaštićenom sektoru su osobe s invaliditetom; Postotak radnika bez invaliditeta (uglavnom zaposlenih u nekoj nadzornoj ulozi) obično se kreće između 5% i 25%. Međutim, u Poljskoj je situacija neobična, sa samo 122 000 radnika s invaliditetom u ukupnoj zaštićenoj radnoj snazi od oko 200 000; Ova neuobičajena situacija nastala je zbog činjenice da svaka tvrtka s najmanje 40% radne snage OSI (ili čak 30% ako su OSI s oštećenjem vida) može kvalificirati za status zaštićenog zaposlenja.

Udio muškaraca na zaštićenim radnim mjestima sustavno je veći od udjela žena, čineći u prosjeku 60% do 70% ukupnog broja (čak 80% u Švicarskoj). Malo je statistika o dobnoj distribuciji radnika s invaliditetom.

Populacija zaštićenih radionica obično je veća u zemljama s više iskustva i većim stanovništvom.

5 PRIRODA INVALIDITETA

Priroda invaliditeta radnika na zaštićenim poslovima rijetko se proučava. Nekoliko dostupnih brojki otkriva značajne razlike. U Švedskoj, na primjer, samo 33% čine osobe s mentalnim ili psihičkim poteškoćama, dok u Norveškoj čine 26%; a samo 16% u Velikoj Britaniji. Postotak osoba s tjelesnim invaliditetom je oko 50% u Švedskoj, ali samo 7% u centrima u Francuskoj.

ŠPANJOLSKA

- Tjelesno i organsko, osjetilno i psihičko (intelektualno i mentalno) oštećenje
- 50% radnika u posebnim centrima za zapošljavanje su osobe s intelektualnim i/ili mentalnim poteškoćama zbog teškoća u pristupu uobičajenom tržištu rada.

HRVATSKA

- Dugotrajne tjelesne, mentalne, intelektualne ili senzorne poteškoće

RUMUNJSKA

- Fizička oštećenja, oštećenja vida, slua, gluhosljepoća, somatska, mentalna, psihička oštećenja
-

Teški invaliditeti 40,09%, teži invaliditeti 48,21%, srednji i lakši invaliditeti 11,7%.

6 VRSTE RADNIH STATUSA RADNIKA S INVALIDITETOM U ZAŠTIĆENOM OKRUŽENJU

ŠPANJOLSKA

Posebni centri za zapošljavanje CEE i Radne enklave dva su različita modela radne integracije za osobe s invaliditetom u Španjolskoj. Oba koncepta su ukratko opisana u nastavku:

Posebni centri za zapošljavanje:

Definicija: CEE su tvrtke čija je glavna svrha radna integracija osoba s invaliditetom. Oni su regulirani Općim zakonom o invaliditetu i posebnim propisima svake autonomne pokrajine u Španjolskoj.

Udio radnika s invaliditetom: Prema Španjolskom zakonodavstvu, najmanje 70% radne snage CEE-a moraju činiti osobe s invaliditetom.

Djelatnosti i sektori: CEE-i mogu djelovati u različitim sektorima, kao što su usluge, industrija i poljoprivreda, između ostalog. Nude zaposlenje prilagođeno sposobnostima osoba s invaliditetom.

Prilagodba posla: Poslovi CEE-a prilagođavaju se na temelju individualnih sposobnosti radnika s invaliditetom.

Radne enklave:

Definicija: Radne enklave su vrsta radne integracije koja se sastoji od suradnje između Centra za posebno zapošljavanje i običnog poduzeća. U ovom modelu, radnici s invaliditetom koje je angažirao CEE obavljaju svoj posao u objektima suradničke tvrtke.

Sudjelovanje običnih tvrtki: U radnim enklavama, obične tvrtke sudjeluju u radnoj integraciji omogućavanjem inkluzivnog radnog okruženja za radnike s invaliditetom CEE-a.

Prilagodba posla: Kao i u CEE-u, u radnim enklavama poslovi su prilagođeni na temelju individualnih potreba i sposobnosti radnika s invaliditetom.

Oba modela imaju za cilj olakšati radno uključivanje osoba s invaliditetom, osiguravajući im zapošljavanje prilagođeno njihovim karakteristikama. Izbor između CEE i radne enklave može ovisiti o nekoliko čimbenika, kao što su specifične potrebe osobe s invaliditetom, karakteristike posla i suradnja s običnim tvrtkama. Ovi su modeli dio politike integracije radne snage u Španjolskoj i nastoje promicati jednake mogućnosti na radnom mjestu.

HRVATSKA

U Hrvatskoj se situacija zapošljavanja osoba s invaliditetom u zaštićenom okruženju može podijeliti u nekoliko kategorija. Nacionalne mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom uključuju odredbe za zaštićeno zapošljavanje. No, želimo istaknuti da u Hrvatskoj ne postoji poseban zakonski okvir za zaštićeno zapošljavanje. Navedene mogućnosti mogu se okarakterizirati kao zaštićeno zapošljavanje, financirano od strane javnih institucija.

Ovo su vrste zapošljavanja radnika s invaliditetom u Hrvatskoj:

1. Zaštitne i integrativne radionice: to su namjenska radna mjesta na kojima se zapošljavaju osobe s invaliditetom. Radno okruženje prilagođava se potrebama i sposobnostima zaposlenika, nudeći poticajno okruženje. Postoji i oblik radne jedinice za zapošljavanje osoba s invaliditetom koju poslodavac osniva posebnim aktom kao samostalnu obračunsku jedinicu. Radna jedinica postat će zaština i integrativna radionica ako za to ispunjava uvjete. Zaštitna radionica je ustanova ili trgovačko društvo koje nudi zaštitne poslove osobama s invaliditetom za koje je Centar za profesionalnu rehabilitaciju ocjenom i mišljenjem (u daljnjem tekstu: ocjena i mišljenje centra) utvrdio da su one zapošljive samo na zaštićenim radnim mjestima. Zbog svog invaliditeta mogu ostvariti između 30% i 70% očekivanog radnog učinka. Zaštitna radionica mora imati najmanje 5 zaposlenika, a od ukupnog broja zaposlenika najmanje 51% moraju biti osobe s invaliditetom zaposlene na zaštićenim radnim mjestima.

Na temelju uputnice centra za profesionalnu rehabilitaciju, zaštitna radionica može prihvatiti rehabilitate na praksu. Broj radnika zaštitnih radionica koji nisu osobe s invaliditetom zaposlenih na zaštićenim radnim mjestima, zajedno s brojem rehabilitanata na praksi, ne smije biti veći od broja osoba s invaliditetom zaposlenih na zaštićenim radnim mjestima.

2. Zapošljavanje uz podršku (Mjere aktivne politike zapošljavanja): ovaj model se sastoji od pružanja pomoći i podrške osobama s invaliditetom da pronađu i zadrže posao na redovnom tržištu rada. Podrška je prilagođena potrebama pojedinca i može uključivati savjetovanje o karijeri, prilagodbe na radnom mjestu i drugu podršku.

3. Zapošljavanje u socijalnim poduzećima: neka socijalna poduzeća u Hrvatskoj fokusirana su na zapošljavanje osoba s invaliditetom. Ove tvrtke mogu djelovati u različitim sektorima, a glavni im je cilj ponuditi mogućnosti zapošljavanja i promicati društvenu uključenost.

4. Otvoreno tržište rada: dio osoba s invaliditetom može se zaposliti na redovnom tržištu rada uz prilagodbe i podršku, s ciljem postizanja pune inkluzije. Poslodavci u javnom sektoru dužni su pri zapošljavanju dati prednost pojedincu koji se pokaže kao kandidat s najvišom ocjenom.

Specifična vrsta radne situacije ovisit će o sposobnostima, preferencijama i raspoloživim mogućnostima osobe. Hrvatski pravni okvir, uključujući Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, daje smjernice i propise za osiguranje jednakih mogućnosti i pravednog tretmana osoba s invaliditetom na radnom mjestu.

RUMUNJSKA

Od 2010. Rumunjska razvija politike za povećanje pristupačnosti, jednakog sudjelovanja, obrazovanja i strukovnog osposobljavanja, socijalne zaštite, zdravlja i stope zaposlenosti osoba s invaliditetom, kako bi izgradila "Europu bez prepreka za sve". Prema rumunjskom ustavu, pravo na rad ne može se ograničiti, a "osobe s invaliditetom uživaju posebnu zaštitu".

Državna tijela nadležna za savjetovanje o karijeri, usmjeravanje, integraciju i zapošljavanje predstavljaju Nacionalna agencija za zapošljavanje i Nacionalna uprava za osobe s invaliditetom (NAPD).

Do 2002. nikada nije analizirana stopa zaposlenosti OSI. Nadalje, zapošljavanje nikad u prošlosti nije bilo cilj aktivne i koherentne politike usmjerene na rješavanje posebnih društvenih potreba takvih osoba.

Rumunjski elektronički registar invaliditeta, osnovan 2011. i kojim upravlja MLFSPEP, ima za cilj točnu procjenu stupnja profesionalne integracije u ovom području. Lakše se prikupljaju podaci koji se odnose na inkluzivno obrazovanje, uglavnom iz inkluzivnih škola. Nedostaju neki elementi koji sprječavaju točnu procjenu stupnja profesionalne integracije osoba s invaliditetom u Rumunjskoj. Praćenje zaposlenja ne traje dovoljno dugo da bi se eliminirali svi rizici napuštanja zaposlenja od strane OSI

Stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom u Rumunjskoj ostaje relativno niska: 12,26% (2019.) do 14% (2020.), u usporedbi s uključenosti na tržište rada u razvijenim europskim zemljama (Norveška 61,7%; Švicarska 62,0%; Austrija 41,9%; Njemačka 46,1%; Velika Britanija 38,9%), ili sjever Sjedinjenih Država (Kanada 56,3%; SAD 38,1%).

Pravni propisi i administrativne politike imaju ogroman utjecaj na živote osoba s invaliditetom. Prema važećim politikama o zapošljavanju osoba s invaliditetom, svatko tko se želi integrirati ili reintegrirati na tržište rada ima slobodan pristup stručnoj procjeni i savjetovanju, bez obzira na dob i vrstu ili stupanj invaliditeta.

Osim toga, stručne savjete mogu dobiti ako su osposobljeni i odgovarajuće dobi, ako su nezaposleni i bez radnog iskustva ili čak i ako su zaposleni, ali žele stručnu prekvalifikaciju.

Strukovno osposobljavanje OSI organizirano je kroz programe inicijacije, kvalifikacije, prekvalifikacije, usavršavanja i specijalizacije.

Zapošljavanje OSI odvija se na otvorenom tržištu rada, kod kuće ili u ovlaštenim zaštitnim jedinicama (zaštitno zapošljavanje), koje zapošljavaju osobe s (težim) invaliditetom, ili kao međufaza na otvorenom tržištu rada.

To su subjekti organizirani kao/koje zastupaju fizičke ili pravne osobe, javne ili privatne; Mogu biti i sekcije, radionice ili drugi ustroji u sastavu gospodarskih subjekata ili javnih ustanova, nevladinih organizacija ili ih organizira ovlaštena pojedinačna osoba s invaliditetom, koja može voditi samostalno trgovačko društvo, u skladu sa zakonom. Udio osoba s invaliditetom mora biti najmanje 30% radne snage. Broj ovlaštenih zaštićenih jedinica u Rumunjskoj povećao se s 400 (u 2010.) na 722 registrirane jedinice u 2019. Prema podacima Državnog instituta za statistiku i europskim izvješćima, više od 3000 nevladinih organizacija obavlja stalne gospodarske aktivnosti, pod različitim oblicima (zaštićene radionice, ovlaštene zaštićene jedinice, društvena poduzeća i dr.)

EUROPSKA UNIJA

Na europskoj razini postoje tri glavne vrste radnog statusa za radnike s invaliditetom u zaštićenom okruženju.

- Prvi je tip u kojem se svi radnici u sektoru smatraju klijentima ili pripravnicima, odnosno nemaju pravi radni odnos sa svojim poslodavcem. Njemačka, Grčka i Irska su primjeri ove kategorije. Radnici s invaliditetom se u tom slučaju nikada ne smatraju zaposlenicima, iako primaju novčanu naknadu za posao koji obavljaju.
- Druga kategorija, koja se primjenjuje u većini europskih zemalja, sadrži nekoliko vrsta radnog statusa. Razlikuju se ovisno o prirodi zaštićene strukture zaposlenja, stupnju invaliditeta i tome je li poslodavac stranka kolektivnog ugovora. Rezultat je da se neki radnici smatraju studentima, stažistima ili klijentima, dok drugi uživaju status zaposlenika i sva povezana prava.
- Naposljetku, u trećoj kategoriji, radnici u sektoru zaštićenog zapošljavanja u osnovi se smatraju poslenicima. Među zemljama u ovoj kategoriji ističu se Belgija, Švedska i Velika Britanija. U tim slučajevima zaposlenici potpisuju ugovor identičan onima koji se koriste izvan zaštićenog radnog okruženja.

7. GLEDE SLOBODE UDRUŽIVANJA, MOGU LI SE RADNICI ZAŠTITNIH RADIONICA UČLANITI U SINDIKATE?

ŠPANJOLSKA

Da, radnici u posebnim centrima za zapošljavanje u Španjolskoj imaju pravo učlaniti se u sindikate. Članstvo u sindikatu temeljno je pravo priznato Španjolskim radnim zakonodavstvom, koje se odnosi na sve radnike, uključujući one zaposlene u CEE-u.

Sindikati igraju važnu ulogu u predstavljanju radnika, kolektivnom pregovaranju i obrani njihovih radnih prava i interesa. Radnici CEE-a imaju pravo sudjelovati u sindikalnim aktivnostima, kao što su članstvo, sudjelovanje u sindikalnim skupštinama i izbor sindikalnih povjerenika.

Važno je napomenuti da je članstvo u sindikatu dobrovoljno i da radnici mogu slobodno birati hoće li se učlaniti u sindikat ili ne. Sindikati mogu ponuditi podršku i savjete radnicima o raznim pitanjima zapošljavanja, kao što su radni uvjeti, plaće i kolektivno pregovaranje.

Ukratko, radnici u posebnim centrima za zapošljavanje u Španjolskoj imaju pravo pridružiti se sindikatima i sudjelovati u sindikalnim aktivnostima radi zaštite i promicanja svojih radnih prava.

HRVATSKA

Ne, u Hrvatskoj ne postoje sindikati osoba s invaliditetom niti sindikati zaposlenika zaštitnih radionica.

RUMUNJSKA

Da, radnici imaju pravo pridružiti se sindikatima i sudjelovati u sindikalnim aktivnostima radi zaštite i promicanja svojih radničkih prava.

EUROPSKA UNIJA

Kada je riječ o slobodi udruživanja, u nekim zemljama – posebno onima u kojima radnici s invaliditetom nemaju status zaposlenika – zaštićeno sindikalno udruživanje na radnom mjestu je isključeno. Ondje gdje koegzistiraju dvije vrste zaštićenog zapošljavanja, kao u Francuskoj, radnici u zaštićenim radionicama mogu se učlaniti u sindikate, ali im se to pravo ne daje u centrima za podršku na radnom mjestu. U velikoj većini zemalja sloboda udruživanja u tim ustanovama načelno postoji, ali nema nikakav opipljiv oblik. Dakle, postoji jaz između teorijskog prava na organiziranje i (često vrlo) niske stope članstva, što se može objasniti određenom nezainteresiranošću velikih sindikalnih saveza prema zaštićenom osoblju općenito, s jedne strane, te poteškoćama djelovanja uz dobrovoljne udruge, s druge strane. Konačno, u nekoliko slučajeva u kojima je status zaposlenika široko priznat za radnike s invaliditetom u zaštićenom okruženju, može se vidjeti da sindikati igraju središnju ulogu: to se može vidjeti u Valoniji (francusko govorno područje Belgije) sa udjelima članstva od 30 do 40 % i gdje 62 % zaštićenih proizvodnih radionica (entreprises de travail adapté) ima sindikalnog predstavnika; u Švedskoj, gdje je gotovo 100% učlanjeno u sindikate.

U gotovo polovici zemalja nijedan kolektivni ugovor ne primjenjuje se na zapošljavanje. Međutim, u Ujedinjenom Kraljevstvu, nasuprot tome, Remploi ima vlastiti nacionalni kolektivni ugovor, au Belgiji se gotovo svi kolektivni ugovori koje priznaje Nacionalno vijeće rada sada primjenjuju na zaštitne radionice.

Slično tome, kada je riječ o izbornoj zastupljenosti i sudjelovanju radnika s invaliditetom u donošenju odluka unutar struktura zaštićenog zapošljavanja, situacije se uvelike razlikuju, od "običnog" slučaja bliskog nezaštićenom zapošljavanju (na primjer, Belgija, Norveška, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo, gdje postoje izbori sindikalnih delegata), do potpunog izostanka zastupanja ili sudjelovanja u donošenju odluka (primjerice, Luksemburg i Švicarska).

8 RAZINA PRIHODA RADNIKA U POSEBNIM CENTRIMA ZA ZAPOŠLJAVANJE

ŠPANJOLSKA

To će ovisiti o stručnoj kategoriji za koju se radnik prima u radni odnos.

Osnovna plaća:

Grupa II. Kvalificirano osoblje između 1.800 i 1.400 eura

Grupa III. Tehničko osoblje između 1.270 i 964 eura

Grupa IV. Operativci 830 eura

HRVATSKA

Nedostaju nam konkretni podaci o točnim primanjima radnika s invaliditetom u Hrvatskoj. Prihodi radnika s invaliditetom u zaštitnim radionicama ili bilo kojoj drugoj vrsti zaposlenja mogu varirati ovisno o nekoliko čimbenika, kao što su vrsta posla, poslodavac i važeći propisi.

U Hrvatskoj se Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom bavi pitanjima zapošljavanja osoba s invaliditetom, uključujući i propise o plaćama. Nadalje, Hrvatska je jedna od zemalja s obveznom minimalnom plaćom koje se tvrtke moraju pridržavati. Minimalne plaće usklađuju se jednom godišnje državnim propisima, a te se prilagodbe obično najavljuju prije nego što stupe na snagu.

Minimalna plaća za 2023. godinu iznosila je 700,00 eura bruto, dok će se u 2024. godini odlukom Vlade Republike Hrvatske minimalna plaća povećati na 840,00 eura u bruto iznosu. Prosječna bruto plaća za studeni 2023. godine u Hrvatskoj iznosila je 1680 eura.

RUMUNJSKA

Naknadaza osobe s invaliditetom

Bez obzira na primanja, osobe s invaliditetom primaju mjesečnu naknadu i mjesečni dopunski osobni proračun.

Mjesečna naknada iznosi:

RON419 za odraslu osobu s težim invaliditetom;

RON317 za odraslu osobu s težim invaliditetom.

Mjesečni dopunski osobni proračun je:
179 RON za odraslu osobu s teškim invaliditetom;
132RON za odraslu osobu s teškim invaliditetom;
72 RON za odraslu osobu sa srednjim invaliditetom.

Obitelj ili zakonski zastupnik djeteta s težim, teškim ili srednjim stupnjem invaliditeta također ostvaruje dopunski osobni proračun za cijelo vrijeme njege, skrbi i uzdržavanja djeteta u iznosu od:

359 RON za dijete s teškim poteškoćama ;
210 RON za dijete s težim poteškoćama;
72RON za dijete sa srednjim stupnjem poteškoća .

EUROPSKA UNIJA

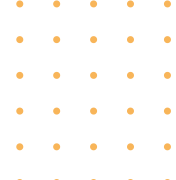

U više od dvije trećine proučavanih zemalja postojala je minimalna plaća ili dohodak za radnike s invaliditetom na zaštićenim poslovima; iznimke su bile Grčka, Indija i Irska.

Međutim, postojanje minimalnog dohotka ne utječe ni na visinu prosjeka ni na sastav minimalne plaće ovih radnika. U nekim slučajevima plaća je jedini izvor prihoda, u drugima nadopunjuje invalidsku mirovinu. Različite oblike prihoda osoba u zaštićenom radnom odnosu potrebno je pobliže razmotriti.

U skupini zemalja zarađeni dohodak razmatra se odvojeno od drugih oblika dohotka i široko je postavljen na temelju standardnih kriterija: iskustvo, kvalifikacije, produktivnost, kolektivni ugovori ili nagrade. U nekim slučajevima te isplate predstavljaju jedini prihod radnika s invaliditetom.

Zemlje u ovoj kategoriji uključuju Belgiju, Norvešku, Poljsku, Švedsku, Ujedinjeno Kraljevstvo, za strukture koje nude prijelaz na otvoreno zapošljavanje; i Španjolske, unatoč njihovim izraženim razlikama u razinama plaća.

U Francuskoj, osnovna plaća u zaštitnoj radionici iznosi najmanje 35% minimalne međuprofesionalne plaće (SMIC), a dodatak koji isplaćuje Vlada dovodi ukupni iznos do najmanje 90% SMIC. Bez obzira na plaću koju tvrtka isplaćuje, ukupna naknada radnika ne smije biti veća od 130% SMIC-a, što ograničava mogućnosti napredovanja, barem u pogledu primanja. Dohodak osobe koja radi u centru za podršku na radu sastoji se od dijela koji je povezan s produktivnošću (najmanje 15% SMIC-a) i dodatka na prihod koji plaća država (najmanje 55% SMIC-a). Odrasle osobe s invaliditetom mogu imati koristi od komplementarne naknade koja nije povezana s njihovim zaposlenjem; ukupni prihod tada se kreće između 70% i 110% SMIC-a.




Slično tome, u Njemačkoj se osnovnoj plaći koju utvrđuje zavod za rad dodaje komponenta koja se procjenjuje na temelju opsega i kvalitete rada pojedinca. U Češkoj Republici radnici čiji rad ne opravdava isplatu minimalne plaće primaju dodatak koji se izračunava prema razini mirovinskog prava (koji može iznositi 75% minimalne plaće kada se mirovina isplaćuje u cijelosti ili 50% kada djelomično isplaćen). U Danskoj se plaća određuje na temelju invalidske mirovine koju prima svaki radnik.

U Irskoj radnici u zaštitnim radionicama primaju mirovinu i dodatak koji plaća poslodavac, a koji ne može premašiti 50% mirovine.

U Švicarskoj se očekuje da plaća (koja se obično dopunjuje invalidskom mirovinom) odražava "preostale" sposobnosti koje osoba s invaliditetom može imati (tj. što je invaliditet veći, to je niža plaća). Slično, u Grčkoj, iako se produktivnost može uzeti u obzir, prihod se uglavnom procjenjuje prema stupnju invaliditeta.

Luksemburg je u tom smislu iznimka, budući da se dohodak dodjeljuje neovisno o obavljenom poslu; Osobe službeno registrirane kao OSI dobivaju zajamčeni minimalni dohodak bez obzira na to rade li ili ne. U svim razmatranim slučajevima plaće se isplaćuju u gotovini ili na bankovne račune radnika.

Radnici često imaju koristi od niza subvencija uz svoju plaću. To uključuje subvencionirani prijevoz u gotovo 75% slučajeva, iako u različitim oblicima: djelomična ili potpuna naknada, besplatan prijevoz za OSI, usluge prijevoza. Isto tako, gotovo polovica prima subvenciju za obrok. U nekim slučajevima osigurana je radna odjeća (na primjer, Francuska i Irska), iako se ovo pravilo često odnosi na sve radnike (na primjer, Belgija i Ujedinjeno Kraljevstvo). U nekim slučajevima radnici su smješteni u prostorijama (u Francuskoj se to rijetko događa u zaštitnim radionicama, ali je češće u centrima za podršku na radnom mjestu, iako se smještaj uvijek financira iz neovisnog izvora). U Belgiji se ponekad nudi smještaj pored ustanova za zaštićeno zapošljavanje. U nekim slučajevima organiziraju se aktivnosti u slobodno vrijeme, kao u Grčkoj ili u francuskim centrima za podršku na radu.



9 UVJETI RADA RADNIKA S INVALIDITETOM NA ZAŠTIĆENIM POSLOVIMA (RADNI SATI, TJEDAN, PLAĆENI ODMORI, ODOBRENI PLAĆENI ODMORI).

ŠPANJOLSKA

Što se tiče radnog vremena, pauza, godišnjih odmora, dozvola i licenci, primjenjuje se Radnički statut (peti odjeljak drugog poglavlja glave I.), sa sljedećim posebnostima

1. Prekovremeni rad je zabranjen, osim onih radova koji su potrebni za sprječavanje ili popravak nesreća i drugih izvanrednih šteta.
2. Radnik s invaliditetom može izostati s rada, uz prethodnu najavu i opravdanje, radi pohađanja medicinsko-funkcionalne rehabilitacije te sudjelovanja u aktivnostima orijentacije, osposobljavanja i profesionalne rehabilitacije, uz pravo na naknadu, pod uvjetom da takvi izostanci ne prelaze deset dana u razdoblju od šest mjeseci.

HRVATSKA

Radni uvjeti za osobe s invaliditetom u Hrvatskoj mogu varirati ovisno o konkretnom poslodavcu, vrsti zaštitne radionice i važećim propisima. Poslodavce se potiče na pružanje jednakih mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom i stvaranje poticajnog radnog okruženja. U nastavku je pregled tipičnih uvjeta zapošljavanja za radnike s invaliditetom, uzimajući u obzir da ovi detalji mogu biti podložni promjenama i mogu se razlikovati od organizacije do organizacije:

Radno vrijeme/tjedan: Standardno tjedno radno vrijeme za zaposlenike u Hrvatskoj obično iznosi 40 sati, raspoređeno u pet radnih dana. Međutim, određeno radno vrijeme za radnike s invaliditetom može se prilagoditi na temelju prirode posla i potreba radnika. Neki poslodavci mogu ponuditi prilike za rad na skraćeno radno vrijeme ili fleksibilne rasporede rada.

Plaćeni dopust: hrvatsko nacionalno zakonodavstvo predviđa bolovanje i godišnji odmor za sve zaposlenike, uključujući i radnike s invaliditetom. Specifične politike u vezi s plaćenim dopustom mogu ovisiti o tvrtki i relevantnim ugovorima o radu ili kolektivnim ugovorima. Prema zakonu minimalni broj dana godišnjeg odmora je 20 radnih dana. Međutim, radnici s invaliditetom imaju pravo na minimalno 25 radnih dana ako rade 5 dana u tjednu ili 30 dana ako rade 6 dana u tjednu kao dio godišnjeg odmora.

Plaćeni godišnji odmori: Svi zaposlenici imaju pravo na plaćeni godišnji odmor i vikende u Hrvatskoj svake godine.

RUMUNJSKA

Ovisno o stručnoj spremi i stupnju invaliditeta, svatko ima pravo na rad. Kako bi se povećao broj zaposlenih osoba s invaliditetom, njihova su prava regulirana Zakonom 448 iz 2006. godine.

A) Uvjeti zapošljavanja osoba s invaliditetom

Ako su radnici s invaliditetom, poslodavac im je dužan osigurati sve potrebne uvjete da mogu obavljati svoj posao. Osim toga, kao i svaki drugi suradnik, imaju pravo na napredovanje.

Za zapošljavanje u skladu sa svojom stručnom spremom i radnom sposobnošću moraju predložiti uvjerenje o raspoređivanju u određeni stupanj invaliditeta. Ovaj akt izdaju komisije za ocjenjivanje na županijskoj razini ili na razini općine Bukurešt.

Prema Hitnom pravilniku 60/2017, svaki poslodavac s više od 50 zaposlenih mora zaposliti osobe s invaliditetom u omjeru od 4% od ukupnog broja zaposlenih.

Nadalje, ako je netko osoba s invaliditetom, ima pravo na plaćeni probni period od najmanje 45 dana. Poslodavac joj je dužan omogućiti obuku tijekom ovog probnog rada i ponuditi iste pogodnosti koje je osoba imala u individualnom ugovoru o radu.

B) Pravo na stručno osposobljavanje

Prije nego što OSi potraže posao, trebali bi znati da imaju slobodan pristup savjetovanju i karijernom usmjeravanju. Tako će se moći lakše integrirati u novi posao ili čak provesti profesionalnu preobrazbu ako žele promijeniti svoje područje djelovanja.

OSI mogu imati koristi od programa strukovnog osposobljavanja ako su odgovarajuće dobi za zapošljavanje (iznad 16 godina). Čak i kada imaju posao, ali se žele prekvalificirati, mogu imati koristi od besplatnog stručnog osposobljavanja.

C) Plaća, beneficije i godišnji odmor

Ako osoba ima utvrđen invaliditet, dobit će najmanje 3 dana plaćenog dopusta koje joj osigurava tvrtka. Dakle, osim minimalno 21 dan plaćenog dopusta koji mora dobiti po zakonu, dobit će još najmanje 3 dana. Mladi ljudi i ljudi koji rade u teškim ili štetnim uvjetima također će imati koristi od ovih dodatnih dana.

Što se tiče plaće, poslodavac je dužan ponuditi istu plaću koju bi dao bilo kojem drugom zaposleniku na sličnoj poziciji. Osim toga, nakon potpisivanja ugovora o radu osoba nastavlja primati mjesečnu invalidninu. Naknada za pomoć pri radu također se ne ukida nakon prihvaćanja zaposlenja.

Ako osoba ima ozbiljan teži invaliditet, može imati koristi od skraćenog 8-satnog radnog vremena. Da bis osoba imala ovaj raspored rada, mora predložiti dokument koji dokazuje da je komisija za ocjenjivanje preporučila kraći raspored rada.

EUROPSKA UNIJA

Najmanja razlika među zemljama odnosi se na radni dan. Općenito, radni dan se kreće između 35 i 40 sati tjedno, osim u Grčkoj (30 sati).

Velika većina zemalja izvijestila je da ne postoje posebne mjere za radnice. Čini se da nema slučajeva rada djece (mlađe od 15 godina) u zaštićenim radnim strukturama u ispitanim zemljama.

Neke razlike nastaju kada je riječ o noćnom radu. Ilegalan je u gotovo polovici zemalja u uzorku. U Belgiji se smatra iznimnim ili vrlo rijetkim, dok je u Francuskoj marginalan i zahtijeva posebno dopuštenje inspekcije rada i odbora za sigurnost, zdravlje i radne uvjete. U Španjolskoj je to zabranjeno, osim ako ne postoji posebna odredba, zbog nedovoljnog javnog prijevoza. Dopušten je u Češkoj i Poljskoj, uz liječničku potvrdu, kao i u Indiji, gdje se također plaća premija.

Sustav plaćenog dopusta za osobe sa zaštićenim zaposlenjem ne razlikuje se od uobičajenog sustava u većini proučavanih zemalja.

U Luksemburgu, Poljskoj i nekim belgijskim ustanovama radnicima s invaliditetom odobravaju se dodatni dani bolovanja. U Češkoj, Švedskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu broj odobrenih dana bolovanja veći je nego u "redovnom" radnom odnosu.

10 RAZLIKUJU LI SE NAKNADE SOCIJALNE ZAŠTITE U ZAŠTIĆENOM ZAPOŠLJAVANJU OD ONIH U DRUGIM SEKTORIMA?

ŠPANJOLSKA

U slučaju posebnih centara za zapošljavanje u Španjolskoj, doprinosi za socijalno osiguranje mogu imati neke specifične karakteristike u usporedbi s drugim sektorima. Međutim, važno je imati na umu da se propisi mogu promijeniti i da pojedinci mogu ovisiti o različitim čimbenicima, kao što su regionalni propisi i specifične okolnosti svakog slučaja.

Neki aspekti koji bi mogli biti relevantni u odnosu na doprinose za socijalno osiguranje u SIE su:

Bonusi i umanjeja : U nekim slučajevima CEE-i mogu imati koristi od bonusa i sniženja doprinosa za socijalno osiguranje. Ovi porezni poticaji imaju za cilj potaknuti zapošljavanje osoba s invaliditetom i suradnju između CEE-a i običnih tvrtki.

Fleksibilnost u doprinosima: Mogu postojati određene fleksibilnosti ili prilagodbe u doprinosima za socijalno osiguranje koje odražavaju posebne uvjete zapošljavanja u CEE.

Suradnja s običnim poduzećima: Ako CEE uspostavi radnu enklavu u suradnji s običnim poduzećem, doprinosima za socijalno osiguranje može se upravljati zajednički ili prilagoditi potrebama te specifične suradnje.

Regionalna regulativa: Neka pitanja u vezi s doprinosima za socijalno osiguranje mogu se regulirati na regionalnoj razini, jer u Španjolskoj postoje decentralizirane ovlasti u pitanjima rada. Stoga je važno uzeti u obzir posebne propise autonomne pokrajine u kojoj CEE djeluje.

HRVATSKA

Naknade iz sustava socijalne sigurnosti za radnike s invaliditetom općenito podliježu istim pravilima i načelima kao i one u drugim sektorima.

RUMUNJSKA

Za razliku od zaposlenog radnika bez invaliditeta, radnik s invaliditetom će biti oslobođen plaćanja poreza na plaću. Uvjeti umirovljenja drugačiji su od onih za osobe bez invaliditeta. Stoga, ako osoba ima teži invaliditet i navršši trećinu staža osiguranja prije nego što je primljena na posao, ima pravo na smanjenje dobi za odlazak u mirovinu za 15 godina.

EUROPSKA UNIJA

U gotovo polovici europskih zemalja koje su proučavane, naknade socijalnog osiguranja koje se primjenjuju na zaštićenim radnim mjestima identične su onima u ostatku svijeta (Češka, Francuska (za zaštitne radionice), Njemačka, Norveška, Poljska, Portugal, Španjolska, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo).

U Grčkoj, iako se iste beneficije socijalnog osiguranja primjenjuju na zaštićena radna mjesta kao i na druge oblike zapošljavanja, radnici s invaliditetom imaju pravo na ranije umirovljenje.

U nekoliko zemalja naknade koje se isplaćuju na zaštićenim poslovima usporedive su s onima koje se isplaćuju na "običnim" poslovima, s izuzetkom naknada za nezaposlene. U slučaju radnika s invaliditetom, ona se izračunava prema posebnim pravilima u Belgiji; Ne odobrava se u Danskoj, ni u centrima za radnu podršku u Francuskoj i Španjolskoj niti u Švicarskoj.

U Irskoj i Luksemburgu, zaposleni radnici u zaštićenom radnom odnosu primaju invalidsku mirovinu koja im daje pravo na druge beneficije socijalnog osiguranja, stoga povezane s njihovim invaliditetom a ne s njihovom profesionalnom aktivnošću.

11 MODEL ZAŠTIĆENOG ZAPOŠLJAVANJA

ŠPANJOLSKA

U Španjolskoj je model koji je razvijen u većini posebnih centara za zapošljavanje plaćeni model, vrlo sličan onom razvijenom u običnim tvrtkama, ali s posebnim radnim uvjetima utvrđenim u sporazumu. Vizija polodavaca je puno više usmjerena na učinak i profit nego na potrebe grupe.

Vjerojatno posebni centri za zapošljavanje usmjereni na zapošljavanje osoba s mentalnim poteškoćama predstavljaju više terapeutski model prilagođen karakteristikama osoba s invaliditetom.

HRVATSKA

Hrvatska primjenjuje mješoviti (dualni) model zapošljavanja radnika s invaliditetom, koji kombinira elemente zaštite i plaćenog zaposlenja. U ovom modelu, osobe s invaliditetom imaju koristi od poticajnog okruženja dizajniranog da odgovara njihovim specifičnim potrebama, dok primaju plaću za svoj rad. Ovaj dvostruki pristup ima za cilj postići ravnotežu između zaštite i socijalne uključenosti radnika s invaliditetom.

Mješoviti model omogućuje razumne prilagodbe na radnom mjestu, osiguravajući prilagodbu radnih uvjeta i zadataka sposobnostima osoba s invaliditetom. Iako je naglasak stavljen na pružanje zaštitnog i poticajnog okruženja, radnici s invaliditetom smatraju se zaposlenicima i primaju plaću sukladno zakonima o radu.

Ovakav pristup u skladu je sa širim inicijativama koje promiču društvenu i profesionalnu uključenost osoba s invaliditetom. Prepoznaje vrijednost rada kao sredstva osnaživanja i socijalne integracije, priznajući prava radnika s invaliditetom na pravednu naknadu za njihov doprinos. Mješoviti model odražava predanost Hrvatske poticanju inkluzivnih radnih mjesta koja osobama s invaliditetom omogućuju smisleno sudjelovanje na tržištu rada, dok istovremeno uživaju potrebnu zaštitu i podršku za svoje specifične potrebe.

RUMUNJSKA

U Rumunjskoj je model koji je razvijen u većini posebnih centara za zapošljavanje plaćeni model, vrlo sličan onom razvijenom u običnim tvrtkama, ali s posebnim radnim uvjetima utvrđenim u sporazumu. Vizija poslodavaca je puno više usmjerena na potrebe grupe.

Provode se sljedeće aktivnosti:

- Procesi zapošljavanja i odabira prema nizu kriterija kvalifikacije
- Podrška zaposlenicima koju pruža multidisciplinarni tim stručnjaka (socijalni radnici, treneri/instruktori, savjetnici za profesionalno usmjeravanje, ljudski resursi, itd.) stručnjaci za resurse i sigurnost posla) za olakšavanje rada i socijalnu integraciju osoba s invaliditetom.
- Proces socio-profesionalne evaluacije mladih s invaliditetom (integrirani individualizirani plan).
- OSI sudjeluju u programu profesionalnog savjetovanja i usmjeravanja kako bi se utvrdile njihove potrebe i omogućilo učinkovito zapošljavanje u zaštićenoj jedinici. Zapošljavanje se temelji na zakonskom ugovoru o radu prema rumunjskim zakonima.
- Individualno ili grupno savjetovanje i profesionalno usmjeravanje provodi se na temelju vještina osobe, radne sposobnosti i raspoloživih mogućnosti.
- Polaznicima se nude tečajevi strukovnog osposobljavanja i redovita podrška u obliku radionica, primjerice, krojenja, ručnog uvezivanja, informatike ili zanatstva, slikanja, proizvodnje ukrasnih svijeća i arhiviranja dokumenata.
- Pružanje stručne, socijalne i psihološke podrške na temelju potreba.
- Besplatni savjeti o tržištu rada dostupni su na zahtjev.

EUROPSKA UNIJA

Činilo se korisnim grupirati zajedno "vrste zaštićenog zaposlenja", kako bi se bolje razumjeli i različiti modeli o kojima je riječ i razlike među njima u pogledu radnih odnosa i radnih uvjeta.

Terapijski model (zaštita ispred statusa zaposlenika)

Terapijski model općenito je onaj koji se primjenjuje u ustanovama koje zapošljavaju osobe s mentalnim poteškoćama. Osim u Irskoj, gdje centre vode humanitarne organizacije.

Udruge osoba s mentalnim poteškoćama ili njihovih roditelja obično su vrlo aktivne u tim ustanovama.

U Luksemburgu su udruge roditelja zastupljene u upravnim odborima većine privatnih ustanova u sektoru.

U Irskoj i Grčkoj niti jedno javno tijelo nema posebnu odgovornost za zaštićeno zapošljavanje i na taj se sektor ne primjenjuju posebni zakoni.

Situacija u Luksemburgu je nešto drugačija, budući da su ministarstva rada i obrazovanja suodgovorna za taj sektor.

U ovom terapeutskom modelu radnici se obično smatraju korisnicima, pripravnicima ili klijentima, a ne zaposlenicima (osim u manjini slučajeva u Luksemburgu). Oni stoga nemaju ugovor sa svojim poslodavcima i nisu obuhvaćeni većinom odredaba relevantnih zakona o radu (uz značajnu iznimku svih onih koje se odnose na zdravlje i sigurnost koje se jednako primjenjuju na zaštićena zaposlenja.) Slično tome, prava radnika iz socijalnog osiguranja ne slijede model zaposlenih radnika, već su vezani uz njihov status invaliditeta, a ne uz rad koji obavljaju u zaštićenom okruženju.

Osim u Luksemburgu, socijalna sigurnost koja se primjenjuje u zaštićenom zapošljavanju nema mnogo veze s onom koja se nudi radnicima u "običnom" zaposlenju.

Tako u ovom modelu radnici s invaliditetom ne sklapaju ugovore o radu niti se učlanjuju u sindikate. Većina odgovora navodi da je članstvo u sindikatu moguće, iako nije rašireno, uglavnom zbog nedostatka sindikalnog interesa za ovaj sektor. Grčka je spomenula izbor predstavnika za raspravu o pitanjima socijalne politike s upravom; Spomenuli su se i izbori u nekoliko takvih institucija u Irskoj, ali samo u vezi sa sigurnosnim pitanjima. Stoga je kolektivno pregovaranje vrlo ograničeno, a kolektivni ugovori nepostojeći u zaštićenom radnom okruženju terapijskog modela.

Dakle, primanja radnika s invaliditetom velikim dijelom dolaze iz naknada, subvencija ili mirovina, a ne iz plaća, te stoga nisu vezana uz minimalnu plaću. U Luksemburgu OSI primaju zajamčenu minimalnu naknadu, dok se u Irskoj njihov prihod sastoji od fiksne mirovine kojoj se dodaje dodatak.

U ovom modelu, radni sati su kraći od onih koji prevladavaju u drugim situacijama: s izuzetkom Luksemburga, gdje mogu iznositi ukupno 40 sati, oni su 35 sati u Irskoj i 30 sati u Grčkoj.

Intermedijarni model (radnik s invaliditetom kao kvazizaposlenik)

U ovom modelu, iako se radni uvjeti ne mogu smatrati isključivo vezanim uz plaćeno zaposlenje, oni ne odražavaju ni čisto terapeutsku funkciju.

Iako se općenito smatraju zaposlenicima, radnici možda nisu obuhvaćeni svim odredbama koje uređuju redoviti radni odnos. Ugovor o radu smatra se preporučljivim, ali ne postoji uvijek u praksi (osobito u Danskoj i Njemačkoj). U ovom modelu članstvo u sindikatu uvijek se smatra dopuštenim, ali u praksi je razina članstva izrazito niska ili čak nepostojeća. Slično tome, kolektivno pregovaranje je vrlo rijetko (zapravo, njegov pravni status još nije određen u Njemačkoj), a radnici s invaliditetom samo rijetko sudjeluju u procesima donošenja odluka i biraju svoje predstavnike. Ne postoje u svim slučajevima kolektivni ugovori koji mogu pokriti sektor.

Međutim, plaće moraju biti veće od propisanog minimuma. Mogu varirati ovisno o postojećoj invalidskoj mirovini i njenom iznosu (u Danskoj iznos koji se plaća mora biti najmanje 5% minimalne plaće) ili se mogu sastojati od osnovne plaće koja se isplaćuje svima plus individualizirani dodatak (Njemačka).

Međutim, te isplate ne predstavljaju plaću u uobičajenom smislu riječi. U Portugalu su jednake minimalnoj plaći.

Za razliku od prethodnog modela, socijalna sigurnost u ovom srednjem modelu temelji se na onoj koja se primjenjuje na radnike općenito, ali uz određena ograničenja: u Švicarskoj i Danskoj ne isplaćuju se naknade za nezaposlene, a u potonjem slučaju ne isplaćuju se mirovine. Starosna mirovina isplaćuje se tek kada korisnik navršši 67 godina.

Radni dan - između 35 i 42 sata, uz neke iznimke - ne razlikuje se mnogo od onog koji se promatra u "običnom" radnom odnosu.

Intermedijarni model više teži modelu zaposlenja na plaću nego terapeutskom modelu. Međutim, sindikati su praktički ili potpuno odsutni, kao i kolektivni ugovori i sudjelovanje ili predstavljanje radnika s invaliditetom.

Uvjeti rada u ovom sektoru u Portugalu, gdje je zaštićeno zapošljavanje uspostavljeno mnogo kasnije nego u drugim zemljama u ovoj skupini (prve zakonske odredbe datiraju iz 1983., a prva ustanova otvorena je 1988.), uglavnom odražavaju model plaćenog zapošljavanja.

Mješoviti (dualni) model

U ovom modelu obično koegzistiraju dvije, a ponekad i više vrsta zaštićenih struktura zapošljavanja. Međutim, to ne znači da su situacije u zemljama s dvojnim sustavima iste. Razlika između različitih tipova struktura praktički je identična u Španjolskoj i Francuskoj (centri za radnu podršku i zaštitne radionice), budući da prvi tip strukture odgovara terapijskoj kategoriji, a drugi slijedi pristup zaposlenja na plaću. U Norveškoj je princip praktički identičan, ali je praksa bitno drugačija utoliko što su poduzeća na tržištu rada dužna polovicu svojih pozicija posvetiti aktivnostima osposobljavanja i rehabilitacije na ograničeno razdoblje od dvije i pol godine, a drugu polovicu tradicionalnom obliku zaštićenog zaposlenja; Zadruga za zapošljavanje (ASB i ASVO za javni sektor) i proizvodne radionice (PV) nude širu zaštitu i predstavljaju drugi aspekt norveške politike zaštićenog zapošljavanja.

U Norveškoj se narav ugovora na određeno vrijeme u tvrtkama na tržištu rada navodi kao jedan od razloga za nisku razinu članstva u sindikatu. U strukturama niže razine, koje općenito zapošljavaju veći udio radnika s mentalnim poteškoćama (26% u zadrugama, 57% u AMB-u u Norveškoj i s usporedivom distribucijom u Francuskoj i Španjolskoj), radnici s invaliditetom ne smatraju se zaposlenicima (iako u Norveškoj OSI potpisuje stvarni ugovor) i sindikati su gotovo odsutni. Što se zakonodavstva tiče, u strukturama na višoj razini stupanj sudjelovanja radnika s invaliditetom u vlastitom predstavljanju i donošenju odluka unutar ustanova u kojima rade je, općenito govoreći, isti kao onaj koji je utvrđen za "obično" zapošljavanje. Međutim, u praksi situacija nije uvijek tako jednostavna. Iako su relevantni kolektivni ugovori obično oni koji se primjenjuju na sektor djelatnosti strukture, javljaju se poteškoće u njihovoj primjeni, posebno zbog nepostojanja učinkovite sindikalne zastupljenosti i informacija o pravima.

U norveškim poduzećima na tržištu rada (koje dopuštaju prijelaz na "uobičajeno" zaposlenje), te u Španjolskoj u zaštićenim radionicama, isplaćene plaće se obračunavaju na istoj osnovi kao i u "običnom" zapošljavanju, dok se u Francuskoj sastoje od dijela koji plaća poslodavac (najmanje 35% SMIC) i dodatka koji plaća država. U svim slučajevima minimalna plaća služi kao referenca.

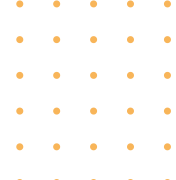

S druge strane, u španjolskim centrima za podršku na radu i norveškim zadrugama prihod se sastoji od osnovne mirovine plus individualne premije koja može varirati.

U Francuskoj se prihod ljudi koji rade u centru za podršku na radu sastoji od djelomične naknade koja se isplaćuje odrasloj osobi s invaliditetom plus plaće koju isplaćuju izravno sami centri (najmanje 5% SMIC-a) i dodatka na prihod (50% SMIC-a) koji plaća ured za rad odgovarajuće pokrajinske vlasti (département). Razina socijalne zaštite također je određena prirodom strukture (osim u Norveškoj, gdje je ekvivalentna onoj koja se primjenjuje u općem zapošljavanju), budući da je povezana sa statusom zaposlenika u strukturama na višoj razini i ovisi o mirovini u drugim strukturama (pitanje socijalne zaštite osoba s invaliditetom koje rade u španjolskim centrima za radnu podršku čini se problematičnim u tom pogledu).

Prednost ovog dvojnog sustava je u tome što omogućuje prijelaz između različitih vrsta struktura; Međutim, također može "vezati" pojedince za vrstu ustanove koja je najudaljenija od "uobičajenog" zaposlenja (u Francuskoj je, na primjer, manje od 15 posto radnika u zaštićenim radionicama, u usporedbi s više od 85 posto u centrima za pomoć pri zapošljavanju).

Model rada na plaću (zaštitno i radno zakonodavstvo)

Ovaj model pokriva širok raspon situacija ovisno, prvo, o sastavu sektora (u Švedskoj, jedna skupina; u Ujedinjenom Kraljevstvu, dominantna tvrtka koja zapošljava više od polovice radnika u sektoru, zajedno s još ograničenijim strukturama, privatnim ili javnim, na lokalnoj razini, u Belgiji, veliki broj ustanova ograničene veličine, kojima većinom upravljaju neprofitne udruge, u Poljskoj jednako širok raspon struktura, s velikim varijacijama u veličini, od 20 do 3000 ljudi); i u udjelu zaposlenika s invaliditetom u usporedbi s onima bez invaliditeta (u Švedskoj, 90% radnika zaposlenih u Samhallu su osobe s invaliditetom; u Poljskoj, tvrtke s radnom snagom s 40% zaposlenika s invaliditetom - pa čak i 30% ako su osobe s oštećenjem vida - kvalificiraju se kao zaštićene tvrtke i imaju koristi od odgovarajućih poreznih olakšica; u Belgiji radionice također služe "radnicima koji se postupno vraćaju na posao nakon bolesti" i "nezaposlenim osobama koje je teško zaposliti"). Iako ovaj model uključuje sustave koji su se vrlo različito razvijali tijekom vremena (osobito u Poljskoj, gdje je njihov rast bio vrlo izražen, a broj zaštićenih struktura zapošljavanja više nego utrostručen između 1991. i 1996.), njegovo jedinstvo i njegova snaga proizlaze iz njegove pune nakane integracije u svijet rada.




Međutim, nema značajnih razlika između ovog modela zapošljavanja na plaću i prethodnih modela s obzirom na vrstu posla koji obavljaju osobe s invaliditetom ili sektor djelatnosti. Ali razlikuje se po tome što se smatra da osoba s invaliditetom ima pravo na rad i također (u mjeri u kojoj je to moguće) uživati ista prava i ispunjavati iste obveze kao i svaki radnik bez invaliditeta. Odgovornost za radionice po ovom modelu zapošljavanja u pravilu pada na Ministarstvo rada, a osobe s invaliditetom koje rade u njima imaju status zaposlenika. Stoga, za većinu pitanja koja se ovdje razmatraju, ove radionice funkcioniraju poput "običnih" struktura zapošljavanja: zaposlenici potpisuju ugovor identičan ugovoru s bilo kojim drugim zaposlenikom; razine sindikalnog članstva, iako nisu visoke, ipak su značajne; Zaposlenici biraju svoje predstavnike i postoji kolektivno pregovaranje. Sektor je pokriven kolektivnim ugovorima i vrlo malo odstupa od odredbi zakona o radu.

Glavne zadržke u vezi s ovim modelom odnose se na zaposlene ljude (osobito na niži postotak zaposlenih osoba s mentalnim poteškoćama nego u drugim situacijama; i, na to može li on ostati dinamičan tijekom vremena. U tom smislu, postoji značajna razlika između belgijskog i švedskog slučaja. Čini se da Belgija odražava tendenciju (koju je spomenulo nekoliko ispitanika) zadržavanja radnika s većim proizvodnim kapacitetom, dok se radnici s težim invaliditetom rjeđe prihvaćaju, a stopa povratka na posao je manja od 1%. S druge strane, sa stopom integracije od 3 do 6 posto godišnje i odlučnom politikom jamčenja širokog spektra perspektiva za svoje zaposlenike, švedska tvrtka Samhall predstavlja jedan aspekt koji se razlikuje od ovog pristupa plaćenom zapošljavanju. Njegov pristup pokazuje da razmatranje radnika s invaliditetom u zaštićenom okruženju kao punopravnih zaposlenika ne mora nužno dovesti do rigidnog sustava s malim izgledima za napredovanje za relevantne osobe.

Indija bi se mogla uključiti u ovaj model jer se njezin oblik zaštićenog zapošljavanja malo razlikuje od redovnog zapošljavanja, iako postoje velike razlike između malih neregistriranih poduzeća i velikih ustanova u njezinom sektoru zaštićenog zapošljavanja.

Naposljetku, može se smatrati da se u ovom slučaju može primijeniti "model zapošljavanja s nižim plaćama", s obzirom na to da, unatoč gotovom nepostojanju zaštite pri zapošljavanju, čini se da osobe s invaliditetom zaposlene u ovom sektoru uživaju dobre radne uvjete. vrlo slični onima kod "običnog" zaposlenja. Nadalje, čini se vjerojatnim da bi se ista veza između neodređenih uvjeta rada za radnike s invaliditetom i niske razine socijalne zaštite mogla pojaviti i u drugim zemljama.



12 IZAZOVI PRISTUPA UOBIČAJENOM TRŽIŠTU

ŠPANJOLSKA

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u konvencionalnim tvrtkama može predstavljati posebne izazove. U nastavku ističemo neke od glavnih poteškoća s kojima se tvrtke suočavaju u ovom kontekstu:

Nedostatak znanja i svijesti:

Tvrtke se često suočavaju s nedostatkom znanja o sposobnostima osoba s invaliditetom i razumnim prilagodbama koje mogu biti potrebne u radnom okruženju. Svijest i obrazovanje ključni su za prevladavanje ove prepreke.

Predrasude i stigmatizacija:

Postoje stereotipi i predrasude koji mogu utjecati na percepciju osoba s invaliditetom na radnom mjestu. Tvrtke mogu naići na otpor zbog stigme povezane s invaliditetom.

Nedostatak fizičke i tehnološke dostupnosti:

Fizička i tehnološka infrastruktura nekih tvrtki možda neće biti dostupna osobama s invaliditetom. Nedostatak pristupačnosti može biti velika prepreka punom sudjelovanju u radnom okruženju.

Nedostatak znanja o ekonomskim koristima:

Neke tvrtke možda nisu svjesne ekonomskih i fiskalnih prednosti povezanih sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom, kao što su bonusi socijalnog osiguranja i porezne olakšice.

Nedostatak znanja o mogućim prilagodbama:

Nepoznavanje radne i tehnološke prilagodbe koja je dostupna za podršku zaposlenicima s invaliditetom može biti prepreka. Tvrtke možda nisu svjesne jednostavnih i učinkovitih rješenja koja se mogu primijeniti.

Percipirani troškovi:

Neka poduzeća mogu strahovati da će prilagodba radnog mjesta osobama s invaliditetom uključivati značajne troškove. Međutim, u mnogim slučajevima prilagodbe mogu biti pristupačne i imati dugoročne koristi.

Neinkluzivni procesi odabira:

Procesi zapošljavanja možda nisu uključivi, što osobama s invaliditetom otežava pristup mogućnostima zapošljavanja. Možda će biti potrebno revidirati i prilagoditi procese zapošljavanja.

Nedostatak znanja o programima podrške:

Tvrtke možda neće biti obaviještene o programima i uslugama podrške koje nude vladine agencije ili nevladine organizacije koje olakšavaju radnu integraciju osoba s invaliditetom.

Prevladavanje ovih poteškoća zahtijeva sveobuhvatan pristup koji uključuje programe podizanja svijesti, politike raznolikosti i uključivanja, razumne prilagodbe na radnom mjestu i suradnju sa specijaliziranim tijelima. Uključivanje osoba s invaliditetom na radno mjesto ne koristi samo pojedincima, već također doprinosi stvaranju raznolikijih i produktivnijih timova.

HRVATSKA

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u konvencionalnim tvrtkama predstavlja poteškoće koje proizlaze iz nedostatka znanja i svijesti o njihovim sposobnostima i potrebnim prilagodbama. Predrasude i stigmatizacija, zajedno s problemima fizičke i tehnološke dostupnosti, dodatno otežavaju uključivanje. Neke tvrtke nisu svjesne dostupnih financijskih pogodnosti, poreznih olakšica i jednostavnih prilagodbi. Zabrinutost oko percipiranih troškova, neuključivi procesi odabira i nedostatak svijesti o programima podrške dodatne su prepreke. Rješavanje ovih izazova zahtijeva sveobuhvatan pristup, uključujući programe podizanja svijesti, politike raznolikosti, razumne prilagodbe na radnom mjestu i suradnju sa specijaliziranim institucijama. Uključivanje osoba s invaliditetom ne koristi samo pojedincima, već pridonosi i stvaranju raznolikijih i produktivnijih timova.

RUMUNJSKA

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u konvencionalnim tvrtkama može predstavljati posebne izazove. Neke od glavnih poteškoća s kojima se tvrtke suočavaju u ovom kontekstu istaknute su u nastavku:

Nedostatak znanja i svijesti:

Tvrtke se često suočavaju s nedostatkom znanja o sposobnostima osoba s invaliditetom i razumnim prilagodbama koje mogu biti potrebne u radnom okruženju. Svijest i obrazovanje ključni su za prevladavanje ove prepreke.

Predrasude i stigmatizacija:

Postoje stereotipi i predrasude koji mogu utjecati na percepciju osoba s invaliditetom na radnom mjestu. Tvrtke mogu naići na otpor zbog stigme povezane s invaliditetom.

12.1 Prepreka koja bi mogla spriječiti ljude ili tvrtke da sudjeluju u inicijativama zaštićenog zapošljavanja?

ŠPANJOLSKA

Postoji niz prepreka koje mogu spriječiti sudjelovanje pojedinaca i tvrtki u inicijativama zaštićenog zapošljavanja, poput posebnih centara za zapošljavanje. Neke od tih prepreka su:

Nedostatak znanja i svijesti:

Nedostatak znanja o inicijativama za zaštićeno zapošljavanje i niska svijest o dobrobitima koje donose osobama s invaliditetom i poduzećima mogu biti prepreka

Stigmatizacija i predrasude:

Stalna stigmatizacija i predrasude prema osobama s invaliditetom mogu biti prepreka sudjelovanju u programima zaštićenog zapošljavanja.

Nedostatak znanja o ekonomskim koristima:

Pojedinci i tvrtke možda neće biti obaviješteni o ekonomskim i poreznim pogodnostima povezanim sa sudjelovanjem u inicijativama zaštićenog zapošljavanja, kao što su bonusi socijalnog osiguranja.

Nedostatak pristupačnosti:

Nedostatak fizičke i tehnološke pristupačnosti u radnom okruženju može otežati sudjelovanje osoba s invaliditetom.

Percipirani troškovi:

Tvrtke mogu shvatiti da stvaranje razumnih prilagodbi i sudjelovanje u programima zaštićenog zapošljavanja podrazumijeva visoke troškove, što može biti prepreka.

Nesigurnost potrebnih prilagodbi:

Nesigurnost oko prilagodbi potrebnih za podršku zaposlenicima s invaliditetom može uzrokovati nevoljkost tvrtki.

Nedostatak obuke i psihološke podrške:

Nedostatak programa obuke i savjetovanja za tvrtke o tome kako integrirati osobe s invaliditetom može biti prepreka.

Neinkluzivni procesi zapošljavanja:

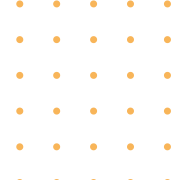

Procesi zapošljavanja koji nisu uključivi i ne uzimaju u obzir potrebe osoba s invaliditetom mogu ograničiti sudjelovanje.

Nedostatak znanja o postojećim resursima:

Nepoznavanje dostupnih resursa, kao što su agencije za zapošljavanje, programi podrške i usluge obuke, može otežati sudjelovanje.

Otpor organizacijskim promjenama:

Otpor promjenama unutar poduzeća i nespremnost na promjenu radnih praksi mogu biti značajne prepreke.



Prevladavanje ovih prepreka zahtijeva holistički pristup koji uključuje podizanje svijesti, obuku, promicanje uključenosti i pristup resursima i uslugama podrške. Suradnja između tvrtki, javnih tijela i organizacija civilnog društva može igrati ključnu ulogu u uklanjanju ovih prepreka.

HRVATSKA

Kao i kod gore navedenih izazova, sudjelovanjem u zaštićenim modelima zapošljavanja nailazi se na razne prepreke. Među njima nedostatak svijesti i senzibiliziranosti o ovim programima, stalna stigmatizacija i predrasude prema osobama s invaliditetom. Osim toga, nedostatak znanja o ekonomskim prednostima, problemima pristupačnosti, uočenim troškovima, neizvjesnosti oko potrebnih prilagodbi i neinkluzivnim procesima zapošljavanja djeluju kao prepreke. Nedostatak obuke i savjeta za tvrtke, nedostatak znanja o postojećim resursima i otpor prema organizacijskim promjenama također doprinose izazovima.


Prema istraživanju najvećeg hrvatskog portala za zapošljavanje Moj posao u prosincu 2023. godine, većina anketiranih tvrtki (69%) ne zapošljava osobe s invaliditetom. Među tvrtkama koje zapošljavaju osobe s invaliditetom, njih 46% kaže da je invaliditet vidljiv, 23% ima zaposlenike s vidljivim i nevidljivim invaliditetom, dok 31% ispitanih tvrtki zapošljava osobe s invaliditetom koje nisu vidljive. .

Zabrinjavajuće je da tvrtke nemaju uspostavljene procese zapošljavanja osoba s invaliditetom. Gotovo polovica poduzeća (42%) nema mjere vezane uz provedbu politika raznolikosti na radnom mjestu.

Samo 16% tvrtki razvilo je sustav u kojem osobe s invaliditetom imaju mjesto kao zaposlenici, potrošači roba i usluga tvrtke te poslovni partneri.

Ova studija otkriva značajan nesklad između zakonodavnog okvira i prakse provedbe u Hrvatskoj. S jedne strane, postoji određeni regulatorni okvir koji jamči uključivanje i integraciju osoba s invaliditetom na tržište rada. No, s druge strane, i dalje su prisutni izraziti otpori i nezainteresiranost gospodarstvenika za rješavanje ove problematike.

Stoga je za prevladavanje ovih prepreka ključan sveobuhvatan pristup koji uključuje podizanje svijesti, obuku, promicanje uključivanja i suradnje između tvrtki, vladinih agencija i organizacija civilnog društva.



RUMUNJSKA

Postoji niz prepreka koje mogu spriječiti sudjelovanje pojedinaca i tvrtki u inicijativama zaštićenog zapošljavanja, poput posebnih centara za zapošljavanje. Neke od tih prepreka su:

Stigmatizacija i predrasude:

Stalna stigmatizacija i predrasude prema osobama s invaliditetom mogu biti prepreka sudjelovanju u programima zaštićenog zapošljavanja.

Nedostatak znanja o ekonomskim koristima:

Pojedinci i tvrtke možda neće biti obaviješteni o ekonomskim i poreznim pogodnostima povezanim sa sudjelovanjem u inicijativama zaštićenog zapošljavanja, kao što su bonusi socijalnog osiguranja.

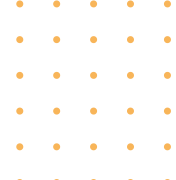

Nedostatak pristupačnosti:

Nedostatak fizičke i tehnološke pristupačnosti u radnom okruženju može otežati sudjelovanje osoba s invaliditetom.


EUROPSKA UNIJA

Jasno je da postoji razlika u rezultatima koji se mogu očekivati za osobe s invaliditetom iz različitih modela zapošljavanja. U velikoj mjeri došlo je do pomaka u ulaganjima prema uključivom tržištu rada i udaljavanju od zaštićenijih opcija. Međutim, tranzicija je i dalje skromna i u mnogim zemljama zaštitne radionice ostaju prevladavajući način pristupa osobama s invaliditetom plaćenom poslu. Za neke osobe s invaliditetom, osobito one s ASD-om, intelektualnim teškoćama ili mentalnim bolestima, prelazak na individualno odabrane poslove, uz podršku kvalificiranih radnih asistenata, povećao je njihove mogućnosti za plaćeni posao i rezultate zapošljavanja.

Inkluzivne tvrtke općenito su stvorile radna mjesta koja nude proizvode i usluge tržišne vrijednosti, s dugoročnijim ugovorima i plaćama unutar uobičajenih zakonskih ograničenja, uz obuku i razvoj. Međutim, mnogi ljudi i dalje primaju usluge u zaštićenim centrima, radnim centrima i drugim modelima kolektivnog zapošljavanja s niskim ili nikakvim plaćama i s malo izgleda za prelazak na druge oblike zapošljavanja. Prijelaz između grupnih modela i individualnih modela uključivanja radne snage također je oskudan. Osobe s lakšim invaliditetom zbrinute su unutar općeg modela rehabilitacije i strukovnog osposobljavanja, u kojem rezultati ostaju relativno loši.



Profesionalna rehabilitacija mora biti dio odgovora na osobe koje su dugotrajno bolesne ili imaju invaliditet i trebaju pomoć da se vrate na posao ili promijene karijeru. Međutim, učinkovit prijelaz na otvoreno zapošljavanje za cijeli niz osoba s invaliditetom zahtijevat će ulaganje u metode zapošljavanja koje podržavaju radne asistente i IPS. Odgovarajuća potpora poslodavaca na otvorenom tržištu rada također će imati koristi od izravnih usluga zapošljavanja kao što su rad uz podršku i IPS. Ova tranzicija također će zahtijevati promjene zakonodavstva, definicija invaliditeta i sposobnosti te pravila o socijalnim naknadama u nekim državama kako bi se prilagodile pomaku prema zapošljavanju na otvorenom tržištu. Ishode zaštićenog rada usmjerene na postojeće zaposlenje možda će trebati poboljšati, uz uspostavu putova do otvorenog zaposlenja, gdje su izgledi za trenutni prijelaz na otvoreno zaposlenje slabi. Okviri koji se temelje na pravima već su dobro uznapredovali diljem EU-a, pružajući priliku za usvajanje politika koje favoriziraju prilagodbu poslodavaca potrebama osoba s invaliditetom, uz financijsku potporu države, umjesto davanja subvencija za plaće koje jačaju ideju da ljudi s invaliditetom imaju nisku radnu produktivnost. Svaka uporaba dodatnih subvencija poslodavaca morat će biti kreativna i možda bolje usmjerena prema zapošljavanju osoba s vrlo teškim invaliditetom koje žele pristup zapošljavanju i uključivat će subvencije za dodatno mentorstvo, nadzor i djelomično sudjelovanje.



13 PREDNOSTI KOJE PODRŠKA MODELU ZAŠTIĆENOG ZAPOŠLJAVANJA DONOSI LOKALNIM ZAJEDNICAMA, KAKO NA SOCIJALNOJ TAKO I NA EKONOMSKOJ RAZINI

ŠPANJOLSKA

Potpora zaštićenom zapošljavanju, poput one koju nude posebni centri za zapošljavanje, može stvoriti niz društvenih i gospodarskih dobrobiti u lokalnim zajednicama. U nastavku su neke od najznačajnijih:

Socijalna davanja:

Socijalna uključenost:

Stvaranje zaštićenog zaposlenja promiče društvenu uključenost nudeći prilike za posao osobama s invaliditetom, integrirajući ih u rad i život zajednice.

Smanjenje stigme:

Poticanjem aktivnog sudjelovanja osoba s invaliditetom na tržištu rada pridonosi se smanjenju stigmatizacije i promjeni negativnih percepcija prema ovoj populacijskoj skupini.

Ojačati društvenu koheziju:

Raznolikost u radnom okruženju, koje uključuje osobe s invaliditetom, pridonosi jačanju socijalne kohezije i razvoju inkluzivnijih zajednica.

Razvoj socijalnih vještina:

Djelatnici posebnih centara za zapošljavanje imaju priliku razvijati socijalne vještine, jačati međuljudske odnose i sudjelovanje u zajednici.

Ekonomске koristi:

Otvaranje lokalnih radnih mjesta:

Zaštićeno zapošljavanje stvara radna mjesta na lokalnoj razini, pridonoseći gospodarskom razvoju zajednice osiguravajući izvore prihoda lokalnim stanovnicima.

Lokalni gospodarski poticaji:

Dodatni prihod ostvaren zaštićenim zapošljavanjem pretvara se u povećanje kupovne moći radnika, što potiče lokalno gospodarstvo kroz potrošnju dobara i usluga.

Smanjenje ovisnosti o socijalnim naknadama:

Omogućavanjem zaštićenog zaposlenja smanjuje se ovisnost osoba s invaliditetom o socijalnim naknadama, što može rezultirati smanjenjem financijskog opterećenja sustava socijalne sigurnosti.

Doprinos produktivnosti:

Djelatnici posebnih centara za zapošljavanje doprinose gospodarskoj produktivnosti obnašajući i funkcije u različitim sektorima i granama industrije.

Porezni poticaji i pogodnosti za tvrtke:

Tvrtke koje sudjeluju u programima zaštićenog zapošljavanja mogu imati koristi od poreznih poticaja i subvencija, koje mogu potaknuti njihovo sudjelovanje i suradnju s CEE-ima.

Razvoj radnih vještina:

Sudjelovanje u zaštićenom zapošljavanju pruža radnicima priliku da razviju i poboljšaju svoje radne vještine, što može rezultirati kvalificiranijom radnom snagom na lokalnoj razini.

Ukratko, potpora zaštićenom zapošljavanju ne samo da koristi osobama s invaliditetom i poduzećima, već također ima pozitivan učinak na društveno i gospodarsko tkivo lokalnih zajednica, pridonoseći izgradnji inkluzivnijih i održivijih društava.

HRVATSKA


Potpora zaštićenom zapošljavanju radnika s invaliditetom donosi važne društvene i gospodarske koristi lokalnim zajednicama. S društvenog gledišta, promiče uključenost nudeći mogućnosti zapošljavanja osobama s invaliditetom, smanjujući stigmatizaciju, poboljšavajući društvenu koheziju i promičući razvoj društvenih vještina. Ekonomski, stvara lokalna radna mjesta, potiče gospodarstvo povećanjem kupovne moći, smanjuje ovisnost o socijalnim naknadama, doprinosi produktivnosti i nudi porezne poticaje tvrtkama sudionicama. Osim toga, sudjelovanje u programima zaštićenog zapošljavanja olakšava se razvoj radnih vještina, što se prevodi u kvalificiraniju lokalnu radnu snagu. U biti, potpora zaštićenom zapošljavanju ne samo da ima pozitivan učinak na osobe s invaliditetom i poduzeća, već također poboljšava sveukupno društveno i gospodarsko tkivo zajednica, promičući uključenost i održivost.



RUMUNJSKA

Centri za zaštićeno zapošljavanje stvaraju i unapređuju društvenu i ekonomsku održivost jer više financijski pridonose vladi nego što od nje primaju. Nisu previše isplativi, ali opstaju na tržištu, zapošljavaju različite radnike i daju im gospodarsku i društvenu ulogu. U odgovoru na drugo istraživačko pitanje možemo ustvrditi da centri za zaštićeno zapošljavanje svojim djelovanjem i operativnosti stvaraju društvenu vrijednost.

Stvaranjem posla za osobe u nepovoljnom položaju, umjesto da budu kod kuće i nemaju ulogu u društvu, radnici s invaliditetom mogu biti na radnom mjestu, osjećajući se vrijednima. Nadalje, činjenica da su ti ljudi aktivni mogla bi zauzvrat smanjiti troškove zdravstvene usluge, budući da su emocionalno više angažirani te bi čak mogli biti primjer truda i hrabrosti za sve radnike. Njihove obitelji također mogu osjećati da su manje ovisni.



14 KAKO SU ZAŠTIĆENI MODELI ZAPOŠLJAVANJA INTEGRIRANI S UOBIČAJENIM MOGUĆNOSTIMA ZAPOŠLJAVANJA?

ŠPANJOLSKA

Integracija zaštićenih modela zapošljavanja s redovitim mogućnostima zapošljavanja ključna je za kretanje prema inkluzivnijem tržištu rada i pružanje raznolikih mogućnosti zapošljavanja osobama s invaliditetom. Evo nekoliko strategija i pristupa za olakšavanje ove integracije:

Radne enklave:

Radne enklave su oblik integracije koji uključuje suradnju između posebnih centara za zapošljavanje i običnih poduzeća. Radnici s invaliditetom u CEE-u obavljaju svoje zadatke u objektima suradničke tvrtke, radeći rame uz rame s običnim zaposlenicima.

Prijelazni programi:

Programi prijelaza mogu se provoditi kako bi se radnici s invaliditetom koji su bili zaposleni u CEE-u pripremili za njihovu integraciju u redovno zaposlenje. To može uključivati posebnu obuku i podršku za prilagodbu zahtjevima uobičajenog zaposlenja.

Suradnja sa agencijama za zapošljavanje:

Suradnja s agencijama za zapošljavanje specijaliziranim za inkluziju osoba s invaliditetom može olakšati prelazak na redovno zaposlenje. Te agencije mogu pomoći u prepoznavanju prilika za zapošljavanje i pružiti stalnu podršku.

Programi obuke i usavršavanja:

Može biti ključno osigurati programe osposobljavanja i razvoja koji će radnike s invaliditetom opremiti vještinama potrebnim za redovne poslove. To može uključivati tehničku obuku, međuljudske vještine i vještine specifične za posao.

Prilagodba posla:

Neophodno je poticati prilagodbu radnih mjesta u uobičajenim poduzećima radnicima s invaliditetom. To može uključivati prilagodbe radnog okruženja, radnih alata i operativnih postupaka.

Poticaji za tvrtke:

Ponuda poreznih poticaja i subvencija tvrtkama koje zapošljavaju osobe s invaliditetom, bilo izravno ili kroz programe zaštićenog zapošljavanja, može potaknuti sudjelovanje običnih tvrtki.

Promicanje različitosti i uključenosti:

Poticanje organizacijske kulture koja cijeni i promiče različitost i uključenost može olakšati integraciju radnika s invaliditetom u obične tvrtke. Za to je potrebno senzibilizirati i adekvatno osposobiti zaposlenike.

Politike korporativne društvene odgovornosti (CSR):

Tvrtke mogu uključiti politiku društveno odgovornog poslovanja koja predviđa uključivanje osoba s invaliditetom u njihovu radnu praksu.

Razvoj mreža podrške:

Olakšavanje razvoja mreža podrške, kako unutar tvrtke, tako i kroz udruge i organizacije, može biti dragocjeno za uspjeh prijelaza na redovno zaposlenje.

Učinkovita integracija zaštićenih modela zapošljavanja s uobičajenim mogućnostima zapošljavanja zahtijeva suradnički pristup i aktivno sudjelovanje poduzeća, radnika, posebnih centara za zapošljavanje, agencija za zapošljavanje i drugih relevantnih subjekata na tržištu rada. Promicanje uključivog radnog okruženja koristi i tvrtkama i društvu općenito.

HRVATSKA

Integracija modela zaštićenog zapošljavanja s redovitim mogućnostima zapošljavanja ključna je za stvaranje uključivog tržišta rada za osobe s invaliditetom. Strategije integracije uključuju: tranzicijske programe koji pripremaju radnike za redovno zapošljavanje, suradnju s neprofitnim organizacijama usmjerenim na invaliditet, programe osposobljavanja, prilagodbu posla u redovnoj tvrtki, poticaje za zapošljavanje osoba s invaliditetom, promicanje različitosti i uključivanje u organizacijska kultura, primjena Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom te razvijanje mreža podrške. Za uspješnu integraciju potrebna je suradnja poduzeća, radnika, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i drugih subjekata.

Dionici doprinose stvaranju uključivog radnog okruženja koje koristi tvrtkama i društvu u cjelini.

RUMUNJSKA

Integracija zaštićenih modela zapošljavanja s redovitim mogućnostima zapošljavanja ključna je za kretanje prema inkluzivnijem tržištu rada i pružanje raznolikih mogućnosti zapošljavanja osobama s invaliditetom. Evo nekoliko strategija i pristupa za olakšavanje ove integracije:

Suradnja sa agencijama za zapošljavanje:

Suradnja s agencijama za zapošljavanje specijaliziranim za inkluziju osoba s invaliditetom može olakšati prelazak na redovno zaposlenje. Te agencije mogu pomoći u prepoznavanju prilika za zapošljavanje i pružiti stalnu podršku.

Programi obuke i usavršavanja:

Može biti ključno osigurati programe osposobljavanja i razvoja koji će radnike s invaliditetom opremiti vještinama potrebnim za redovne poslove. To može uključivati tehničku obuku, međuljudske vještine i vještine specifične za posao.

15 KAKO PRIMJERI DOBRE PRAKSE IZ EU MOGU POTICATI RAZVOJ ZAŠTIĆENOG ZAPOŠLJAVANJA U ZEMLJAMA BEZ ZAKONODAVNE POZADINE OVOG SPECIFIČNOG MODELA?

ŠPANJOLSKA

Primjeri dobre prakse iz Europske unije (EU) mogu igrati važnu ulogu u poticanju razvoja zaštićenog zapošljavanja u zemljama bez zakonodavne povijesti u tom modelu. Evo nekoliko načina na koje dobre prakse EU-a mogu imati pozitivan učinak:

Razmjena znanja i iskustava:

Olakšavanje razmjene znanja i iskustava između zemalja EU-a i onih koje nemaju zakonodavnu povijest o zaštićenom zapošljavanju može biti dragocjeno. Zemlje mogu učiti iz uspješnih praksi i izbjeći poznate zamke.

Mreže i udruge:

Poticanje stvaranja mreža i partnerstava između organizacija, vlada i poduzeća može olakšati širenje dobre prakse i suradnju u primjeni modela zaštićenog zapošljavanja.

Tehnička pomoć i obuka:

Pružanje tehničke pomoći i obuke kreatorima politike, poslodavcima i drugim dionicima u zemljama bez zakonodavne povijesti može pomoći u razvoju dobrog razumijevanja prednosti i primjene zaštićenog zapošljavanja.

Prilagodba lokalnom kontekstu:

Dobre prakse EU-a mogu poslužiti kao inspirativan model, ali bitno ih je prilagoditi lokalnom kontekstu i specifičnoj stvarnosti svake zemlje. To uključuje uzimanje u obzir kulturnih, ekonomskih i zakonodavnih čimbenika.

Novčani poticaji i subvencije:

Primjeri dobre prakse mogu uključivati strategije za provedbu financijskih poticaja i subvencija koje potiču poduzeća na sudjelovanje u zaštićenim modelima zapošljavanja.

Razvoj javnih politika:

Uspješna iskustva EU mogu poslužiti kao primjer za razvoj javnih politika koje podupiru zaštićeno zapošljavanje. To uključuje razvoj zakona i propisa koji promiču radnu uključenost osoba s invaliditetom.

Kampanje za podizanje svijesti:

Dobra praksa može uključivati učinkovite strategije kampanja podizanja svijesti koje pomažu u promjeni percepcije javnosti o invaliditetu i potiču prihvaćanje modela zaštićenog zapošljavanja.

Evaluacija rezultata i kontinuirano poboljšanje:

Razmjena primjera evaluacije rezultata i procesa kontinuiranog poboljšanja u zaštićenim modelima zapošljavanja može pružiti smjernice o tome kako izmjeriti učinak i prilagoditi prakse za postizanje boljih rezultata.

Aktivno sudjelovanje civilnog društva:

Aktivno sudjelovanje civilnog društva, uključujući organizacije osoba s invaliditetom, može osnažiti primjenu zaštićenog zapošljavanja i osigurati da se potrebe i težnje ove skupine adekvatno rješavaju.

Diplomacija i međunarodna suradnja:

Međunarodne agencije, vlade i nevladine organizacije mogu poticati diplomaciju i međunarodnu suradnju radi razmjene dobrih praksi u području zaštićenog zapošljavanja. Razmjenom naučenih lekcija i uspješnih strategija, EU i druge zemlje mogu surađivati kako bi unaprijedile razvoj zaštićenog zapošljavanja i promicale radnu uključenost diljem svijeta. Suradnja i međusobno učenje ključni su za prevladavanje izazova i kretanje prema inkluzivnijim društvima.

HRVATSKA

Primjeri dobre prakse iz EU-a igraju ključnu ulogu u promicanju razvoja zaštićenog zapošljavanja u zemljama poput Hrvatske, bez zakonodavne povijesti u ovom modelu. Glavni načini na koje prakse EU imaju pozitivan utjecaj su: olakšavanje razmjene znanja i iskustava, poticanje umrežavanja i partnerstva, pružanje tehničke pomoći i obuke, prilagođavanje praksi lokalnim kontekstima, prikazivanje financijskih poticaja i subvencija, pružanje primjera za razvoj javne politike, pokrenuti učinkovite kampanje podizanja svijesti, podijeliti procese evaluacije rezultata, aktivno uključiti civilno društvo i promicati međunarodnu suradnju. Zajednički naponi imaju za cilj unaprijediti zaštićeno zapošljavanje, promicati globalnu uključenost radne snage i doprinijeti inkluzivnijim društvima kroz razmjenu iskustava i zajedničko učenja.

RUMUNJSKA

Primjeri dobre prakse iz Europske unije (EU) mogu igrati važnu ulogu u poticanju razvoja zaštićenog zapošljavanja u zemljama bez zakonodavne povijesti u tom modelu.

Na primjer Zaštićeno zapošljavanje u ovlaštenim zaštićenim jedinicama "Util Deco"

Obrazloženje iza ove prakse je da zaštićeno zapošljavanje u ovlaštenoj jedinici može poslužiti kao prijelazno razdoblje na slobodno tržište rada za mlade ljude s invaliditetom. Sudionici rade u zaštićenim jedinicama "Util Deco" Zaklade Alaturi de Voi de lasi, socijalnog poduzeća za radnu integraciju. Primaju redovitu obuku i podršku kako bi unaprijedili svoje vještine i zadržali posao, kao i za proizvodnju konkurentnih, kvalitetnih proizvoda i usluga koji se prodaju na slobodnom tržištu.

Cilj prakse je ponuditi zaštićeno zapošljavanje mladim osobama s invaliditetom.

Util Deco" prihode ostvarene od pružanja usluga i prodaje proizvedenih dobara raspoređuje u društvene svrhe i razvoj radionica. Zaklada pruža usluge besplatnog savjetovanja, stručnog usmjeravanja, osposobljavanja i posredovanja OSI.

Util Deco" je izradio nekoliko priručnika koji određuju pravila poslovanja, uključujući prava i obveze zaposlenika u skladu s važećim zakonima i propisima.

Postoji i poseban priručnik o pružanju psihološke podrške i drugi o socijalnoj pomoći.

Nekoliko web stranica sadrži informacije vezane uz savjetovanje i međusobno su ažurirane:

- Web stranica www.utildeco.ro opisuje usluge i robu koju proizvodi PCD (na rumunjskom).
- Web stranica www.jobdirect.eu kreirana je u svibnju 2016. kao Agencija za posredovanje i pomoć pri zapošljavanju, koja nudi evaluaciju, testiranje, savjete, razvoj profesionalnih vještina, usluge posredovanja i zapošljavanja na tržištu rada, kao i Job coaching za osobe s invaliditetom ili za rizične skupine.
- Web stranica www.wise.travel. Wise.travel nastao je u kolovozu 2016., isprva pod imenom UtilDeco Travel. U lipnju 2018. agencija je reautorizirana kao turoperator pod brendom WISE. putovanja, nudeći usluge putovanja i planiranje događaja, dok 50% svoje dobiti donira nevladinim organizacijama i društvenim poduzećima.
- Video o savjetovanju možete pogledati na https://www.youtube.com/watch?v=bsLQC55V_JE.

16 KAKO SE MOŽE POVEĆATI DRUŠTVENA SVIJEST O ZAŠTIĆENOM ZAPOŠLJAVANJU?

ŠPANJOLSKA

Društvena svijest o zaštićenom zapošljavanju uključuje edukaciju i podizanje svijesti u društvu o važnosti pružanja mogućnosti zapošljavanja osobama s invaliditetom. Evo nekoliko strategija koje mogu pomoći da se postigne ovaj cilj:

Kampanje za podizanje svijesti:

Organiziranje kampanje podizanja svijesti na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini kako bi se istaknule prednosti zaštićenog zapošljavanja. Ove kampanje mogu uključivati medijske oglase, događaje u zajednici i prisutnost u društvenim medijima.

Uspješne priče:

Dijeljenje priča o uspjehu osoba s invaliditetom koje su napredovale u okruženjima zaštićenog zaposlenja može imati pozitivan učinak. Ove priče mogu humanizirati iskustvo i pokazati potencijal i sposobnosti radnika s invaliditetom.

Inkluzivna događanja i sajmovi poslova:

Organiziranje inkluzivna događanja i sajmove poslova na kojima tvrtke koje prakticiraju zaštićeno zapošljavanje mogu predstaviti svoje inicijative i mogućnosti zapošljavanja. Ovi događaji mogu privući poslovne ljude, zaposlenike i širu javnost.

Suradnja s medijima:

Suradivante s medijima kako bis se dobila medijsku pokrivenost koja ističe zaštićeno zapošljavanje i njegove prednosti. To može uključivati intervjuje, izvještaje i posebne programe.

Trening i radionice:

Omogućiti obuku i radionice za poslodavce, radnike i širu javnost o važnosti uključivanja u rad i karakteristikama zaštićenog zapošljavanja.

Sudjelovanje osoba s invaliditetom:

Aktivno uključivanje osoba s invaliditetom u inicijative za podizanje svijesti. Njihova iskustva i autentični glasovi mogu biti snažni pokretači promjena.

Partnerstva s organizacijama i aktivistima:

Suradivanje s organizacijama i aktivistima koji brane prava osoba s invaliditetom kako bi se ojačale inicijative za podizanje svijesti i doprlo do šire publike.

Obrazovni programi u školama:

U škole uvesti obrazovne programe koji uče učenike o inkluziji i zaštićenom zapošljavanju. Poticanje razumijevanja od rane dobi može pomoći u promjeni stavova tijekom vremena.

Prisutnost na društvenim mrežama:

Koristiti društvene medije za razmjenu informacija, priča i resursa koji se odnose na zaštićeno zapošljavanje. Digitalne platforme moćni su alati za dosezanje raznolike publike.

Poticaji i priznanja:

Uspostaviti programe poticaja i priznanja za tvrtke koje aktivno prihvaćaju i promiču zaštićeno zapošljavanje. To može motivirati više tvrtki da sudjeluju i budu prepoznate za svoj trud.

Privući lidere mišljenja:

Uključiti vođe javnog mišljenja, slavne osobe i javne osobe koje mogu pojačati poruku i pomoći u podizanju društvene svijesti.

Otvoreni dani:

Organizirati dane otvorenih vrata u posebnim centrima za zapošljavanje kako bi se zajednica iz prve ruke upoznala s radom i doprinosima zaposlenika s invaliditetom.

Sveobuhvatnom primjenom ovih strategija može se postići značajan porast društvene svijesti o zaštićenom zapošljavanju, čime se promiče veće prihvaćanje i sudjelovanje u radnoj uključenosti osoba s invaliditetom.

HRVATSKA

Podizanje svijesti u društvu o zaštićenom zapošljavanju uključuje primjenu različitih strategija za edukaciju i podizanje svijesti u društvu o važnosti pružanja mogućnosti zapošljavanja osobama s invaliditetom. Ključne strategije uključuju: organiziranje kampanja podizanja svijesti, dijeljenje uspješnih priča, organiziranje uključivih događaja i sajmova poslova, sudjelovanje u medijima, organizaciju treninga i radionica, aktivno uključivanje osoba s invaliditetom, partnerstvo s organizacijama i aktivistima, uvođenje obrazovnih programa u škole, korištenje društvenih medija i platformi, uspostaviti programe poticaja i priznanja za tvrtke i uključiti lidere mišljenja. Sveobuhvatna primjena ovih strategija ima za cilj značajno povećati svijest, promicanje većeg prihvaćanja i sudjelovanja u radnoj uključenosti osoba s invaliditetom.

RUMUNJSKA

Društvena svijest o zaštićenom zapošljavanju uključuje edukaciju i podizanje svijesti u društvu o važnosti pružanja mogućnosti zapošljavanja osobama s invaliditetom.

Uspješne priče:

Dijeljenje priča o uspjehu osoba s invaliditetom koje su napredovale u okruženjima zaštićenog zaposlenja može imati pozitivan učinak. Ove priče mogu humanizirati iskustvo i pokazati potencijal i sposobnosti radnika s invaliditetom.

Na primjer Zaštićeno zapošljavanje u ovlaštenim zaštićenim jedinicama „Util Deco

Obrazloženje iza ove prakse je da zaštićeno zapošljavanje u ovlaštenoj jedinici može poslužiti kao prijelazno razdoblje na slobodno tržište rada za mlade ljude s invaliditetom. Sudionici rade u zaštićenim jedinicama "Util Deco" Zaklade Alaturi de Voi de lasi, socijalnog poduzeća za radnu integraciju. Primaju redovitu obuku i podršku kako bi unaprijedili svoje vještine i zadržali posao, kao i za proizvodnju konkurentnih, kvalitetnih proizvoda i usluga koji se prodaju na slobodnom tržištu.

Cilj prakse je ponuditi zaštićeno zapošljavanje mladim osobama s invaliditetom.

Util Deco" prihode ostvarene pružanjem usluga i prodajom proizvedenih dobara raspoređuje u društvene svrhe i razvoj obrta.

Zaklada nudi besplatno savjetovanje, profesionalno usmjeravanje, kvalifikacije i posredovanje osobama s invaliditetom.

Util Deco" je izradio nekoliko priručnika. U njima su navedena pravila rada, uključujući prava i obveze radnika prema zakonodavstvu i politici organizacije. Postoji i poseban priručnik o pružanju psihološke podrške i još jedan o socijalnoj pomoći.

17 ZAKLJUČAK

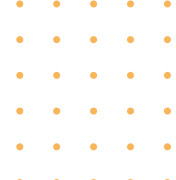

Ova je anket otkrila iznenađujuću raznolikost situacija. Ovisno o usvojenom pristupu, postojale su sve moguće varijacije između dvije krajnosti: s jedne strane, koncepcija radnika s invaliditetom kao uglavnom "bolesne" osobe kojoj je potrebna podrška i koja, u kontekstu te podrške, sudjeluje u nekim profesionalnim djelatnostima, a s druge definicija zaštićenog okruženja kao okruženja koji se s obzirom na prava i obveze radnika ne razlikuje od "običnog" radnog okruženja

Razina razvijenosti zemlje malo utječe na način na koji se određuju uvjeti rada u zaštićenom okruženju lako se od prosperitetnijih zemalja očekuje da će u većoj mjeri subvencionirati zaštićeno zapošljavanje, način financiranja nipošto nije jedini kriterij za ocjenu perspektiva i mogućnosti koje se radnicima s invaliditetom pružaju u zaštićenom okruženju.

U konačnici, radi se o tome hoće li i kako "zaštita i potpora", koje su tako važne značajke ovog sektora, utjecati na radne odnose i uvjete rada. Stoga bi se, s obzirom na uvjete rada, moglo reći da podrška koju zahtijeva određena situacija u kojoj se osoba nalazi, bez obzira na njezin invaliditet, ne bi trebala ograničavati mogućnosti koje ima da u potpunosti sudjeluje u profesionalnom životu.

Mora se priznati da u mnogim zemljama pronalaženje posla u zaštićenoj strukturi nije lako i može uključivati dugotrajne procedure. U vrijeme krize zapošljavanja, uz visoku nezaposlenost, neke osobe s invaliditetom koje bi se inače mogle zaposliti na otvorenom tržištu okreću se zaštićenom zapošljavanju. Stupanj do kojeg se primjenjuju "obični" radni odnosi i uvjeti rada čini se još važnijim u ovim slučajevima, a posebno je relevantan za omogućavanje prijelaza iz "običnog" radnog odnosa u zaštićeni sektor ili obrnuto.

Također je evidentno da priroda i kvaliteta radnih odnosa i uvjeta rada u ustanovama zaštite nisu u izravnoj vezi s djelatnostima koje se obavljaju u tim ustanovama. Zapravo, u zemljama u kojima su vrste djelatnosti identične ili vrlo slične, situacija s radničkim pravima vrlo je različita. Čak i unutar iste zemlje, vrlo slični tipovi proizvodnih aktivnosti mogu se odvijati kako u "terapeutskim" strukturama tako i u onima modela zaposlenja na plaću, s posljedicom da su radni odnosi i radni uvjeti vrlo različiti.



Nadalje, iako se često pravi razlika prema prirodi invaliditeta u zemljama u kojima koegzistira nekoliko različitih vrsta zaštićenih radnih struktura, također je moguće da se osobe s usporedivim invaliditetom kanaliziraju u strukture koje djeluju pod vrlo različitim sustavima, a svaka s vlastitim stilom radnih odnosa i radnih uvjeta (čak i ako su geografski udaljeni samo nekoliko kilometara). Iako nije realno smatrati da bi sve osobe s invaliditetom trebale moći iskoristiti sve mogućnosti koje nudi napredan sustav pravnih i radnih odnosa, to vrijedi za populaciju u cjelini i stoga ne može služiti kao opravdanje bilo kakvih ograničenja. u tom smislu.

Ograničenja pune primjene radnog zakonodavstva u zaštićenom radnom odnosu proizlaze iz dviju osnovnih definicija sektora. S jedne strane, sa strogo ekonomske točke gledišta, sektor zaštićenog zapošljavanja, koji se često javlja kao rezultat inicijativa dobrovoljnih udruženja, čini se da u nekim zemljama ne može ispuniti zahtjeve zakona o radu, što ugrožava sam opstanak ovih ustanova.


S druge strane, terapijski cilj zaštićenog zapošljavanja suprotstavljen je poštivanju zakonskih i društvenih zahtjeva u pogledu organizacije rada.

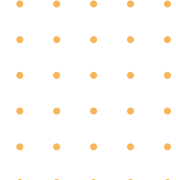

Iako nepostojanje ili niska razina javnog financiranja u nekim zemljama stavlja zaštićeno zapošljavanje u vrlo neizvjestan položaj, funkcija podrške ima tendenciju prevladati u tim ustanovama, što obično znači terapijsku skrb i pomoć.

Postoji jasna korelacija između definicije zaštićenih radnih struktura kao mjesta liječenja i manjeg poštivanja zakona o radu posebno u pogledu sudjelovanja. U određenoj mjeri, u tim se slučajevima invaliditet smatra oblikom nesposobnosti koji, daleko od toga da ga "popravlja" okolina koja mu je navodno namijenjena, zapravo hrani samu strukturu.

Slijedom toga, može se reći da se i danas terapijska funkcija uvelike percipira kao prepreka razvoju radnih odnosa temeljenih na pravima i obvezama.

Iako je to izvedivo samo za manjinu ljudi zaposlenih u zaštićenom okruženju, čini se da se više napreduje prema postizanju ove mobilnosti kroz otvoreniji (manje diskriminirajući) pristup samim poslovima. rad (na tehničkoj razini) nego u odnosu na radnička prava. Stoga se čini da je zaštićeni okoliš u boljoj poziciji da preuzme svoju funkciju integracije u "običnu radnu okolinu" kada su radni uvjeti koje nudi (u smislu statuta, ugovora, kolektivnog pregovaranja, zastupanja radnika itd.) približni ili su istovjetni onima koji prevladavaju u tom "običnom" radnom okruženju.





Rezultat toga je da se, kako se javlja sve više slučajeva uspješnog prijelaza u radni odnos, normaliziraju i radni odnosi i radni uvjeti u zaštićenim poslovima.

Iako je jasno da neki radnici s invaliditetom nikada neće moći raditi u "običnom" okruženju, jednostavno promatranje zaštićenog zaposlenja kao otvorenog prema vanjskom svijetu (i stoga kao privremenog mjesta zaposlenja za neke) stvara povoljnije uvjete za zajednice radnika s invaliditetom u cjelini.

U današnje vrijeme, iako su dobiveni ohrabrujući rezultati koji, čini se, potvrđuju da u najvećem broju slučajeva invaliditet nije nepremostiva prepreka integraciji u redovno zaposlenje (kako u smislu obavljanja posla, tako i osobnog i kolektivnog ostvarenja), ostaje ključan za zaštitu radnika i njihovih prava na postizanje autonomije. Iako OSI, a posebno oni u zaštićenom radnom odnosu, imaju određene inherentne karakteristike, njihova se situacija mora razmatrati kao dio šireg pitanja, naime, doživljava li se posao kao namet i izvor otuđenja ili može biti sredstvo oslobođanja i osobno ispunjenje.

4. REZULTATI ISPITIVANJA ZADOVOLJSTVA PROVEDENOG NAD OSOBAMA S INVALIDITETOM KOJE TRENUTNO RADE U ZAŠTIĆENOM ZAPOSŁJAVANJU.

U ovom dijelu donosimo svjedočanstva osoba s invaliditetom koje trenutno rade u zaštićenom radnom odnosu u tri zemlje koje sudjeluju u našem projektu: Španjolskoj, Rumunjskoj i Hrvatskoj. Kroz ove priče nastojimo ponuditi autentičnu i ljudsku viziju iskustava, izazova i postignuća s kojima se ti ljudi suočavaju u svojim radnim okruženjima.

Da bismo to učinili, proveli smo anketu o zadovoljstvu pomoću Google obrazaca usmjerenu na zaposlenike zaštićenih radnih mjesta u tri zemlje partnera. Rezultati ovog istraživanja daju vrijedne podatke o percepciji i zadovoljstvu radnika u vezi s njihovim zapošljavanjem, radnim uvjetima, dobivenom podrškom i njihovom integracijom u radnu okolinu.

Važno je napomenuti da ankete mogu predstavljati određene pristranosti zbog poteškoća u dobivanju reprezentativnog broja odgovora i specifične prirode grupe s kojom svaki partner radi. Razlike u vrstama invaliditeta i karakteristikama ustanova za zaštićeno zapošljavanje u svakoj zemlji također mogu utjecati na rezultate. Međutim, grafikoni i dobiveni podaci bit će priloženi na kraju ovog izvješća kako bi se pružio potpuniji i detaljniji prikaz trenutne situacije zaštićenog zapošljavanja u Europi.

Kombinacijom osobnih svjedočanstava i podataka ankete, ovaj odjeljak nastoji istaknuti i pozitivne aspekte i izazove s kojima se susreću osobe s invaliditetom u zaštićenim poslovima, pružajući solidnu osnovu za analizu i prijedloge za poboljšanja u ovom ključnom sektoru za socijalnu i radnu uključenost.

Neki primjeri ovih izjava su:

Među pozitivnim stranama rada u posebnom centru za zapošljavanje najčešći su odgovori

"Svi, ali uglavnom tretman koji smo primili i angažman prema radnicima"

„Integracija osoba s invaliditetom u svijet rada“

"Čovječe, oni ti daju posao... koji je meni, recimo, bilo jako teško naći u nekoj drugoj normalnoj firmi i osjećaš se ispunjeno i uključeno"

"Tečajevi prekvalifikacije za lakšu integraciju na tržište rada"

Među aspektima koje bi trebalo promijeniti u odnosu na rad u posebnom centru za zapošljavanje najčešće su:

"Veća ulaganja u obuku i razvoj osoblja"

"Doista prilagodite radno mjesto ovisno o bolesti kako bi se moglo obavljati posao"

"Pristup kvalificiranijim poslovima"

„Manje vremenske prilagodbe ovih ljudi na radno mjesto kako bi ga mogli učinkovito obavljati posao, a pritom voditi računa o dobrobiti radnika“

Najčešći odgovori na pitanje "Da ste odgovorni za poseban centar za zapošljavanje, o čemu biste vodili računa pri zapošljavanju i radu s osobama s invaliditetom?" bili su sljedeći:

"Vaša obuka, vaše iskustvo i vaš invaliditet, kako biste znali možete li raditi posao na način koji vam ne šteti"

"Da se osoba koja se zapošljava dobro uklapa u ostatak tima i ne stvara sukobe među radnicima"

"Da se pozicija prilagodi potrebama svake osobe"

"Gledao bih želju za radom i odlučnost za učenjem, imaju li iskustva ili ne, ne bi mi bilo bitan invaliditet jer, ako im ne damo priliku, nikada neće steći iskustvo koje je potrebno u mnogo mjesta"

Na kraju, neki od aspekata koje su ispitanici istaknuli, a koji nisu obrađeni u anketi su sljedeći:

"Ima radnika koji iskorištavaju svoj invaliditet da rade manje od svojih kolega. Dakle, to šteti tvrtki i samim radnicima"

Istaknula bih pomoć pri odlasku na preglede, prilagodbu našim potrebama, hvala puno.

„Zahvaljujem Zavodu za zapošljavanje kojem pripadam na ukazanom povjerenju jer su vjerovali u moje sposobnosti kada ja to nisam bio sposoban. Danas, nakon više od tri godine, to nastavljaju i ja sam vratio povjerenje u sebe."

Moje iskustvo je super pozitivno. Posao koji sam obavljao zahvaljujući ovom posebnom centru za mene je bio vrlo motivirajući

ZAKLJUČAK

Uzimajući u obzir glavni cilj projekta, a to je „pripremiti izvješće koje ističe potrebe i prijedloge za stvaranje europskog okvira kvalitete za zaštićeno zapošljavanje u Europi“. Ovom aktivnošću dobili smo izravne informacije od glavnih protagonista ovog projekta, a to su osobe s invaliditetom u radnoj dobi, zaposlene u različitim oblicima ustanova za zaštićeno zapošljavanje. Provođenjem ovih istraživanja i dobivenim rezultatima saznali smo kako se osobe s invaliditetom na „zaštićenom“ radnom mjestu osjećaju u zemljama koje čine konzorcij ovog projekta, otkrivajući da većina ispitanika s invaliditetom ima pozitivne stavove prema posebnim centrima za zapošljavanje, osjećaju zahvalnost i cijenjenje za priliku da se uključe u tržište rada i društvo te nađu ispunjenje kao radnici. Negativne strane centara za socijalno zapošljavanje koje većina prepoznaje su niža primanja, nedostatak potrebnih prilagodbi, ograničen pristup kvalificiranijim poslovima, kao i loša ravnoteža između potreba radnika s invaliditetom i ispunjenih radnih aranžmana i razumnih prilagodbi.

Pozitivni stavovi prema zaštićenim modelima zapošljavanja ogledaju se u većini odgovora u tri zemlje o korisnosti radnog iskustva iz posebnih centara za zapošljavanje i mogućnosti promjene ili nadogradnje posla. Nadalje, valja istaknuti većinu odgovora koji potvrđuju primjenu podrške, jednakog tretmana i razumne prilagodbe u posebnim centrima za zapošljavanje.

Razmjena iskustava i dobrih praksi između partnerskih zemalja pomoći će udruženom konzorciju da razvije alate za mjerenje učinkovitosti različitih zaštićenih modela zapošljavanja, uz podizanje svijesti i promicanje poboljšanja uvjeta zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Udruženi konzorcij nada se uspostaviti referentni okvir na europskoj razini o trenutnoj situaciji osoba s invaliditetom koje svoju profesionalnu djelatnost obavljaju u okviru zaštićenog modela zapošljavanja, a ovi rezultati istraživanja zadovoljstva predstavljaju konkretan korak u tom procesu.

5. PRIJEDLOG NOVOG MODELA ZAŠTIĆENOG ZAPOSŁJAVANJA. NOVA PARADIGMA ZAŠTIĆENOG ZAPOSŁJAVANJA U EUROPI

Promicanje zaštićenih modela zapošljavanja kroz socijalnu ekonomiju u Europi rastući je trend koji nastoji odgovoriti na izazove nezaposlenosti i nesigurnosti posla. Socijalna ekonomija obuhvaća različite tvrtke i organizacije, kao što su zadruge, uzajamna društva, udruge i zaklade, koje djeluju na principima solidarnosti, demokratskog sudjelovanja i ponovnog ulaganja dobiti u zajednicu.

Ovim pristupom nastoji se stvoriti kvalitetna radna mjesta, promicati socijalna uključenost i pridonijeti održivom gospodarskom razvoju. Neke ključne inicijative uključuju programe podrške radničkim zadrugama, porezne poticaje za socijalna poduzeća i politike javne nabave koje daju prioritet organizacijama socijalne ekonomije.

Europska unija aktivno podupire ovaj pristup kroz strukturne fondove i posebne programe, poput Europskog socijalnog fonda i Programa za zapošljavanje i socijalne inovacije. Osim toga, razvijaju se strategije na nacionalnoj i regionalnoj razini za promicanje socijalne ekonomije i stvaranje okruženja pogodnog za njezin rast.

Ovi napori usmjereni su na stvaranje stabilnog zaposlenja, promicanje uključivanja ranjivih skupina na tržište rada i jačanje ekonomske otpornosti lokalnih zajednica. U konačnici, cilj je izgraditi pravedniju i ravnopravniju Europu, gdje svatko ima pristup pristojnim i održivim mogućnostima zapošljavanja.

Socijalna ekonomija pridonosi, osim poboljšanju ravnopravnosti spolova, izgradnji mostova za integraciju osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada i pružanju osnovnih usluga koje im pomažu da vode neovisan život. Socijalno poduzetništvo i socijalna ekonomija mogu biti posebno sugestivni osobama s invaliditetom. Podizanje svijesti o ovim alternativnim poslovnim modelima moglo bi povećati atraktivnost poduzetništva općenito i doprinijeti integraciji u tržište rada. Posljednjih godina poduzetničko obrazovanje sve je prisutnije u obrazovnim sustavima, ali poslovni modeli socijalne ekonomije, uključujući zadruge, još su daleko od standardne komponente svih poduzetničkih kurikuluma.

Socijalna ekonomija i inkluzivna poduzeća pojavljuju se kao ključni igrači u gospodarskom i društvenom razvoju u Europi. Ti subjekti igraju vitalnu ulogu u promicanju socijalne kohezije, uključivanja u rad i ekonomske održivosti. Ovo izvješće ispituje koncept socijalne ekonomije, ulogu inkluzivnih tvrtki i njihov utjecaj kao nove paradigme zaštićenog zapošljavanja na europskom kontinentu.

5.1 SOCIJALNA EKONOMIJA U EUROPI

5.1.1 Definicija i koncept

Socijalna ekonomija odnosi se na skup privatnih organizacija, kao što su zadruge, udruge, zaklade i društvena poduzeća, koje karakterizira njihova predanost društvenim, ekonomskim i ekološkim ciljevima. Ta načela uključuju primat ljudi nad kapitalom, demokratsko i participativno upravljanje te ponovno ulaganje većine profita u poboljšanje usluga koje se nude svojim članovima ili u zajedničkom interesu.

5.1.2 Vrste organizacija u društvenoj ekonomiji

Organizacije socijalne ekonomije podijeljene su u nekoliko kategorija, od kojih svaka ima svoje karakteristike i ciljeve:

- Zadruga: tvrtke u vlasništvu svojih članova koje nastoje zadovoljiti njihove zajedničke potrebe i težnje.
- Udruge: Neprofitni subjekti koji djeluju u raznim područjima, od kulture do socijalne pomoći.
- Zaklade: Organizacije koje upravljaju fondovima namijenjenim podupiranju ciljeva od općeg interesa.
- Društvene poduzeća: tvrtke koje kombiniraju komercijalne aktivnosti s eksplicitnom društvenom svrhom, kao što je radna integracija ljudi u ranjivim situacijama.

5.1.3 Ekonomski i društveni učinak

Socijalna ekonomija predstavlja značajan dio zaposlenosti i BDP-a u Europi. U Europskoj uniji više od 13,6 milijuna ljudi radi u subjektima socijalne ekonomije, što je ekvivalentno 6,3% europskog aktivnog stanovništva. Nadalje, te organizacije doprinose društvenoj inovaciji i rješavanju društvenih i ekonomskih problema koje tradicionalni modeli ne uspijevaju učinkovito riješiti.

5.2 PODUZEĆA ZA SOCIJALNO UKLUČIVANJE I ZAŠTIĆENO ZAPOŠLJAVANJE

5.2.1 Definicija i ciljevi inkluzivnih tvrtki

Inkluzivne tvrtke su subjekti socijalne ekonomije čiji je glavni cilj radna integracija osoba u riziku od socijalne isključenosti. Ove tvrtke nude zapošljavanje, obuku i podršku pojedincima s poteškoćama u pristupu konvencionalnom tržištu rada, kao što su osobe s invaliditetom, dugotrajno nezaposleni, mladi ljudi u ranjivim situacijama i migranti.

5.2.2 Obilježja zaštićenog zapošljavanja

Zaštićeno zapošljavanje u inkluzivnim tvrtkama razlikuje se po sljedećim oparemetrima:

- Prilagodba radnog mjesta: Stvaranje radnog okruženja prilagođenog sposobnostima zaposlenika.
- Personalizirana podrška: Pružanje stalne podrške i obuke za razvoj radnih i društvenih vještina.
- Prijelaz na "obično" zaposlenje: U nekim slučajevima, ove tvrtke djeluju kao most prema zapošljavanju na konvencionalnom tržištu rada.

5.2.3 Poslovni modeli inkluzije u Europi

Španjolska: integracijske tvrtke i posebni centri za zapošljavanje

Cilj integracijskih tvrtki (EI) je socijalna i radna integracija ljudi u situacijama socijalne isključenosti kroz razvoj gospodarske aktivnosti. Zapošljavaju ranjive osobe i pružaju im obuku i radno iskustvo na ograničeno vremensko razdoblje kako bi im olakšali prijelaz na redovno zaposlenje.

A Posebni centri za zapošljavanje (CEE) su tvrtke čije osoblje čine najmanje 70% osoba s invaliditetom.

Oni nude plaćeno zaposlenje, zajedno s uslugama osobne i društvene prilagodbe te osposobljavanjem za radnike s invaliditetom.

Rumunjska: Socijalna poduzeća i socijalne zadruge

Prve su tvrtke kojima je glavni cilj ostvarivanje društvenog utjecaja, a ne raspodjela dobiti među dioničarima. I reinvestiraju većinu svog profita u društvenu misiju tvrtke, što može uključivati zapošljavanje ljudi kojima prijete isključenost.

I socijalne zadruge koje integriraju osobe u nepovoljnom položaju kao partnere i zaposlenike, promičući demokratsko sudjelovanje i poboljšavajući njihove životne uvjete.

Djeluju prema načelima zadruge, fokusirajući se na radnu uključenost i obuku svojih članova.

Hrvatska: Socijalna poduzeća i zadruge

U Hrvatskoj se inkluzivni poslovni model temelji na društvenim poduzećima i socijalnim zadrugama slično Rumunjskoj, s dodatnim fokusom na projekte održivosti

To su tvrtke čiji je glavni cilj rješavanje društvenih i ekoloških problema, reinvestirajući svoju dobit za postizanje te svrhe.

Nude mogućnosti zapošljavanja ranjivim skupinama i rade na projektima koji promiču održivost okoliša.

I socijalne zadruge koje teže socijalnom i radnom uključivanju svojih članova, kombinirajući ekonomske i društvene ciljeve. Promiču aktivno sudjelovanje svojih članova u donošenju odluka i upravljanju zadrugom, s fokusom na poboljšanje životnih uvjeta osoba u nepovoljnom položaju.

Francuska: poduzeća za umetanje uključivanje (EI)

Integracijske tvrtke u Francuskoj imaju misiju integracije ljudi u situacijama socijalne isključenosti kroz zapošljavanje i obuku. Te se tvrtke usredotočuju na stvaranje radnih prilika za pojedince koji se suočavaju sa značajnim preprekama u pronalasku zaposlenja.

Italija: Socijalne zadruge

U Italiji socijalne zadruge igraju ključnu ulogu u uključivanju u rad. Postoje dva glavna tipa: tip A, koji pruža socijalne usluge, i tip B, koji stvara radna mjesta za osobe u nepovoljnom položaju. Zadruge tipa B zapošljavaju najmanje 30% ljudi u nepovoljnom položaju u svojoj radnoj snazi

5.3 PREDNOSTI I IZAZOVI

5.3.1 Prednosti

- Socijalna i radna integracija: Olakšavaju uključivanje ljudi s preprekama na tržište rada.
- Ekonomska stabilnost: Osiguravaju stabilan prihod pojedincima koji bi inače mogli ovisiti o socijalnoj pomoći.
- Razvoj vještina: nude obuku i radna iskustva koja poboljšavaju buduću zapošljivost.

5.3.2 Izazovi

- Financijska održivost: Potreba za uravnoteženjem društvenih ciljeva s ekonomskom održivošću.
- Regulacija i javna potpora: Oslanjanje na povoljne javne politike i odgovarajuće financiranje.
- Stigma i percepcija javnosti: Suočavanje s percepcijom da je zaštićeno zaposlenje manje vrijedno ili produktivno.

5.4 EUROPSKE POLITIKE I PODRŠKA INKLUZIVNIM TVRTKAMA

5.4.1 Pravni i politički okvir

Europska unija podupire inkluzivne tvrtke i socijalnu ekonomiju kroz različite političke i programe, kao što su Akcijski plan socijalne ekonomije i Europski socijalni fond (ESF). Ovi instrumenti osiguravaju financiranje, smjernice i regulatorni okvir za poticanje stvaranja i razvoja tih subjekata.

5.5 DOBRE PRAKSE I USPJEŠNE PRIČE

5.5.1 Lokalne i regionalne inicijative

Nekoliko europskih zemalja provelo je uspješne inicijative koje služe kao uzori. Na primjer:

Inicijativa društvenih poduzeća u Ujedinjenom Kraljevstvu: Program koji olakšava pristup financiranju i podržava rast društvenih poduzeća koja nastoje riješiti socijalne probleme.

Mreža društvenih zadruga u Italiji: Projekt koji promiče stvaranje mreža zadruga za dijeljenje resursa i poboljšanje njihovog učinka.


5.5.2 Međunarodna suradnja

Suradnja između država i međunarodnih organizacija omogućila je širenje dobre prakse i jačanje socijalne ekonomije na europskoj razini. Inicijative kao što su "Interreg Europe" i transnacionalne mreže učenja olakšavaju razmjenu znanja i iskustava između regija.



5.6 ZAKLJUČAK

Inkluzivna poduzeća i socijalna ekonomija predstavljaju paradigmu u nastajanju koja kombinira ekonomsku održivost sa socijalnom pravdom. Ti subjekti ne samo da nude učinkovita rješenja za radnu integraciju ljudi koji su izloženi riziku od isključenosti, već također doprinose inkluzivnijem i otpornijem gospodarstvu. Širenje i stalna podrška ovim inicijativama ključni su za rješavanje suvremenih društvenih i gospodarskih izazova u Europi.







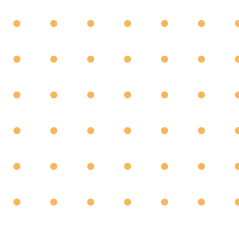

5.7 PREPORUKE

- Jačanje pravnog i političkog okvira: Vlade moraju nastaviti razvijati politike i propise koji podržavaju rast socijalne ekonomije i inkluzivnih poduzeća.
- Poticanje javno–privatne suradnje: javno–privatna partnerstva mogu osigurati dodatne resurse i proširiti utjecaj ovih organizacija.
- Promicanje društvene svijesti: Povećanje vidljivosti i razumijevanja socijalne ekonomije ključno je za borbu protiv stigme i poticanje veće javne i privatne potpore.

6. BIBLIOGRAFSKE REFERENCE

- Anglmayer, I. (2020). Provedba Direktive o jednakosti pri zapošljavanju uoči europske procjene provedbe UN-ove konvencije o pravima osoba s invaliditetom, EP 654.206, Europski parlament. <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>
- Austin, B. S. i Lee, C. L. (2014.). Model strukturne jednadžbe usluga profesionalne rehabilitacije: Prediktori ishoda zapošljavanja za klijente s pridruženim intelektualnim i psihijatrijskim teškoćama. *Rehabilitacijski časopis*, 80 (3), str 11-20.
- Atanasova, A., Leenknecht, A., & Vinck, J. (2023. u pripremi). Unapređenje prava osoba s invaliditetom u kontekstu 'Unije jednakosti: Strategija pravima osoba s invaliditetom 2021.-2030.', studije pripremljene u okviru ugovora o akademskoj potpori za belgijsko predsjedanje Vijećem EU-a 2024.
- Beyer, S., Jordan de Urries, E. B. i Verdugo, M. A. (2010.b). Komparativna studija situacije zapošljavanja uz podršku u Europi. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7, 130-136.
- Burns, T., Catty, J., White, S. i sur. Utjecaj zapošljavanja uz podršku i rada na kliničko i socijalno funkcioniranje: rezultati međunarodne studije o individualnoj prilagodbi podršci. *Boletín de esquizofrenia*, 35, str. 949-958.
- Chorum. (2021). Integracijske tvrtke u Francuskoj. Preuzeto : Chorum.
- CIRIEC International. (2017). Socijalna ekonomija u Europskoj uniji. Preuzeto iz: CIRIEC.
- Europska komisija (2010). Radni dokument osoblja Komisije, Europska strategija za osobe s invaliditetom 2010.-2020.: obnovljena predanost Europi bez prepreka, početni plan za provedbu Europske strategije za osobe s invaliditetom 2010.-2020., Popis aktivnosti 2010.-2015., SEC(2010) 1324 final, 15.11. 2010.
- Europska komisija. (2020). Radni dokument osoblja Komisije, Evaluacija Europske strategije za osobe s invaliditetom 2010.-2020. SWD(2020) 289 final/2, 27.11.2020.

- 
- 
- Europska komisija. (2020). Socijalna ekonomija u EU. Preuzeto s: European Commission.
 - Europska komisija. (2022). Zajedničke službe Povjerenstva - dokument platforme za invaliditet. Paket za poboljšanje ishoda osoba s invaliditetom na tržištu rada (paket za zapošljavanje osoba s invaliditetom - „paket za zapošljavanje“), V.2 ispravljen 21.11.2022.
 - Confcooperative. (2023). Socijalne zadruge u Italiji. Preuzeto sa: Confcooperative.
 - ENSIE. (2022). Europska mreža poduzeća socijalne integracije preuzeto s : ENSIE.
 - Europski gospodarski i socijalni odbor. (2021). Gospodarski i socijalni odbor. preuzeto s: EGSO.
 - Španjolska poslovna federacija udruga posebnih centara za zapošljavanje (FEACEM). (2022). Posebni centri za zapošljavanje. Preuzeto s: FEACEM.
 - Informativni list za Europski semestar 2020.-2021. o jednakosti za osobe s invaliditetom.
 - Europski forum osoba s invaliditetom. (2022). Paket za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Jačanje europskog tržišta rada, 20.09.2022.
<https://www.edf-feph.org/the-disability-employment-package-reinforcing-the-european-labor-market/>
 - UN. (2015). Odbor za prava osoba s invaliditetom. Zaključne primjedbe o početnom izvješću Europske unije, CRPD/C/EU/CO/1, Odbor Ujedinjenih naroda za prava osoba s invaliditetom: 8-9.
 - OIT. (2017). Sindikalno djelovanje u vezi s invaliditetom i dostojanstven rad za osobe s invaliditetom - Globalni pregled, OIT.
- 

- 
- 
- Europski parlament. (2018). Rezolucija Europskog parlamenta od 29. studenog 2018. o položaju žena s invaliditetom, P8_TA(2018)0484.
 - Popa, A. i Ciobanu, R. (2014). Financijski čimbenici koji utječu na profitabilnost malih i srednjih poduzeća. *Int. J. akad. Ekonomska res. Upravitelj Sci.*, 3, 177-185.
 - Priestley, M. (2021). Europski semestar 2020.-2021. sintezno izvješće o jednakosti osoba s invaliditetom, Europska komisija.
 - Europski revizorski sud. (2023). Potpora osobama s invaliditetom – Praktični učinak djelovanja EU-a je ograničen. Posebno izvješće br. 20/2023.
 - Europska unija. (2022). Europski socijalni fond plus (ESF+). Preuzeto sa: Europa.
 - Vornholt, K., et al. (2018). Invaliditet i zapošljavanje – pregled i naglasci. *Europski časopis za radnu i organizacijsku psihologiju*, 27(1), 40-55.
- 



Prilog I

USPOREDNA TABLICA



LA
BRÚJULA
Formación Inclusiva



Županijska
udruga slijepih
SPLIT



Co-funded by
the European Union

Financira Europska unija. Međutim, izraženi stavovi i mišljenja isključivo su stavovi i mišljenja autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Španjolske programske agencije (SEPIE). Za njih se ne može smatrati odgovornom niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje subvenciju.



Co-funded by
the European Union



UPISNI LIST

Pregled zaštićenog zapošljavanja

Točka	Španjolska	Hrvatska	Rumunjska	Europska unija
Vrsta i pravna osobnost zaštićenih radnih struktura	<p>Javne/privatne ustanove</p> <p>trgovačka društva</p> <p>Radna udruženja i zadruge</p> <p>Udruge i zaklade</p>	<p>Privatne ustanove</p> <p>Javne ustanove</p> <p>Dobrovoljne udruge</p> <p>Trgovačka društva</p>	<p>Privatne ustanove</p>	<p>Privatne ustanove</p> <p>Dobrovoljne udruge</p> <p>Zadugarstvo</p> <p>Trgovačka društva</p>
Glavni ciljevi zaštićenog zapošljavanja	<p>Socijalna integracija</p> <p>Profesionalna integracija</p> <p>Pružanje radnih mjesta</p> <p>Usklađenost s kvotama zapošljavanja</p>	<p>Socijalna integracija</p> <p>Profesionalna integracija</p> <p>Rehabilitacija</p> <p>Pružanje radnih mjesta</p> <p>Usklađenost s kvotama zapošljavanja</p>	<p>Socijalna integracija</p> <p>Profesionalna integracija</p> <p>Pružanje radnih mjesta</p> <p>Usklađenost s kvotama zapošljavanja</p>	<p>Rehabilitacija za socijalnu i radnu integraciju</p> <p>Pružanje poslova (Danska, Švedska, Belgija)</p> <p>Proizvodnja dobara i usluga (Norveška, Portugal)</p> <p>Terapeutski tretman (Grčka)</p> <p>Stručno osposobljavanje (Norveška, Škotska)</p> <p>Prelazak na "običan" rad (Belgija, Švedska)</p>



Točka	Španjolska	Hrvatska	Rumunjska	Europska unija
Koje se vrste djelatnosti obavljaju u zaštićenim radnim strukturama?	Industrijsko podugovaranje (pakiranje, montaža ili proizvodnja) Proizvodnja Usluge Poljoprivreda Komercijalne djelatnosti Grafičarstvo i uvezivanje knjiga Logističke usluge Tekstil i odjeća Pozivni centar i služba za korisnike Administrativne usluge Ugostiteljstvo i hotelijerstvo Recikliranje i gospodarenje otpadom	Industrijska podizvođačka proizvodnja (pakiranje, montaža ili proizvodnja). Usluge Komercijalne djelatnosti Grafičarstvo i uvezivanje knjiga Tekstil i odjeća Smještaj i ugostiteljstvo Recikliranje i gospodarenje otpadom fizička njega Kulinarstvo Vrtlarstvo Održavanje Usluge čišćenja Javna uprava	Industrijsko podugovaranje (pakiranje, montaža ili proizvodnja) Proizvodnja Usluge Komercijalne djelatnosti Pozivni centar i služba za korisnike Administrativne usluge	Industrijsko podugovaranje (pakiranje, montaža ili proizvodnja) Sama proizvodnja Usluge Poljoprivreda Komercijalne djelatnosti
Postoji li u vašoj zemlji poseban zakon o organizaciji rada na zaštićenim radnim mjestima?	I	Ne	Ne	Ne (Grčka, Irska, Hrvatska, Rumunjska ili Švedska) Da (Austrija, Španjolska, Portugal, Francuska, Njemačka, Italija...)



Co-funded by
the European Union



Točka	Španjolska	Hrvatska	Rumunjska	Europska unija
Financiranje i potpore	Kombinirajte financiranje na više razina	Kombinirajte financiranje na više razina	Kombinirajte financiranje na više razina	Financiranje središnje vlade (Francuska, Irska, Švedska) Sredstva se dodjeljuju na regionalnoj ili lokalnoj razini (Belgija, Portugal). Kombinirajte financiranje na više razina (Danska, Škotska, UK)
Javno financiranje vezano je uz određenu razinu prihoda	Ne	Ne	Ne	

Demografske karakteristike

Spol

Zemlja	Muški	Ženska
Španjolska	60,7	39,3
Hrvatska	52,5	47,5
Rumunjska	46,75	53,25



Priroda invaliditeta

ZEMLJA	VRSTE INVALIDITETA
Španjolska	Tjelesno i organsko, osjetilno i psihičko (intelektualno i mentalno) 50% radnika u posebnim centrima za zapošljavanje su osobe s intelektualnim i/ili mentalnim poteškoćama zbog poteškoća u pristupu uobičajenom tržištu rada.
Hrvatska	Dugotrajni tjelesni, mentalni, intelektualni ili senzorni nedostaci
Rumunjska	Fizička, vidna, slušna, gluhoslijepa, somatska, mentalna, psihička Teški invaliditeti 40,09%, izraziti invaliditeti 48,21%, srednji i lakši invaliditeti 11,7%.
UE	Švedska - mentalni ili psihološki nedostatak (33%), fizički nedostatak (50%) Norveška - mentalno ili psihološki invalid (26%)

	Španjolska	Hrvatska	Rumunjska
Vrste zaposlenja radnika s invaliditetom u zaštićenom okruženju	EZ posebni centri za zapošljavanje Radničke enklave	Zaštitne i integrativne radionice Zapošljavanje uz podršku Zapošljavanje u društvenim poduzećima Otvoreno tržište rada	Otvoreno tržište rada Ovlaštene zaštićene jedinice (zaštićeni radni odnos)
Sloboda udruživanja radnika u zaštitnim radionicama	I	Ne	I



Co-funded by
the European Union



Španjolska

Primanje plaće radnika s invaliditetom na zaštićenim poslovima

Osnovna plaća:

Grupa II. Kvalificirano
osoblje između 1800 i
1400 eura

Grupa III. Tehničko osoblje
između 1270 i 964 eura

Grupa IV. Operativci 830
eura

Hrvatska

Nedostaju konkretni podaci
o točnim prihodima radnika
s invaliditetom.

Minimalna plaća za 2023.
godinu iznosi 700,00 eura
bruto.

Prosječna bruto plaća u
Hrvatskoj za studeni 2023.
iznosila je 1680 eura.

Rumunjska

Može varirati ovisno o
nekoliko čimbenika, poput
vrste posla, poslodavca i
važećih propisa.

Bez obzira na primanja, osobe
s invaliditetom primaju
mjesečnu naknadu i mjesečni
dopunski osobni proračun.

Mjesečna naknada iznosi:
419 RON za odraslu osobu s
teškim invaliditetom;
317 RON za odraslu osobu s
težim invaliditetom.

Mjesečni dopunski osobni
proračun iznosi:
179 RON za odraslu osobu s
teškim invaliditetom;
132 RON za odraslu osobu s
težim invaliditetom;
72 RON za odraslu osobu sa
srednjim invaliditetom.

Uvjeti rada invalida rada na zaštićenim poslovima

KAO I OSTALI RADNICI

Prekovremeni rad je
zabranjen, osim onih koji
su potrebni za sprječavanje
ili popravak nezgoda i
drugih izvanrednih šteta.

Uvjeti rada za osobe s
invaliditetom u Hrvatskoj
mogu varirati ovisno o
poslodavcu, vrsti zaštitne
radionice i važećim
propisima.

40 sati, raspoređenih u pet
radnih dana

Radnici s invaliditetom
imaju pravo na najmanje 25
radnih dana ako rade 5
dana u tjednu ili 30 dana
ako rade 6 dana u tjednu
kao dio godišnjeg odmora.

U slučaju teškog invaliditeta,
možete imati koristi od
skraćenog radnog vremena
od 8 sati. Da biste imali ovaj
raspored rada, morate
predočiti dokument koji
dokazuje da je komisija za
ocjenjivanje preporučila kraći
raspored rada.

Poslodavac je dužan ponuditi
istu plaću koju bi dao bilo
kojem drugom zaposleniku na
sličnoj poziciji.

Osobe s invaliditetom imaju
koristi od plaćenog probnog
razdoblja od najmanje 45
dana.



Co-funded by
the European Union



	Španjolska	Hrvatska	Rumunjska
Naknade socijalnog osiguranja koje se primjenjuju u zaštićenom zapošljavanju razlikuju se od onih u drugim sektorima	Bonusi i redukcije Fleksibilnost u doprinosima Suradnja s običnim tvrtkama Propisi autonomnih pokrajina	Naknade socijalne sigurnosti za radnike s invaliditetom općenito podliježu istim propisima i načelima kao i one u drugim sektorima.	Oslobođenje od plaćanja poreza na plaće Smanjenje dobi za odlazak u mirovinu za 15 godina

Točka	Španjolska	Hrvatska	Rumunjska	Europska unija
Kakav je model zaštićenog zapošljavanja u vašoj zemlji?	Plaćeni model	Mješoviti (dualni) model zapošljavanja radnika s invaliditetom, koji kombinira elemente zaštite i rada za plaću	Plaćeni model	Terapijski model (zaštita ispred statusa zaposlenika) - Luksemburg Srednji model (radnik s invaliditetom kao kvazizaposlenik) - Danska, Njemačka Mješoviti (dualni) model - Francuska, Norveška Model rada za plaću (zaštitno i radno zakonodavstvo) "model zapošljavanja s nižim plaćama"



ČLANAK

ZAJEDNIČKI ASPEKTI KOJI UTJEČU NA SVE ZEMLJE U EUROPI

Izazovi s kojima se tvrtke susreću na otvorenom tržištu

Nedostatak znanja i svijesti Predrasude i stigmatizacija Nedostatak fizičke i tehnološke dostupnosti
Nedostatak znanja o ekonomskim koristima Nedostatak znanja o mogućim prilagodbama Neinkluzivni procesi odabira Nedostatak znanja o programima podrške

Prepreke koje mogu spriječiti sudjelovanje pojedinaca ili tvrtki u inicijativama zaštićenog zapošljavanja

Nedostatak svijesti i senzibilizacije
Stigmatizacija i predrasude Nedostatak znanja o ekonomskim koristima Nedostatak pristupačnosti Percipirani troškovi Nesigurnost oko potrebnih prilagodbi Nedostatak obuke i psihološke podrške
Neinkluzivni procesi zapošljavanja Nedostatak znanja o postojećim resursima Otpor organizacijskim promjenama Nedostatak svijesti i senzibiliziranja o ovim programima, stalna stigmatizacija i predrasude prema osobama s invaliditetom.

Koristi za lokalne zajednice od podržavanja modela zaštićenog zapošljavanja, kako socijalni tako i ekonomski doprinosi.

Socijalna uključenost
Smanjenje stigme Ojačati društvenu koheziju Razvoj društvenih vještina Otvaranje lokalnih radnih mjesta Manja ovisnost o socijalnim naknadama Doprinos produktivnosti Porezni poticaji i prednosti za tvrtke Razvoj radnih vještina



Co-funded by
the European Union



ČLANAK

ZAJEDNIČKI ASPEKTI KOJI UTJEČU NA SVE ZEMLJE U EUROPI

Kako se zaštićeni modeli zapošljavanja integriraju s redovnim mogućnostima zapošljavanja

Radničke enklave
Programi tranzicije Suradnja s agencijama za zapošljavanje Programi osposobljavanja i razvoja Prilagodba posla Promicanje različitosti i uključenosti Politike korporativne društvene odgovornosti poduzeća (CSR) Politike korporativne društvene odgovornosti (CSR)

Kako primjeri dobre prakse iz EU mogu potaknuti razvoj zaštićenog zapošljavanja?

Razmjena znanja i iskustava
Mreže i udruge Tehnička pomoć i obuka Prilagodba lokalnom kontekstu Financijski poticaji i subvencije Razvoj javnih politika Kampanje podizanja svijesti Evaluacija rezultata i kontinuirano poboljšanje Aktivno sudjelovanje civilnog društva Diplomacija i međunarodna suradnja

Kako podići svijest društva o zaštićenom zapošljavanju?

Kampanje za podizanje svijesti
Priče o uspjehu Inkluzivna događanja i sajmovi poslova Suradnja s medijima Treninzi i radionice Sudjelovanje osoba s invaliditetom Partnerstva s organizacijama i aktivistima Obrazovni programi u školama Privlačenje lidera mišljenja



Dodatak II

REZULTATI ANKETE ZADOVOLJSTVA O ZAŠTIĆENOM ZAPOŠLJAVANJU



LA
BRÚJULA
Formación Inclusiva



Županijska
udruga slijepih
SPLIT



Co-funded by
the European Union

Financira Europska unija. Međutim, izraženi stavovi i mišljenja isključivo su stavovi i mišljenja autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Španjolske programske agencije (SEPIE). Za njih se ne može smatrati odgovornom niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje subvenciju.



Co-funded by
the European Union



Aktivnost II:

REZULTATI ISPITIVANJA ZADOVOLJSTVA RADNIKA POSEBNIH CENTARA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Uvod

Cilj Erasmus+ projekta pod nazivom Zaštitno zapošljavanje u Europi – Disjob je razumijevanje situacije zaštićenog zapošljavanja u zemljama koje čine projektni konzorcij, odnosno Španjolskoj, Rumunjskoj i Hrvatskoj, kroz, između ostalog, razmjenu iskustava i dobre prakse između partnerskih zemalja, razvoj alata za mjerenje učinkovitosti različitih zaštićenih modela zapošljavanja te podizanje svijesti i promicanje poboljšanja uvjeta zapošljavanja za osobe s invaliditetom.

Izraz "zaštićeno zapošljavanje" odnosi se na ona radna mjesta stvorena za osobe s invaliditetom, koje imaju poteškoća s pristupom uobičajenom tržištu rada. Karakteriziraju ih plaćeni i produktivni poslovi s posebnim karakteristikama kao što su:

- Prilagodba posla individualnim potrebama
- Fleksibilnost u obavljanju svakodnevnog posla
- Poznavanje karakteristika skupine osoba s invaliditetom s kojom rade
- Osiguravanje potrebnih sredstava za socijalnu i radnu integraciju svojih radnika

Osim navedenog, zaštićeni rad ima puno niže uvjete rada od uobičajenog radnog odnosa, u pogledu plaće, vrste ugovora i posebno u ponuđenim poslovima, budući da su to uglavnom niskokvalificirani poslovi, uglavnom u uslužnom sektoru i kojemu nemaju pristup sve osobe s invaliditetom zbog neprilagođenosti radnih mjesta.



Co-funded by
the European Union



Uzimajući u obzir gore navedeno, cilj ove aktivnosti je izraditi alat za procjenu kvalitete zaštićenog zapošljavanja koji je trenutno prisutan u partnerskim zemljama ovog projekta, a koji su nadopunile osobe s invaliditetom koje trenutno rade u posebnim centrima za zapošljavanje. Ovaj alat je u obliku ankete u kojoj su uzeti u obzir svi aspekti uključeni u integraciju osoba s invaliditetom izvan redovnog zaposlenja, kao što su: plaća, radno vrijeme, vrsta ugovora, prilagodba poslu, upravljanje ljudskim potencijalima pojedinih zaštićenih poduzeća, stupnju zadovoljstva radnika i sl.

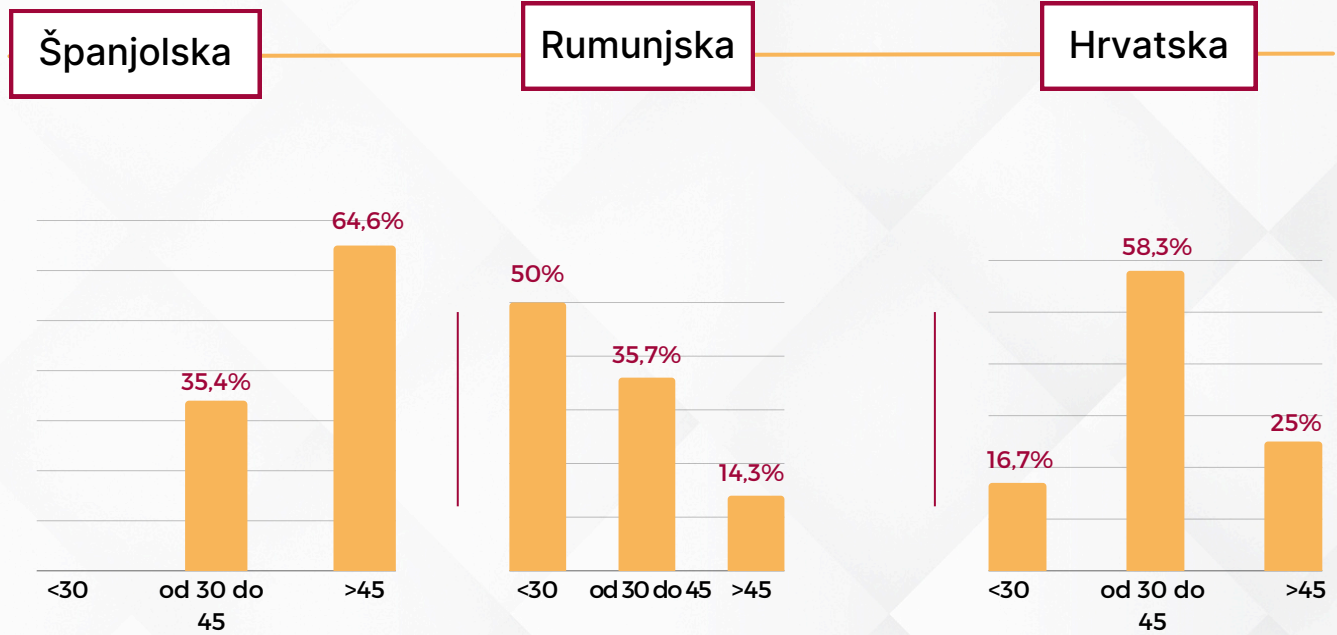
Ova aktivnost ima za cilj dobiti informacije od pravih protagonista ovog projekta, odnosno osoba s invaliditetom koje svoju profesionalnu djelatnost trenutno obavljaju u tvrtkama koje provode zaštićeni model zapošljavanja.

Svaki član konzorcija projekta, tj. La Brújula, Inclusive Training, AJOFM i CABPS, preveli su anketu s engleskog na svoj nacionalni jezik i proveli anketu kao Google obrazac na nacionalnoj razini. Bilo je ukupno 97 odgovora, od čega 49 na španjolskom, 24 na hrvatskom i 14 na rumunjskom jeziku. Nisu svi ispitanici odgovorili na sva pitanja.

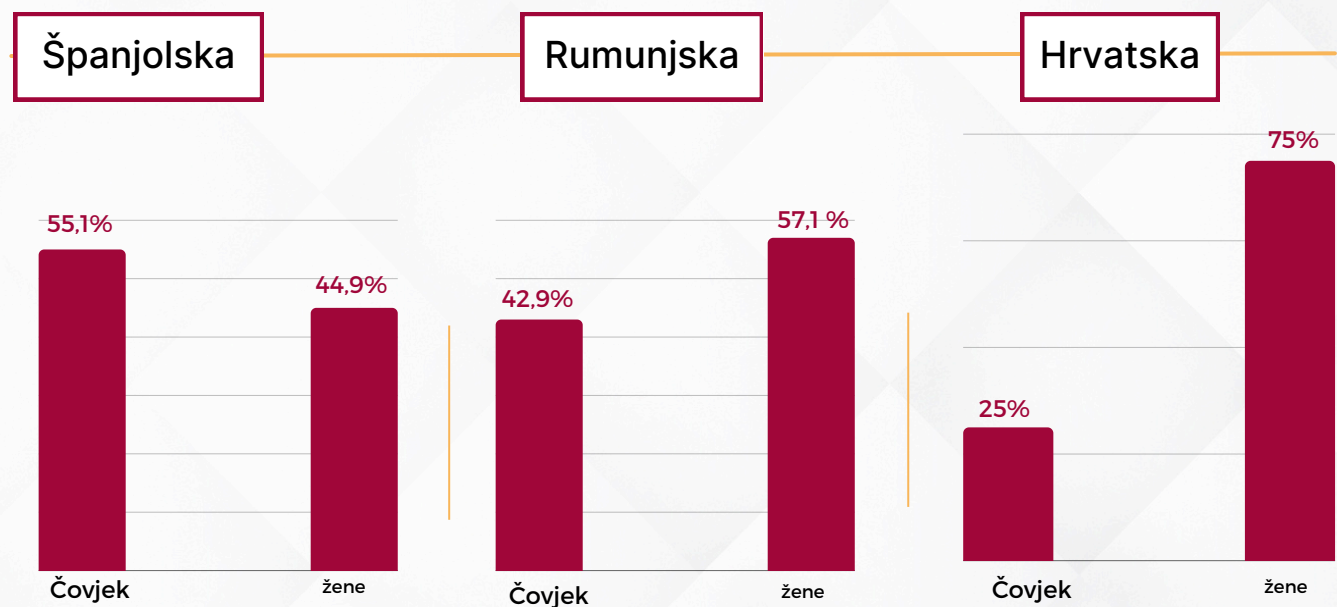
Rezultati



Podaci vezani uz dob



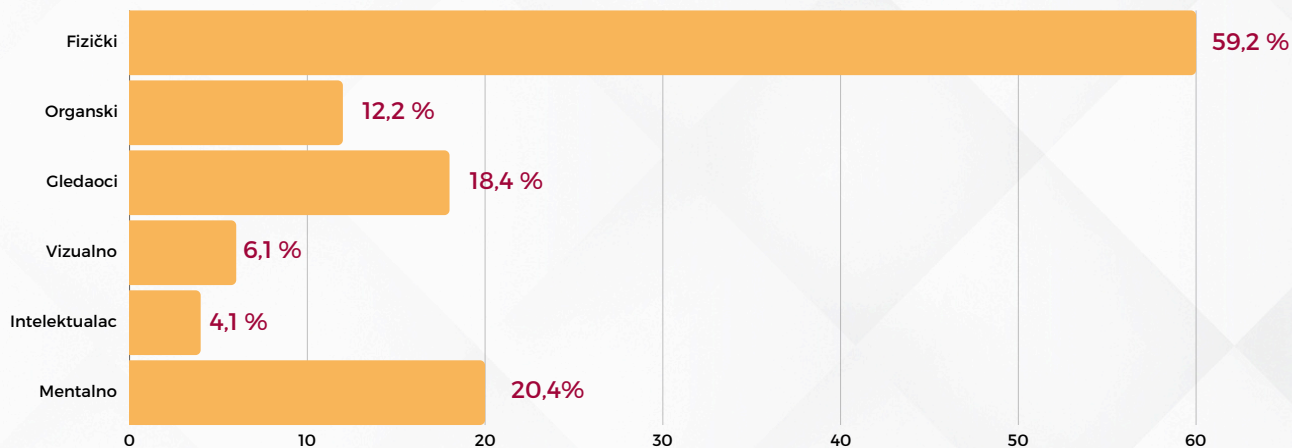
Podaci koji se odnose na spol



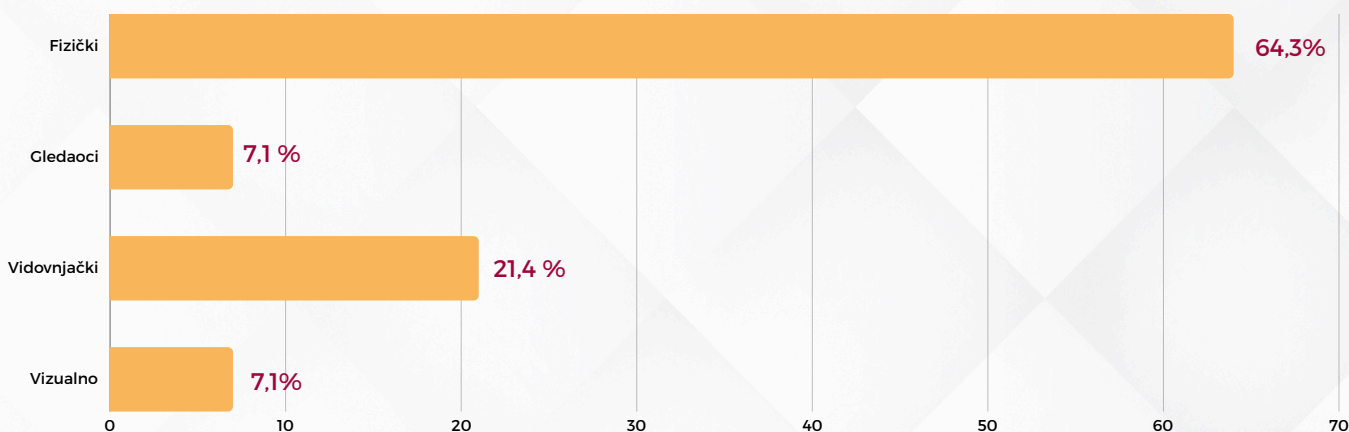


Podaci koji se odnose na vrstu invaliditeta

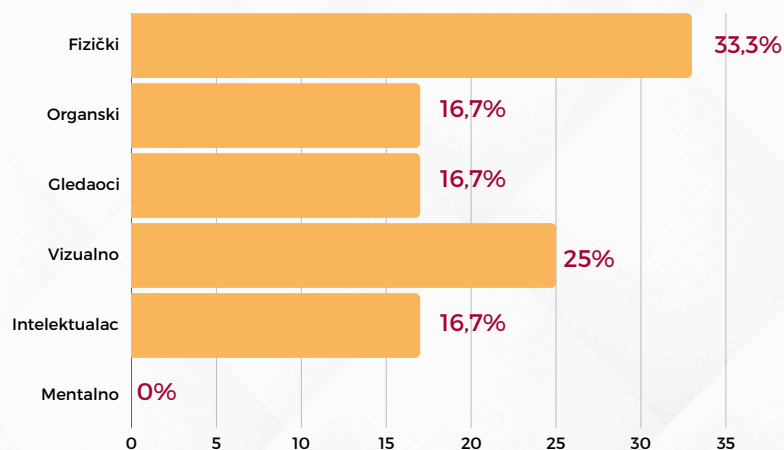
Španjolska



Rumunjska



Hrvatska



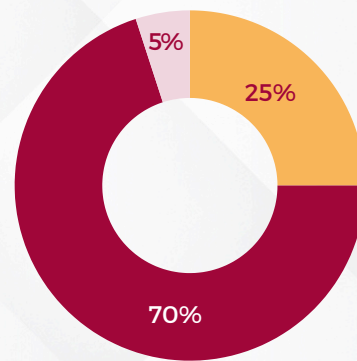
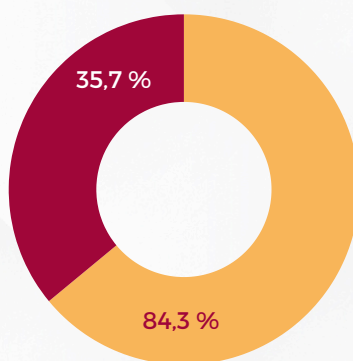
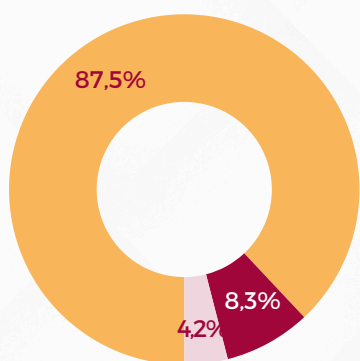


Podaci koji se odnose na postotak invaliditeta

Španjolska

Rumunjska

Hrvatska



Između 33% i 64%

>65%

Egalizacija zbog nesposobnosti za uobičajeno zanimanje

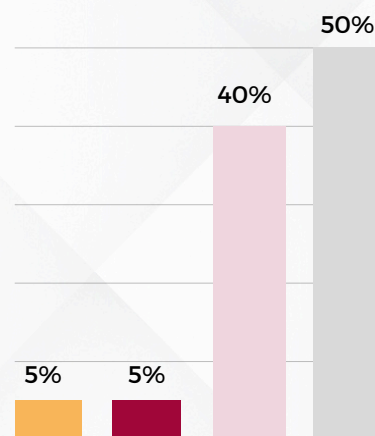
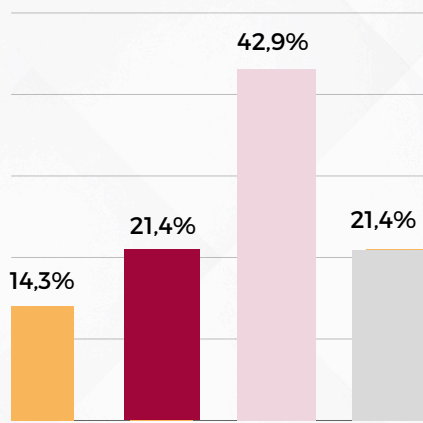
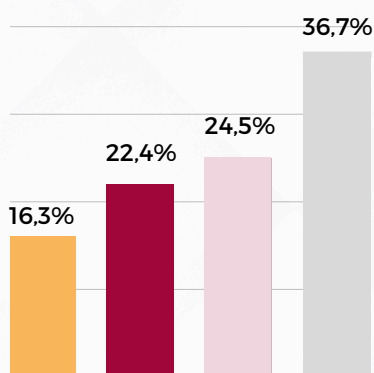


Podaci koji se odnose na vrijeme rada u zaštićenom radnom odnosu

Španjolska

Rumunjska

Hrvatska



manje od 6 mjeseci

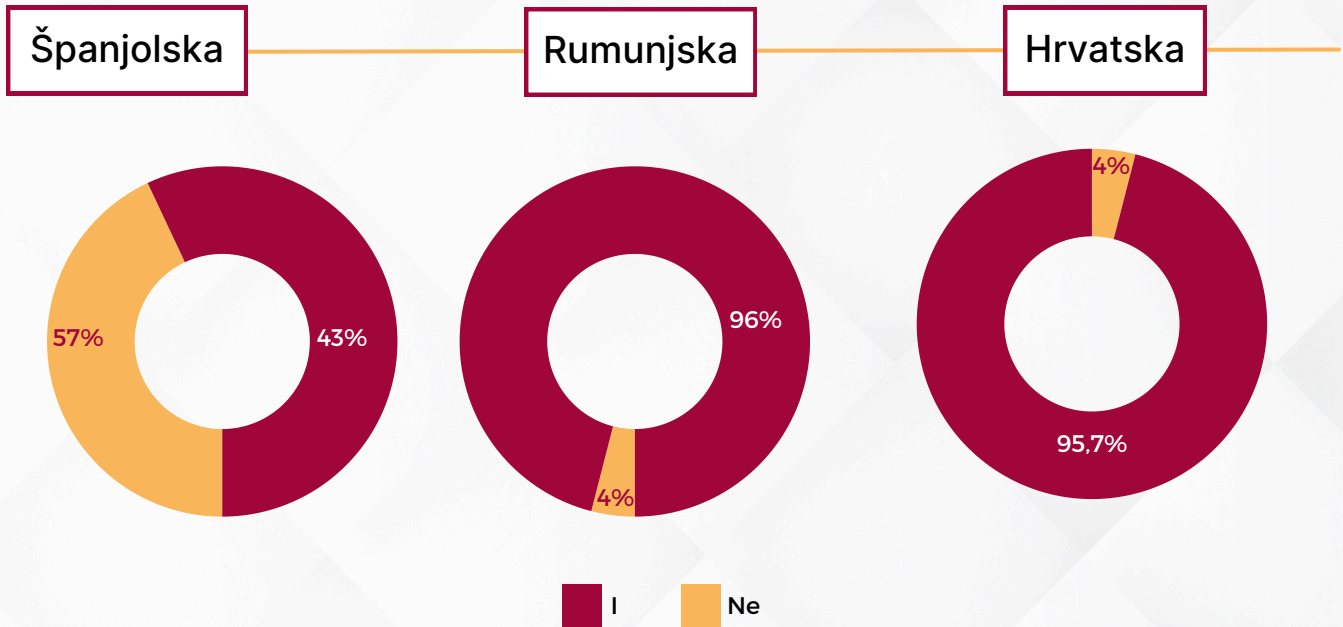
Od 6 mjeseci do 1 godine

Od 1 do 3 godine

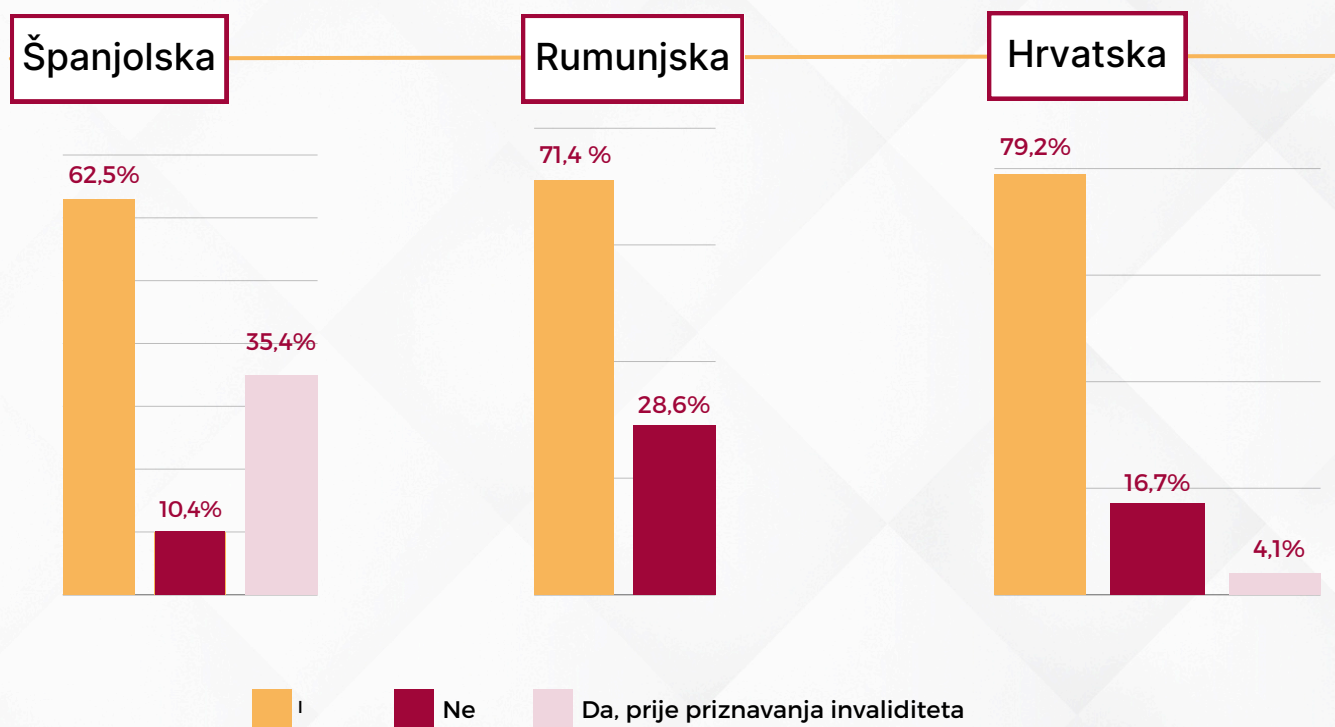
Više od 3 godine



Jeste li prije radili na zaštićenom radnom mjestu?



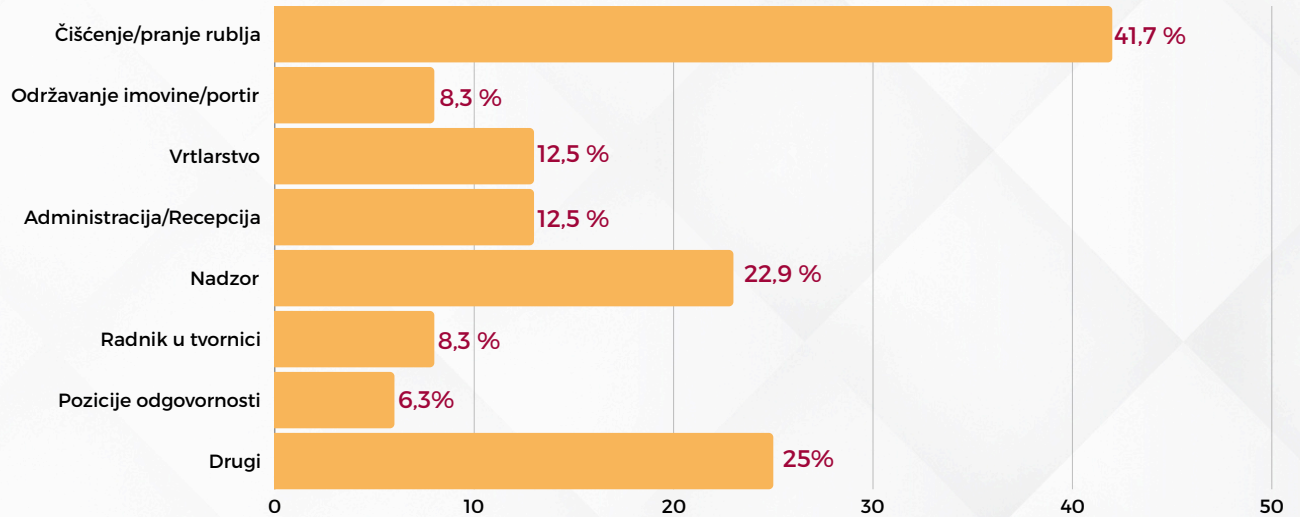
Jeste li radili u običnoj tvrtki?



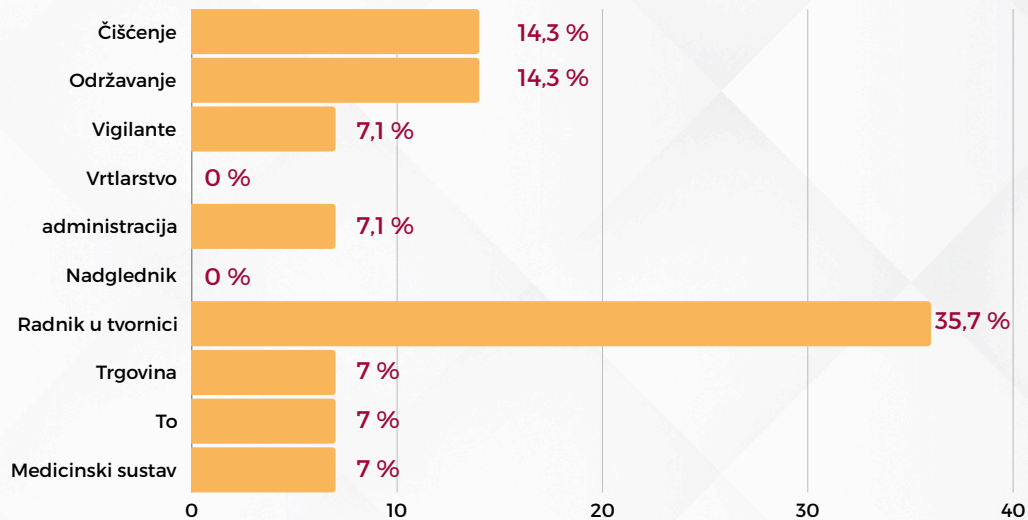


Sektor zapošljavanja u kojem trenutno radite

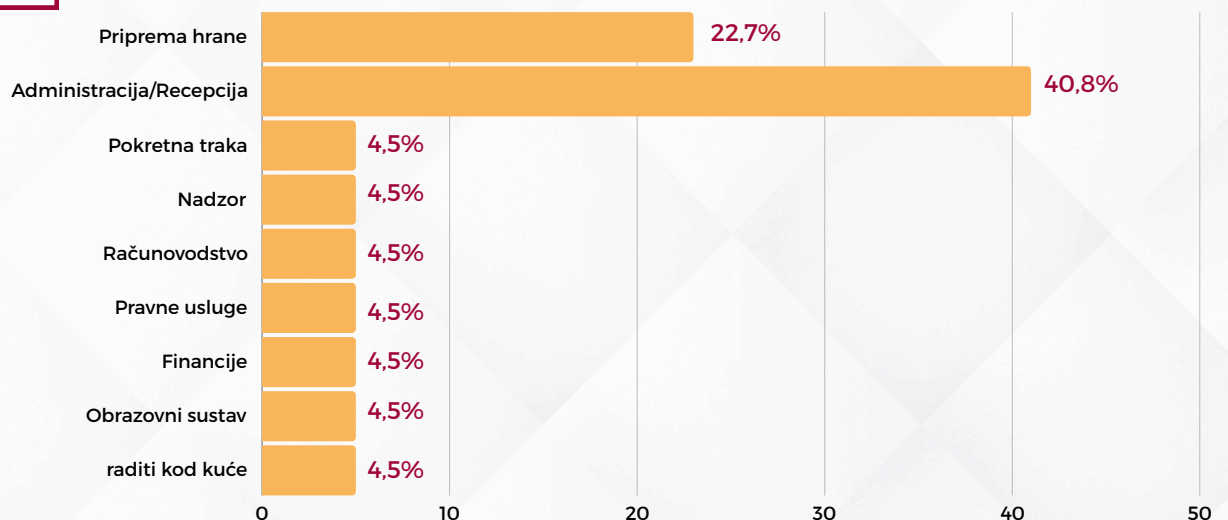
Španjolska



Rumunjska

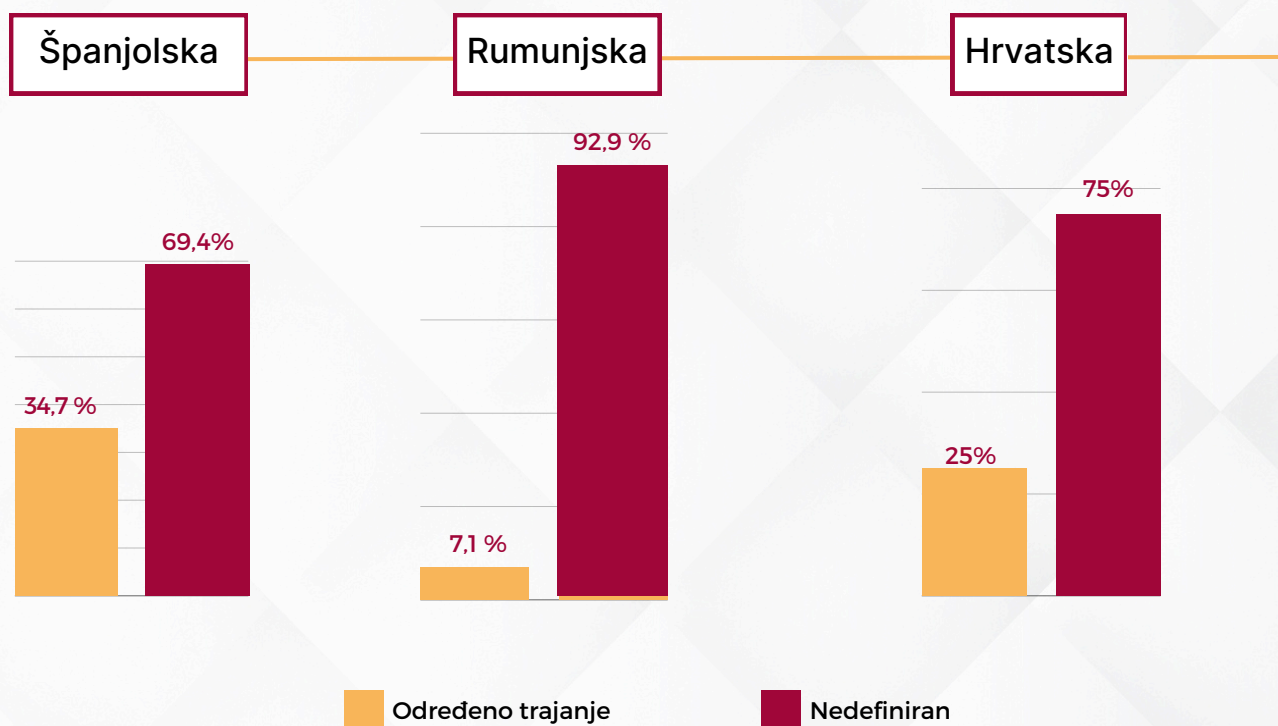


Hrvatska

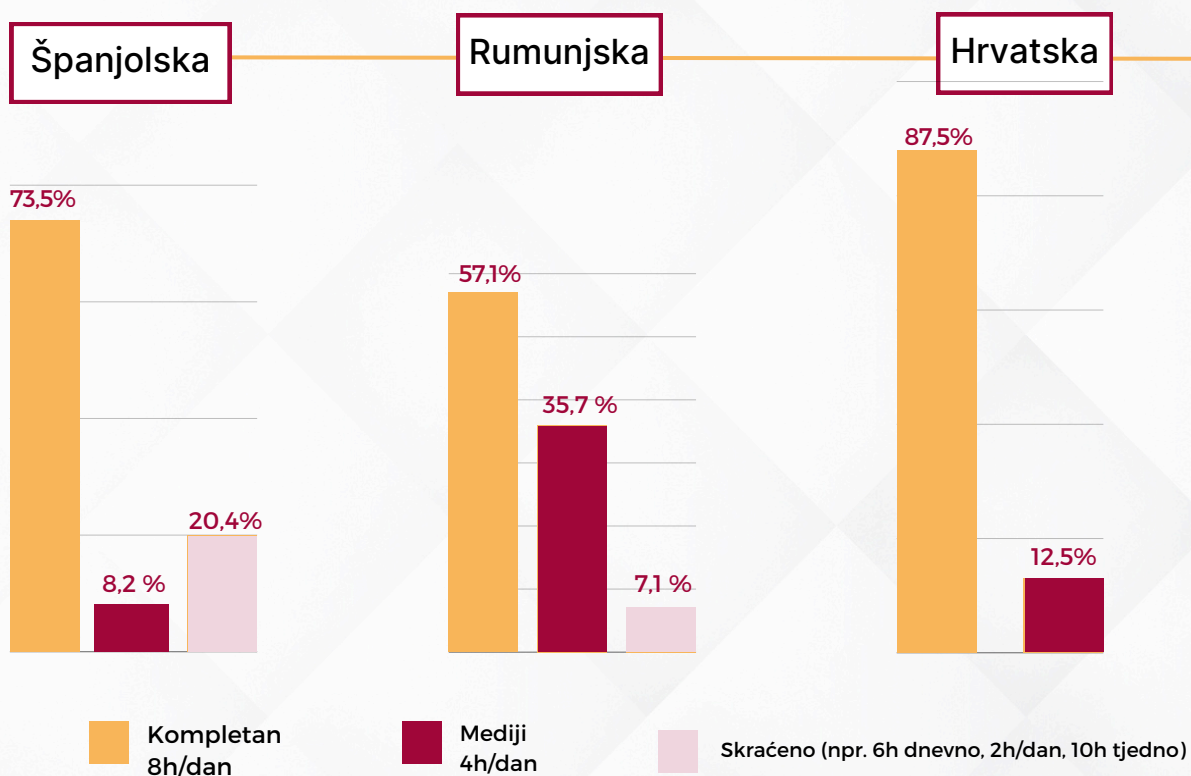




Podaci koji se odnose na vrstu ugovora

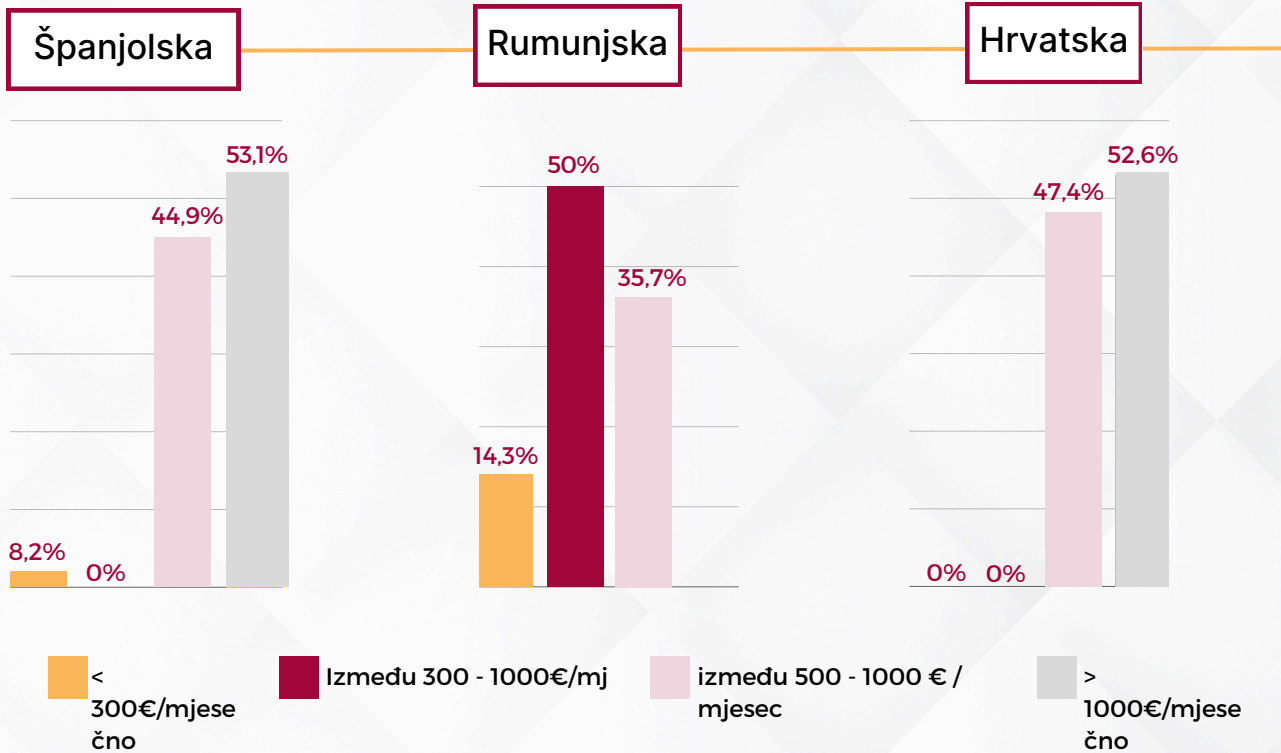


Podaci koji se odnose na vrstu radnog dana

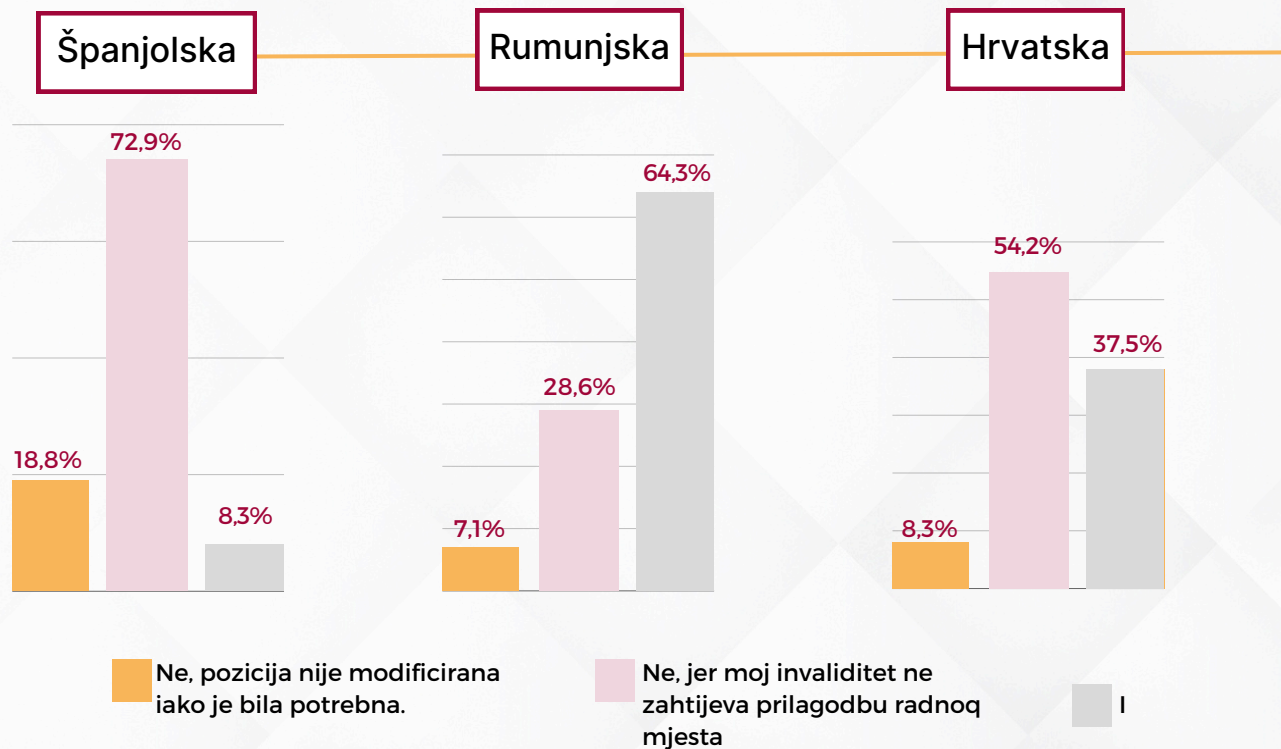




Podaci o plaći

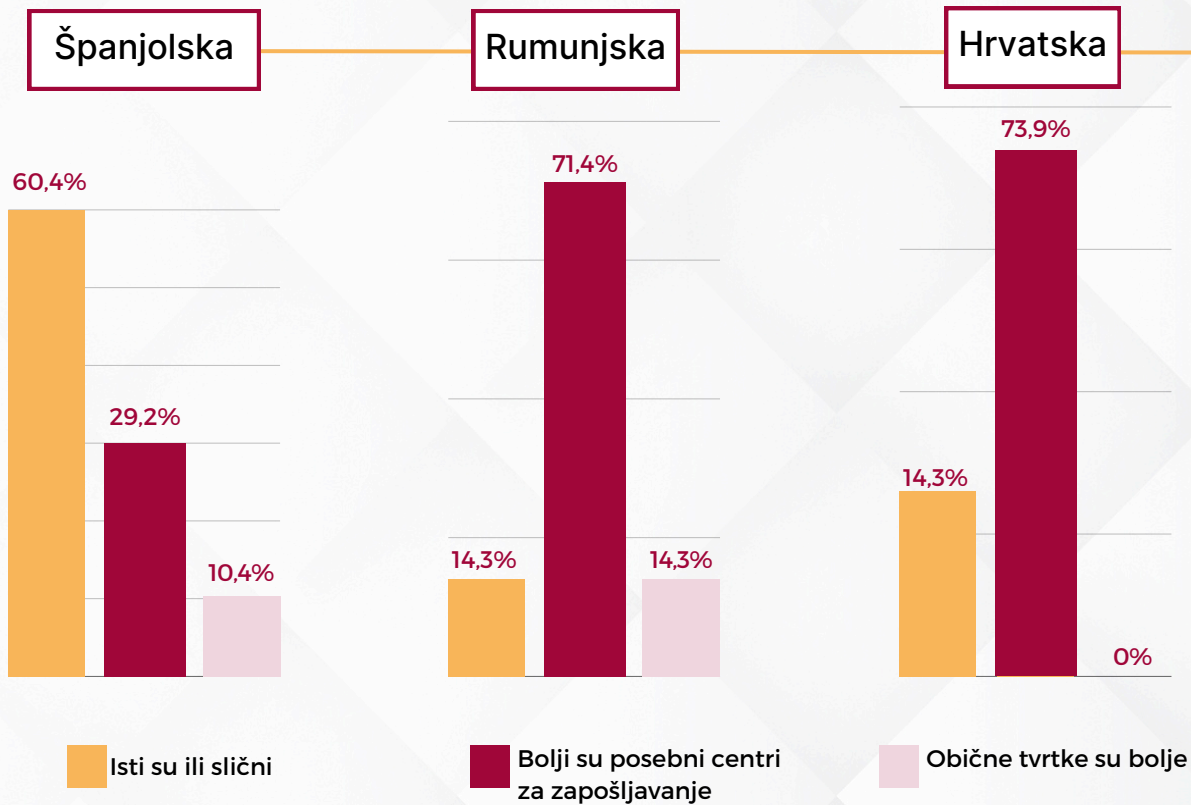


Prilagodbe na radnom mjestu

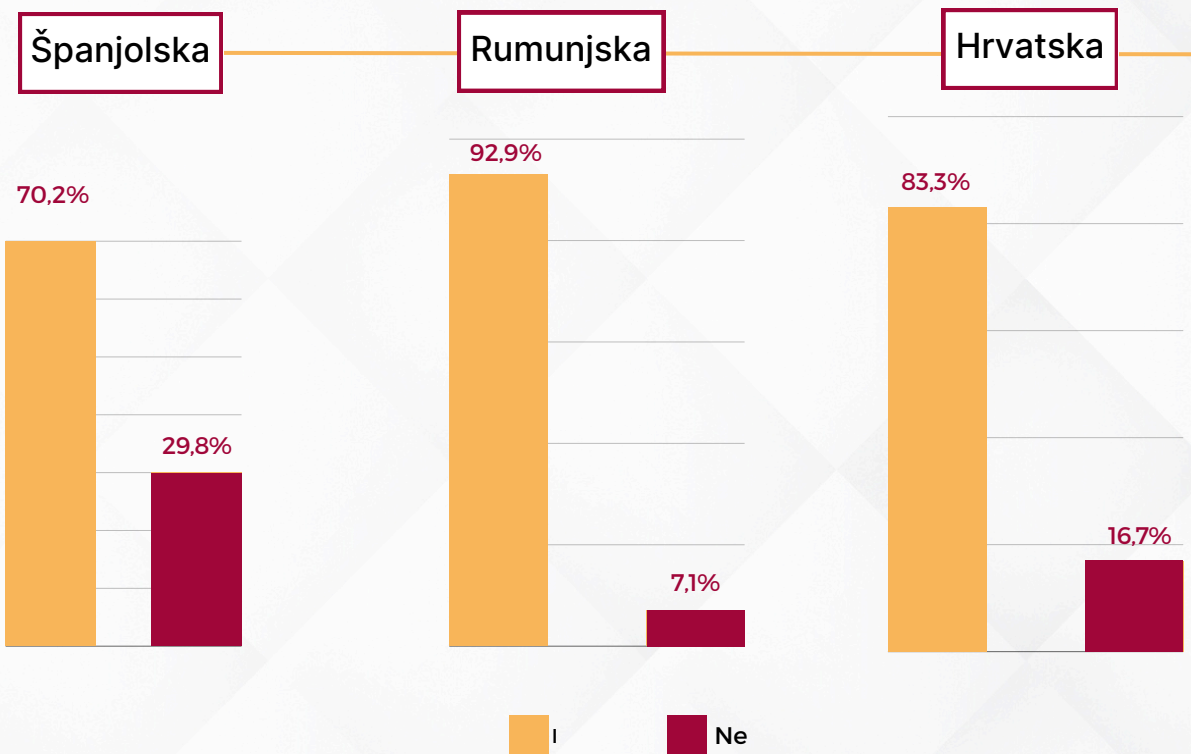




Posebni centar za zapošljavanje vs obična tvrtka

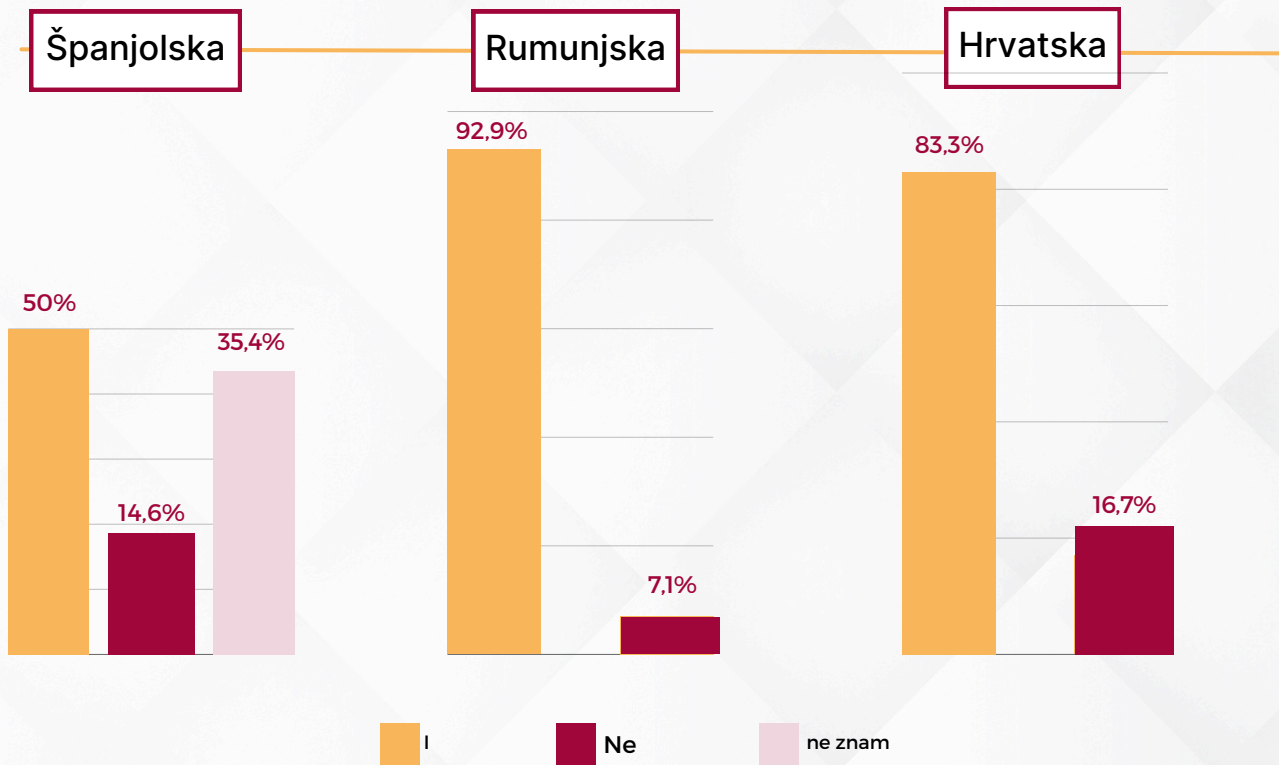


Rad u zaštićenom radnom odnosu olakšava pristup uobičajenom zaposlenju

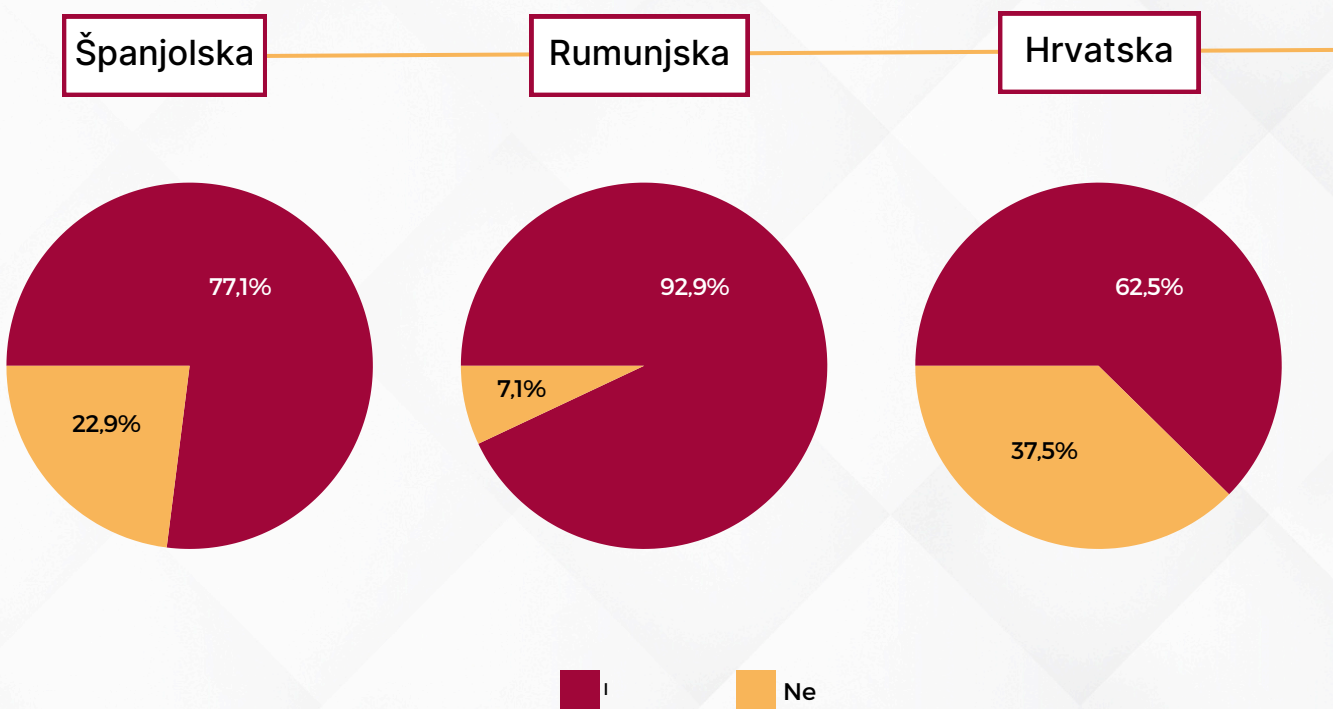




Ima li centar u kojem radite jedinice za potporu pri zapošljavanju?



Uzimaju li menadžeri ili šefovi u obzir invaliditet?



Otvorena pitanja

Među pozitivnim stranama rada u posebnom centru za zapošljavanje najčešći su odgovori:

- "Svi, ali uglavnom tretman koji smo primili i angažman prema radnicima."
- „Integracija osoba s invaliditetom u svijet rada“.
- "Čovječe, daju ti posao... koji sam ja, recimo, teško našao u drugoj normalnoj firmi i osjećaš se ispunjeno i integrirano."
- "Tečajevi kvalifikacije/prekvalifikacije za lakšu integraciju na tržište rada."

Među aspektima koje bi trebalo promijeniti u odnosu na rad u posebnom centru za zapošljavanje najčešće su:

- "Veća ulaganja u obuku i razvoj osoblja."
- "Stvarno prilagoditi posao ovisno o bolesti kako bi se moglo obavljati posao."
- "Pristup kvalificiranijim poslovima."
- „Manje vremena provesti u prilagodbi ovih ljudi na radno mjesto kako bi ga mogli učinkovito obavljati, a pritom voditi računa o dobrobiti radnika.“

Najčešći odgovori na pitanje "Da ste odgovorni za poseban centar za zapošljavanje, o čemu biste vodili računa pri zapošljavanju i radu s osobama s invaliditetom?" bili su sljedeći:

- "Vaša obuka, vaše iskustvo i vaš invaliditet, kako biste znali možete li raditi posao na način koji vam ne šteti."
- "Da se osoba koja se zapošljava dobro uklapa u ostatak tima i ne stvara sukobe među radnicima."
- "Da se položaj prilagodi potrebama svake osobe."
- "Gledao bih želju za radom i odlučnost za učenjem, imaju li iskustva ili ne, ne bi mi bilo bitan invaliditet jer, ako im ne damo priliku, nikada neće steći iskustvo koje je potrebno na mnogo mjesta."

Na kraju, neki od aspekata koje su ispitanici istaknuli, a koji nisu obrađeni u anketi su sljedeći:

- > "Ima radnika koji iskorištavaju svoj invaliditet da rade manje od svojih kolega. Dakle, to šteti tvrtki i samim radnicima."
- > Istaknula bih pomoć pri odlasku na preglede, prilagodbu našim potrebama, hvala puno.
- > „Zahvaljujem Zavodu za zapošljavanje kojem pripadam na ukazanom povjerenju jer su vjerovali u moje sposobnosti kada ja to nisam bio sposoban. Danas, nakon više od tri godine, to nastavljaju i ja sam vratio sam povjerenje u sebe. HVALA."
- > "Moje iskustvo je super pozitivno. Posao koji sam obavio zahvaljujući ovom posebnom centru bio je vrlo motivirajući za mene."

Zaključak

Uzimajući u obzir glavni cilj projekta, a to je „pripremiti izvješće koje ističe potrebe i prijedloge za stvaranje europskog okvira kvalitete za zaštićeno zapošljavanje u Europi“. Ovom aktivnošću dobili smo izravne informacije od glavnih protagonista ovog projekta, a to su osobe s invaliditetom u radnoj dobi, zaposlene u različitim oblicima ustanova za zaštićeno zapošljavanje. Provođenjem ovih istraživanja i dobivenim rezultatima saznali smo kako se osobe s invaliditetom u zaštićenom radnom odnosu osjećaju u zemljama koje čine konzorcij ovog projekta, otkrivši da većina ispitanika s invaliditetom ima pozitivan stav prema posebnim centrima za zapošljavanje, osjećaju zahvalnost i cijene priliku da se uključe na tržište rada i društvo te pronadu ispunjenje kao radnici. Negativne strane centara za socijalno zapošljavanje koje većina prepoznaje su niža primanja, nedostatak potrebnih prilagodbi, ograničen pristup kvalificiranijim poslovima, kao i loša ravnoteža između potreba radnika s invaliditetom i razumnih ispunjenih radnih aranžmana i prilagodbi.

Pozitivni stavovi prema zaštićenim modelima zapošljavanja reflektiraju se u većini odgovora u tri zemlje, u pogledu korisnosti radnog iskustva iz posebnih centara za zapošljavanje i mogućnosti promjene ili usavršavanja posla. Nadalje, valja istaknuti većinu odgovora koji potvrđuju primjenu podrške, jednakog tretmana i razumne prilagodbe u posebnim centrima za zapošljavanje.

Razmjena iskustava i dobrih praksi između partnerskih zemalja pomoći će projektnom konzorciju da razvije alate za mjerenje učinkovitosti različitih zaštićenih modela zapošljavanja, uz podizanje svijesti i promicanje poboljšanja uvjeta zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Udruženi konzorcij nada se uspostaviti referentni okvir na europskoj razini o trenutnoj situaciji osoba s invaliditetom koje svoju profesionalnu djelatnost obavljaju u okviru zaštićenog modela zapošljavanja, a ovi rezultati istraživanja zadovoljstva predstavljaju konkretan korak u tom procesu.



NOVA PARADIGMA ZAŠTIĆENOG ZAPOŠLJAVANJA IZ PRIZME SOCIJALNE EKONOMIJE



Županijska
udruga slijepih
SPLIT



Co-funded by
the European Union

Financira Europska unija. Međutim, izraženi stavovi i mišljenja isključivo su stavovi i mišljenja autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Španjolske programske agencije (SEPIE). Za njih se ne može smatrati odgovornom niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje subvenciju.