****

**INDEX**

1. **INTRODUCERE**
2. **CADRUL TEORETIC**
3. **OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ PROTEJATĂ ÎN EUROPA. DATE OBŢINUTE ÎN URMA CERCETĂRILOR EFECTUATE ÎN CADRUL ACESTUI PROIECT.**
4. **REZULTATELE ANCHETEI DE SATISFACȚIE EFECTUATE ASUPRA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI CARE LUCREAZĂ ÎN PREZENT ÎN LOCURI DE MUNCĂ PROTEJATE.**
5. **PROPUNERE PENTRU NOUL MODEL DE OCUPARE PROTEJATĂ. NOUA PARADIGMĂ A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ PROTEJATE DIN ECONOMIA SOCIALĂ**
6. **INTRODUCERE:**

Proiectul Erasmus+ KA210-ADU, denumit DISJOB, apare cu scopul de a aborda și îmbunătăți situația ocupării forței de muncă protejate în Europa. Cu Spania ca țară coordonatoare și România și Croația ca parteneri, acest proiect urmărește să analizeze și să propună un model unificat care poate fi aplicabil în toate țările europene. Ocuparea forței de muncă protejată, care se concentrează pe furnizarea de muncă plătită și sprijin persoanelor cu dizabilități și situații vulnerabile, este o piesă cheie pentru incluziunea socială și profesională în societățile noastre.

Obiectivul inițial al proiectului DISJOB a fost realizarea unei analize cuprinzătoare a situației actuale a locurilor de muncă protejate din Europa. Cu toate acestea, în timpul cercetării, ne-am confruntat cu mai multe provocări, cum ar fi lipsa de date consistente și actualizate și diferențe semnificative în politicile de ocupare a forței de muncă din fiecare țară participantă. Aceste dificultăți au evidențiat complexitatea creării unui model uniform de angajare protejată, eficient și aplicabil în toate contextele naționale.

În fața acestor provocări, și după o reflecție profundă, am identificat că economia socială și companiile de incluziune socială ar putea oferi o soluție viabilă și durabilă la nevoile actuale de ocupare a forței de muncă protejate. Societățile de economie socială, care includ cooperative, societăți mutuale, asociații și fundații, funcționează cu obiectivul principal de a genera un impact social pozitiv și de a promova incluziunea în muncă a persoanelor aflate în situații vulnerabile. De asemenea, companiile de incluziune socială, concepute special pentru a integra persoanele cu dificultăți de integrare pe piața muncii, joacă un rol crucial în promovarea unei piețe a muncii incluzive și echitabile.

Prin proiectul DISJOB, urmărim nu doar să înțelegem mai bine realitățile și provocările ocupării forței de muncă protejate în Europa, ci și să propunem un model de intervenție bazat pe economia socială și companiile de incluziune socială. Credem cu tărie că această abordare are potențialul de a oferi un răspuns eficient, adaptat nevoilor specifice ale fiecărei țări, promovând astfel o mai mare coeziune socială și o dezvoltare economică mai justă și mai echitabilă în întreaga Europă.

Acum că v-am prezentat proiectul, considerăm oportun să oferim câteva date importante pentru a contextualiza conținutul acestui raport. În primul rând, în toate țările UE există un decalaj semnificativ în angajarea persoanelor cu dizabilități (denumite în continuare PWD). Probabilitatea de a avea un loc de muncă scade drastic pentru o PWD comparativ cu persoanele fără dizabilități. Între țări, diferența de ocupare a persoanelor cu dizabilități variază între 10 și 42 de puncte procentuale. În UE, în ansamblu, 50,6% dintre persoanele cu dizabilități sunt angajate, comparativ cu 74,8% dintre persoanele fără dizabilități. În cazul dizabilităților individuale situația poate fi mai gravă. Dintre cele 30 de milioane de nevăzători și cu deficiențe de vedere, rata șomajului este de 75%. Dintre persoanele cu autism, doar 10% au locuri de muncă.

În al doilea rând, chiar dacă un PWD are un loc de muncă, condițiile de muncă sunt mai proaste decât cele ale persoanelor fără dizabilități. 11% dintre persoanele cu dizabilități angajate se confruntă cu sărăcia în muncă, comparativ cu 9,1% dintre persoanele fără dizabilități. PWD au mai multe șanse să primească contracte temporare și salarii mai mici și să-și piardă locurile de muncă în crizele economice.

În al treilea rând, riscul de sărăcie și deprivare materială este mai mare pentru persoanele cu handicap. 29,5% dintre femei și 27,5% dintre bărbații cu dizabilități sunt expuși riscului de sărăcie și excluziune socială, față de 22,4% din întreaga populație. Un număr disproporționat de persoane cu dizabilități sunt fără adăpost și prezintă un risc mai mare de a deveni fără adăpost.

Pentru a crește participarea la angajare a persoanelor cu dizabilități, guvernele europene implementează în mod tradițional politici active ale pieței muncii (ALMP). O componentă cheie a acestor politici este crearea și menținerea locurilor de muncă protejate, numite și angajare susținută.

În prezent, nu se știe cu exactitate câte persoane cu dizabilități din Europa lucrează în locuri de muncă protejate. Cu toate acestea, Strategia europeană pentru persoanele cu dizabilități 2021-2030 admite că „un număr mare de persoane cu dizabilități severe nu lucrează pe piața deschisă a muncii, ci în facilități care oferă așa-numitele locuri de muncă protejate”.

**2. CADRUL TEORETIC**

Angajarea protejată se extinde în multe țări, diverse tipuri de instituții oferind un număr tot mai mare de posturi persoanelor cu dizabilități care doresc să lucreze. Structurile implicate manifestă, de asemenea, o dorință tot mai mare de a fi recunoscute ca participanți cu drepturi depline în economie și ca angajatori de un nivel profesional superior. De fapt, mulți furnizori de locuri de muncă protejate folosesc acum metode de management preluate direct din lumea comercială.

Cu toate acestea, aceste structuri instituționale au evoluat în contexte juridice foarte diverse, de la dreptul comercial general până la prevederi speciale care reglementează unitățile cu funcție terapeutică. Având în vedere această diversitate contextuală, problemele legate de statutul de muncă și drepturile fundamentale ale lucrătorilor implicați pot fi trecute cu vederea, uneori în mod grosier. Acest studiu încearcă să ofere o imagine de ansamblu asupra acestui aspect particular al angajării protejate.

Două probleme sunt deosebit de importante în acest sector. Primul derivă din diferitele concepte de angajare protejată. Oferă lucrătorilor un loc de muncă pe termen lung sau poate constitui un loc de muncă tranzitoriu pe cale de intrare sau reintrare în locuri de muncă neprotejate? A doua întrebare este o extindere a primei în ceea ce privește obiectivele angajării protejate. Ar trebui producția de bunuri și servicii să aibă prioritate față de preocupările terapeutice, medicale și sociale?

Ocuparea forței de muncă protejată în Europa se referă la politici și măsuri menite să asigure incluziunea în muncă a grupurilor vulnerabile sau a grupurilor cu nevoi speciale, cum ar fi persoanele cu dizabilități, tinerii, persoanele în vârstă sau șomerii de lungă durată. Acest concept se bazează pe mai multe principii și cadre teoretice care pledează pentru egalitatea de șanse și justiția socială la locul de muncă. Iată o schiță a cadrului teoretic pentru ocuparea forței de muncă protejate în Europa:

**Drepturile omului si drepturile muncii**: Ocuparea forței de muncă protejată se bazează pe principiile recunoscute la nivel internațional ale drepturilor omului și ale drepturilor muncii. Aceasta include dreptul la muncă (Articolul 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului) și egalitatea de șanse în muncă (Convenția OIM 111).

**Incluziune sociala**: Ocuparea forței de muncă protejată face parte din politicile de incluziune socială, care urmăresc să garanteze participarea deplină și efectivă în societate a tuturor cetățenilor, indiferent de circumstanțele lor personale.

**Principiul nediscriminarii:** Ocuparea forței de muncă protejată se bazează pe principiul nediscriminării, promovând egalitatea de tratament și șanse în accesul la angajare și dezvoltare profesională.

**Economia socială și solidară :** În Europa, ocuparea forței de muncă protejată este legată de dezvoltarea economiei sociale și solidare, care include întreprinderile sociale, cooperativele, fundațiile și alte forme de organizații care acordă prioritate bunăstării sociale în detrimentul profitului economic.

**Politici de angajare:** Sistemele de ocupare a forței de muncă protejate sunt susținute de politici active de ocupare a forței de muncă, care includ măsuri precum stimulente pentru angajarea grupurilor vulnerabile, programe specifice de formare și formare și sprijin pentru crearea de locuri de muncă incluzive.

**Accesul la educație și formare**: este recunoscută importanța asigurării accesului la programe de educație și formare profesională de calitate pentru a îmbunătăți oportunitățile de angajare pentru grupurile vulnerabile.

**Abordarea drepturilor și capacităților:** angajarea protejată adoptă o abordare centrată pe drepturile și capacitățile indivizilor, recunoscând și consolidându-le abilitățile și potențialele de a contribui semnificativ la piața muncii și la societate în ansamblu.

**Colaborarea părților interesate:** Implementarea eficientă a angajării protejate necesită colaborarea dintre guverne, angajatori, sindicate, organizații ale societății civile și alte părți interesate relevante pentru a dezvolta politici cuprinzătoare și durabile.

**STRATEGIA EUROPEANĂ PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU HANDICAPĂȚI 2021-2030**

În martie 2021, Comisia Europeană a adoptat Strategia privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030. Prin această Strategie pe 10 ani, Comisia Europeană dorește să îmbunătățească viața persoanelor cu dizabilități din Europa și din întreaga lume.

Strategia se bazează pe rezultatele Strategiei europene anterioare pentru persoanele cu dizabilități 2010-2020, care a deschis calea către o Europă fără bariere, în care persoanele cu dizabilități să își poată exercita toate drepturile și să participe pe deplin la societate și economie. În ciuda progreselor înregistrate în ultimul deceniu, persoanele cu dizabilități se confruntă în continuare cu obstacole considerabile și sunt expuse unui risc mai mare de sărăcie și excluziune socială.

Scopul acestei Strategii este de a se îndrepta către o situație în care, indiferent de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, vârstă sau orientare sexuală, toate persoanele cu dizabilități din Europa:

își pot afirma drepturile omului, beneficiază de șanse egale și de participare în societate, iar economie poate decide unde, cum și cu cine trăiesc se pot circula liber în cadrul Uniunii, indiferent de nevoile lor de ajutor și nu suferă discriminare

Această nouă strategie îmbunătățită ia în considerare diversitatea dizabilităților, inclusiv deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung (în conformitate cu articolul 1 din Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor). cu dizabilități), care sunt adesea invizibili.

Având în vedere riscurile de dezavantaje multiple cu care se confruntă femeile, copiii, persoanele în vârstă, refugiații cu dizabilități și persoanele cu dificultăți socioeconomice, această Strategie promovează o perspectivă intersecțională în conformitate cu Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă și Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Națiunilor Unite.

În acest scop, noua strategie stabilește un set ambițios de acțiuni și inițiative emblematice într-o serie de domenii și stabilește numeroase priorități, cum ar fi:

• Accesibilitate: să se deplaseze și să locuiască liber, dar și să participe la procesul democratic.

• Posibilitatea de a avea o calitate decentă a vieții și de a trăi independent, întrucât Strategia se concentrează în special pe procesul de dezinstituționalizare, protecție socială și nediscriminare la locul de muncă.

• Participare egală, având în vedere că scopul Strategiei este de a proteja efectiv persoanele cu dizabilități împotriva tuturor formelor de discriminare și violență și de a asigura șanse egale și acces la justiție, educație, cultură, sport și turism, precum și acces egal la toate serviciile de sănătate.

• Rolul UE de a conduce prin exemplu

• Scopul UE de a atinge obiectivele acestei strategii este de a

• Promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități la nivel global

**Inițiative emblematice**

**1. Accesibilitatea UE:** o bază de cunoștințe care oferă informații și bune practici privind accesibilitatea în toate sectoarele (până la sfârșitul anului 2022)

**2. Card european pentru persoane cu handicap**: Comisia Europeană va propune un card european pentru persoane cu dizabilități care se va aplica tuturor țărilor UE. Cardul va facilita ca persoanele cu dizabilități să primească sprijin adecvat atunci când călătoresc sau se mută într-o altă țară a UE (până la sfârșitul anului 2023).

**3. Orientări care recomandă îmbunătățiri pentru viața independentă și incluziunea în comunitate**. Acest lucru va contribui la ca persoanele cu dizabilități să poată locui în locuințe accesibile și susținute în comunitate sau să rămână acasă (2023).

**4. Un cadru de servicii sociale excelente pentru persoanele cu dizabilități (2024)**

**5. Un pachet pentru îmbunătățirea rezultatelor pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități** (care va fi lansat în a doua jumătate a anului 2022)

**6. Platforma pentru persoanele cu dizabilități**: Platforma pentru persoanele cu dizabilități reunește autoritățile naționale responsabile de punerea în aplicare a Convenției, organizațiile persoanelor cu dizabilități și Comisia. Acesta sprijină punerea în aplicare a strategiei și întărește cooperarea și schimbul în punerea în aplicare a Convenției.

**7. Strategia de resurse umane** reînnoită a Comisiei Europene, inclusiv acțiuni de promovare a diversității și incluziunii persoanelor cu dizabilități.

**Implementarea strategiei: colaborarea strânsă cu țările UE**

Comisia va sprijini statele membre în dezvoltarea strategiilor și planurilor lor naționale de acțiune pentru a promova punerea în aplicare a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități și a legislației Uniunii în acest domeniu.

Comisia Europeană solicită statelor membre să contribuie la această nouă strategie consolidată ca cadru pentru acțiunile Uniunii și pentru punerea în aplicare a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

**2.1 CONVENȚIA PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU HANDICAP**

Articolul 27

Muncă și angajare

1. Statele părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci, în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată pe o piață a muncii și un mediu de lucru care este deschis, incluziv și accesibil persoanelor cu dizabilități.

Statele părți vor proteja și vor promova realizarea dreptului la muncă, inclusiv pentru persoanele care dobândesc un handicap în timpul angajării în muncă, luând măsuri adecvate, inclusiv adoptarea unei legislații, inter alia:

(a) interzice discriminarea pe bază de dizabilitate cu privire la toate aspectele referitoare la toate formele de angajare, inclusiv condițiile de recrutare, angajare și angajare, continuarea angajării, avansarea în carieră și condițiile de muncă sigure și sănătoase;

(b) să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți, la condiții de muncă echitabile și favorabile, inclusiv șanse egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, condiții de muncă sigure și sănătoase, inclusiv protecție împotriva hărțuirii și repararea nemulțumirilor;

c) să se asigure că persoanele cu dizabilități își pot exercita drepturile de muncă și sindicale în condiții de egalitate cu ceilalți;

(d) să permită persoanelor cu dizabilități să aibă acces efectiv la programe cuprinzătoare de orientare tehnică și profesională, servicii de plasament și formare profesională și continuă;

e) Încurajarea oportunităților de angajare și avansarea în carieră a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și sprijinirea acestora în găsirea, obținerea, menținerea și revenirea la locul de muncă;

Dreptul la muncă și angajare

f) Promovarea oportunităților de antreprenoriat, de angajare pe cont propriu, de înființare de cooperative și de deschidere a propriei afaceri;

(g) Angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul public;

(h) să promoveze angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul privat prin politici și măsuri relevante, care pot include programe de acțiune afirmativă, stimulente și alte măsuri;

(i) să se asigure că sunt oferite acomodare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități la locul de muncă;

j) Promovarea dobândirii de către persoanele cu dizabilități a experienței de muncă pe piața deschisă a muncii;

(k) Promovarea programelor de reabilitare profesională și profesională, de menținere a locului de muncă și de reangajare pentru persoanele cu dizabilități.

**PACHET DE MUNCĂ PENTRU PERSOANE CU HANDICAP**

La 21 septembrie 2022, în cadrul mandatului Președinției cehe a Consiliului Uniunii Europene, a fost lansat Pachetul de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Pachetul de ocupare a forței de muncă, care face parte din Strategia privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030, va contribui la dezvoltarea politicilor naționale care să implice persoanele cu dizabilități în tranziția echitabilă către verde și digital.

Măsurile integrate în pachet sunt împărțite în șase domenii principale de acțiune sub formă de îndrumări, orientări, manuale și prezentări de bune practici:

• Consolidarea capacităţilor serviciilor de ocupare şi integrare.

• Promovarea perspectivelor de recrutare prin discriminare pozitivă și măsuri anti-stereotipări.

• Asigurarea adecvării locurilor de muncă.

• Încurajarea persoanelor cu dizabilități să rămână în muncă și prevenirea dizabilităților asociate cu bolile cronice.

• Asigurarea planurilor de reabilitare profesională în caz de boală sau accident.

• Studiul locurilor de muncă de calitate în locuri de muncă protejate și a căilor către piața deschisă a muncii.

Această inițiativă își propune să asigure că persoanele cu dizabilități se bucură de incluziune socială și autonomie economică prin angajare. Se așteaptă ca pachetul să fie adoptat prin concluziile Consiliului Uniunii Europene.

Acesta propune o serie de acțiuni pentru perioada 2021-2030. Se bazează pe Inițiativa de antreprenoriat social și pe Inițiativa pentru pornirea și creșterea afacerilor. Acesta a fost dezvoltat printr-un proces deschis și incluziv pe o perioadă de doi ani.

Întreprinderile sociale de integrare în muncă sunt un tip comun de întreprindere socială în întreaga Europă. Sunt specializati in oferirea de oportunitati de munca pentru persoanele defavorizate.

Pachetul - una dintre cele șapte inițiative emblematice ale Strategiei UE pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030 - este în conformitate cu CPRD ONU și sprijină realizarea principiilor pilonului UE privind drepturile sociale. Acesta își propune să îmbunătățească situația persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și să reducă decalajul de angajare între persoanele cu și fără dizabilități. După cum am văzut mai sus, conform articolului 27 din CDPD, persoanele cu dizabilități au dreptul de a se bucura de incluziune socială și autonomie economică prin angajare în condiții de egalitate cu ceilalți. Cu toate acestea, cele mai recente date disponibile la nivelul UE, din 2019, arată că doar 50,8% dintre persoanele cu dizabilități sunt angajate, față de 75% dintre persoanele fără handicap. Situația este și mai gravă pentru femeile cu dizabilități: în medie, doar 48,3% dintre femeile cu dizabilități sunt angajate.

După cum am văzut la începutul acestei secțiuni, pachetul se concentrează pe șase domenii de acțiune, ale căror rezultate vor servi drept instrumente practice și linii directoare pentru implementarea legislației preexistente a muncii și vor fi publicate în următorii doi ani

Acestea includ:

1. **Consolidarea capacităților serviciilor de ocupare și integrare** - prin publicarea unui ghid pentru statele membre pentru îmbunătățirea accesibilității și incluziunii serviciilor de ocupare a forței de muncă, care a fost publicat la 25 septembrie 2022.

2. **Promovarea perspectivelor de recrutare prin discriminare pozitivă și combatere a stereotipurilor** – printr-un catalog de acțiuni pozitive pentru facilitarea recrutării persoanelor cu dizabilități implicând angajatori (prevăzut pentru primul trimestru al anului 2023).

3. Asigurarea de acomodare rezonabilă la locul de muncă - prin elaborarea unor linii directoare pentru angajatori, dintre care unul este elaborarea unor linii directoare privind acomodarea rezonabilă la locul de muncă pentru angajatori (prevăzute în trimestrul trei al anului 2023).

4. **Prevenirea dizabilităților asociate bolilor cronice** - prin publicarea unui manual pentru managementul bolilor cronice și prevenirea riscului de dobândire a dizabilităților prin publicarea unui manual publicat de Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (planificat pentru T4 2023).

5. **Asigurarea schemelor de reabilitare ocupațională** în caz de boală sau accident. prin emiterea de orientări pentru scheme eficiente de reabilitare ocupațională care acoperă bolile comune și tipurile de accidente (planificate pentru primul trimestru al anului 2024).

**6. Explorarea locurilor de muncă de calitate în locuri de muncă protejate și a căilor către piața deschisă a forței de muncă** - prin lansarea unui studiu privind îmbunătățirea ocupării forței de muncă a persoanelor cu dizabilități prin modele alternative de angajare, inclusiv recomandări pentru condiții de muncă echitabile și dezvoltare a carierei în forme alternative de angajare și căi către piața deschisă a forței de muncă care respectă ONU CRPD (planificată pentru primul trimestru al anului 2024).

Deși EUD salută această inițiativă a Comisiei UE, mai sunt încă de făcut pentru a se asigura că măsurile adecvate nu sunt doar identificate, adaptate la diferite tipuri de cerințe de accesibilitate, ci și implementate la nivel național, precum și pentru a influența toate viitoarele acţiuni pentru a se asigura că perspectiva surzilor este reflectată. De exemplu, măsuri privind acomodarea rezonabilă pentru persoanele surde aflate în muncă. Într-adevăr, documentul comun privind pachetul de angajare pentru persoanele cu dizabilități menționează că pachetul va ține cont de diversitatea dizabilității, în conformitate cu UNCRPD.

Pentru a îndeplini obiectivele acestui pachet, va fi necesar un efort major din partea societății civile. În consecință, EUD va lucra cu instituțiile UE și va sprijini asociațiile naționale membre ale EUD pentru a milita pentru includerea perspectivei surzilor în dezvoltarea rezultatelor. EUD va sprijini, de asemenea, asociațiile naționale membre în implementarea acestor rezultate la nivelul statelor membre. De exemplu, prin diseminarea truselor de instrumente; de fapt, până la sfârșitul anului 2022, EUD va publica un set de instrumente privind Strategia UE pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030, care acoperă toate acțiunile emblematice și alte acțiuni relevante, inclusiv privind ocuparea forței de muncă.

**3. OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ PROTEJATĂ ÎN EUROPA. DATE OBŢINUTE ÎN URMA CERCETĂRILOR EFECTUATE ÎN CADRUL ACESTUI PROIECT**

**1. PREZENTARE DE GENERALĂ A LOCURILOR DE MUNCA PROTEJATE**

**1.1 Tipul și statutul juridic al structurilor de muncă protejată**

**• Spania**

Unități publice/private

Comercial (societăți publice și private cu răspundere limitată)¬

Companii și cooperative deținute de muncitori¬

Asociaţii şi fundaţii

**• Croaţia**

⮚ Altele

Angajarea persoanelor cu dizabilități în Croația poate fi găsită în diferite sectoare, inclusiv în unități private, instituții publice, asociații de voluntari și întreprinderi comerciale. Din păcate, multe organizații, publice sau private, nu au politici definite pentru includerea persoanelor cu dizabilități în forța de muncă. În prezent, în Croația, nu există un model de angajare susținută recunoscut legal și special reglementat, în sensul că se înființează companiile cu accent pe acest tip de model de angajare. Organizațiile existente înființează asociații sau întreprinderi sociale în care sunt angajate persoane cu dizabilități în conformitate cu reglementările legale existente, care se aplică și angajaților fără handicap. Cu ajutorul instituțiilor publice, angajatorii au acces la anumite stimulente pentru cofinanțarea salariilor persoanelor cu dizabilități, adaptări la locul de muncă, reabilitare și, în condiții speciale, pot aplica pentru proiecte de angajare susținută pentru persoanele cu dizabilități în cadrul atelierelor incluzive și protejate.

# Romania

* Institutii private
* **Uniunea Europeana**

Cadrul legal al furnizării de locuri de muncă protejate variază. În cele mai multe cazuri, acestea sunt unități private, conduse în general de asociații de voluntari sau ca cooperative sau, mai rar, ca adevărate întreprinderi comerciale. (În Irlanda și Portugalia toate structurile sunt private).

Structura sectorului în ansamblu variază de la situații în care atelierele protejate sunt conduse de multe asociații mici, de voluntari, dintre care unele conduc doar o unitate, până la o situație în care predomină o singură entitate (ca în cazul Remploy în Marea Britanie) sau chiar constituie întregul sector (cum ar fi Samhall, o fundație care a devenit societate cu răspundere limitată în 1992 în Suedia). Atelierele individuale protejate angajează în medie între 30 și 90 de DCW.

În general, sectorul forței de muncă protejate a crescut semnificativ, deși ritmul de creștere variază, evident, de la țară la țară.

**1.2 Obiectivele și activitățile locurilor de muncă protejate Principalele obiective ale angajării protejate sunt sunt:**

**• Spania**

⮚ Integrarea socială

⮚ Integrare profesională

⮚ Locuri de muncă vacante

⮚ alții:

Respectarea cotelor de angajare:

Respectarea cotelor de angajare pentru persoanele cu dizabilități în Spania este reglementată de Legea generală privind drepturile persoanelor cu dizabilități și incluziunea socială a acestora, precum și de Decretul regal 364/2005. Aceste reglementări stabilesc că firmele cu peste 50 de angajați sunt obligate să-și rezerve un procent din locurile de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Mai exact, cota de angajare pentru persoanele cu dizabilități în Spania este de 2% din forța de muncă totală a companiei.

Companiile care nu respectă această cotă se pot confrunta cu penalități financiare proporționale cu numărul de angajați pe care ar fi trebuit să-i angajeze conform cotei stabilite.

Respectarea acestor cote a fost o problemă dezbătută în Spania, întrucât unele companii nu respectă aceste obligații, iar eficacitatea măsurilor de control și a sancțiunilor impuse a fost pusă la îndoială. În plus, s-a dezbătut necesitatea de a promova politici care să nu se concentreze doar pe respectarea cotei, ci și să promoveze incluziunea reală și egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități pe piața muncii.

**Croaţia**

⮚ Integrarea socială

⮚ Integrare profesională

⮚ Reabilitare

⮚ Furnizare de posturi

⮚ Alții:

Respectarea contribuțiilor de muncă:

În Croația, cadrul legal privind angajarea persoanelor cu dizabilități este guvernat în principal de Legea privind reabilitarea profesională și angajarea persoanelor cu dizabilități. Scopul legislației este de a promova egalitatea de drepturi și șanse pentru persoanele cu dizabilități pe piața muncii.

Angajatorii sunt încurajați să ofere șanse egale pentru angajarea persoanelor cu dizabilități și să creeze un mediu de lucru favorabil.

Legea croată obligă anumite companii, în special cele cu 20 sau mai mulți angajați, să aloce un anumit procent din forța de muncă persoanelor cu dizabilități. Nerespectarea are ca rezultat amenzi, iar aceste amenzi contribuie la un fond guvernamental de sprijinire a angajării persoanelor cu dizabilități.

**România**

⮚ Integrarea socială

⮚ Integrare profesională

⮚ Locuri de muncă vacante

⮚ alții:

Respectarea cotelor de angajare:

România are cea mai scăzută rată de ocupare în comparație cu alte țări din UE pentru persoanele cu limitări severe (cu o diferență de peste trei ori între România și țările cu cele mai bune performanțe).

Cauzele determinante pot fi: restrângerile exercitării dreptului la muncă din Legea nr. 53/2003 (de ex. interzicerea angajării persoanelor aflate sub tutelă), instrumentul de încurajare a angajatorilor să angajeze persoane cu dizabilități prin sistemul de cote nu funcționează eficient, bugetul încasat din plata impozitului non-muncă nu este utilizat în mod adecvat pentru creșterea gradului de ocupare a persoanelor cu dizabilități, iar sistemul de subvenții pentru angajatori nu este suficient de atractiv.

Conform Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, reeditată, modificată și completată, orice angajator public sau privat cu cel puțin 50 de salariați este obligat să angajeze persoane cu dizabilități, în proporție de cel putin 4.

În ceea ce privește măsurarea activă, sistemul de cote nu a dus la o creștere a ratei de ocupare, ceea ce înseamnă că una dintre provocările viitoare este legată de creșterea și diversificarea serviciilor legate de ocuparea forței de muncă prin utilizarea activă a sistemului de cote.

Furnizarea de servicii de sprijin pentru ocuparea forței de muncă adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități este unul dintre cele mai eficiente mijloace de angajare. În ceea ce privește angajarea susținută, deși există experiențe pozitive ale unor direcții generale de asistență socială și protecție a copilului și organizații neguvernamentale în furnizarea unor astfel de servicii, nu există un program la nivel național.

**Uniunea Europeană**

Principalele obiective ale angajării protejate au fost cel mai frecvent citate ca fiind integrarea și reabilitarea socială și profesională. În multe țări (Danemarca, Suedia), crearea de locuri de muncă dintr-o structură sau alta a fost văzută ca obiectiv principal (Belgia s-a referit chiar la „crearea de locuri de muncă”). Alții au citat producția de bunuri și servicii (Norvegia, Portugalia), în timp ce compania suedeză Samhall a menționat și performanța financiară, deși doar a patra pe lista de priorități. În Luxemburg, însă, „Producția nu este văzută în termeni de performanță. Este mai degrabă consecința împlinirii de sine a unui lucrător cu dizabilități decât un obiectiv imediat.

La capătul opus al scalei obiectivelor formulate clar în ceea ce privește producția, sau chiar productivitatea, se află cele legate de îmbunătățirea bunăstării lucrătorilor cu dizabilități, de ex. redându-le demnitatea. Tratamentul terapeutic ca atare a fost menționat doar de Grecia, iar o funcție pur profesională numai în raport cu centrele spaniole de asistență la muncă.

Au fost adesea menționate și unele obiective intermediare, de ex. suplimentarea veniturilor lucrătorilor cu handicap (Spania); formare profesională (Norvegia, Scoția); și tranziția la angajarea „mainstream” (Belgia, Suedia).

**1.3 Care sunt tipurile de activități desfășurate în structurile de muncă protejată?**

• Spania

* Subcontractarea unui serviciu de natura industriala (ambalare, montaj, productie)
* Productia
* Sectorul serviciilor
* Activitati comerciale
* Altele:

o Arte grafice si legatorie Servicii de logistica

o Textile și îmbrăcăminte

o Call Center

o Serviciu clienți

o Servicii administrative

o Hotel și Catering

o Reciclarea și managementul deșeurilor

* **Croatia**

Subcontractarea unui serviciu de natura industriala (ambalare, montaj, productie)

* Productie
* Sectorul serviciilor
* Agricultura
* Activitati comerciale
* Altele:

o Arte grafice și legatorie

o Textile și îmbrăcăminte

o Cazare si catering

o Reciclarea și managementul deșeurilor

o Îngrijire fizică

o Întreținerea grădinii

o Servicii de curatenie

o Administrația publică

# Romania

Subcontractarea unui serviciu de natura industriala (ambalare, montaj, productie)

* Productie
* Sectorul serviciilor
* Agricultura
* Activitati comerciale
* Altele:

o Call center și serviciu pentru clienți

o Servicii administrative

# Uniunea Europeana

Deși nu există date precise cu privire la tipurile de activități desfășurate în structurile de ocupare a forței de muncă protejate, cele mai frecvent menționate de țările UE, în ordine descrescătoare, sunt: ​​subcontractarea industrială (ambalare, asamblare sau producție), producție propriu-zisă, servicii, agricultură și comerț.

**2. LEGISLATIE SI SUPRAVEGHERE**

**2.1 Țara dumneavoastră are legislație specifică privind organizarea sau funcționarea locurilor de muncă protejate?**

* **Spania**
* Da

# Croatia

* Nu

# Romania

* Nu

# Uniunea Europeana

Sectorul protejat este guvernat de diferite tipuri de legislație. În timp ce unele țări (de exemplu, Grecia, Irlanda, Croația, România, Suedia) nu au o legislație specifică privind organizarea sau funcționarea locurilor de muncă protejate, majoritatea celorlalte țări au legislație sau reglementări specifice care reglementează aspectele angajării protejate, atât pentru a proteja angajații, cât și pentru a specifica excepții de la aplicarea dreptului muncii (în special în ceea ce privește un salariu minim fix).

Cu toate acestea, în unele țări, munca protejată este exclusă în mod explicit din legislația standard a muncii (de exemplu, în Austria, cu excepția cazului în care există un acord de companie sau un „premiu” în ramura de activitate în cauză);

în alte țări, legislația muncii în vigoare se aplică în absența oricărei referințe specifice la angajarea protejată în legislație.

Aceste ateliere pot fi supravegheate direct de Ministerul Muncii la nivel central (de exemplu, Norvegia, pentru „întreprinderile de pe piața muncii” (AMB) și Portugalia) sau la nivel regional sau local (Spania), sau de Ministerul Afacerilor Sociale, sau chiar în comun.

Acolo unde există două sau mai multe tipuri de ateliere, de obicei se face o distincție între cele care se bazează în principal pe producție și cele care se concentrează pe procesare. Acestea sunt supravegheate de ministerul competent (muncii sau, respectiv, sănătăţii) şi sunt supuse unor reglementări diferite, în special în ceea ce priveşte dreptul muncii. Lucrătorii cu dizabilități mai puțin severe se găsesc în mare parte în ateliere cu accent pe producție, în timp ce atelierele orientate spre tratament angajează o mare parte a persoanelor cu deficiențe mintale.

**FINANȚARE ȘI SUBVENȚII**

**1.1 Locuri de muncă protejate** în:

**- Spania**

⮚ Acestea combină finanțarea pe mai multe niveluri

**- Croația**

⮚ Combină finanțarea pe mai multe niveluri

- **România**

⮚ Combină finanțarea pe mai multe niveluri

**- Uniunea Europeană**

Țările se împart în două mari categorii: cele în care aceste centre primesc finanțare de la guvernul central, fie prin intermediul unui departament ministerial, fie prin intermediul unei agenții naționale (de exemplu, Franța, Irlanda sau Suedia); și cele în care finanțarea este asigurată de guvernele naționale. la nivel regional sau local (de exemplu, Belgia, Portugalia și Spania), deși câteva țări combină finanțarea de la mai multe niveluri (de exemplu, Danemarca și Scoția (Regatul Unit).

**Finanțarea publică este legată de un anumit nivel de venit?**

**- Spania**

⮚ Nu.

Nu este direct legată de nivelul de venit, ci de alte aspecte, cum ar fi:

- Numărul de lucrători cu handicap angajați.

- Gradul de handicap al angajaților

- Respectarea cotelor stabilite

- Dezvoltarea de programe de formare și educație

- Rezultate și atingerea obiectivelor

- Participarea la programe specifice

**- Croația**

⮚ Nu.

Nu este direct legată de nivelul veniturilor, ci de alte aspecte, cum ar fi:

- Numărul de lucrători cu handicap angajați

- Respectarea cotelor stabilite

- Dezvoltarea de programe de formare și educație

- Participarea la programe specifice (finanțate de UE sau la nivel național)

- donații din partea cetățenilor și a întreprinderilor

**- România**

⮚ Nu. Există un sistem de cote pentru a încuraja angajatorii să angajeze persoane cu handicap, oferindu-le subvenții, dar acesta nu este suficient de atractiv.

Deși, conform legislației, în sectorul public există obligația de a angaja persoane cu handicap, inclusiv organizarea de concursuri de angajare dedicate angajării acestora, nivelul de angajare este scăzut.

Cel mai important beneficiu pentru angajatorii cu peste 50 de salariați care angajează persoane cu handicap este că nu mai plătesc fondul de handicap către stat, iar cu banii respectivi pot plăti salariul unei persoane cu handicap care desfășoară și o anumită activitate.

Angajatorii care angajează absolvenți cu handicap pe perioadă nedeterminată vor primi lunar o sumă egală cu salariul minim brut pe economie în vigoare pentru următoarele 18 luni.

Unele dintre cele mai eficiente măsuri de creștere a gradului de ocupare a persoanelor cu handicap sunt serviciile de ocupare cu sprijin, adaptate nevoilor acestora.

Cu toate acestea, numărul șomerilor cu certificat de handicap înregistrați la agențiile publice locale pentru ocuparea forței de muncă este foarte scăzut.

Numărul persoanelor cu handicap care beneficiază de măsuri de activare pe piața muncii pentru populația generală este foarte scăzut, iar obiectivul de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap este, de asemenea, scăzut și în scădere.

Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă nu asigură o accesibilitate fizică adecvată și accesibilitatea informațiilor și comunicațiilor.

Este necesar să se îmbunătățească calitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și să se crească și să se diversifice furnizorii privați de servicii de ocupare a forței de muncă.

Serviciile de ocupare a forței de muncă furnizate sunt deficitare în ceea ce privește conținutul, iar integrarea lor cu alte servicii sociale publice este limitată.

**PERSOANE CU LOCURI DE MUNCĂ PROTEJATE. CARACTERISTICI DEMOGRAFICE**

**- Spania**

În 2022, existau 1 941 900 de persoane cu handicap de vârstă activă (16-64 de ani), ceea ce reprezenta 6,3% din totalul populației de vârstă activă și o creștere de 0,6% (12 500 de persoane) față de 2021. Din această populație, 685.300 erau active, cu 2,6% mai mult decât în 2021. Populația activă fără dizabilități a crescut cu 0,7%. În cadrul populației active cu handicap, exista un procent mai mare de bărbați, o pondere mai mare în grupa de vârstă 45-64 de ani și o reprezentare mai redusă a persoanelor cu studii superioare decât în cazul populației active fără handicap.

Ratele de ocupare protejate în Spania sunt de 60,7% pentru bărbați și 39,3% pentru femei.

În funcție de vârstă, majoritatea persoanelor cu handicap care lucrează într-un centru special de ocupare a forței de muncă au peste 45 de ani (56,8%).

**- Croația**

Conform Registrului persoanelor cu handicap angajate (4 septembrie 2023, Institutul Croat de Sănătate Publică), 21 616 persoane sunt înregistrate în Republica Croația. Dintre acestea, 16 944 de persoane cu handicap (52,5% bărbați și 47,5% femei) îndeplinesc criteriile stabilite în Regulamentul privind conținutul și metoda de ținere a Registrului persoanelor cu handicap angajate (4 septembrie 2023, Institutul Croat de Sănătate Publică, Institutul Croat de Sănătate Publică).

Angajatorii pot număra aceste persoane în cota lor de angajare sau pot utiliza beneficiile pentru angajarea persoanelor cu handicap.

Procentul de persoane cu handicap angajate este calculat anual, dar nu reprezintă informații statistice complete. De exemplu, în 2022, conform înregistrărilor Serviciului croat pentru ocuparea forței de muncă, au fost angajate în total 131 938 de persoane, dintre care 3 065 de persoane cu handicap. Comparativ cu anul precedent, când au fost angajate 2 740 de persoane cu handicap, aceasta reprezintă o creștere de 11,9 %. Din numărul total de persoane cu handicap angajate, 1.587 sunt bărbați (51,8%) și 1.478 sunt femei cu handicap. În ceea ce privește sectorul de activitate, cel mai mare număr de persoane cu handicap în 2022 erau angajate în industria prelucrătoare (15,2%), urmată de sectorul hotelier (12,4%) și administrația publică (12%).

Din păcate, nu dispunem de informații specifice privind persoanele juridice croate care angajează persoane cu handicap.

**- România**

La data de 31 decembrie 2022,4 numărul total de persoane cu dizabilități raportat de Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Județene (DGASPC), respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, era de 857.638 persoane. Dintre acestea, 98,03% (840.727 persoane) sunt în grija familiilor și/sau locuiesc în grija unei familii.

1,97% (16.911 persoane) se află în instituții publice rezidențiale de asistență socială pentru persoane adulte cu dizabilități coordonate de Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copil și Adopții.

La 31 decembrie 2022, rata persoanelor cu handicap în populația României era de 3,87%, diferențiată pe regiuni, regiunile Sud-Vest Oltenia, Sud Muntenia și Nord-Vest Muntenia având cele mai mari rate.

Pe județe/municipii, cel mai mare număr de persoane cu dizabilități este înregistrat în municipiul București (73.313 persoane), urmat de județul Prahova (37.732 persoane), iar cel mai mic număr este înregistrat în județul Covasna (6.363 persoane).

Femeile reprezintă 53,25% din numărul total de persoane cu handicap. Numărul persoanelor cu vârsta peste 50 de ani reprezintă 72,72 la sută din numărul total de adulți cu dizabilități. Din centralizarea datelor pe grupe de vârstă, rezultă că 53,04 la sută sunt persoane cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani (415.995 persoane) și 46,96 la sută au peste 65 de ani (368.369 persoane), în numărul total de adulți cu handicap.

Pentru grupa de vârstă 18-64 ani, proporția persoanelor cu dizabilități este următoarea:5 18-19 ani, 0,98%; 20-24 ani, 2,11%; 25-29 ani, 2,11%; 25-29 ani, 0,98%; 20-24 ani, 2,11%; 25-64 ani, 2,11%; 25-64 ani, 2,11%; 25-64 ani, 2,11%; și 25-29 ani, 2,11%.

2,44%; 30-34 ani 4,24%; 35-39 ani 4,14%; 40-44 ani

5,35 %; 45-49 ani 5,80 %; 50-54 ani 7,25 %; 55-59 ani 6,29 %; 60-64 ani 10,01 %.

Numărul persoanelor cu handicap grav reprezintă 40,09% din total, persoanele cu handicap accentuat 48,21% și persoanele cu handicap mediu și ușor 11,70%.

La 31 decembrie 2022, numărul instituțiilor publice de asistență socială pentru adulți cu handicap era de 508, dintre care 453 erau rezidențiale și 55 nerezidențiale. Din cele 453 de instituții publice rezidențiale de asistență socială pentru adulți cu handicap, 85 sunt centre cu peste 50 de beneficiari.

**- Uniunea Europeană**

Cea mai mare diferență între țările UE a fost în ceea ce privește numărul real de persoane cu handicap angajate în sectorul protejat și dimensiunea relativă a acestora (27 000 în Suedia, la o populație economic activă de aproximativ 4 milioane).

Majoritatea lucrătorilor din sectorul protejat sunt persoane cu handicap; procentul de lucrători fără handicap (majoritatea angajați în funcții de supraveghere) se situează de obicei între 5 % și 25 %. Cu toate acestea, în Polonia situația este neobișnuită, cu doar 122 000 de lucrători cu handicap într-o forță de muncă protejată totală de aproximativ 200 000; această situație anormală se datorează faptului că orice companie cu o forță de muncă de cel puțin 40 % persoane cu handicap (sau chiar 30 % dacă sunt persoane cu handicap vizual) este eligibilă pentru statutul de angajare protejată.

Proporția bărbaților care ocupă un loc de muncă protejat este sistematic mai mare decât cea a femeilor, constituind în medie 60-70 % din total (chiar 80 % în Elveția). Există puține statistici privind distribuția pe vârste a lucrătorilor cu handicap.

Populația atelierelor protejate tinde să fie mai mare în țările cu mai multă experiență și în număr mai mare.

**Tipul de dizabilitati**

Natura handicapului în rândul lucrătorilor cu locuri de muncă protejate este rareori studiată. Cele câteva cifre disponibile relevă diferențe semnificative. În Suedia, de exemplu, doar 33% sunt persoane cu handicap mintal sau psihic și 26% în Norvegia; doar 16% sunt persoane cu handicap mintal în Regatul Unit. Procentul persoanelor cu handicap fizic este de aproximativ 50% în Suedia, dar de numai 7% în centrele din Franța.

**- Spania**

 Fizic și organic, senzorial și psihic (intelectual și mental)

 50% dintre lucrătorii din centrele speciale de ocupare a forței de muncă sunt persoane cu dizabilități intelectuale și/sau mentale, din cauza dificultăților acestora de a accesa piața obișnuită a muncii.

**- Croația**

⮚ dizabilități fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung

**- România**

 fizice, vizuale, auditive, surdocecitate, somatice, psihice, mentale, psihice

 Dizabilități grave 40,09%, dizabilități severe 48,21% dizabilități medii și ușoare 11,7%.

**TIPURI DE STATUT PROFESIONAL AL LUCRĂTORILOR CU HANDICAP ÎNTR-UN MEDIU PROTEJAT**

**- Spania**

Centrele speciale de ocupare a forței de muncă CEE și Enclaves Laborales sunt două modele diferite de integrare în muncă pentru persoanele cu handicap din Spania. Ambele concepte sunt descrise pe scurt mai jos:

**Centre speciale de ocupare a forței de muncă:**

Definiție: CEE sunt întreprinderi al căror scop principal este integrarea în muncă a persoanelor cu handicap. Acestea sunt reglementate de Legea generală privind dizabilitățile și de reglementările specifice ale fiecărei comunități autonome din Spania.

Proporția de lucrători cu handicap: În conformitate cu legislația spaniolă, cel puțin 70% din forța de muncă a unui CEE trebuie să fie formată din persoane cu handicap.

Activități și sectoare: CEE pot funcționa în diverse sectoare, cum ar fi serviciile, industria și agricultura, printre altele. Acestea oferă locuri de muncă adaptate la abilitățile persoanelor cu handicap.

Adaptarea locurilor de muncă: Locurile de muncă din cadrul CEE sunt adaptate în funcție de capacitățile individuale ale lucrătorilor cu handicap.

**Enclave de muncă:**

Definiție: Enclavele de muncă sunt o modalitate de integrare a forței de muncă care constă în colaborarea dintre un centru special de ocupare a forței de muncă și o întreprindere obișnuită. În acest model, lucrătorii cu handicap angajați de CEE își desfășoară activitatea în instalațiile întreprinderii colaboratoare.

Participarea întreprinderilor obișnuite: În cadrul enclavelor de muncă, întreprinderea obișnuită participă la integrarea forței de muncă prin facilitarea unui mediu de lucru incluziv pentru lucrătorii cu handicap din cadrul CEE.

Adaptarea locului de muncă: Ca și în cazul CEE, în Enclaves Laborales locurile de muncă sunt adaptate în funcție de nevoile și abilitățile individuale ale lucrătorilor cu handicap.

Ambele modele urmăresc să faciliteze integrarea persoanelor cu handicap pe piața muncii, oferindu-le un loc de muncă adaptat caracteristicilor lor. Alegerea între un CEE și o Enclave Laboral poate depinde de mai mulți factori, cum ar fi nevoile specifice ale persoanei cu handicap, caracteristicile locului de muncă și colaborarea cu întreprinderile obișnuite. Aceste modele fac parte din politicile de integrare a forței de muncă din Spania și urmăresc promovarea egalității de șanse la locul de muncă.

# Croatia

În Croația, situația ocupării persoanelor cu handicap într-un mediu protejat poate fi de diferite categorii. Oportunitățile naționale de angajare a persoanelor cu handicap includ dispoziții privind angajarea protejată. Cu toate acestea, am dori să subliniem faptul că în Croația nu există un cadru juridic specific pentru angajarea protejată. Oportunitățile menționate pot fi caracterizate ca locuri de muncă protejate, finanțate de instituții publice.

Acestea sunt tipurile de statut de ocupare a lucrătorilor cu handicap în Croația:

1. **Ateliere protejate și inclusive**  (Zaštitneiintegrativneradionice): acestea sunt locuri de muncă desemnate care oferă locuri de muncă persoanelor cu handicap. Mediul de lucru este adaptat la nevoile și abilitățile angajaților, oferind un mediu de sprijin. Există, de asemenea, o formă de unitate de lucru pentru angajarea persoanelor cu handicap pe care angajatorul o stabilește printr-un act special ca unitate contabilă separată. Unitatea de lucru va deveni un atelier protejat și incluziv dacă îndeplinește condițiile pentru aceasta. Un atelier protejat este o instituție sau o întreprindere care oferă locuri de muncă protejate persoanelor cu handicap pentru care centrul de reabilitare profesională a stabilit, prin intermediul unei evaluări și al unui aviz (denumite în continuare evaluarea și avizul centrului), că acestea sunt apte de muncă numai în locuri de muncă.

**Locuri de muncă protejate**. Din cauza handicapului lor, aceștia pot realiza între 30 % și 70 % din performanța profesională așteptată. Un atelier protejat trebuie să aibă cel puțin 5 angajați, iar din numărul total de angajați, cel puțin 51 % trebuie să fie persoane cu handicap angajate în locuri de muncă protejate.

Pe baza unei recomandări din partea centrului de reabilitare profesională, un atelier protejat poate accepta persoane reabilitate pentru formare practică. Numărul de angajați ai atelierului protejat care nu sunt persoane cu handicap angajate în locuri de muncă protejate, împreună cu numărul de persoane reabilitate angajate în locuri de muncă protejate, nu trebuie să depășească numărul de persoane cu handicap angajate în locuri de muncă protejate.

**2. Ocuparea forței de muncă cu sprijin** **(Mjereaktivnepolitikezapošljavanja):** acest model constă în furnizarea de asistență și sprijin persoanelor cu handicap pentru a găsi și a menține un loc de muncă pe piața generală a muncii. Sprijinul este adaptat la nevoile persoanei și poate include consiliere profesională, adaptări la locul de muncă și alte tipuri de asistență.

**3. Angajarea în întreprinderi sociale (Zapošljavanje u socijalnimpoduzećima)**: Unele întreprinderi sociale din Croația se concentrează pe ocuparea forței de muncă a persoanelor cu handicap. Aceste întreprinderi pot funcționa în diverse sectoare, iar obiectivul lor principal este să ofere oportunități de angajare și să promoveze incluziunea socială.

**4. Piața deschisă a forței de muncă (Otvorenotržišterada):** unele persoane cu handicap pot fi angajate pe piața obișnuită a forței de muncă cu adaptări și sprijin, cu scopul de a realiza incluziunea deplină. Angajatorii din sectorul public sunt obligați să acorde prioritate în timpul angajării dacă o persoană are rezultate la fel de bune ca și candidatul cu cel mai mare punctaj.

Tipul specific de situație de muncă va depinde de abilitățile, preferințele și oportunitățile disponibile ale persoanei. Cadrul juridic croat, inclusiv Legea privind reabilitarea profesională și angajarea persoanelor cu handicap, oferă orientări și reglementări pentru a asigura egalitatea de șanse și tratamentul echitabil al persoanelor cu handicap la locul de muncă.

**Romania**

Din 2010, România dezvoltă politici de creștere a accesibilității, participării egale, educației și formării profesionale, protecției sociale, sănătății și ratei de ocupare a persoanelor cu handicap, în vederea construirii unei „Europe fără bariere pentru toți”. Potrivit Constituției României, dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, iar „persoanele cu handicap se bucură de protecție specială”.

Autoritatea de stat responsabilă cu consilierea profesională, orientarea, integrarea și ocuparea forței de muncă este reprezentată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (ANPD).

Până în 2002, rata de ocupare a forței de muncă a persoanelor cu handicap nu a fost niciodată analizată. În plus, ocuparea forței de muncă nu a fost niciodată, în trecut, ținta unei politici active și coerente care să vizeze abordarea nevoilor sociale speciale ale persoanelor cu handicap.

Registrul electronic al persoanelor cu dizabilități din România, înființat în 2011 și gestionat de MLFSPEP, vizează o estimare precisă a gradului de integrare profesională în acest domeniu. Datele privind educația incluzivă sunt colectate mai ușor, în principal de la școlile incluzive. Lipsesc unele elemente care împiedică o estimare precisă a gradului de integrare profesională a persoanelor cu handicap în România. Urmărirea ocupării unui loc de muncă nu durează suficient de mult pentru a elimina toate riscurile de abandon din partea persoanelor cu handicap.

Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități din România este încă relativ scăzută: 12,26% (în 2019) până la 14% (în 2020), comparativ cu incluziunea pe piața muncii în țările europene dezvoltate Norvegia 61,7%; Elveția 62,0%; Austria 41,9%; Germania 46,1%; Marea Britanie 38,9%), sau Nord (Canada 56,3%; SUA 38,1%).

Reglementările juridice și politicile administrative au un impact enorm asupra vieții persoanelor cu handicap. În conformitate cu politicile existente privind ocuparea forței de muncă a persoanelor cu handicap, orice persoană care dorește să se integreze sau să se reintegreze pe piața muncii are acces gratuit la evaluare și consiliere profesională, indiferent de vârstă și de tipul sau gradul handicapului.

În plus, acestea pot beneficia de consiliere profesională dacă sunt formate și au vârsta corespunzătoare, dacă sunt șomere și nu au experiență profesională sau chiar dacă sunt angajate, dar doresc să se recalifice.

Formarea profesională pentru persoanele cu handicap este organizată prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare și specializare.

Angajarea persoanelor cu handicap are loc pe piața deschisă a muncii, la domiciliu sau în unități protejate autorizate (angajare protejată), care angajează persoane cu handicap (mai grav), sau ca etapă intermediară pe piața deschisă a muncii.

Acestea sunt entități organizate ca/reprezentate de persoane fizice sau juridice, publice sau private; pot fi, de asemenea, secții, ateliere sau alte structuri din cadrul operatorilor economici sau al instituțiilor publice, organizații neguvernamentale, sau pot fi organizate de o persoană cu handicap individuală autorizată, care poate conduce o întreprindere independentă, conform prevederilor legale. Rata personalului cu handicap trebuie să fie de cel puțin 30% din personal. Numărul unităților protejate autorizate din România a crescut de la 400 (în 2010) la 722 de unități înregistrate în 2019. Conform datelor Institutului Național de Statistică și rapoartelor europene, peste 3.000 de organizații neguvernamentale desfășoară activități economice constante, sub diverse forme (ateliere protejate, unități protejate autorizate, întreprinderi sociale etc.).

**Uniunea Europeană**

La nivel european, există trei tipuri principale de statut profesional pentru lucrătorii cu handicap din mediul protejat.

- Primul este tipul în care toți lucrătorii din sector sunt considerați clienți sau stagiari, adică nu au o relație de muncă reală cu angajatorul lor. Germania, Grecia și Irlanda sunt exemple din această categorie. În acest caz, lucrătorii cu handicap nu sunt niciodată considerați angajați, chiar dacă primesc o remunerație financiară pentru munca pe care o prestează.

- A doua categorie, care se aplică în majoritatea țărilor europene, conține mai multe tipuri de statut de angajare. Acestea variază în funcție de natura structurii de muncă protejată, de gradul de handicap și de faptul dacă angajatorul este parte la o convenție colectivă.

Rezultatul este că unii lucrători sunt considerați studenți, stagiari sau clienți, în timp ce alții se bucură de statutul de angajat și de toate drepturile aferente.

- În cele din urmă, în a treia categorie, lucrătorii din sectorul locurilor de muncă protejate sunt considerați, în principiu, angajați. Țările din această categorie includ Belgia, Suedia și Regatul Unit. În aceste cazuri, angajații semnează un contract identic cu cele utilizate în afara mediului de muncă protejat.

**PRIVIND LIBERTATEA DE ASOCIERE, LUCRĂTORII DIN ATELIERELE PROTEJATE SE POT AFILIA LA SINDICATE?**

**- Spania**

Da, lucrătorii din centrele speciale de ocupare a forței de muncă din Spania au dreptul de a se afilia la sindicate. Apartenența la un sindicat este un drept fundamental recunoscut de legislația muncii din Spania, care se aplică tuturor lucrătorilor, inclusiv celor angajați în CEE.

Sindicatele joacă un rol important în reprezentarea lucrătorilor, în negocierea colectivă și în apărarea drepturilor și intereselor acestora în materie de muncă. Lucrătorii cu CEE au dreptul de a participa la activități sindicale, cum ar fi afilierea, participarea la reuniuni sindicale și alegerea reprezentanților sindicali.

Este important de reținut că afilierea la un sindicat este voluntară și că lucrătorii sunt liberi să aleagă dacă vor sau nu să adere la un sindicat. Sindicatele pot oferi sprijin și consiliere lucrătorilor cu privire la o serie de aspecte legate de muncă, cum ar fi condițiile de muncă, salariile și negocierea colectivă.

Pe scurt, lucrătorii din centrele speciale de ocupare a forței de muncă din Spania au dreptul de a se afilia la sindicate și de a participa la activități sindicale pentru a-și proteja și promova drepturile de muncă.

# Croatia

Nu, în Croația nu există sindicate pentru persoanele cu handicap sau pentru angajații atelierelor protejate.

# România

Da, lucrătorii au dreptul de a se afilia la sindicate și de a participa la activități sindicale pentru a-și proteja și promova drepturile de muncă.

# - Uniunea Europeană

În ceea ce privește libertatea de asociere, în unele țări - în special în cele în care lucrătorii cu handicap nu au statutul de angajați - este exclusă sindicalizarea la locul de muncă protejat. Atunci când coexistă două tipuri de locuri de muncă protejate, ca în Franța, lucrătorii din atelierele protejate se pot afilia la sindicate, însă acest drept nu le este acordat în locurile de muncă protejate. În marea majoritate a țărilor, libertatea de asociere în aceste instituții există în principiu, dar nu se concretizează. Astfel, există un decalaj între dreptul teoretic de a se organiza și o rată de afiliere (adesea foarte scăzută), care poate fi explicată, pe de o parte, printr-o anumită lipsă de interes a marilor federații sindicale față de personalul protejat în general și, pe de altă parte, prin dificultățile de funcționare alături de asociațiile voluntare. În cele din urmă, în puținele cazuri în care statutul de salariat este recunoscut pe scară largă pentru lucrătorii cu handicap dintr-un mediu protejat, se poate observa că sindicatele joacă un rol central: acest lucru se poate observa în Valonia (Belgia francofonă), cu rate de afiliere de 30-40% și unde 62% din atelierele de producție protejate (entreprises de travail adapté) au un reprezentant sindical; și în Suedia, unde aproape 100% sunt afiliate la sindicate.

În aproape jumătate dintre țări, nu se aplică niciun contract colectiv de muncă. În schimb, în Regatul Unit, Remploy are propria sa convenție colectivă națională, iar în Belgia aproape toate convențiile colective recunoscute de Consiliul Național al Muncii se aplică în prezent atelierelor protejate.

În mod similar, în ceea ce privește reprezentarea electivă și participarea lucrătorilor cu handicap la procesul decizional în cadrul structurilor de ocupare protejate, situațiile variază foarte mult, de la situația „obișnuită”, apropiată de cea a locurilor de muncă fără adăpost (de exemplu, Belgia, Norvegia, Suedia și Regatul Unit, unde există alegeri ale delegaților sindicali), până la absența totală a reprezentării sau a participării la procesul decizional (de exemplu, Luxemburg și Elveția).

**NIVELUL DE VENIT AL LUCRĂTORILOR DIN CENTRELE SPECIALE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ**

**- Spania**

Acesta depinde de categoria profesională pentru care este recrutat lucrătorul.

Salariu de bază:

Grupa II. Personal calificat între 1.800 și 1.400 euro

Grupa III. Personal tehnic între 1.270 și 964 euro

Grupa IV. Operatori 830 euro

**- Croația**

Nu dispunem de informații specifice privind venitul exact al lucrătorilor cu handicap din Croația. Venitul lucrătorilor cu handicap în ateliere protejate sau în orice alt tip de loc de muncă poate varia în funcție de mai mulți factori, cum ar fi tipul de muncă, angajatorul și reglementările aplicabile.

În Croația, Legea privind reabilitarea profesională și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap abordează aspecte legate de încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, inclusiv reglementările salariale. În plus, Croația este una dintre țările cu un salariu minim obligatoriu la care companiile trebuie să adere. Salariile minime sunt ajustate o dată pe an prin reglementări guvernamentale, iar aceste ajustări sunt de obicei anunțate înainte de intrarea lor în vigoare.

Salariul minim pentru anul 2023 a fost de 700,00 EUR brut, în timp ce în 2024, prin decizia Guvernului Republicii Croația, salariul minim va fi majorat la 840,00 EUR brut. Salariul mediu brut în noiembrie 2023 la nivel național în Croația a fost de 1 680,00 EUR brut.

**- România**

**Indemnizație de handicap** (indemnizație pentru persoanele cu handicap)

Indiferent de veniturile lor, persoanele cu handicap primesc o indemnizație lunară și un buget personal suplimentar lunar.

**Indemnizația lunară este de:**

419 RON pentru un adult cu un handicap grav;

317 RON pentru un adult cu handicap profund.

**Bugetul personal suplimentar lunar este de**

179 RON pentru un adult cu un handicap grav;

132 RON pentru un adult cu un handicap profund;

72 RON pentru un adult cu un handicap mediu.

Familia sau reprezentantul legal al unui copil cu handicap grav, profund sau mediu beneficiază, de asemenea, de un buget personal suplimentar pe perioada în care se ocupă de îngrijirea, îngrijirea și întreținerea copilului, egal cu

359 RON pentru un copil cu handicap grav; 210 RON pentru un copil cu handicap profund;

72 RON pentru un copil cu un handicap mediu.

**- Uniunea Europeană**

În mai mult de două treimi din țările intervievate, există un salariu sau un venit minim pentru lucrătorii cu handicap care au un loc de muncă protejat; excepțiile au fost Grecia, India și Irlanda.

Cu toate acestea, existența unui venit minim nu influențează nici nivelul mediu, nici componența salariului minim al acestor lucrători. În unele cazuri, salariul este singura sursă de venit, în altele acesta completează un handicap. Diferitele forme de venit ale persoanelor care au un loc de muncă protejat trebuie să fie examinate mai îndeaproape.

Într-o serie de țări, venitul salarial este considerat separat de alte forme de venit și este stabilit în linii mari în funcție de criterii standard: experiență, calificări, productivitate, acorduri colective sau premii. În unele cazuri, aceste plăți constituie singurul venit al lucrătorului cu handicap.

Printre țările din această categorie se numără Belgia, Norvegia, Polonia, Suedia, Regatul Unit, datorită structurilor care oferă o tranziție către un loc de muncă deschis, și Spania, în ciuda disparităților semnificative în ceea ce privește nivelurile salariale.

În Franța, salariul de bază într-un atelier protejat este de cel puțin 35 % din salariul minim interprofesional (SMIC), iar un supliment plătit de stat aduce totalul la cel puțin 90 % din SMIC. Indiferent de salariul plătit de întreprindere, remunerația totală a unui lucrător nu poate depăși 130% din SMIC, ceea ce limitează posibilitățile de promovare, cel puțin în ceea ce privește veniturile. Venitul unei persoane care lucrează într-un centru de asistență la locul de muncă este compus dintr-o parte legată de productivitate (cel puțin 15 % din SMIC) și un venit suplimentar plătit de stat (cel puțin 55 % din SMIC). Adulții cu handicap pot primi o prestație suplimentară care nu este legată de locul lor de muncă; venitul total rezultat este atunci cuprins între 70 % și 110 % din SMIC.

În mod similar, în Germania, salariul de bază stabilit de biroul forței de muncă este completat de o componentă evaluată în funcție de volumul și calitatea muncii persoanei. În Republica Cehă, lucrătorii a căror activitate nu justifică plata salariului minim primesc un supliment calculat în funcție de nivelul dreptului la pensie (care poate ajunge la 75% din salariul minim atunci când pensia este plătită integral sau la 50% atunci când este plătită parțial). În Danemarca, salariul este stabilit pe baza pensiei de invaliditate primite de fiecare lucrător.

În Irlanda, lucrătorii din atelierele protejate primesc o pensie și un supliment plătit de angajator care nu poate depăși 50% din pensie.

În Elveția, salariul (completat, de obicei, de o pensie de invaliditate) trebuie să reflecte capacitățile „reziduale” pe care le poate avea persoana cu handicap (adică, cu cât este mai mare handicapul, cu atât este mai mic salariul). În mod similar, în Grecia, deși productivitatea poate fi luată în considerare, venitul este în mare parte evaluat în funcție de gradul de handicap.

Luxemburg este o excepție în această privință, deoarece venitul este acordat indiferent de munca prestată; persoanele înregistrate oficial ca persoane cu handicap primesc un venit minim garantat, indiferent dacă lucrează sau nu. În toate cazurile luate în considerare, salariile sunt plătite în numerar sau în conturile bancare ale lucrătorilor.

Lucrătorii beneficiază adesea de o serie de subvenții în plus față de salariu. Printre acestea se numără transportul subvenționat în aproape 75% din cazuri, deși sub diferite forme: rambursare parțială sau totală, transport gratuit pentru persoanele cu handicap, servicii de colectare. În mod similar, aproape jumătate primesc o alocație de masă. În unele cazuri, sunt furnizate haine de lucru (de exemplu, în Franța și Irlanda), deși această regulă se aplică adesea tuturor lucrătorilor (de exemplu, în Belgia și Regatul Unit). În unele cazuri, lucrătorii sunt cazați la fața locului (în Franța, acest lucru se întâmplă rar în atelierele protejate, dar este mai frecvent în centrele de asistență la locul de muncă, deși cazarea este întotdeauna finanțată dintr-o sursă separată; în Belgia, cazarea este uneori furnizată pe lângă unitățile de muncă protejate). În unele cazuri, sunt organizate activități de petrecere a timpului liber, ca în Grecia sau în centrele franceze de asistență la locul de muncă.

**CONDIȚIILE DE MUNCĂ ALE LUCRĂTORILOR CU HANDICAP ÎN LOCURI DE MUNCĂ PROTEJATE (ORE DE MUNCĂ/SĂPTĂMÂNĂ, CONCEDII PLĂTITE, CONCEDII PLĂTITE ACORDATE).**

**- Spania**

În ceea ce privește timpul de lucru, perioadele de odihnă, concediile, concediile și concediile de odihnă, se aplică Statutul lucrătorilor (secțiunea a cincea din capitolul doi din titlul I), cu următoarele particularități

1. Orele suplimentare sunt interzise, cu excepția celor necesare pentru prevenirea sau repararea accidentelor și a altor daune extraordinare.

2. Un lucrător cu handicap poate absenta de la locul de muncă, cu condiția să anunțe în prealabil și să justifice acest lucru, pentru a urma un tratament de reabilitare medico-funcțională și pentru a participa la activități de orientare, formare și reconversie profesională, cu drept la remunerație, cu condiția ca aceste absențe să nu depășească zece zile într-o perioadă de șase luni. remunerație, cu condiția ca aceste absențe să nu depășească zece zile într-o perioadă de șase luni.

**- Croația**

Condițiile de muncă ale lucrătorilor cu handicap din Croația pot varia în funcție de angajator, de tipul de atelier protejat și de reglementările aplicabile. Angajatorii sunt încurajați să ofere șanse egale de angajare a persoanelor cu handicap și să creeze un mediu de lucru care să favorizeze angajarea persoanelor cu handicap.

În cele ce urmează este prezentată o imagine de ansamblu a condițiilor tipice de angajare pentru lucrătorii cu handicap, ținând cont de faptul că aceste detalii pot face obiectul unor modificări și pot diferi de la o organizație la alta:

Ore de lucru/săptămână: Timpul de lucru săptămânal standard pentru angajații din Croația este de obicei de 40 de ore, repartizate pe cinci zile lucrătoare. Cu toate acestea, orele de lucru specifice pentru lucrătorii cu handicap pot fi ajustate în funcție de natura muncii și de nevoile lucrătorilor. Unii angajatori pot oferi oportunități de lucru cu fracțiune de normă sau ore de lucru flexibile.

Concediu plătit: Legislația națională croată prevede concediu medical și concediu anual pentru toți angajații, inclusiv pentru lucrătorii cu handicap. Politicile specifice privind concediile plătite pot depinde de companie și de contractele de muncă sau convențiile colective relevante. Prin lege, numărul minim de zile de concediu este de 20 de zile lucrătoare. Cu toate acestea, lucrătorii cu handicap au dreptul la un minim de 25 de zile lucrătoare dacă lucrează 5 zile pe săptămână sau 30 de zile dacă lucrează 6 zile pe săptămână ca parte a concediului anual.

Sărbătorile plătite acordate: toți angajații au dreptul la sărbători și weekenduri plătite în Croația în fiecare an.

# Romania

În funcție de calificare și de gradul de handicap, orice persoană are dreptul la muncă. Pentru a crește numărul persoanelor cu handicap angajate, drepturile acestora sunt reglementate prin Legea 448 din 2006.

a) Condițiile de angajare ale persoanelor cu handicap

Dacă suferă de un handicap, angajatorul trebuie să le ofere toate condițiile necesare pentru a-și putea desfășura activitatea. În plus, ca orice alt coleg de muncă, acestea au dreptul de a fi promovate.

Pentru a fi încadrați într-un loc de muncă în conformitate cu pregătirea lor profesională și capacitatea lor de muncă, trebuie să prezinte certificatul de încadrare în grad de handicap. Acest act este eliberat de comisiile de evaluare la nivel județean sau la nivelul municipiului București.

Potrivit Ordonanței de Urgență 60/2017, orice angajator cu mai mult de 50 de salariați trebuie să angajeze persoane cu handicap în procent de 4% din numărul total de salariați.

În plus, dacă sunteți o persoană cu dizabilități, beneficiați de o perioadă de probă plătită de cel puțin 45 de zile. Angajatorul trebuie să asigure formarea în timpul acestei perioade de probă și să ofere aceleași beneficii ca în contractul individual de muncă.

b) Dreptul la formare profesională

Înainte de a-și căuta un loc de muncă, aceștia trebuie să știe că au acces la consiliere și orientare profesională gratuite. Acest lucru le va facilita găsirea unui nou loc de muncă sau chiar reconversia profesională dacă doresc să își schimbe domeniul de activitate.

Ei pot beneficia de programe de formare profesională dacă au vârsta necesară pentru a intra pe piața muncii (peste 16 ani). Chiar dacă au un loc de muncă, dar doresc să se recalifice, ei pot beneficia de formare profesională gratuită.

c) Salariu, beneficii și perioadă de concediu

Dacă aveți un handicap, veți beneficia de cel puțin 3 zile de concediu plătit oferit de angajator. Astfel, pe lângă cele 21 de zile minime de concediu plătit pe care trebuie să le primiți conform legii, veți primi cel puțin 3 zile suplimentare. Tinerii și persoanele care lucrează în condiții grele sau nocive vor beneficia, de asemenea, de aceste zile suplimentare.

În ceea ce privește salariul, angajatorul este obligat să ofere același salariu pe care l-ar oferi oricărui alt angajat pe o poziție similară. În plus, veți continua să primiți indemnizația lunară de invaliditate și după semnarea contractului de muncă. De asemenea, indemnizația de prezență nu este revocată atunci când vă angajați.

Dacă aveți un handicap grav, puteți beneficia de un program de lucru redus de 8 ore. Pentru a beneficia de aceste ore de lucru, trebuie să prezentați un document care să ateste că o comisie de evaluare a recomandat reducerea orelor de lucru.

# - Uniunea Europeană

Cea mai mică diferență între țări se referă la timpul de lucru. În general, orele de lucru sunt cuprinse între 35 și 40 de ore pe săptămână, cu excepția Greciei (30 de ore).

Marea majoritate a țărilor au raportat că nu există măsuri specifice pentru lucrătorii de sex feminin. Se pare că nu există cazuri de muncă a copiilor (sub 15 ani) în structurile de ocupare protejate în țările examinate.

Unele disparități apar în ceea ce privește munca de noapte. Acesta este ilegal în aproape jumătate din țările din eșantion. În Belgia este considerată excepțională sau foarte rară, în timp ce în Franța este marginală și necesită o autorizație specială din partea autorităților de inspecție a muncii și a comitetelor de securitate, sănătate și condiții de muncă. În Spania este interzisă, cu excepția cazului în care se acordă o derogare specială, din cauza transportului public insuficient. Este permis în Republica Cehă și Polonia, sub rezerva unei autorizații medicale, la fel ca în India, unde se plătește și o primă.

Sistemul de concediu plătit pentru persoanele angajate în regim protejat nu diferă de sistemul obișnuit în majoritatea țărilor studiate.

În Luxemburg, Polonia și în unele unități belgiene se acordă zile suplimentare de concediu medical lucrătorilor cu handicap. În Republica Cehă, Suedia și Regatul Unit, numărul de zile de concediu medical acordate este mai mare decât în cazul unui loc de muncă „obișnuit”.

**PRESTAȚIILE DE SECURITATE SOCIALĂ APLICABILE ÎN CAZUL MUNCII PROTEJATE SUNT DIFERITE DE CELE DIN ALTE SECTOARE?**

**- Spania**

În cazul centrelor speciale de ocupare a forței de muncă din Spania, contribuțiile de securitate socială pot avea unele caracteristici specifice în comparație cu alte sectoare. Cu toate acestea, este important să rețineți că reglementările se pot modifica și că particularitățile pot depinde de diverși factori, cum ar fi reglementările regionale și circumstanțele specifice fiecărui caz.

Unele aspecte care ar putea fi relevante în ceea ce privește contribuțiile la asigurările sociale în cadrul CEE sunt:

Alocații și reduceri: În unele cazuri, CEE pot beneficia de bonificații și reduceri ale contribuțiilor de asigurări sociale. Aceste stimulente fiscale sunt menite să încurajeze angajarea de persoane cu handicap și colaborarea între CEE și întreprinderile obișnuite.

Flexibilitatea contribuțiilor: Pot exista anumite flexibilități sau adaptări ale contribuțiilor de asigurări sociale pentru a reflecta condițiile speciale de angajare din cadrul CEE.

Colaborarea cu întreprinderile obișnuite: În cazul în care un CEE înființează o enclavă de muncă în colaborare cu o societate obișnuită, contribuțiile de securitate socială pot fi gestionate în comun sau adaptate la nevoile acestei colaborări specifice.

Reglementarea comunitară autonomă: Unele aspecte legate de contribuțiile de securitate socială pot fi reglementate la nivelul Comunității Autonome, deoarece în Spania există competențe descentralizate în materie de muncă. Prin urmare, este important să se țină seama de reglementările specifice ale comunității autonome în care funcționează comitetul european de întreprindere.

**-Croația**

Prestațiile de securitate socială pentru lucrătorii cu handicap se supun, în general, acelorași norme și principii ca și pentru alte sectoare.

**- România**

Spre deosebire de un angajat care nu este handicapat, acesta este scutit de impozitul pe salarii. Condițiile de pensionare sunt diferite de cele pentru persoanele fără handicap. Astfel, dacă au un handicap grav și au realizat o treime din stagiul de cotizare înainte de a fi angajați, aceștia beneficiază de reducerea vârstei de pensionare cu 15 ani.

**- Uniunea Europeană**

În aproape jumătate dintre țările europene analizate, prestațiile de securitate socială aplicabile în cazul locurilor de muncă protejate sunt identice cu cele din restul lumii [Republica Cehă, Franța (pentru atelierele protejate), Germania, Norvegia, Polonia, Portugalia, Spania (pentru atelierele protejate), Suedia și Regatul Unit].

În Grecia, deși în cazul locurilor de muncă protejate se aplică aceleași prestații de securitate socială ca și în cazul altor forme de muncă, lucrătorii cu handicap au dreptul la o pensie mai devreme.

În mai multe țări, prestațiile plătite în cadrul locurilor de muncă protejate sunt comparabile cu cele plătite în cadrul locurilor de muncă „obișnuite”, cu excepția prestațiilor de șomaj. În cazul lucrătorilor cu handicap, aceasta se calculează în conformitate cu norme specifice în Belgia; nu se acordă în Danemarca, în centrele de asistență la locul de muncă din Franța și Spania sau în Elveția.

În Irlanda și Luxemburg, salariații care desfășoară o activitate protejată primesc o pensie de invaliditate care le dă dreptul la alte prestații de securitate socială, fiind astfel legată de handicap și nu de activitatea lor profesională.

**MODEL DE ANGAJARE PROTEJATĂ**

**- Spania**

În Spania, modelul care a fost dezvoltat în majoritatea centrelor speciale de ocupare a forței de muncă este un model salariat, foarte asemănător cu cel dezvoltat în întreprinderea obișnuită, dar cu condiții de muncă specifice stabilite în acord. Din partea angajatorilor, viziunea lor este mult mai centrată pe performanță și profit decât pe nevoile colectivului.

Este probabil ca centrele speciale de ocupare a forței de muncă destinate angajării persoanelor cu handicap mintal să prezinte un model mai terapeutic, adaptat la caracteristicile persoanelor cu handicap.

**- Croația**

Croația utilizează un model mixt (dual) de angajare a lucrătorilor cu handicap, care combină elemente de protecție și de angajare remunerată. În cadrul acestui model, persoanele cu handicap beneficiază de un mediu de sprijin conceput pentru a răspunde nevoilor lor specifice, primind în același timp un salariu pentru munca lor. Această dublă abordare urmărește să stabilească un echilibru între protecție și incluziune socială pentru lucrătorii cu handicap.

Modelul mixt permite ajustări personalizate la locul de muncă, asigurând adaptarea condițiilor de muncă și a sarcinilor la abilitățile persoanelor cu handicap. Deși accentul este pus pe asigurarea unui mediu protector și a lucrătorilor de sprijin, lucrătorii cu handicap sunt considerați angajați și primesc salarii în conformitate cu legislația muncii.

Această abordare este în conformitate cu inițiativele mai ample de promovare a incluziunii sociale și profesionale a persoanelor cu handicap. Aceasta recunoaște valoarea muncii ca mijloc de emancipare și integrare socială, recunoscând drepturile lucrătorilor cu handicap la o compensație echitabilă pentru contribuțiile lor. Modelul mixt reflectă angajamentul Croației de a promova locuri de muncă favorabile incluziunii, care să permită persoanelor cu handicap să participe în mod semnificativ pe piața muncii, beneficiind în același timp de protecția și sprijinul necesare pentru nevoile lor specifice.

**- România**

În România, modelul care a fost dezvoltat în majoritatea centrelor speciale de ocupare a forței de muncă este un model salariat, foarte asemănător cu cel dezvoltat în compania obișnuită, dar cu condiții de muncă specifice stabilite în acord. Din partea angajatorilor, viziunea acestora este mult mai centrată pe nevoile grupului.

Sunt desfășurate următoarele activități:

⮚ Procese de recrutare și selecție în conformitate cu un set de criterii de calificare.

⮚ Sprijin acordat angajaților de către o echipă multidisciplinară de specialiști (asistenți sociali, formatori/instructori, consilieri de orientare în carieră, resurse umane etc.) cu expertiză în resurse și securitate a muncii) pentru a facilita integrarea pe piața muncii și pentru a facilita integrarea pe piața muncii.

**Incluziunea socială a persoanelor cu handicap.**

⮚ Procesul de evaluare socio-profesională a tinerilor cu handicap (plan individualizat integrat).

⮚ Participă la un program de consiliere și orientare profesională pentru a le identifica nevoile și a le oferi un loc de muncă efectiv într-o unitate protejată.

Angajarea se face pe baza unui contract de muncă legal, conform legislației române.

⮚ Consilierea și orientarea profesională individuală sau de grup se realizează pe baza competențelor persoanelor, a capacității de inserție profesională și a opțiunilor disponibile.

⮚ Cursuri de formare profesională și sprijin regulat sunt oferite participanților sub formă de ateliere, de exemplu în croitorie, legătorie manuală, calculatoare sau artizanat, pictură, producția de lumânări decorative și arhivarea documentelor.

⮚ Oferirea de sprijin profesional, social și psihologic în funcție de nevoi.

⮚ Consilierea gratuită pe piața muncii este disponibilă la cerere.

**- Uniunea Europeană**

S-a considerat utilă gruparea „tipurilor de statut de muncă protejată”, pentru a înțelege mai bine atât diferitele modele implicate, cât și diferențele dintre acestea în ceea ce privește relațiile de muncă și condițiile de muncă.

Modelul terapeutic (statutul de salariat protejat)

Modelul terapeutic este, în general, cel aplicat în instituțiile care angajează persoane cu deficiențe mintale. Cu excepția Irlandei, unde centrele sunt administrate de organizații caritabile.

Asociațiile persoanelor cu handicap mintal sau ale părinților acestora sunt adesea foarte active în aceste instituții.

În Luxemburg, asociațiile de părinți sunt reprezentate în consiliile de administrație ale majorității instituțiilor private din acest sector.

În Irlanda și Grecia, nicio autoritate publică nu are o responsabilitate specială în ceea ce privește locurile de muncă protejate și nicio legislație specifică nu se aplică acestui sector.

În Luxemburg, situația este puțin diferită, deoarece Ministerul Muncii și Ministerul Educației sunt responsabile în comun pentru acest sector.

În acest model terapeutic, lucrătorii sunt de obicei considerați beneficiari, stagiari sau clienți, și nu angajați (cu excepția unei minorități de cazuri în Luxemburg). Prin urmare, aceștia nu au un contract cu angajatorii lor și nu sunt acoperiți de majoritatea dispozițiilor codurilor muncii relevante (cu excepția notabilă a tuturor celor referitoare la sănătate și siguranță, care se aplică în egală măsură muncii protejate. În mod similar, drepturile de securitate socială ale lucrătorilor nu sunt modelate pe cele ale angajaților, ci sunt legate mai degrabă de statutul lor de handicap decât de munca pe care o desfășoară într-un mediu protejat.

Cu excepția Luxemburgului, securitatea socială în cadrul locurilor de muncă protejate seamănă foarte puțin cu cea oferită lucrătorilor care au un loc de muncă „obișnuit”.

Astfel, în acest model, lucrătorii cu handicap nu semnează contracte de muncă și nu aderă la sindicate. Majoritatea respondenților au declarat că este posibilă afilierea la sindicate, deși nu este răspândită, în mare parte din cauza lipsei de interes sindical în acest sector. Grecia a menționat alegerea reprezentanților pentru a discuta probleme de politică socială cu conducerea; s-a făcut referire, de asemenea, la alegeri într-o serie de astfel de instituții din Irlanda, dar numai în legătură cu probleme de siguranță. Negocierea colectivă este, prin urmare, foarte limitată, iar contractele colective inexistente în mediul de muncă protejat al modelului terapeutic.

Astfel, veniturile lucrătorilor cu handicap provin în mare parte din prestații, alocații sau pensii, mai degrabă decât din salarii și, prin urmare, nu sunt legate de salariul minim. În Luxemburg, aceștia primesc salariul minim garantat, în timp ce în Irlanda venitul lor este compus dintr-o pensie fixă plus un supliment.

În acest model, timpul de lucru este mai scurt decât în alte situații: cu excepția Luxemburgului, unde poate ajunge la 40 de ore, acesta este de 35 de ore în Irlanda și de 30 de ore în Grecia.

Modelul intermediar (lucrătorul cu handicap ca cvasi-angajat)

În acest model, deși condițiile de muncă nu pot fi considerate ca fiind exclusiv relative la relativ la angajarea salarială, nici nu reflectă o funcție pur terapeutică.

Deși sunt considerați, în general, angajați, lucrătorii pot să nu fie acoperiți de toate dispozițiile care reglementează munca salariată obișnuită. Un contract de muncă este considerat recomandabil, dar nu există întotdeauna în practică (în special în Danemarca și Germania). În acest model, apartenența la un sindicat este întotdeauna considerată permisă, dar, în practică, nivelul de aderare este extrem de scăzut sau chiar inexistent. În mod similar, negocierea colectivă este foarte rară (într-adevăr, în Germania, statutul său juridic nu a fost încă stabilit) și doar rareori lucrătorii cu handicap participă la procesele decizionale și își aleg reprezentanții. În toate cazurile, nu există acorduri colective care să poată acoperi sectorul.

Cu toate acestea, salariile trebuie să fie mai mari decât un minim stipulat. Acestea pot varia în funcție de pensia de invaliditate existentă și de cuantumul acesteia (în Danemarca, suma care trebuie plătită trebuie să fie de cel puțin 5 % din salariul minim) sau pot fi compuse dintr-un salariu de bază plătibil tuturor plus un supliment individualizat (Germania).

Cu toate acestea, aceste plăți nu constituie salarii în sensul normal al termenului. În Portugalia, acestea sunt echivalente cu salariul minim.

Spre deosebire de modelul precedent, securitatea socială în acest model intermediar se bazează pe cea aplicabilă lucrătorilor în general, dar cu anumite restricții: în Elveția și Danemarca, nu se plătește indemnizație de șomaj, iar în acest din urmă caz, pensiile pentru limită de vârstă se plătesc numai atunci când beneficiarul împlinește vârsta de 67 de ani.

Timpul de lucru - între 35 și 42 de ore, cu unele excepții - nu diferă foarte mult de cel observat în cazul unui loc de muncă „obișnuit”.

Modelul intermediar tinde mai mult spre modelul salariatului decât spre modelul terapeutic. Cu toate acestea, sindicatele sunt practic sau total absente, la fel ca și acordurile de negociere colectivă și participarea sau reprezentarea lucrătorilor cu handicap.

Condițiile de muncă din acest sector în Portugalia, unde munca protejată a fost înființată mult mai recent decât în alte țări din acest grup (primele dispoziții legale datează din 1983, iar prima unitate a fost deschisă în 1988), tind să reflecte modelul muncii salariate.

Modelul mixt (dual)

În acest model, coexistă adesea două sau, uneori, mai multe tipuri de structuri de ocupare protejate. Totuși, acest lucru nu înseamnă că situațiile din țările cu sistem dual sunt toate identice. Distincția între diferitele tipuri de structuri este practic identică în Spania și în Franța (centre de asistență la locul de muncă și ateliere protejate), primul tip de structură corespunzând categoriei terapeutice, iar al doilea urmând abordarea muncii salariate. În Norvegia, principiul este practic identic, dar practica este fundamental diferită, în sensul că întreprinderile de piață

cooperativele de muncă (ASB și ASVO pentru sectorul public) și atelierele de producție (PV) oferă o protecție mai extinsă și reprezintă cealaltă fațetă a politicii norvegiene de ocupare protejată a forței de muncă.

În Norvegia, natura pe durată determinată a contractelor în întreprinderile de pe piața forței de muncă este citată drept unul dintre motivele pentru nivelul scăzut de afiliere la sindicate. În structurile de nivel inferior, care angajează în general o proporție mai mare de lucrători cu deficiențe mintale (26% în cooperative, 57% în AMB în Norvegia și cu o distribuție comparabilă în Franța și Spania), lucrătorii cu handicap nu sunt considerați angajați (deși în Norvegia aceștia semnează un contract real), iar sindicatele sunt practic absente. În ceea ce privește legislația, în structurile de nivel superior, gradul de participare a lucrătorilor cu handicap la propria reprezentare și la luarea deciziilor în cadrul unităților în care lucrează este, în linii mari, același ca în cazul angajărilor „obișnuite”. În practică, însă, situația nu este întotdeauna atât de simplă. Deși convențiile colective relevante sunt, de obicei, cele aplicabile sectorului de a c t i v i t a t e s t r u c t u r ă , apar dificultăți în punerea lor în aplicare, în special din cauza absenței unei reprezentări sindicale eficiente și a informării cu privire la drepturi.

În întreprinderile de pe piața muncii din Norvegia (care permit tranziția către un loc de muncă „obișnuit”) și în Spania, în atelierele protejate, salariile plătite sunt calculate pe aceeași bază ca în cazul unui loc de muncă „obișnuit”, în timp ce în Franța acestea constau dintr-o parte plătită de angajator (cel puțin 35% din SMIC) și un supliment plătit de stat. În toate cazurile, salariul minim servește drept referință.

În schimb, în centrele spaniole de tranziție de la bunăstare la muncă și în cooperativele norvegiene, venitul constă într-o pensie de bază plus o primă individuală care poate varia.

În Franța, venitul persoanelor care lucrează într-un centru pentru ocuparea forței de muncă este format din indemnizația parțială acordată unui adult cu handicap, la care se adaugă un salariu plătit direct de centre (cel puțin 5 % din SMIC) și un supliment de venit (50 % din SMIC) plătit de oficiul muncii al autorității provinciale (departament) în cauză. Nivelul de protecție socială este, de asemenea, determinat de natura structurii (cu excepția Norvegiei, unde este echivalent cu cel aplicabil muncii în general), fiind legat de statutul de angajat în structurile de nivel superior și depinzând de pensie în alte structuri (problema protecției sociale a persoanelor cu handicap care lucrează în centrele de muncă spaniole pare problematică în această privință).

Avantajul acestui sistem dual este că permite o tranziție între diferitele tipuri de structuri; cu toate acestea, poate, de asemenea, să „lege” persoanele de tipul de instituție cel mai îndepărtat de ocuparea unui loc de muncă „obișnuit” (în Franța, de exemplu, mai puțin de

15 % din lucrători se află în ateliere protejate, față de peste 85 % în centre de plasament)

# Modelul muncii salariate (protecție și dreptul muncii)

Acest model acoperă o mare varietate de situații, în funcție, în primul rând, de componența sectorului (în Suedia, un grup unic; în Regatul Unit, o societate dominantă care angajează mai mult de jumătate din lucrătorii din sector, alături de structuri mai restrânse, private sau publice, la nivel local; în Belgia, un număr mare de unități de dimensiuni limitate, majoritatea gestionate de asociații non-profit; în Polonia, o gamă la fel de largă de structuri, cu variații mari de mărime, de la 20 la 3 000 de persoane); și raportul dintre angajații cu handicap și cei fără handicap (în Suedia, 90 % dintre lucrătorii angajați de Samhall sunt persoane cu handicap; în Polonia, întreprinderile cu un număr de 40 % de angajați cu handicap - și chiar 30 % dacă aceștia au deficiențe de vedere - se califică drept întreprinderi protejate și beneficiază de avantajele fiscale corespunzătoare; în Belgia, atelierele se adresează, de asemenea, „lucrătorilor care revin treptat la locul de muncă după o boală” și „șomerilor greu de încadrat”). Deși acest model include sisteme care au evoluat foarte diferit în timp (în special în Polonia, unde creșterea a fost foarte accentuată și numărul structurilor de ocupare protejate a fost mai mult decât triplat între 1991 și 1996), unitatea și forța lor derivă din integrarea lor deplină în lumea muncii.

Cu toate acestea, nu există diferențe semnificative între acest model de muncă remunerată și modelele anterioare în ceea ce privește tipul de muncă prestată de persoanele cu handicap și sectorul de activitate. Diferența constă însă în faptul că se consideră că persoana cu handicap are dreptul de a munci și, de asemenea (în măsura posibilului), de a beneficia de aceleași drepturi și de a îndeplini aceleași obligații ca orice lucrător fără handicap. Responsabilitatea pentru atelierele din cadrul acestui model de muncă salariată revine, în general, Ministerului Muncii, iar persoanele cu handicap care lucrează în aceste ateliere au statutul de angajați. Astfel, pentru majoritatea aspectelor analizate aici, aceste ateliere funcționează în același mod ca și structurile „obișnuite” de ocupare a forței de muncă: angajații semnează un contract identic cu cel al oricărui alt angajat; nivelurile de afiliere la sindicate, deși nu sunt ridicate, sunt totuși semnificative; angajații își aleg reprezentanții; și există unele negocieri colective. Sectorul este acoperit de convenții colective și se abate foarte puțin de la dispozițiile codurilor muncii.

Principalele rezerve cu privire la acest model se referă la persoanele angajate (în special, un procent mai mic de persoane cu o deficiență mintală decât în alte situații) și, mai precis, la faptul dacă acesta poate rămâne dinamic în timp. În această privință, există o diferență substanțială între cazurile belgian și suedez. Belgia pare să reflecte o tendință (menționată de mai mulți respondenți) de a păstra lucrătorii cu o capacitate de producție mai mare, în timp ce lucrătorii cu handicapuri mai grave sunt acceptați mai rar, cu o rată de reangajare estimată la mai puțin de 1%. În schimb, cu o rată de integrare cuprinsă între 3 și 6% pe an și o politică hotărâtă de asigurare a unei game largi de perspective pentru angajații săi, societatea suedeză Samhall exemplifică o fațetă diferită a acestei abordări a angajării salariale. Abordarea sa demonstrează că a considera lucrătorii cu handicap din mediul protejat ca angajați cu drepturi depline nu conduce neapărat la un sistem rigid, cu puține perspective de promovare pentru persoanele în cauză.

India ar putea fi inclusă în acest model, deoarece forma sa de ocupare protejată a forței de muncă diferă puțin de ocuparea normală a forței de muncă, deși există diferențe mari între întreprinderile mici neînregistrate și marile unități din sectorul său de ocupare protejată a forței de muncă.

În cele din urmă, se poate considera că un „model de ocupare a forței de muncă cu salarii mai mici” se aplică aici, având în vedere că, în ciuda absenței virtuale a protecției muncii, persoanele cu handicap angajate în acest sector par să beneficieze de condiții de muncă foarte asemănătoare cu cele din ocuparea unui loc de muncă „obișnuit”. În plus, pare probabil că aceeași legătură între condițiile de muncă nespecificate pentru lucrătorii cu handicap și un nivel scăzut de protecție socială poate fi întâlnită și în alte țări.

**PROVOCĂRILE ACCESULUI PE PIAȚA PRINCIPALĂ**

**- Spania**

Recrutarea persoanelor cu handicap în întreprinderile obișnuite poate prezenta provocări specifice. În cele ce urmează sunt evidențiate unele dintre principalele dificultăți cu care se confruntă întreprinderile în acest context:

**Lipsa de cunoștințe și sensibilizare:**

Companiile se confruntă adesea cu o lipsă de conștientizare a abilităților persoanelor cu handicap și a adaptărilor rezonabile care pot fi necesare în mediul de lucru. Sensibilizarea și educația sunt esențiale pentru depășirea acestui obstacol.

**Prejudecăți și stigmatizare:**

Există stereotipuri și prejudecăți care pot afecta percepția persoanelor cu handicap la locul de muncă. Companiile se pot confrunta cu rezistență din cauza stigmatului asociat cu dizabilitatea.

**Lipsa accesibilității fizice și tehnologice:**

Infrastructura fizică și tehnologică a unor companii poate să nu fie accesibilă persoanelor cu handicap. Lipsa accesibilității poate fi un obstacol major în calea participării depline în mediul de lucru.

**Ignorarea beneficiilor economice:**

Este posibil ca unele întreprinderi să nu fie conștiente de beneficiile economice și fiscale asociate cu angajarea persoanelor cu handicap, cum ar fi reducerile de securitate socială și deducerile fiscale.

**Lipsa de cunoștințe privind adaptările posibile:**

Lipsa de conștientizare a adaptărilor tehnologice și de muncă disponibile pentru a sprijini angajații cu handicap poate fi o barieră. Este posibil ca întreprinderile să nu fie conștiente de soluțiile simple și eficiente care pot fi puse în aplicare.

**Costurile percepute:**

Unele companii se pot teme că adaptarea locului de muncă pentru persoanele cu handicap va implica costuri semnificative. Cu toate acestea, în multe cazuri, adaptările pot fi accesibile și au beneficii pe termen lung.

**Procese de selecție neincluzive:**

Este posibil ca procesele de recrutare să nu fie incluzive, îngreunând accesul persoanelor cu handicap la oportunitățile de angajare. Este posibil ca procesele de recrutare să trebuiască să fie revizuite și ajustate.

**Lipsa de conștientizare a programelor de sprijin:**

Este posibil ca întreprinderile să nu cunoască programele și serviciile de sprijin oferite de agențiile guvernamentale sau de organizațiile neguvernamentale care facilitează integrarea persoanelor cu handicap pe piața muncii.

Depășirea acestor provocări necesită o abordare cuprinzătoare care să includă programe de sensibilizare, politici de diversitate și incluziune, adaptări rezonabile la locul de muncă și colaborarea cu agenții specializate. Incluziunea persoanelor cu handicap la locul de muncă nu aduce numai beneficii individuale, ci contribuie și la crearea unor echipe mai diverse și mai productive.

**Croația**

Recrutarea persoanelor cu handicap în întreprinderile obișnuite prezintă dificultăți care decurg din lipsa de cunoștințe și de conștientizare a capacităților acestora și a adaptărilor necesare. Prejudecățile și stigmatizarea, împreună cu problemele de accesibilitate fizică și tehnologică, fac și mai dificilă incluziunea. Unele întreprinderi nu sunt conștiente de beneficiile economice, avantajele fiscale și adaptările simple disponibile. Preocupările legate de costurile percepute, procesele de selecție neincluzive și lipsa de informare cu privire la programele de sprijin reprezintă bariere suplimentare. Abordarea acestor provocări necesită o abordare cuprinzătoare, inclusiv programe de sensibilizare, politici de diversitate, adaptări rezonabile la locul de muncă și colaborarea cu instituții specializate. Incluziunea persoanelor cu handicap nu aduce numai beneficii individuale, ci contribuie și la crearea unor echipe mai diverse și mai productive.

# România

Recrutarea persoanelor cu dizabilități în companiile obișnuite poate prezenta provocări specifice. Unele dintre principalele dificultăți cu care se confruntă companiile în acest context sunt evidențiate mai jos:

# Lipsa de cunoștințe și conștientizare:

Companiile se confruntă adesea cu o lipsă de conștientizare a abilităților persoanelor cu handicap și a adaptărilor rezonabile care pot fi necesare în mediul de lucru. Sensibilizarea și educația sunt esențiale pentru depășirea acestui obstacol.

# Prejudecăți și stigmatizare:

Există stereotipuri și prejudecăți care pot afecta percepția persoanelor cu handicap la locul de muncă. Întreprinderile se pot confrunta cu rezistență din cauza stigmatizării asociate cu dizabilitatea.

# Obstacole care pot împiedica persoanele sau întreprinderile să participe la inițiativele de angajare protejată

# - Spania

Există o serie de obstacole care pot îngreuna participarea persoanelor și a întreprinderilor la inițiativele de ocupare protejată a forței de muncă, cum ar fi centrele speciale de ocupare a forței de muncă (CentrosEspeciales de Empleo):

**Lipsa de conștientizare și sensibilizare:**

Lipsa de cunoaștere a inițiativelor de ocupare protejată a forței de muncă și conștientizarea redusă a beneficiilor pe care acestea le aduc atât persoanelor cu handicap, cât și întreprinderilor pot constitui un impediment.

**Stigmatizarea și prejudecățile:**

Persistența stigmatizării și a prejudecăților față de persoanele cu handicap poate constitui un obstacol în calea participării la programele de ocupare protejată.

**Ignorarea beneficiilor economice:**

Este posibil ca persoanele fizice și companiile să nu fie conștiente de avantajele economice și fiscale asociate cu participarea la inițiative de ocupare protejată, cum ar fi reducerile de securitate socială.

**Lipsa accesibilității:**

Lipsa accesibilității fizice și tehnologice în mediul de lucru poate împiedica participarea persoanelor cu handicap.

**Costuri percepute:**

Întreprinderile pot percepe că realizarea de adaptări rezonabile și participarea la programe de ocupare protejată a forței de muncă implică costuri ridicate, ceea ce poate constitui o barieră.

**Incertitudinea cu privire la adaptările necesare:**

Incertitudinea cu privire la adaptările necesare pentru a sprijini angajații cu handicap poate duce la reticență din partea întreprinderilor.

**Lipsa formării și a sprijinului psihologic:**

Lipsa de programe de formare și de consiliere pentru întreprinderi cu privire la modul de integrare a persoanelor cu handicap poate constitui un obstacol.

**Procese de recrutare neincluzive:**

Procesele de recrutare care nu sunt incluzive și nu iau în considerare nevoile persoanelor cu handicap pot limita participarea.

**Lipsa cunoașterii resurselor existente:**

Lipsa de cunoaștere a resurselor disponibile, cum ar fi agențiile de ocupare a forței de muncă, programele de sprijin și serviciile de formare, poate îngreuna participarea.

**Rezistența la schimbarea organizațională:**

Rezistența la schimbare în cadrul întreprinderilor și lipsa de dorință de a schimba practicile de lucru pot constitui obstacole majore.

Depășirea acestor bariere necesită o abordare holistică care să includă sensibilizarea, formarea, promovarea incluziunii și accesul la resurse și servicii de sprijin. Colaborarea dintre întreprinderi, agențiile publice și organizațiile societății civile poate juca un rol-cheie în eliminarea acestor obstacole.

# Croatia

Ca și în cazul provocărilor menționate mai sus, participarea la modelele de angajare protejată se confruntă cu o serie de bariere. Printre acestea se numără lipsa de conștientizare și de informare cu privire la aceste programe, stigmatizarea persistentă și prejudecățile față de persoanele cu handicap. În plus, lipsa de cunoștințe cu privire la beneficiile economice, problemele de accesibilitate, costurile percepute, incertitudinea cu privire la adaptările necesare și procesele de recrutare neincluzive acționează ca bariere. Lipsa de formare și consiliere pentru întreprinderi, lipsa de informare cu privire la resursele existente și rezistența la schimbările organizaționale contribuie, de asemenea, la provocări.

Conform unui sondaj realizat în decembrie 2023 de cel mai mare portal de locuri de muncă din Croația, Mojposao, majoritatea întreprinderilor intervievate (69%) nu angajează persoane cu handicap. Dintre companiile care angajează persoane cu handicap, 46% declară că handicapul este vizibil, 23% au angajați cu handicap atât vizibil, cât și invizibil, în timp ce 31% dintre companiile intervievate angajează persoane cu handicap care nu sunt vizibile.

Este îngrijorător faptul că întreprinderile nu dispun de procese pentru recrutarea persoanelor cu handicap. Aproape jumătate dintre companii (42%) nu au măsuri legate de punerea în aplicare a politicilor privind diversitatea la locul de muncă.

Doar 16% dintre companii au dezvoltat un sistem în care persoanele cu handicap sunt incluse ca angajați, consumatori de bunuri și servicii ale companiei și parteneri de afaceri.

Acest studiu relevă o discrepanță importantă între cadrele legislative și practicile de punere în aplicare în Croația. Pe de o parte, există un anumit cadru de reglementare care asigură includerea și integrarea persoanelor cu handicap pe piața muncii. Cu toate acestea, pe de altă parte, există încă o rezistență considerabilă și dezinteres în rândul angajatorilor în abordarea acestei probleme.

Prin urmare, pentru a depăși aceste bariere, este esențială o abordare cuprinzătoare care implică sensibilizarea, formarea, promovarea incluziunii și colaborarea între întreprinderi, agențiile guvernamentale și organizațiile societății civile.

# Romania

Există o serie de bariere care pot îngreuna participarea persoanelor și a întreprinderilor la inițiativele de angajare protejată, cum ar fi centrele speciale de ocupare a forței de muncă:

**Stigmatizarea și prejudecățile:**

Persistența stigmatizării și a prejudecăților față de persoanele cu handicap poate constitui o barieră în calea participării la programele de ocupare protejate.

**Ignorarea beneficiilor economice:**

Este posibil ca persoanele fizice și companiile să nu fie conștiente de avantajele economice și fiscale asociate participării la inițiativele de ocupare protejată, cum ar fi reducerile de securitate socială.

**Lipsa accesibilității:**

Lipsa accesibilității fizice și tehnologice în mediul de lucru poate împiedica participarea persoanelor cu handicap.

**Uniunea Europeană**

Este clar că există o diferență între rezultatele care pot fi așteptate pentru persoanele cu handicap de la diferite modele de ocupare a forței de muncă. Pe scară largă, a existat o schimbare în ceea ce privește investițiile în favoarea pieței muncii incluzive și în detrimentul opțiunilor mai protejate. Cu toate acestea, tranziția rămâne modestă și, în multe țări, atelierele protejate sunt încă calea predominantă prin care persoanele cu handicap au acces la un loc de muncă plătit. Pentru unele persoane cu handicap, în special cele cu TSA, handicap intelectual sau boală mintală, trecerea la locuri de muncă selectate individual, cu sprijinul unor consilieri calificați, le-a sporit opțiunile de ocupare a unui loc de muncă remunerat și le-a îmbunătățit rezultatele.

Întreprinderile incluzive au creat, în general, locuri de muncă care oferă produse și servicii valoroase pe piață, cu contracte pe termen lung și salarii în limitele legale obișnuite, cu formare și dezvoltare. Cu toate acestea, multe persoane continuă să primească servicii în locuințe protejate, centre ocupaționale și alte modele de angajare în grup, cu salarii mici sau inexistente și cu puține perspective de tranziție către alte forme de angajare. De asemenea, există o tranziție redusă între modelele de grup și cele individuale de plasare în muncă. Persoanele cu handicapuri mai puțin grave sunt îngrijite în cadrul modelului generalizat de reabilitare și formare profesională, unde rezultatele rămân relativ slabe.

Reabilitarea profesională trebuie să facă parte din răspunsul la persoanele care suferă de o boală sau un handicap pe termen lung și care au nevoie de ajutor pentru a reveni la locul de muncă sau pentru a-și schimba cariera. Cu toate acestea, tranziția eficientă către un loc de muncă deschis pentru întreaga gamă de persoane cu handicap va necesita investiții în metode de ocupare a forței de muncă sprijinite de consilieri de muncă și IPS. Sprijinul adecvat din partea angajatorilor de pe piața deschisă a muncii va beneficia, de asemenea, de servicii directe de ocupare a forței de muncă, cum ar fi angajarea asistată și IPS. Această tranziție va necesita, de asemenea, modificări ale legislației, ale definițiilor handicapului și ale capacității, precum și ale normelor privind prestațiile în unele state, pentru a permite trecerea la locuri de muncă pe piața liberă. Este posibil ca rezultatele muncii protejate axate pe locurile de muncă existente să trebuiască să fie îmbunătățite în timp ce se stabilesc căi de acces către locuri de muncă deschise, atunci când perspectivele de tranziție imediată către locuri de muncă deschise sunt reduse. Cadrele bazate pe drepturi sunt deja foarte avansate în întreaga UE, oferind o oportunitate de a adopta politici care să încurajeze angajatorii să se adapteze la nevoile persoanelor cu handicap, cu sprijin financiar din partea statului, mai degrabă decât să ofere subvenții salariale care întăresc percepția că persoanele cu handicap au o productivitate scăzută a muncii. Orice utilizare a subvențiilor suplimentare acordate angajatorilor va trebui să fie creativă și poate fi mai bine orientată către angajarea persoanelor cu handicapuri foarte grave care doresc să aibă acces la un loc de muncă și să includă indemnizații pentru mentorat suplimentar, supraveghere și participare parțială.

***BENEFICIILE PENTRU COMUNITĂȚILE LOCALE ALE SUSȚINERII MODELULUI DE ANGAJARE PROTEJATĂ, ATÂT DIN PUNCT DE VEDERE SOCIAL, CÂT ȘI ECONOMIC***

**- Spania**

Sprijinul pentru ocuparea unui loc de muncă protejat, cum ar fi cel oferit de centrele speciale de ocupare a forței de muncă, poate genera o serie de beneficii sociale și economice în comunitățile locale. Unele dintre cele mai importante dintre acestea sunt detaliate mai jos:

**Beneficii sociale:**

**Incluziune socială:**

Crearea de locuri de muncă protejate promovează incluziunea socială prin oferirea de oportunități de angajare pentru persoanele cu handicap, integrându-le în viața profesională și comunitară.

**Reducerea stigmatizării:**

Prin încurajarea participării active a persoanelor cu handicap pe piața muncii, aceasta contribuie la reducerea stigmatizării și la schimbarea percepțiilor negative față de acest grup de populație.

**Consolidarea coeziunii sociale:**

Diversitatea la locul de muncă, inclusiv a persoanelor cu handicap, contribuie la consolidarea coeziunii sociale și la dezvoltarea unor comunități mai incluzive.

**Dezvoltarea abilităților sociale:**

Angajații centrelor speciale de ocupare a forței de muncă au posibilitatea de a-și dezvolta abilitățile sociale, consolidându-și relațiile interpersonale și participarea în comunitate.

# Beneficii economice:

**Crearea de locuri de muncă la nivel local:**

Locurile de muncă protejate generează locuri de muncă la nivel local, contribuind la dezvoltarea economică a comunității prin furnizarea de surse de venit pentru rezidenții locali.

**Stimularea economiei locale:**

Venitul suplimentar generat de locurile de muncă protejate se traduce prin creșterea puterii de cumpărare a lucrătorilor, ceea ce stimulează economia locală prin consumul de bunuri și servicii.

**Reducerea dependenței de asistență socială:**

Prin oferirea de locuri de muncă protejate, dependența persoanelor cu handicap de prestațiile sociale este redusă, ceea ce poate duce la o reducere a sarcinii financiare asupra sistemului de securitate socială.

**Contribuția la productivitate:**

Lucrătorii din centrele speciale de ocupare a forței de muncă contribuie la productivitatea economică prin îndeplinirea unor funcții în diverse sectoare și ramuri ale industriei.

**Stimulente și beneficii fiscale pentru întreprinderi:**

Întreprinderile care participă la programe de ocupare protejată a forței de muncă pot beneficia de stimulente fiscale și subvenții, ceea ce le poate încuraja participarea și colaborarea cu CEE.

**Dezvoltarea competențelor forței de muncă:**

Participarea la ocuparea protejată a forței de muncă oferă lucrătorilor posibilitatea de a-și dezvolta și de a-și îmbunătăți competențele profesionale, ceea ce poate duce la o forță de muncă mai calificată pe piața muncii.

Pe scurt, sprijinirea locurilor de muncă protejate nu aduce beneficii doar persoanelor cu handicap și întreprinderilor, ci are, de asemenea, un impact pozitiv asupra structurii sociale și economice a comunităților locale, contribuind la construirea unor societăți mai favorabile incluziunii și mai durabile.

* **Croatia**

Sprijinirea angajării protejate a lucrătorilor cu handicap aduce beneficii sociale și economice importante pentru comunitățile locale. Din punct de vedere social, promovează incluziunea prin oferirea de oportunități de angajare pentru persoanele cu handicap, reducerea stigmatizării, îmbunătățirea coeziunii sociale și încurajarea dezvoltării competențelor sociale. Din punct de vedere economic, creează locuri de muncă locale, stimulează economia prin creșterea puterii de cumpărare, reduce dependența de ajutoare sociale, contribuie la productivitate și oferă stimulente fiscale întreprinderilor participante. În plus, participarea la programele de ocupare protejată a forței de muncă facilitează dezvoltarea competențelor profesionale, rezultând o forță de muncă locală mai calificată. În esență, sprijinirea locurilor de muncă protejate nu are doar un impact pozitiv asupra persoanelor cu handicap și a întreprinderilor, ci îmbunătățește și structura socială și economică generală a comunităților, promovând incluziunea și durabilitatea.

**Romania**

Centrele de ocupare a forței de muncă protejate creează și consolidează durabilitatea socială și economică, deoarece acestea contribuie financiar la guvern mai mult decât primesc. Acestea nu sunt foarte profitabile, dar supraviețuiesc pe piață, angajând lucrători cu diversitate și oferindu-le un rol economic și social. Ca răspuns la a doua întrebare de cercetare, putem afirma că centrele de ocupare protejate creează valoare socială prin funcționarea și activitatea lor.

Prin crearea de locuri de muncă pentru persoanele defavorizate, în loc să stea acasă și să nu aibă niciun rol în societate, lucrătorii cu handicap pot fi la locul de muncă, simțindu-se valoroși. În plus, faptul că aceste persoane sunt active poate reduce, la rândul său, costul serviciului de sănătate, deoarece sunt mai implicate emoțional și pot fi chiar un exemplu de efort și curaj pentru toți lucrătorii. Familiile lor pot simți, de asemenea, că sunt mai puțin dependente.

***CUM SUNT INTEGRATE MODELELE DE OCUPARE PROTEJATE CU OPORTUNITĂȚILE DE OCUPARE OBIȘNUITE?***

**Spania**

Integrarea modelelor de angajare protejată cu oportunitățile de angajare obișnuite este esențială pentru a avansa către o piață a muncii mai incluzivă și pentru a oferi persoanelor cu handicap o varietate de opțiuni de angajare. Iată câteva strategii și abordări pentru a facilita această integrare:

**Enclave de muncă:**

Enclavele de muncă sunt o formă de integrare care implică colaborarea între centrele speciale de ocupare a forței de muncă și întreprinderile obișnuite. Lucrătorii cu handicap din CEE își îndeplinesc sarcinile în facilitățile companiei colaboratoare, lucrând cot la cot cu angajații obișnuiți.

**Programe de tranziție:**

Programele de tranziție pot fi puse în aplicare pentru a pregăti lucrătorii cu handicap care au fost angajați într-un CEE pentru integrarea în câmpul muncii obișnuit. Acestea pot include formare specifică și sprijin pentru adaptarea la cerințele locului de muncă obișnuit.

**Colaborarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă:**

Colaborarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă specializate în integrarea persoanelor cu handicap poate facilita tranziția către locurile de muncă obișnuite. Aceste agenții pot ajuta la identificarea oportunităților de angajare și pot oferi sprijin continuu.

**Programe de formare și dezvoltare:**

Poate fi esențial să se ofere programe de formare și dezvoltare care să doteze lucrătorii cu handicap cu competențele necesare pentru locurile de muncă obișnuite. Acestea pot include formare tehnică, competențe interpersonale și competențe specifice locului de muncă.

**Adaptarea muncii:**

Este esențial să se încurajeze adaptarea locurilor de muncă din întreprinderile obișnuite pentru a se adapta lucrătorilor cu handicap. Aceasta poate include adaptări ale mediului de lucru, ale instrumentelor de lucru și ale procedurilor operaționale.

**Stimulente pentru întreprinderi:**

Oferirea de stimulente fiscale și subvenții întreprinderilor care angajează persoane cu handicap, fie direct, fie prin programe de angajare protejate, poate stimula participarea întreprinderilor obișnuite.

**Promovarea diversității și incluziunii:**

Promovarea unei culturi organizaționale care valorizează și promovează diversitatea și incluziunea poate facilita integrarea lucrătorilor cu handicap în întreprinderile obișnuite. Acest lucru necesită sensibilizarea și formarea adecvată a angajaților.

**Politici de responsabilitate socială a întreprinderilor (CSR):**

Întreprinderile pot integra politici de responsabilitate socială a întreprinderilor care să ia în considerare incluziunea persoanelor cu handicap în practicile lor de lucru.

Dezvoltarea de rețele de sprijin:

Facilitarea dezvoltării rețelelor de sprijin, atât în cadrul întreprinderii, cât și prin intermediul asociațiilor și organizațiilor, poate fi valoroasă pentru tranziția reușită către un loc de muncă obișnuit.

Integrarea eficientă a modelelor de ocupare protejată a forței de muncă cu oportunitățile de ocupare obișnuite necesită o abordare colaborativă și participarea activă a întreprinderilor, lucrătorilor, centrelor speciale de ocupare a forței de muncă, agențiilor de ocupare a forței de muncă și a altor actori relevanți de pe piața muncii. Promovarea unor medii de lucru favorabile incluziunii aduce beneficii atât întreprinderilor, cât și societății în general.

# Croatia

Integrarea modelelor de angajare protejată cu oportunitățile de angajare obișnuite este esențială pentru crearea unei piețe a muncii incluzive pentru persoanele cu handicap. Strategiile de integrare includ: programe de tranziție care îi pregătesc pe lucrători pentru locurile de muncă obișnuite, colaborarea cu organizații non-profit axate pe persoanele cu handicap, programe de formare, adaptarea locului de muncă în cadrul întreprinderii obișnuite, stimulente pentru angajarea persoanelor cu handicap, promovarea diversității și incluziunii în cultura organizațională, punerea în aplicare a Legii privind persoanele cu handicap și a politicilor privind piața muncii favorabile persoanelor cu handicap.

reabilitare profesională și angajarea persoanelor cu handicap și dezvoltarea rețelelor de sprijin. Integrarea reușită necesită colaborarea între întreprinderi, lucrători, Serviciul croat pentru ocuparea forței de muncă și alte entități.

Părțile interesate contribuie la crearea unor medii de lucru favorabile incluziunii, în beneficiul întreprinderilor și al societății în general.

**Romania**

Integrarea modelelor de angajare protejată cu oportunitățile de angajare obișnuite este esențială pentru a avansa către o piață a muncii mai incluzivă și pentru a oferi persoanelor cu handicap o varietate de opțiuni de angajare. Iată câteva strategii și abordări pentru a facilita această integrare:

**Colaborarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă:**

Colaborarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă specializate în integrarea persoanelor cu handicap poate facilita tranziția către locurile de muncă obișnuite. Aceste agenții pot ajuta la identificarea oportunităților de angajare și pot oferi sprijin continuu.

**Programe de formare și dezvoltare:**

Poate fi esențial să se ofere programe de formare și dezvoltare care să doteze lucrătorii cu handicap cu competențele necesare pentru locurile de muncă obișnuite. Acestea pot include formare tehnică, competențe interpersonale și competențe specifice locului de muncă.

# *CUM POT EXEMPLELE DE BUNE PRACTICI ALE UE SĂ ÎNCURAJEZE DEZVOLTAREA OCUPĂRII PROTEJATE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ȚĂRI CARE NU AU UN ISTORIC LEGISLATIV AL ACESTUI MODEL SPECIAL?*

# - Spania

Exemplele de bune practici din Uniunea Europeană (UE) pot juca un rol important în încurajarea dezvoltării ocupării protejate a forței de muncă în țările fără un istoric legislativ al acestui model. Iată câteva moduri în care bunele practici ale UE pot avea o influență pozitivă:

**Schimbul de cunoștințe și experiență:**

Facilitarea schimbului de cunoștințe și de experiență între țările UE și cele care nu au un istoric legislativ privind locurile de muncă protejate poate fi valoroasă. Țările pot învăța din practicile de succes și pot evita obstacolele cunoscute.

**Rețele și parteneriate:**

Încurajarea rețelelor și a parteneriatelor între organizații, guverne și întreprinderi poate facilita diseminarea bunelor practici și colaborarea în punerea în aplicare a modelelor de angajare protejată.

**Asistență tehnică și formare:**

Furnizarea de asistență tehnică și formare factorilor de decizie politică, oamenilor de afaceri și altor părți interesate din țările care nu dispun de un cadru legislativ poate contribui la dezvoltarea unei înțelegeri solide a beneficiilor și aplicării angajării protejate.

**Adaptarea la contextele locale:**

Bunele practici ale UE pot servi drept model de inspirație, însă este esențială adaptarea acestora la contextele locale și la realitățile specifice fiecărei țări. Aceasta implică luarea în considerare a factorilor culturali, economici și legislativi.

**Stimulente financiare și subvenții:**

Exemplele de bune practici pot include strategii de punere în aplicare a stimulentelor financiare și a subvențiilor pentru a încuraja întreprinderile să participe la modele de ocupare protejată.

**Elaborarea de politici publice:**

Experiențele de succes din UE pot servi drept exemplu pentru dezvoltarea de politici publice care sprijină ocuparea protejată a forței de muncă. Aceasta include elaborarea de legi și reglementări care promovează includerea persoanelor cu handicap pe piața muncii.

**Campanii de sensibilizare:**

Bunele practici pot include strategii eficiente de campanii de sensibilizare care să contribuie la schimbarea percepției publice asupra handicapului și să încurajeze acceptarea modelelor de angajare protejată.

**Evaluarea rezultatelor și îmbunătățirea continuă:**

Împărtășirea de exemple de evaluare a rezultatelor și de procese de evaluare a îmbunătățirii continue în cadrul modelelor de ocupare protejate poate oferi orientări cu privire la modul de măsurare a impactului și de adaptare a practicilor pentru obținerea unor rezultate mai bune.

**Participarea activă a societății civile:**

Implicarea activă a societății civile, inclusiv a organizațiilor persoanelor cu handicap, poate consolida punerea în aplicare a ocupării protejate a forței de muncă și poate garanta că nevoile și aspirațiile persoanelor cu handicap sunt abordate în mod adecvat.

**Diplomație și cooperare internațională:**

Agențiile internaționale, guvernele și organizațiile neguvernamentale pot promova diplomația și cooperarea internațională pentru a împărtăși bunele practici în domeniul ocupării protejate a forței de muncă.

Prin împărtășirea lecțiilor învățate și a strategiilor de succes, UE și alte țări pot colabora pentru a avansa dezvoltarea ocupării protejate a forței de muncă și pentru a promova incluziunea forței de muncă la nivel mondial. Cooperarea și învățarea reciprocă sunt esențiale pentru a depăși provocările și a avansa către societăți mai incluzive.

**Croatia**

Exemplele de bune practici ale UE joacă un rol esențial în promovarea dezvoltării ocupării protejate a forței de muncă în țări precum Croația, fără istoric legislativ al acestui model. Principalele moduri în care practicile UE au o influență pozitivă sunt: facilitarea schimbului de cunoștințe și experiență, încurajarea creării de rețele și parteneriate, furnizarea de asistență tehnică și formare, adaptarea practicilor la contextele locale, demonstrarea stimulentelor financiare și a subvențiilor, furnizarea de exemple pentru elaborarea politicilor publice, lansarea de campanii eficiente de sensibilizare, schimbul de procese pentru evaluarea rezultatelor, implicarea activă a societății civile și promovarea cooperării internaționale. Eforturile de colaborare vizează promovarea ocupării protejate a forței de muncă, promovarea incluziunii profesionale la nivel global și contribuția la societăți mai favorabile incluziunii prin schimbul de experiență și învățarea reciprocă.

**Romania**

Exemplele de bune practici ale Uniunii Europene (UE) pot juca un rol important în încurajarea dezvoltării locurilor de muncă protejate în țările care nu au un istoric legislativ al acestui model.

De exemplu, angajarea protejată în unitățile protejate „Util Deco” aprobate

Raționamentul din spatele acestei practici este că angajarea protejată într-o unitate autorizată poate servi drept perioadă de tranziție către piața liberă a muncii pentru tinerii cu handicap. Participanții lucrează în unitățile protejate „Util Deco” ale Fundației Alaturi de Voi din Iași, o întreprindere socială pentru integrarea în muncă. Aceștia beneficiază în mod regulat de formare și sprijin pentru a-și îmbunătăți competențele și a-și păstra locul de muncă, precum și pentru a realiza produse și servicii competitive și de calitate, care sunt vândute pe piața liberă.

Scopul stagiului este de a oferi locuri de muncă protejate tinerilor cu handicap.

Util Deco” alocă veniturile obținute din prestarea de servicii și din vânzarea bunurilor produse în scopuri sociale și pentru dezvoltarea de ateliere. Fundația oferă gratuit servicii de consiliere, orientare profesională, calificare și mediere pentru persoanele cu handicap.

Util Deco a elaborat o serie de manuale. Acestea stabilesc regulile de funcționare, inclusiv drepturile și obligațiile angajaților, în conformitate cu legislația și reglementările în vigoare.

Există, de asemenea, un manual specific privind furnizarea de sprijin psihologic și un altul privind asistența socială.

Mai multe pagini web conțin informații legate de consultare și au fost actualizate în cadrul consultării:

Site-ul www.utildeco.ro descrie serviciile și bunurile produse de PCD (în limba română).

▶ www.jobdirect.eu a fost înființată în mai 2016 ca Agenție de Plasare și Asistență la Locul de Muncă, oferind servicii de evaluare, testare, consiliere, dezvoltare a competențelor profesionale, mediere și plasare la locul de muncă, precum și coaching la locul de muncă pentru persoane cu dizabilități sau pentru grupuri de risc.

▶ Site-ul web www.wise.travel. Wise.travel a fost creat în august

2016, inițial sub numele de UtilDeco Travel. În iunie 2018, agenția a fost reautorizată ca touroperator sub marca WISE. travel, oferind servicii de călătorie și organizare de evenimente, în timp ce 50% din profiturile sale sunt donate ONG-urilor și întreprinderilor sociale.

▶ Un videoclip poate fi găsit la <https://www.youtube.com/watch?v=bsLQC55V_JE>.

**CUM POATE FI SENSIBILIZATĂ SOCIETATEA CU PRIVIRE LA OCUPAREA UNUI LOC DE MUNCĂ PROTEJAT?**

**Spania**

Sensibilizarea societății cu privire la ocuparea unui loc de muncă protejat presupune educarea și sensibilizarea societății cu privire la importanța de a oferi oportunități de angajare persoanelor cu handicap. Iată câteva strategii care pot contribui la atingerea acestui obiectiv:

**Campanii de sensibilizare:**

Organizați campanii de sensibilizare la nivel local, regional și național pentru a evidenția beneficiile angajării protejate. Aceste campanii pot include reclame în mass-media, evenimente comunitare și prezența pe rețelele sociale.

**Povești de succes:**

Împărtășirea poveștilor de succes ale persoanelor cu handicap care au prosperat în cadrul locurilor de muncă protejate poate avea un impact pozitiv. Aceste povești pot umaniza experiența și pot prezenta potențialul și capacitățile lucrătorilor cu handicap.

**Evenimente incluzive și târguri de locuri de muncă:**

Organizați evenimente incluzive și târguri de locuri de muncă în cadrul cărora întreprinderile care practică munca protejată își pot prezenta inițiativele și oportunitățile de angajare. Aceste evenimente pot atrage angajatori, angajați și publicul larg.

**Colaborarea cu mass-media:**

Colaborați cu mass-media pentru a obține o acoperire mediatică care să evidențieze munca protejată și beneficiile acesteia. Aceasta poate include interviuri, reportaje și programe speciale.

**Formare și ateliere de lucru:**

Oferirea de formare și ateliere de lucru angajatorilor, lucrătorilor și publicului larg cu privire la importanța incluziunii forței de muncă și la caracteristicile locurilor de muncă protejate.

**Participarea persoanelor cu handicap:**

Implicarea activă a persoanelor cu handicap în inițiativele de sensibilizare. Experiențele și vocile lor autentice pot fi motoare puternice ale schimbării.

**Parteneriate cu organizații și activiști:**

Colaborați cu organizațiile și activiștii pentru drepturile persoanelor cu handicap pentru a consolida inițiativele de sensibilizare și pentru a ajunge la un public mai larg.

**Programe educaționale în școli:**

Introduceți programe educaționale în școli care să îi învețe pe elevi despre incluziune și locuri de muncă protejate. Încurajarea înțelegerii de la o vârstă fragedă poate contribui la schimbarea atitudinilor în timp.

**Prezența în rețelele sociale:**

Utilizați rețelele de socializare pentru a împărtăși informații, povești și resurse legate de angajarea protejată. Platformele digitale sunt instrumente puternice pentru a ajunge la audiențe diverse.

**Stimulente și recunoaștere:**

Stabiliți programe de stimulare și recunoaștere pentru întreprinderile care adoptă și promovează în mod activ locurile de muncă protejate. Acest lucru poate motiva mai multe companii să participe și să fie recunoscute pentru eforturile lor.

**Atragerea liderilor de opinie:**

Atrageți lideri de opinie, celebrități și personalități publice care pot amplifica mesajul și contribui la sensibilizarea socială.

# Zilele porților deschise:

Organizarea de zile ale porților deschise la centrele speciale de ocupare a forței de muncă, astfel încât comunitatea să poată afla direct despre munca și contribuțiile angajaților cu handicap.

Prin aplicarea acestor strategii într-o manieră cuprinzătoare, se poate obține o creștere semnificativă a gradului de conștientizare socială a ocupării protejate a forței de muncă, încurajând astfel o mai mare acceptare și participare la includerea persoanelor cu handicap pe piața muncii.

**- Croația**

Sensibilizarea cu privire la locurile de muncă protejate implică punerea în aplicare a diferitelor strategii de educare și sensibilizare a societății cu privire la importanța oferirii de oportunități de angajare pentru persoanele cu handicap. Principalele strategii includ: organizarea de campanii de sensibilizare, împărtășirea de povești de succes, organizarea de evenimente incluzive și târguri de locuri de muncă, colaborarea cu mass-media, furnizarea de formare și ateliere de lucru, implicarea activă a persoanelor cu handicap, parteneriatul cu organizații și activiști, introducerea de programe educaționale în școli, utilizarea platformelor de social media, stabilirea de stimulente și programe de recunoaștere pentru întreprinderi și implicarea liderilor de opinie. Punerea în aplicare cuprinzătoare a acestor strategii vizează creșterea semnificativă a gradului de conștientizare, încurajând o mai mare acceptare și participare la includerea persoanelor cu handicap pe piața muncii.

**- România**

Sensibilizarea societății cu privire la angajarea protejată presupune educarea și sensibilizarea societății cu privire la importanța oferirii de oportunități de angajare pentru persoanele cu handicap.

**Povești de succes:**

Împărtășirea poveștilor de succes ale persoanelor cu handicap care au prosperat în medii de muncă protejate poate avea un impact pozitiv. Aceste povești pot umaniza experiența și pot prezenta potențialul și capacitățile lucrătorilor cu handicap.

De exemplu, angajarea protejată în unitățile protejate aprobate „Util Deco

Raționamentul din spatele acestei practici este că angajarea protejată într-o unitate autorizată poate servi drept perioadă de tranziție către piața liberă a muncii pentru tinerii cu handicap. Participanții lucrează în unitățile protejate „Util Deco” ale Fundației Alaturi de Voi din Iași, o întreprindere socială pentru integrarea în muncă. Aceștia beneficiază în mod regulat de formare și sprijin pentru a-și îmbunătăți competențele și a-și păstra locul de muncă, precum și pentru a realiza produse și servicii competitive și de calitate, care sunt vândute pe piața liberă.

Scopul stagiului este de a oferi locuri de muncă protejate tinerilor cu handicap.

Util Deco” alocă veniturile din prestarea de servicii și din vânzarea bunurilor produse în scopuri sociale și pentru dezvoltarea atelierelor.

Fundația oferă gratuit servicii de consiliere, orientare profesională, calificare și mediere pentru persoanele cu handicap.

Util Deco a elaborat o serie de manuale. Acestea stabilesc regulile de funcționare, inclusiv drepturile și obligațiile lucrătorilor în conformitate cu legislația și politica organizațională. Există, de asemenea, un manual specific privind furnizarea de sprijin psihologic și un altul privind asistența socială.

**CONCLUZII**

Această anchetă a evidențiat în mod repetat o diversitate surprinzătoare a situațiilor. În funcție de abordarea adoptată, au existat toate variațiile imaginabile între două extreme: pe de o parte, concepția lucrătorului cu handicap ca o persoană în principal „bolnavă” care are nevoie de sprijin și care, în contextul acestui sprijin, participă la o anumită activitate profesională și, pe de altă parte, definirea mediului protejat ca un mediu care nu diferă de mediul de lucru „obișnuit” în ceea ce privește drepturile și obligațiile lucrătorilor.

Nivelul de dezvoltare al unei țări are o influență redusă asupra modului în care sunt stabilite condițiile de muncă în mediul protejat. Deși este de așteptat ca țările mai prospere să subvenționeze într-o mai mare măsură munca protejată, modul de finanțare nu este în niciun caz singurul criteriu de evaluare a perspectivelor și posibilităților oferite lucrătorilor cu handicap în mediul protejat.

În cele din urmă, întrebarea este dacă și cum „protecția și sprijinul”, care sunt caracteristici atât de importante ale acestui sector, afectează relațiile de muncă și condițiile de muncă. Astfel, în ceea ce privește condițiile de muncă, s-ar putea spune că sprijinul cerut de situația particulară în care se află o persoană, indiferent de handicapul său, nu ar trebui să limiteze posibilitățile acesteia de a participa pe deplin la viața profesională.

Desigur, în multe țări, găsirea unui loc de muncă într-o structură protejată nu este ușoară și poate implica proceduri îndelungate. În perioadele de criză a ocupării forței de muncă, cu un șomaj ridicat, unele persoane cu handicap care, altfel, ar fi putut obține un loc de muncă pe piața liberă, se orientează către munca protejată. Gradul de aplicare a relațiilor de muncă și a condițiilor de muncă „obișnuite” pare și mai important în aceste cazuri și este deosebit de relevant pentru a permite tranziția de la un loc de muncă „obișnuit” la un sector protejat sau invers.

De asemenea, este evident că natura și calitatea relațiilor de muncă și a condițiilor de muncă în structurile de ocupare protejate nu sunt direct legate de activitățile desfășurate în aceste unități. Într-adevăr, în țările în care tipurile de activitate sunt identice sau foarte asemănătoare, situația drepturilor lucrătorilor este foarte divergentă. Chiar și în cadrul aceleiași țări, tipuri foarte asemănătoare de activități de producție pot fi desfășurate atât în structurile „terapeutice”, cât și în modelul muncii salariate, cu consecința că relațiile de muncă și condițiile de muncă sunt foarte diferite.

În plus, deși în țările în care coexistă mai multe tipuri de structuri de ocupare protejate se face adesea o distincție în funcție de natura handicapului, este de asemenea posibil ca persoane cu handicapuri comparabile să fie canalizate către structuri care operează sisteme foarte diferite, fiecare având propriul stil de relații de muncă și de condiții de muncă (chiar dacă acestea se află la o distanță geografică de doar câțiva kilometri). Deși este nerealist să se considere că toate persoanele cu handicap ar trebui să poată beneficia de toate posibilitățile oferite de un sistem avansat de drept al muncii și de relații de muncă, acest lucru este valabil pentru întreaga populație și, prin urmare, nu poate fi folosit pentru a justifica nicio restricție în această privință.

Restricțiile privind aplicarea integrală a dreptului muncii în cazul locurilor de muncă protejate își au rădăcinile în cele două definiții de bază ale sectorului. Pe de o parte, din punct de vedere strict economic, sectorul locurilor de muncă protejate, care a apărut adesea ca urmare a inițiativelor luate de asociații voluntare, dă impresia în unele țări că nu este în măsură să îndeplinească cerințele dreptului muncii, punând astfel în pericol însăși supraviețuirea acestor instituții.

Pe de altă parte, obiectivul terapeutic al locurilor de muncă protejate intră în conflict cu îndeplinirea cerințelor legale și sociale în materie de organizare a muncii.

Deși absența sau nivelul scăzut al finanțării publice în unele țări face ca locurile de muncă protejate să se afle într-o situație foarte precară, funcția de sprijin tinde să predomine în aceste instituții, ceea ce înseamnă adesea îngrijire și asistență terapeutică.

Există o corelație clară între definirea structurilor de ocupare protejate ca locuri de tratament și o mai mică respectare a legislației muncii, în special în ceea ce privește aspectele legate de participare. Într-o anumită măsură, în aceste cazuri, handicapul este văzut ca o formă de incapacitate care, departe de a fi remediată de un mediu care i-ar fi destinat, favorizează de fapt structura însăși.

În consecință, se poate spune că, și astăzi, funcția terapeutică este încă percepută pe scară largă ca un obstacol în calea dezvoltării unor relații de muncă bazate pe drepturi și obligații.

Deși acest lucru nu este posibil decât pentru o minoritate a persoanelor angajate în mediul protejat, se pare că se fac mai multe progrese în vederea realizării acestei mobilități printr-o abordare mai deschisă (mai puțin discriminatorie) a locurilor de muncă în sine (la nivel tehnic) decât a drepturilor de muncă. Astfel, mediul protejat pare să fie mai în măsură să își asume rolul de integrare în „mediul de lucru obișnuit” atunci când condițiile de muncă pe care le oferă (în ceea ce privește statutul, contractul, negocierile colective, reprezentarea lucrătorilor etc.) sunt apropiate sau identice cu cele existente în mediul de lucru „obișnuit”. Rezultatul este că, pe măsură ce se înregistrează mai multe cazuri de tranziție reușită către un loc de muncă, relațiile de muncă și condițiile de muncă din locurile de muncă protejate sunt, de asemenea, normalizate.

Deși este clar că unii lucrători cu handicap nu vor putea niciodată să lucreze într-un mediu „obișnuit”, însuși faptul că locurile de muncă protejate sunt văzute ca fiind deschise către lumea exterioară (și, prin urmare, ca un loc de muncă temporar pentru unii) creează condiții mai favorabile pentru comunitatea lucrătorilor cu handicap în ansamblu.

În prezent, deși rezultatele încurajatoare par să confirme că, în majoritatea cazurilor, un handicap nu reprezintă un obstacol insurmontabil în calea integrării într-un loc de muncă obișnuit (atât în ceea ce privește performanța la locul de muncă, cât și împlinirea personală și colectivă), rămâne esențială protecția lucrătorilor și a drepturilor acestora pentru a obține autonomie. Cu toate că persoanele cu handicap, în special cele care au un loc de muncă protejat, au anumite caracteristici inerente, situația lor trebuie privită ca parte a unei probleme mai largi, și anume dacă munca este percepută ca o impunere și o sursă de alienare sau dacă poate fi un mijloc de eliberare și de realizare personală.

**4. REZULTATELE SONDAJULUI DE SATISFACȚIE A PERSOANELOR CU HANDICAP CARE LUCREAZĂ ÎN PREZENT ÎN LOCURI DE MUNCĂ PROTEJATE.**

În această secțiune, prezentăm mărturiile persoanelor cu handicap care lucrează în prezent în locuri de muncă protejate în cele trei țări participante la proiectul nostru: Spania, România și Croația. Prin aceste povești, încercăm să oferim o perspectivă autentică și umană asupra experiențelor, provocărilor și realizărilor cu care se confruntă aceste persoane în mediul lor de lucru.

În acest scop, am realizat un sondaj de satisfacție folosind Google Forms adresat angajaților agențiilor de ocupare protejate din cele trei țări partenere. Rezultatele acestui sondaj oferă date valoroase privind percepția și satisfacția angajaților cu privire la locul lor de muncă, condițiile de muncă, sprijinul primit și integrarea lor în mediul de lucru.

Este important de remarcat faptul că sondajele pot fi părtinitoare din cauza dificultății de a obține un număr reprezentativ de răspunsuri și a naturii specifice a grupului țintă cu care lucrează fiecare partener. Diferențele dintre tipurile de handicap și caracteristicile instituțiilor de ocupare protejate din fiecare țară pot influența, de asemenea, rezultatele. Cu toate acestea, graficele și datele obținute vor fi anexate la sfârșitul acestui raport pentru a oferi o imagine mai completă și mai detaliată a situației actuale a ocupării protejate a forței de muncă în Europa.

Prin intermediul unei combinații de mărturii personale și date din sondaje, această secțiune încearcă să evidențieze atât aspectele pozitive, cât și provocările cu care se confruntă persoanele cu handicap în cadrul locurilor de muncă protejate, oferind o bază solidă pentru analiză și propuneri de îmbunătățire în acest sector-cheie pentru incluziunea socială și pe piața muncii.

Câteva exemple din aceste mărturii sunt:

- Printre aspectele pozitive ale muncii într-un centru special de ocupare a forței de muncă, cele mai frecvente răspunsuri includ:

Toate, dar mai ales tratamentul primit și implicarea cu lucrătorii”.

Integrarea persoanelor cu handicap în lumea muncii”.

Omule, îți dau un loc de muncă... pe care, de exemplu, mi-a fost greu să-l găsesc într-o altă companie normală și te simți împlinit și inserat”.

✓„Cursuri de calificare/formare pentru a facilita integrarea pe piața muncii”.

Dintre aspectele care ar trebui să se schimbe în legătură cu munca într-un centru special de ocupare a forței de muncă, cele mai frecvente puncte includ

Investiții mai mari în formarea și dezvoltarea personalului”.

Adaptarea reală a locului de muncă în funcție de boală pentru a putea face munca”.

✓„Accesul la locuri de muncă mai calificate”.

Mai puțină provizorat în adaptarea acestor persoane la locul de muncă, astfel încât să îl poată îndeplini eficient și, în același timp, ținând cont de bunăstarea lucrătorului”.

- Cele mai frecvente răspunsuri la întrebarea „Dacă ați fi responsabil de un centru special de ocupare a forței de muncă, ce ați lua în considerare atunci când angajați și lucrați cu persoane cu handicap?

Formarea, experiența și handicapul dumneavoastră, pentru a ști dacă puteți face munca într-un mod care să nu vă afecteze”.

Că persoana care urmează să fie recrutată se integrează bine în restul echipei și nu creează conflicte între lucrători”.

Că postul trebuie adaptat la nevoile fiecărei persoane”.

M-aș uita la dorința lor de a munci și la determinarea de a învăța, indiferent dacă au experiență sau nu, nu mi-ar păsa, pentru că dacă nu le dăm o șansă, nu vor obține niciodată experiența care este necesară în multe locuri.

În cele din urmă, unele dintre problemele evidențiate de respondenți care nu au fost abordate în sondaj sunt următoarele:

Există lucrători care profită de handicapul lor pentru a lucra mai puțin decât colegii lor. Prin urmare, acest lucru dăunează companiei și lucrătorilor înșiși”.

✓„Aș sublinia ajutorul atunci când merg la controalele medicale, adaptarea la nevoile noastre, vă mulțumesc foarte mult”.

Sunt recunoscătoare centrului special de ocupare a forței de muncă de care aparțin pentru încrederea acordată, deoarece au crezut în capacitățile mele atunci când nici eu nu eram în stare să fac acest lucru. Astăzi, după mai bine de trei ani, ei continuă să facă acest lucru și eu mi-am recăpătat încrederea în mine. VĂ MULȚUMESC”.

Experiența mea a fost foarte pozitivă. Munca pe care am făcut-o datorită acestui centru special a fost foarte motivantă pentru mine”.

***CONCLUZIE***

Luând în considerare obiectivul principal al proiectului, și anume „elaborarea unui raport care să evidențieze nevoile și propunerile pentru crearea unui cadru european de calitate pentru ocuparea protejată a forței de muncă în Europa”. Această activitate ne-a oferit feedback direct din partea principalilor protagoniști ai acestui proiect, care sunt persoanele cu handicap de vârstă activă, angajate în diferite forme de facilități de ocupare protejate. Prin realizarea acestor sondaje și obținerea rezultatelor, am aflat cum se simt persoanele cu handicap angajate în locuri de muncă protejate în țările care formează consorțiul acestui proiect, relevând că majoritatea respondenților cu handicap au atitudini pozitive față de centrele speciale de ocupare a forței de muncă, simt recunoștință și apreciere pentru oportunitatea de a fi incluși pe piața muncii și în societate și sunt împliniți ca lucrători. Printre aspectele negative ale centrelor sociale de ocupare a forței de muncă identificate de majoritatea respondenților se numără veniturile mai mici, lipsa adaptărilor necesare, accesul limitat la locuri de muncă mai calificate, precum și un echilibru insuficient între nevoile unui lucrător cu handicap și condițiile de muncă îndeplinite și adaptările rezonabile.

Atitudinile pozitive față de modelele de locuri de muncă protejate se reflectă în majoritatea răspunsurilor din trei țări cu privire la utilitatea unei experiențe de muncă într-un centru special de ocupare a forței de muncă și la posibilitatea de a schimba sau moderniza locurile de muncă. În plus, merită remarcată majoritatea răspunsurilor care confirmă punerea în aplicare a sprijinului, a tratamentului egal și a adaptărilor rezonabile în centrele speciale de ocupare a forței de muncă.

Schimbul de experiență și de bune practici între țările partenere

Aceasta va ajuta consorțiul partener să dezvolte instrumente de măsurare a eficacității diferitelor modele de locuri de muncă protejate, sporind în același timp sensibilizarea și promovând îmbunătățirea condițiilor de angajare pentru persoanele cu handicap.

Consorțiul de parteneri speră să stabilească un cadru de referință la nivel european privind situația actuală a persoanelor cu handicap care lucrează în cadrul modelului de angajare protejată, iar rezultatele acestui sondaj de satisfacție reprezintă un pas concret în acest proces.

**5. PROPUNEREA NOULUI MODEL DE ANGAJARE PROTEJATĂ.**

**NOUA PARADIGMĂ A ANGAJĂRII PROTEJATE DIN ECONOMIA SOCIALĂ**

Promovarea modelelor de ocupare protejată a forței de muncă prin intermediul economiei sociale în Europa este o tendință în creștere care încearcă să abordeze provocările șomajului și ale nesiguranței locului de muncă. Economia socială cuprinde o varietate de întreprinderi și organizații, cum ar fi cooperativele, societățile mutuale, asociațiile și fundațiile, care funcționează pe baza principiilor solidarității, participării democratice și reinvestirii profiturilor în comunitate.

Această abordare urmărește să creeze locuri de muncă de calitate, să promoveze incluziunea socială și să contribuie la dezvoltarea economică durabilă. Principalele inițiative includ programe de sprijin pentru cooperativele de lucrători, stimulente fiscale pentru întreprinderile sociale și politici de achiziții publice care acordă prioritate organizațiilor din economia socială.

Uniunea Europeană a sprijinit în mod activ această abordare prin fonduri structurale și programe specifice, precum Fondul social european și Programul pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială. În plus, la nivel național și regional se elaborează strategii de promovare a economiei sociale și de creare a unui mediu propice pentru dezvoltarea acesteia.

Aceste eforturi vizează crearea de locuri de muncă stabile, promovarea incluziunii grupurilor vulnerabile pe piața muncii și consolidarea rezilienței economice a comunităților locale. În cele din urmă, obiectivul este de a construi o Europă mai corectă și mai echitabilă, în care fiecare are acces la oportunități de ocupare a forței de muncă decente și durabile.

Pe lângă îmbunătățirea egalității de gen, economia socială contribuie la construirea de punți pentru integrarea persoanelor cu handicap pe piața deschisă a muncii și oferă servicii esențiale care le ajută să ducă o viață independentă. Antreprenoriatul social și economia socială pot fi deosebit de atrăgătoare pentru persoanele cu handicap. Sensibilizarea cu privire la aceste modele alternative de afaceri ar putea spori atractivitatea antreprenoriatului în general și ar putea contribui la integrarea pe piața muncii. În ultimii ani, educația antreprenorială a devenit mai răspândită în sistemele de învățământ, însă modelele de afaceri ale economiei sociale, inclusiv cooperativele, sunt încă departe de a fi o componentă standard a tuturor programelor de studii privind antreprenoriatul și a cursurilor de gestionare a afacerilor. ...

Economia socială și întreprinderile incluzive apar ca actori-cheie în dezvoltarea economică și socială în Europa. Aceste entități joacă un rol esențial în promovarea coeziunii sociale, a incluziunii forței de muncă și a durabilității economice. Acest raport examinează conceptul de economie socială, rolul întreprinderilor incluzive și impactul acestora ca o nouă paradigmă a ocupării protejate a forței de muncă pe continentul european.

**5.1 ECONOMIA SOCIALĂ ÎN EUROPA**

**5.1.1 Definiție și concept**

Economia socială se referă la un set de organizații private, cum ar fi cooperativele, asociațiile, fundațiile și întreprinderile sociale, care se caracterizează prin angajamentul lor față de obiective sociale, economice și de mediu. Aceste principii includ primatul oamenilor asupra capitalului, gestionarea democratică și participativă și reinvestirea majorității profiturilor lor în îmbunătățirea serviciilor oferite membrilor lor sau în interesul colectiv.

**5.1.2 Tipuri de organizații din economia socială**

Organizațiile economiei sociale sunt împărțite în mai multe categorii, fiecare având propriile caracteristici și obiective:

- Cooperative: Întreprinderi deținute de membri care încearcă să răspundă nevoilor și aspirațiilor lor comune.

- Asociații: Organizații fără scop lucrativ care activează în diverse domenii, de la cultură la asistență socială.

- Fundații: Organizații care gestionează fonduri dedicate sprijinirii unor cauze de interes general.

- Întreprinderi sociale: Întreprinderi care combină activitatea comercială cu un scop social explicit, cum ar fi integrarea pe piața muncii a persoanelor aflate în situații vulnerabile.

**5.1.3 Impactul economic și social**

Economia socială reprezintă o parte semnificativă din ocuparea forței de muncă și din PIB în Europa. În Uniunea Europeană, peste 13,6 milioane de persoane lucrează în organizații ale economiei sociale, echivalentul a 6,3% din forța de muncă europeană. În plus, aceste organizații contribuie la inovarea socială și la rezolvarea problemelor sociale și economice pe care modelele tradiționale nu reușesc să le abordeze eficient.

**5.2. ÎNTREPRINDERI FAVORABILE INCLUZIUNII ȘI LOCURI DE MUNCĂ PROTEJATE**

**5.2.1 Definiția și obiectivele întreprinderilor incluzive**

Întreprinderile de incluziune sunt entități ale economiei sociale al căror obiectiv principal este integrarea pe piața muncii a persoanelor expuse riscului de excluziune socială. Aceste întreprinderi oferă locuri de muncă, formare și sprijin persoanelor cu dificultăți în accesarea pieței muncii convenționale, cum ar fi persoanele cu handicap, șomerii de lungă durată, tinerii în situații vulnerabile și migranții.

**5.2.2 Caracteristicile ocupării protejate a forței de muncă**

Ocuparea protejată a forței de muncă în întreprinderi incluzive se distinge prin:

- Adaptarea locului de muncă: Crearea unor medii de lucru care să corespundă capacităților angajaților.

- Sprijin personalizat: Furnizarea de sprijin și formare continuă pentru dezvoltarea abilităților profesionale și sociale.

- Tranziția către un loc de muncă obișnuit: În unele cazuri, aceste întreprinderi acționează ca o punte către ocuparea unui loc de muncă pe piața generală a muncii.

**5.2.3 Modele de afaceri incluzive în Europa**

- Spania: Societăți de inserție și centre speciale de ocupare a forței de muncă

Obiectivul întreprinderilor de inserție (EI) este integrarea socială și profesională a persoanelor aflate într-o situație de excluziune socială prin dezvoltarea unei activități economice. Acestea angajează persoane aflate în situații vulnerabile și le oferă formare și experiență profesională pentru o perioadă limitată de timp, pentru a le facilita tranziția către un loc de muncă regulat.

Iar Centrele speciale de ocupare a forței de muncă (CEE) sunt întreprinderi în care cel puțin 70% din forța de muncă este formată din persoane cu handicap.

Acestea oferă locuri de muncă plătite, împreună cu servicii de adaptare personală și socială și formare pentru lucrătorii cu handicap.

- România: întreprinderi sociale și cooperative sociale

Primele sunt întreprinderi care funcționează cu obiectivul principal de a genera un impact social, mai degrabă decât de a distribui profiturile către acționari. Acestea reinvestesc cea mai mare parte a profiturilor în misiunea socială a întreprinderii, care poate include integrarea pe piața muncii a persoanelor cu risc de excluziune.

Și cooperativele sociale care integrează persoane defavorizate în calitate de membri și angajați, promovând participarea democratică și îmbunătățirea condițiilor lor de viață.

They operate under cooperative principles, focusing on labour inclusion and training of their members.

**- Croația: întreprinderi sociale și cooperative**

În Croația, modelul de afaceri incluziv se bazează pe întreprinderi sociale și cooperative sociale similare cu cele din România, cu un accent suplimentar pe proiectele de durabilitate.

Acestea sunt întreprinderi al căror obiectiv principal este de a aborda problemele sociale și de mediu, reinvestindu-și profiturile pentru a atinge acest scop.

Acestea oferă oportunități de angajare grupurilor vulnerabile și lucrează la proiecte care promovează durabilitatea mediului.

Și cooperativele sociale care urmăresc incluziunea socială și profesională a membrilor lor, combinând obiective economice și sociale. Acestea promovează participarea activă a membrilor lor la procesul decizional și la gestionarea cooperativei, cu accent pe îmbunătățirea condițiilor de viață ale persoanelor defavorizate.

- Franța: Companiile de inserție (EI)

În Franța, misiunea companiilor de inserție este de a integra persoanele excluse social prin ocuparea forței de muncă și formare. Aceste companii se concentrează pe crearea de oportunități de muncă pentru persoanele care se confruntă cu bariere semnificative în calea ocupării forței de muncă.

- Italia: Cooperative sociale

În Italia, cooperativele sociale joacă un rol crucial în integrarea forței de muncă. Există două tipuri principale: tipul A, care oferă servicii sociale, și tipul B, care creează locuri de muncă pentru persoanele defavorizate. Cooperativele de tip B angajează cel puțin 30 % de persoane defavorizate în forța lor de muncă.

5.3 BENEFICII ȘI PROVOCĂRI

5.3.1 Beneficii

- Integrarea socială și a forței de muncă: Acestea facilitează includerea pe piața muncii a persoanelor cu bariere.

- Stabilitate economică: Acestea oferă venituri stabile persoanelor care altfel ar putea fi dependente de asistența socială.

- Dezvoltarea competențelor: Acestea oferă formare și experiențe de muncă care sporesc șansele viitoare de angajare.

**5.3.2 Provocări**

- Sustenabilitatea financiară: Necesitatea de a echilibra obiectivele sociale cu viabilitatea economică.

- Reglementarea și sprijinul public: Dependența de politici publice favorabile și de o finanțare adecvată.

- Stigmatizarea și percepția publică: Abordarea percepției că locurile de muncă protejate sunt mai puțin valoroase sau productive.

**5.4 POLITICI EUROPENE ȘI SPRIJIN PENTRU ÎNTREPRINDERILE INCLUZIVE**

**5.4.1 Cadrul juridic și politic**

Uniunea Europeană sprijină întreprinderile favorabile incluziunii și economia socială prin diverse politici și programe, precum Planul de acțiune pentru economia socială și Fondul social european (FSE). Aceste instrumente oferă finanțare, orientare și un cadru de reglementare pentru a încuraja crearea și dezvoltarea acestor entități.

**5.5 BUNE PRACTICI ȘI POVEȘTI DE SUCCES**

**5.5.1 Inițiative locale și regionale**

Mai multe țări europene au pus în aplicare inițiative de succes care servesc drept modele. De exemplu

Inițiativa privind întreprinderile sociale din Regatul Unit: Un program care facilitează accesul la finanțare și sprijină creșterea întreprinderilor sociale care încearcă să rezolve probleme sociale.

Rețeaua de cooperative sociale din Italia: Proiect care promovează crearea de rețele de cooperative pentru partajarea resurselor și îmbunătățirea impactului acestora.

**5.5.2 Colaborarea internațională**

Colaborarea între țări și organizații internaționale a permis diseminarea bunelor practici și consolidarea economiei sociale la nivel european. Inițiative precum „Interreg Europe” și rețelele transnaționale de învățare facilitează schimbul de cunoștințe și experiență între regiuni.

**5.6 CONCLUZII**

Întreprinderile incluzive și economia socială reprezintă o paradigmă emergentă care combină durabilitatea economică cu justiția socială. Aceste entități nu numai că oferă soluții eficiente pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor expuse riscului de excludere, dar contribuie și la o economie mai favorabilă incluziunii și mai rezistentă. Extinderea și susținerea continuă a acestor inițiative sunt esențiale pentru abordarea provocărilor sociale și economice contemporane din Europa.

**5.7 RECOMANDĂRI**

- Consolidarea cadrului juridic și politic: Guvernele trebuie să continue să elaboreze politici și reglementări care să sprijine creșterea economiei sociale și a întreprinderilor incluzive.

- Încurajarea parteneriatelor public-privat: Parteneriatele public-privat pot furniza resurse suplimentare și pot extinde impactul acestor organizații.

- Promovarea conștientizării sociale: Creșterea vizibilității și a înțelegerii economiei sociale este esențială pentru combaterea stigmatizării și încurajarea unui sprijin public și privat mai mare.

**6. REFERINȚE BIBLIOGRAFICE**

* Anglmayer, I. (2020). Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD European implementation assessment, PE 654.206, European Parliament. <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>
* Austin, B. S., & Lee, C. L. (2014). A structural equation model of vocational rehabilitation services: Predictors of employment outcomes for clients with co-occurring intellectual and psychiatric disabilities. JournalofRehabilitation, 80(3), 11-20.
* Atanasova, A., Leenknecht, A., &Vinck, J. (2023 in preparation). Advancing disability rights in the context of the 'Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030', study prepared in the framework of a contract for academic support to the Belgian Presidency of the Council of the EU 2024.
* Beyer, S., Jordan de Urries, E. B., & Verdugo, M. A. (2010b). A comparative study of the status of Supported Employment in Europe. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 7, 130-136.
* Burns, T., Catty, J., White, S., et al. The impact of Supported Employment and working on clinical and social functioning: results of an international study of individual placement and support. SchizophreniaBulletin, 35, 949-958.
* Chorum (2021). Les entreprisesd'insertion en France. Retrievedfrom: Chorum.
* CIRIEC International (2017). The social economy in the European Union. Retrieved from: CIRIEC.
* European Commission (2010). Commission Staff Working Document, European disability strategy 2010-2020: a renewed commitment to a barrier-free Europe, initial plan to implement the European Disability Strategy 2010-2020, List of Actions 2010-2015, SEC(2010) 1324 final, 15.11.2010.
* European Commission (2020). Commission Staff Working Document, Evaluation of the European Disability Strategy 2010-2020. SWD(2020) 289 final/2, 27.11.2020.
* European Commission (2020). The social economy in the EU. Retrievedfrom: EuropeanCommission.
* European Commission (2022). Joint Commission services - platform document on disability. Package to improve the labour market outcomes of people with disabilities (Disability Employment Package - "Employment Package"), V.2 corrected on 21.11.2022.
* Confcooperative (2023). Social Cooperatives in Italy. Retrievedfrom: Confcooperative.
* ENSIE (2022). European Network of Social Integration Enterprises. Retrieved from: ENSIE.
* European Economic and Social Committee (2021). Economy and Social Committee. Retrieved from: EESC.
* Spanish Business Federation of Associations of Special Employment Centres (FEACEM). (2022). Special Employment Centres. Retrieved from: FEACEM.
* European Semester 2020-2021 factsheet on equality of persons with disabilities.
* European Disability Forum (2022). The Disability Employment Package. Reinforcing the European Labor Market, 20.09.2022.

<https://www.edf-feph.org/the-disability-employment-package-reinforcing-the-european-labor-market/>

* UN. (2015). Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Concluding observations on the initial report of the European Union, CRPD/C/EU/CO/1, UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities: 8-9.
* ILO (2017). Trade union action on disability and decent work for persons with disabilities -A global overview, ILO.
* European Parliament (2018). European Parliament resolution of 29 November 2018 on the situation of women with disabilities, P8\_TA(2018)0484.
* Popa, A., & Ciobanu, R. (2014). Financial factors influencing the profitability of SMEs. Int. J. Acad. Res. Econ. Manag. Sci., 3, 177-185.
* Priestley, M. (2021). European Semester 2020-2021 synthesis report on disability equality, European Commission.
* European Court of Auditors (2023). Supporting persons with disabilities - Practical impact of EU action is limited. Special Report No 20/2023.
* European Union (2022). European Social Fund Plus (ESF+). Retrieved from: Europa.
* Vornholt, K., et al. (2018). Disability and employment-overview and highlights. European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(1), 40-55.

